

Santé
au
Travail

Hackathon

La prévention
de demain



ayming

Avril 2019



Le Premier ministre a confié le 22 janvier 2018 à **Mme Charlotte Lecocq**, députée de la 6^{ème} circonscription, le soin de conduire avec M. Bruno Dupuis, consultant, et M. Henri Forest, ancien secrétaire confédéral CFDT, une mission relative à la santé au travail.

Les objectifs de cette mission portaient, en premier lieu, sur **l'évaluation de l'efficacité du système de prévention des risques professionnels** et, en second lieu, sur les leviers, notamment organisationnels, permettant d'améliorer la performance du système.

A l'issue de six mois de travail et de nombreuses rencontres avec des salariés, des chefs d'entreprises et des partenaires sociaux, le groupe de travail a remis son rapport au Premier ministre.

Les conclusions ont donné lieu à de nombreuses réactions de toutes les parties prenantes de la santé et de la sécurité au travail. **Dans ce cadre Ayming a organisé un hackathon afin de créer un espace de discussion et d'innovation sur cette thématique et de soumettre les propositions aux partenaires sociaux.**

Qu'est-ce qu'un hackathon ?

Un hackathon est un évènement regroupant des personnes aux compétences variées autour d'un but commun pendant une courte période.

Les participants sont réunis par équipe pour résoudre une problématique en construisant une solution. Cette alchimie entre collaboration anodine et compétition acharnée, catalysée par le sentiment d'urgence, permet de stimuler la créativité des participants pour provoquer l'innovation. L'équipe ayant obtenu le meilleur résultat à la fin du temps imparti est désignée victorieuse par le jury.

La prévention de demain

Le thème du hackathon organisé était la **prévention de demain**, et le jury désigné pour identifier le meilleur projet issu des réflexions des différents groupes était composé de :

Une Directrice Santé Sécurité & conditions de travail – d'un Groupe de grande distribution

Un Responsable de département à l'ANACT

Un Responsable de la Fédération des acteurs de la Prévention

Une Consultante Qualité de Vie au Travail - Ayming

Une Consultante Qualité de Vie au Travail - Ayming

Différentes équipes ont ensuite été constituées pour réfléchir sur cette thématique. Les équipes étaient composées de profils divers et variés : personnes issues des secteurs public et privé, représentants de CARSAT, responsables RH, responsables prévention, médecins du travail, consultants, ...

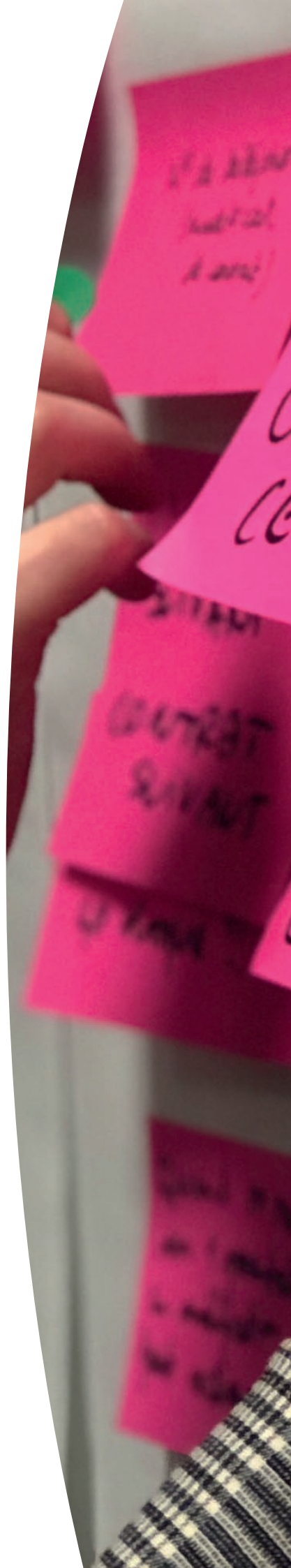
Une idée concrète est ressortie de chaque groupe, et nous souhaitons vous présenter le fruit de ces réflexions qui est venu nourrir les débats avec les partenaires sociaux sur la Santé et Sécurité au Travail de demain.

Trois grandes tendances ressortent du brainstorming des équipes :

- La culture prévention par la formation ;
- L'implication du collectif grâce à des démarches collaboratives ;
- La nécessité de disposer d'indicateurs communs.

Le jury a mis à l'honneur deux idées qui sont détaillées ci-après :

- le TOEFL Prévention ;
- le Bonheur Professionnel Brut (BPB).



1

1^{er} prix du jury : le TOEFL Prévention

L'objectif est d'inclure de façon impérative un « TOEFL Prévention » au sein de la **formation** des ingénieurs, managers et futurs encadrants. Au même titre que le diplôme en anglais obligatoire, ce certificat prévention deviendrait un **prérequis** pour l'obtention du diplôme d'ingénieur et / ou manager.

Ainsi, chaque étudiant développerait **une culture prévention** au plus tôt dans son cursus scolaire.

Les bénéfices d'une sensibilisation dans le cadre des études supérieures sont de :

- Développer une meilleure compréhension des enjeux de la prévention de la part des décideurs de demain ;
- Favoriser les échanges entre décideurs et préventeurs ;
- Insérer la prévention au sein même des organisations et réorganisations des entreprises ;
- Intégrer la prévention au centre des préoccupations de chacun.

Le TOEFL Prévention serait ainsi la garantie d'inclure la prévention comme une dimension à part entière dans les entreprises avec une nouvelle génération déjà sensibilisée à cette cause.

2

2^{ème} prix du jury : le Bonheur Professionnel Brut

Le principe est de **renforcer le lien entre culture prévention et performance** en créant un indicateur, le « Bonheur Professionnel Brut », permettant un référentiel commun.

Il serait calculé dans toutes les entreprises privées et structures publiques et permettrait une comparaison à différents degrés : au niveau national, par branche professionnelle, par entreprise.

L'idée est de créer un texte réglementaire qui impose la création et le suivi de cet indicateur dans toutes les structures.

Le contenu de l'indicateur serait co-construit par les branches professionnelles pour tenir compte des spécificités de chaque métier.

Le BPB serait mesuré grâce à un outil fourni par l'Etat / les branches professionnelles, via un questionnaire complété par tous les collaborateurs, pour être ensuite compilé au niveau national.

Ce BPB couvrirait plusieurs dimensions représentées visuellement par un radar :

- Les **critères factuels** comme le taux d'absentéisme, les accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), la rentabilité ;
- Le **ressenti** des collaborateurs : physique (exposition à des risques : bruit, produits chimiques, manutention...), psychologique (stress...) et santé (douleur...) ;
- Leur niveau **d'engagement** : je suis force de proposition, je participe à la vie de l'établissement, mon travail est utile...

L'Etat et la branche professionnelle pourraient ainsi :

- Remettre des prix aux meilleures entreprises ;
- Alléger les charges des entreprises avec un indicateur en progression pour qu'elles investissent davantage en prévention ;
- Subventionner des améliorations des conditions de vie au travail ;
- Sanctionner les « mauvais élèves ».

L'entreprise s'appuierait également sur le BPB pour ouvrir la discussion sur les sujets Santé / Sécurité et travailler sur sa marque employeur.

3 Un passeport individuel santé et prévention


L'objectif est de recenser toutes les informations pertinentes du salarié pour permettre à l'employeur de contrôler que toutes les mesures sont prises pour **assurer la santé et la protection du salarié**.

Les informations pouvant figurer dans ce passeport seraient les suivantes :

- Suivi des visites médicales ;
- Formation à la prévention des risques professionnels ;
- Situation d'aidant ;
- Permis et date d'échéance ;
- Ergonomie des postes de travail ;
- Aptitude / restriction / inaptitude ;
- Aménagement des postes de travail ;
- Historique de l'accidentologie.

Ce passeport a vocation à **centraliser** toutes les informations et à suivre le collaborateur tout au long de **son parcours professionnel**, afin de garantir le suivi des informations et la prise en compte de l'ensemble des composantes de sa carrière.





4 Une démarche de coresponsabilisation Qualité de Vie au Travail (QVT)

L'idée est de jouer sur le collaboratif et le participatif avec une démarche en trois temps :

- Mise en place d'un **hackathon** dans l'entreprise pour **mobiliser** l'ensemble des salariés et leur permettre de proposer des idées innovantes en termes de gestion des risques en lien avec leur quotidien. C'est un premier niveau pour impliquer toutes les parties prenantes.
- Mise en place d'une **plateforme open source** dans un deuxième temps permettant à chacun, au quotidien, de donner son avis (voire son veto) sur une décision / proposition soumise au collectif concernant la qualité de vie au travail, mais également de proposer de nouvelles mesures.
- Enfin, la création d'indicateurs QVT dans le choix de prestataires et de candidats pour étendre la démarche en dehors de l'entreprise.

Cette démarche en trois temps permet d'agir sur la performance globale de l'entreprise dans la mesure où elle favorise l'engagement des collaborateurs et développe l'attractivité de l'entreprise à l'égard des clients et des profils recherchés.

5 La création d'un nouveau rôle : Prev'Anim

Le concept est ici de créer un nouveau rôle, un nouvel acteur de la prévention dans l'entreprise : **un animateur de prévention tournant**. Le préventeur d'aujourd'hui devient un coordinateur de prévention et chaque salarié devient un Prev'Anim.

Pendant une période définie, un **Prev'Anim volontaire** s'occupe de ce rôle, et cela tourne pour impliquer tous les acteurs dans la prévention. L'objectif est d'avoir à terme 100% :

- De salariés formés ;
- De salariés actifs ;
- D'attractivité sur le marché ;
- De fidélisation (salariés – fournisseurs – prestataires) ;
- De personnes concernées.

Pour évaluer la performance du concept Prev'Anim, **2 indicateurs** pourraient être retenus :

- Le pourcentage de volontaires (plus il y aura de volontaires, plus le système sera efficace) ;
- Le pourcentage de toujours présents ou non accidentés.

6 Une nouvelle organisation du dialogue social

Le constat est que la prévention est aujourd'hui un sujet de spécialiste – il faut pourtant qu'elle touche toutes les parties prenantes de l'entreprise.

L'idée est qu'il faut instaurer un nouveau dialogue social participatif en utilisant des outils et méthodes qui ont déjà fait leurs preuves : l'hackathon - les sessions de brainstorming entre salariés – la prévention par l'écoute.

Une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise encadrée par des textes permettrait notamment aux entreprises d'utiliser ses savoirs au niveau :

- De tous les salariés ;
- De la chaîne de management intermédiaire ;
- Du top management ;

pour augmenter la **performance** de l'entreprise (partager les savoirs et les savoirs faire).

L'objectif est d'organiser et de **sécuriser le parcours professionnel** à l'intérieur des entreprises et de **mutualiser** au niveau des organismes régionaux un parcours professionnel avec un accès à la formation.

7 Remettre le CSE au centre du dispositif de prévention

L'Etat doit être facilitateur et promoteur dans la prévention des risques. L'idée est de lui permettre de s'appuyer sur le Comité Social et Économique (CSE) qui serait un **relais prévention** au sein de l'entreprise.

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) deviendrait l'outil pour compiler l'ensemble des données des entreprises et ainsi déterminer des indicateurs nationaux.

Ces données permettraient alors de disposer d'une vue d'ensemble et d'envisager des plans d'actions communs avec **une évaluation rapide des impacts** et ainsi pouvoir envisager d'éventuels correctifs.

Le CSE aurait aussi pour mission de valider mensuellement les données QVT et de les reporter au sein de la DSN. Cela permettrait aux entreprises de se comparer entre elles, et d'identifier les problèmes. Le CSE pourrait alors alerter sur les données de façon mensuelle (et non annuelle) et être ainsi le **porte-parole** de la prévention au sein de l'entreprise.



8 Etre acteur de la prévention via l'éducation

La question était de savoir comment passer d'une prévention d'expertise à une **prévention apprenante**.

La solution retenue est une nouvelle fois d'intégrer le sujet de la prévention des risques professionnels au plus tôt dans le cursus scolaire. Faire que la prévention devienne **un réflexe** de tout un chacun.

Dans ces conditions, **tout le monde devient** alors acteur de la prévention dans l'entreprise, au sein de la société civile. Ensemble nous cherchons les solutions, les adaptations, les évolutions à mettre en place de façon collégiale, par la coopération et la pratique dans les formations.

L'apprentissage a ensuite vocation à se poursuivre tout au long de la carrière professionnelle avec une montée en compétence permanente sur le sujet.

L'objectif est que les actions de prévention deviennent, au même titre que la politesse, des automatismes auxquels plus personne ne réfléchit.

Cet hackathon était précédé d'une conférence en présence de Charlotte Lecocq.

Retrouvez notre décriptage - sous l'éclairage de cette conférence - du Rapport Lecocq sur la santé au travail.

Vous avez également des préconisations concernant la prévention de demain, partagez-les nous à l'adresse suivante :



ayming

FURTHER TOGETHER



contact@ayming.com