

Les ateliers santé au travail

Prévention en TPE, comment agir ?

Compte rendu de l'atelier n°2 • 17 novembre 2022 • Aix-Noulette • v3



-résumé-

En bref...

Le 2^{ème} atelier du PRST met en chantier nos modes d'action auprès des très petites entreprises (TPE). A partir de repères théoriques et de deux exemples singuliers d'accompagnements, plusieurs acteurs de prévention travaillent pour identifier les conditions de réussite de la santé et la sécurité dans ces structures... diverses et dispersées sur les territoires.

Nos travaux révèlent plusieurs conditions pour aider la TPE à réussir la prévention :

- **Une meilleure connaissance de la culture des TPE**, pour mieux comprendre la position centrale du dirigeant, son activité et la manière dont il peut saisir les enjeux larges de bien-être au travail. Identifier les phases de croissance de la TPE pour flécher les étapes pertinentes de prévention.
- **Une approche par métier**, dans un effort de conversion des enjeux santé-travail par les préventeurs, dans le langage concret et le fonctionnement des TPE. Les accompagner par la formation métier, les projets de transformation... Aux côtés des acteurs relais avec lesquels elles sont en confiance.
- **Un mode d'action des préventeurs renouvelé**, pour agir de manière collective (entre TPE pairs) et coordonnée (entre préventeurs). Prioriser les métiers volontaires et exposés, s'accorder sur une méthodologie d'accompagnement selon les compétences de chacun.
- **L'investissement, la fidélisation ou l'attractivité comme clefs d'entrée**, de manière à inclure la SST dans les sujets de préoccupation du quotidien du dirigeant. Faire la démonstration que cela est source de qualité des gestes de métier et de performance.

-cadre-

Les ateliers du PRST, un travail commun pour une prévention efficace

Ce second atelier s'inscrit dans le cadre du Plan régional santé travail n°4 Hauts-de-France, feuille de route commune aux acteurs de la prévention. Pour réussir ce plan, 3 enjeux nous animent :

- des **priorités communes** à partir d'un diagnostic de territoire,
- une **coordination des acteurs**, quelles que soient leurs institutions,
- une **action en synergie** pour renforcer la prévention auprès des travailleurs.

Les ateliers du PRST participent, par un travail commun interinstitutionnel et interdisciplinaire, à produire des repères d'action pour renforcer et faciliter nos démarches de prévention auprès des travailleurs et des employeurs.

Nabila **AIT EL-DJOUDI** (Dreets)

Sommaire

Devant de scène : notre hôte PRST

1. Prévention TPE : un objectif atteignable ?
 2. Agir auprès de toutes les entreprises du territoire
 3. Connaître la TPE pour agir en prévention
 4. Concrètement, sur le terrain
 5. Les conditions d'une prévention efficace
 6. Un second jalon sur le chantier du PRST4
- Bibliographie



A partir de cas concrets, d'apports experts et de séquences participatives, cet atelier débouche sur des repères pour le PRST 4 et des recommandations utiles pour nos actions de prévention au quotidien. Voici la trace de ces travaux.



Devant de scène : zoom sur notre hôte, acteur du PRST

Action Santé Travail (AST), service de prévention et de santé au travail en Pas-de-Calais

AST est l'un des SPSTI des Hauts-de-France, au service aujourd'hui de 250 000 salariés suivis au sein de 16 000 entreprises dont 15 000 comptent moins de 50 salariés. Un effectif en évolution, au fil des disparitions et des créations d'entreprises. 258 professionnels assurent ce service : médecins du travail, secrétaires médicales et chauffeurs, infirmières santé au travail et équipe pluridisciplinaire.

Outre l'offre de formation, l'AST déploie une offre de service complète incitative pour les TPE ayant peu de moyens de financement. Une volonté d'anticiper l'implantation des activités nouvelles telle la logistique qui s'intensifie sur ce territoire (canal SNE et transport-entrepôt). Le projet de service est structuré autour d'une « trajectoire adhérent », possible par l'implication du dirigeant, la participation des salariés et s'appuyant sur un argumentaire positif de la prévention. La fiche d'entreprise est un bon média pour engager le dialogue avec l'employeur et structurer une démarche de prévention.



La prévention est maintenant le cœur de métier et de l'offre de service ; la visite médicale étant l'un de ses instruments. La « rencontre prévention » est posée dès l'adhésion. Elle permet d'argumenter et d'engager avec l'employeur une démarche, en s'adaptant aussi à ses enjeux et sa maturité. Cela étant posé, passant de « prestations de service » à une « relation de service », les actions de prévention sont possibles : évaluation des risques, actions concrètes et visibles... C'est comme cela que l'AST participe d'une culture de prévention. Elle s'est outillée d'un logiciel de suivi permettant le suivi global des salariés et des actions en milieu de travail.

Olivier **HARDOUIN** (Directeur général délégué), Ahmed **AD AHLALI** (Responsable pôle intervenants), Jean-Pierre **BOUCHEZ** (Médecin coordonnateur)

AST, comme la plupart des SPSTI des Hauts-de-France, apporte une précieuse participation au PRST

1. Prévention en TPE : un objectif atteignable ?

Prévention en TPE, comment agir ?

En filigrane du PRST Hauts-de-France, l'action de prévention auprès des très petites entreprises (TPE) est une préoccupation pour tous les acteurs de la santé au travail. Au niveau national, le Plan pour la prévention des AT graves et mortels rappelle l'enjeu méthodologique pour mieux les accompagner :

« Ce plan précise le PST 4 sur son axe transversal qu'est la prévention des AT graves et mortels. Il se veut concret et pose de manière détaillée 4 axes de progrès (dont) des accompagnements ciblés des TPE et des PME, par le renforcement du dialogue social et des déploiements méthodologiques adaptés ».

Concrètement... comment accompagner les très petites entreprises ?

Les très petites entreprises ont des spécificités multiples : très nombreuses et dispersées sur les territoires, patrimoniales ou capitalistiques, en apprentissage du premier emploi, éphémères ou durables, d'activités diverses... Les moins de 10, c'est 27 % de la population salariée pour 98 % des entreprises.

Quels sont alors les modes d'action pertinents pour agir en prévention ? S'attarder à comprendre les petites structures ? De manière individuelle ou en collectif ? Sur quels objets : les outils et méthodes, la formation du dirigeant, d'autres objets que seraient l'attractivité et la fidélisation ?

A partir de 2 cas concrets, d'apports experts et de séquences participatives, nous travaillerons collectivement à cette problématique. A l'issue de la séance, nous déboucherons sur des repères pour le PRST 4 et des recommandations utiles pour nos actions de prévention au quotidien.

Ce qui caractérise les TPE

Cette littérature lacunaire et nos interventions nous permettent quand même de formaliser ce qui caractérise les TPE :

- Le **dirigeant omniprésent** et figure centrale de l'entreprise. A la fois « Au four et au moulin », il est en proximité des salariés sans filtre hiérarchique formalisé.
- Une **organisation du quotidien** qui se passe de service support et appelle ainsi à une forte polyvalence et forte polycompétence.
- Un petit effectif dont les absences sont difficiles à remplacer et qui construit des **solidarités et des entraides** dans le travail collectif.
- Un management complexifié par la dimension psycho-affective. Les relations, qu'elles soient heureuses ou conflictuelles, se forment et évoluent avec une grande **perméabilité entre la vie au travail et la vie au travail**. Par exemple en matière de recrutement, connaître une personne dans un cercle privé peut prévaloir sur ses compétences.

Prévention en TPE, pour les salariés mais aussi pour son(sa) dirigeant(e)

Comment le dirigeant intègre-t-il la prévention des risques professionnels parmi l'ensemble des activités dans lesquelles il est plongé ? La prévention arrive souvent « après » et n'est que rarement un sujet formel de discussion. Le **lien entre prévention et performance** est peu établi. La santé du dirigeant apparaît pourtant comme un levier de cette prise de conscience performance-prévention.

La **controverse sur le travail** est d'autant moins possible que les TPE ne disposent pas de représentant du personnel et que les tiers extérieurs (médecin du travail, intervenants...) sont moins présents que dans les grandes entreprises. Les relais avec les ressources externes sont moins nombreux, la TPE est plus isolée.

Pourtant, les rares interventions de tiers sont toujours fructueuses lorsqu'elles sont formées comme une **catharsis de leur activité** et de leur métier. Par la suite, penser la prévention dans les gestes du quotidien est plus aisé. Le chemin inverse qui consiste à parler « prévention » au dirigeant, de manière déconnectée du métier, est laborieux. On observe que salariés et dirigeants de TPE ont souvent la capacité de développer des savoir-faire de prudence adaptés au contextes singuliers de travail et intégrés de manière informelle aux gestes de métier.

Le **management du dirigeant** est souvent expérimenté « sur le tas », au fil des expériences plus ou moins heureuses. Le fonctionnement avec l'équipe est sur un mode proactif : les problèmes du quotidien doivent trouver des réponses concrètes et sans délai. Les règles de métier sont apprises par mimétisme, dans un collectif de travail marqué par la personnalité et le positionnement du dirigeant.

Quelques points de repère pour agir en prévention avec les TPE

Le **portage collectif** d'une action de prévention sur le territoire par un acteur reconnu est particulièrement facilitant. La dynamique collective est déterminante, d'autant qu'elle se situe dans le cadre du métier où l'on se reconnaît entre pairs sur des préoccupations et des pratiques communes. S'insérer dans des rendez-vous de professionnels du métier est aussi un mode de sensibilisation.

Chambre de métiers, d'agriculture... fédération ou syndicat professionnel... ces acteurs peuvent co-agir aux côtés des préventeurs. Il est aussi pertinent de les sensibiliser et de les former aux enjeux de la prévention.

Enfin, la **sensibilisation et la formation des apprentis** et de leurs maîtres d'apprentissages est probablement une opportunité pour intégrer la prévention aux règles de métier.

Outils INRS à découvrir :

Mavimplant (conception du futur lieu de travail) et OIRA (démarche de prévention par activité)

4. Concrètement, sur le terrain

2 exemples illustrant des actions de prévention avec, auprès de TPE...

4.1 Pépinières Drappier : la pousse de la prévention

Une préoccupation « prévention » et « pénibilité » portée par le dirigeant

Témoignage vidéo de l'entreprise Pépinières Drappier, Benjamin Neveux, gérant et 2 salariés

La pépinière Drappier est créée en 1929. Elle est reprise par Benjamin Neveux, 40 ans, expérimenté dans ce secteur. A l'origine, pépinière de pleine terre sur 75 hectares, son nouveau gérant y développe progressivement 8 hectares d'arbres hors sol. Ce **changement technique** permet de passer d'une activité saisonnière (arrachage et vente d'arbres d'octobre à avril et soin de la plante de mai à septembre) à une activité continue sur tous les mois de l'année.



Les **risques professionnels** les plus importants sont la manutention et l'écrasement avec des arbres allant de 0,1 à 4 tonnes. Le risque chute est aggravé par le terrain souvent accidenté et boueux. De multiples activités de port de charge ont un impact sur le dos et les genoux.



La pépinière évolue beaucoup en termes d'organisation mais aussi de matériel. Elle passe par exemple de la brouette-échelle à la nacelle-ciseau. L'acquisition de la nacelle grâce au plan de prévention MSA permet de s'approcher au plus près des zones de taille et ainsi de limiter les problèmes de dos.

Les salariés témoignent de risques variés qui se jouent aussi dans l'utilisation des machines, le terrain et les chutes d'arbres, impliquant alors prudence et port des EPI. Avec l'expérience, on sait que « les risques sont là » et « nous entourent », alors on devient aussi **attentifs au collectif de travail**, lorsqu'une « situation pourtant habituelle dérape et devient dangereuse ».

Des appuis externes pour soutenir une démarche intégrée aux besoins de l'entreprise

Témoignage de Thierry PETIT, conseiller prévention MSA

La MSA a appuyé la pépinière Drappier dans sa démarche de prévention en commençant par l'aider à bien connaître les activités de travail et ses impacts sur la santé (études de postes), puis regarder le projet de transformation de l'entreprise pour y inclure des mesures de prévention (adapter l'organisation et les outils).

La signature d'un **contrat de prévention** a été possible du fait d'une convention d'objectifs signée avec les professionnels de la branche. Cela permet à la MSA de venir en soutien de la pépinière par un contrat de prévention avec des appuis économiques, mais aussi sur la méthode, le calendrier, l'identification de situations à risque et des apports techniques avec la participation des salariés. C'est un travail de concertation qui implique aussi le médecin du travail qui, connaissant la santé des professionnels, donne son avis sur le projet.

La **stratégie de la MSA** est que la petite entreprise agricole, confrontée au « vivant », connaisse bien le terrain (spécificité des activités et des conditions de travail) et construise un réseau (lien avec toute ressource utile dans l'environnement de l'entreprise). Les compétences doivent être au rendez-vous en tant qu'employeur, et en tant que manager. La MSA a pour cela une offre de services sur un spectre large : expertises techniques, appuis aux démarches, aides à l'investissement, appui à la formation et à l'apprentissage...

La MSA a la particularité d'être guichet unique auprès des 530 000 exploitants et 1 200 000 salariés agricoles. En Nord Pas-de-Calais, **les 16 000 exploitations sont quasiment toutes des TPE** (-10 salariés) et 66 % d'entre elles comptent de 0 à 1 salariés. Elles recourent parfois au travail de saisonniers. La représentation de ces petites structures se fait aussi au travers d'un lieu de dialogue social qu'est la Commission paritaire hygiène sécurité et conditions de travail Nord Pas-de-Calais.

Discussion :

Un suivi médical a été mis en place dans le secteur agricole. A la fois médecine préventive et médecine du travail. Un des enjeux serait de renforcer l'action entre santé du dirigeant et santé du salariés.

La question de l'accessibilité des médecins du travail pour les petites entreprises, moindres que pour les grandes organisations, est posée.

4.2 Uniic : développer la culture de prévention intégrée au métier

L'exemple des industries de l'impression et de la communication

Témoignage vidéo de Matthieu PREVOST, délégué de l'Uniic

L'Union nationale des industries de l'impression et de la communication (Uniic) représente au sens large les métiers de l'imprimerie : grands formats, imprimerie traditionnelle dite « de labour », packaging et flexographie. Elle est composée d'environ 6 000 entreprises dont 80 % comptent moins de -20 salariés.

L'**activité** de ces TPE est faite pour les grands comptes. Les **métiers** sont tertiaires (commercial, conception, direction), industriels (conducteurs machine impression puis façonnage), logistiques (emballage, expédition...) et parfois pose (enseignes...). Les produits sont traditionnels (documents, livres...) ou techniques (sérigraphie...), parfois en formats spéciaux (bâches, enseignes...).

Les **risques professionnels** sont multiples : manutentions de charges lourdes, chutes de plain-pied ou de hauteur, engins de manutention en mouvement, exposition aux produits chimiques de l'imprimerie, au bruit, et risque coupure (papier, plaques aluminium, lames de massicot...). La prévention est orientée à partir des données de la Cnam et de remontées des professionnels. L'effort a porté par exemple sur la substitution de produits chimiques classés CMR.

Le tissu industriel de TPE est caractérisé par **des dirigeants au cœur de l'activité** et qui assurent une **multifonction** « au four et au moulin » dans leur organisation. Il est chef d'entreprise et gère aussi le commercial, l'opérationnel et la maîtrise des risques. Pour mener ce rôle à bien, le dirigeant a besoin d'être appuyé par des services externes, par exemple par la fédération, avec des services de veille pour apporter des informations.

La **présence auprès du dirigeant de TPE** vise un soutien au jour le jour. Il se concrétise par de la sensibilisation, dans un langage qui est le leur et celui du métier, et un apport de solutions pratiques et concrètes, précises et simples. La démarche de prévention OIRA correspond à cette culture de fonctionnement de la TPE et permet de répondre aux problématiques du dirigeant : temps contraint, libre accès et gratuité de l'outil, langage de métier.



Agir en prévention en s'appuyant sur le dialogue social : un atout

Témoignage d'Edwige VAUCLIN et Caroline DALLOY, Carsat Hauts-de-France

Le réseau de l'assurance maladie (Carsat et INRS) opte pour **une approche de la prévention par branche**. Il travaille sur un ensemble d'outils destinés à 36 métiers-cibles. L'enjeu est de travailler avec les organisations professionnelles et de coconstruire avec elles les outils adaptés à chacun des métiers. Cela débouche sur l'outil OIRA, évoqué dans l'exemple des activités de l'industrie graphique et pour lequel la Carsat Hauts-de-France, aux côtés d'experts et de professionnels de terrain, est impliquée.

Les entreprises de -20 salariés représentent 93 % des établissements et 27 % des salariés pour 23 % des AT du régime général. La période correspondant à la probabilité de 1 AT est de 3 ans pour un effectif de 10 salariés, de 10 ans pour un effectif de 4 salariés. La rareté de cet événement dans l'entreprise peut expliquer le sentiment de « ne pas être concerné » par la prévention car « tout va bien chez moi ». 58 % des -10 salariés n'ont pas de document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les multiples préoccupations du dirigeant font qu'il est sur l'ensemble des sujets de l'entreprise. Pour contourner ce manque d'attention, la prévention peut passer par des arguments plus généraux comme **l'attractivité et la fidélisation** des salariés.

Le dirigeant est aussi confronté à un **manque d'expertise** en matière de santé et de sécurité. Il s'appuie sur différents interlocuteurs : son SPSTI, son organisation professionnelle, la Carsat, l'inspection du travail, son expert-comptable ou des organismes externes de contrôle. Mais la sous-traitance de la prévention a un tiers extérieur a une limite car le dirigeant ne s'approprie pas la démarche et n'acquiert pas de compétences.

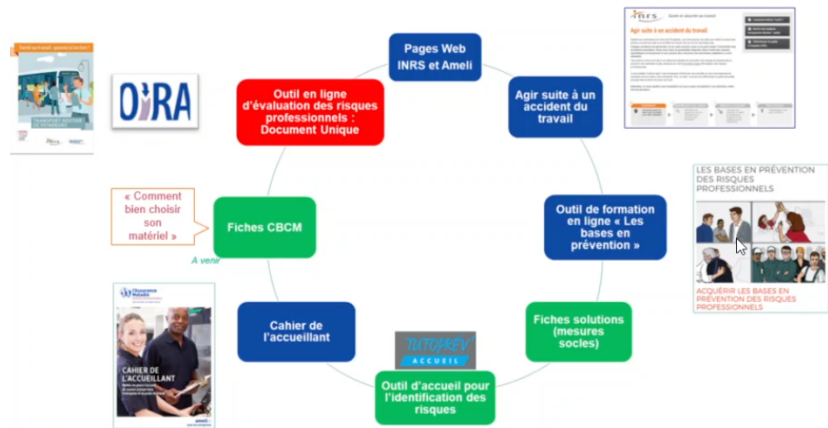
Des **représentations** jouent en défaveur de son implication : la faible probabilité de voir un AT, la responsabilité du salarié (comportement), le caractère administratif de la démarche de prévention (faire son DU), le coût supposé de la prévention. L'enjeu est de montrer au dirigeant que des actions de prévention sont possibles sans être nécessairement complexes et qu'elles ont des effets positifs sur d'autres champs (performance, fidélisation...).

Les **problématiques pour les préventeurs** sont la dispersion des TPE sur les territoires, leur très grand nombre, mais aussi notre manque de connaissances sur le fonctionnement des très petites structures.

D'où un choix de l'assurance maladie :

- Une **approche métier**, pour parler dans leur langage.
- Un travail **avec les organisations professionnelles** pour connaître les métiers.
- Des **outils adaptés**, en ligne et gratuits qui donnent envie et suscite l'autonomie.

La démarche débouche sur **une offre par métier** avec des outils : tutoriels, guides et fiches, formation en ligne, outils d'accueil du nouvel arrivant... Elle est déployée par un dispositif de communication via différents médias, en particulier ceux des organisations professionnelles et ses supports spécialisés. Elle est soutenue par un argumentaire adressé au dirigeant : absentéisme, qualité du travail, attractivité, satisfaction...



Discussion :

Les défis de la promotion de la prévention dans les TPE tiennent au nombre et à la dispersion des entreprises, à des perceptions différentes qui ne sont pas centrées sur la prévention, et à une moindre disponibilité du dirigeant pour lequel les compétences sur ce registre sont limitées.

D'où l'implication des organisations professionnelles, une coopération sur le territoire entre l'assurance maladie et les SPSTI, un besoin de communication pour changer les perceptions, des réponses concrètes et déployées avec facilité.

Des SPSTI développent des offres de service sur le territoire, parfois des outils tel OIRA, il y a alors un enjeu d'une plus forte coopération entre les acteurs de prévention de manière à être plus efficace auprès des TPE. Comment la situer dans un « parcours de prévention », identifier ses besoins et son niveau de maturité pour mieux agir à ses côtés ? S'informer et se coordonner sur le territoire ?

Un enjeu d'évaluation de nos actions et de prise de recul à poser...

5. Les conditions d'une prévention efficace

3 groupes répondent à 2 questions :

- A partir des 2 exemples, quels sont **les leviers** d'implantation d'une démarche de prévention en TPE ?
- Quelles seraient **les recommandations** pour intensifier l'action auprès des TPE ? Et nous préventeurs, comment pourrions-nous mieux contribuer à ces actions ?

Résultats de nos travaux	
Leviers et facteurs de réussite pour une démarche de prévention en TPE	Recommandations pour l'action des préventeurs auprès des TPE
<p>Susciter la motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrer par des préoccupations quotidiennes telles l'attractivité et la fidélisation des salariés, la qualité du service au client. • Développer une communication « prévention » positive et valorisante des actions réalisées. • Montrer le lien performance et santé/sécurité. Créer un bonus/malus économique qui incite à l'engagement et à l'action. • Montrer que la respectabilité et la proximité des TPE passe aussi par le soin apporté aux salariés. <p>Implication et compétences du dirigeant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Traduire la prévention dans les enjeux du quotidien du dirigeant. • Proposer un parcours de formation aux dirigeants. • S'intéresser aussi à la santé du dirigeant et faire le lien avec sa conduite de l'entreprise. <p>Prévention centrée « métier »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former les apprentis (possibles futurs employeurs) et les maîtres d'apprentissage aux règles SST et savoir-faire de prudence. • Partir des éléments de terrain marqueurs du métier de l'entreprise. • Faire un état des lieux des formations et toucher les écoles et centres dépourvus de modules SST. <p>Trajectoire de prévention</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les moments clefs de la vie de la TPE pour y placer des enjeux prévention. • Proposer des objectifs atteignables et encourageants. <p>Renforcer les relais</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier et former les personnes ressources au sein des chambres consulaires. • Sensibiliser et former les experts comptables. • S'appuyer sur les fédérations. • Entrer dans les réseaux des TPE. 	<p>Actions collectives par métier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une clef d'entrée métier et terrain. • Engager des actions impliquant des préventeurs, des TPE et leurs branches (OP et OS). • Prioriser les actions selon des indicateurs dialogués entre préventeurs (sinistralité, densité...). <p>Agir sur les territoires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Animer des ateliers entre pairs dirigeants de TPE et en proximité pour partager les pratiques. • Construire et animer la relation experte avec les relais TPE pour identifier les opportunités de prévention. <p>Coordination des préventeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Commencer par connaître les acteurs de prévention TPE, nos missions, nos offres TPE. • Nous coordonner : stratégie commune, ciblage. • Construire des partenariats entre préventeurs pour aborder ensemble les TPE. <p>Construire nos compétences « prévention TPE »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se former ensemble pour aborder les métiers et les manières de déployer des actions de prévention. • Construire des méthodes et des outils communs adaptés à la TPE. • Traduire nos savoirs de prévention dans le langage métier et le langage TPE. • Savoir situer la TPE et proposer les actions adaptées selon son niveau de maturité. 

6. Un second jalon sur le chantier du PRST

Jean-Michel SCHWEITZER, *Enseignant en ergonomie et conseil en prévention.*

Ce nouvel atelier nous a fait travailler sur un objet parfois lointain pour les préventeurs qu'est la très petite entreprise. Les défis pour les préventeurs sont multiples car les TPE sont dispersées et accrochées à leurs territoires, elles sont nombreuses, d'activités variées... Les TPE naissent, croissent et meurent...

Un premier succès : avoir repéré les éléments qui caractérisent une très petite entreprise :

- Le **métier est le marqueur** de la culture de la TPE et des gestes professionnels.
- La **position centrale du dirigeant**, multitâches et multi-responsabilités.
- La **prégnance de l'opérationnel** et du concret dans le quotidien.
- Le **fonctionnement informel** du collectif animé par des règles de métier.

Nous avons identifié en particulier 4 clefs permettant d'agir en prévention de manière pertinente :

- Une **approche collective par métier**, en proximité sur les territoires et s'appuyant sur des relais ayant la confiance du dirigeant.
- La **mobilisation de préoccupations du quotidien** pour accéder à la prévention : performance et qualité de service, santé du dirigeant, attractivité et fidélisation.
- Opter pour **le crumble et non le mille-feuilles** : la prévention intégrée aux sujets de la TPE et portée par des acteurs cohérents entre eux.
- Identifier et animer des « **trajectoires de prévention** » de la TPE, selon sa croissance, ses investissements, la maturité du dirigeant, l'inclusion de la culture de prévention.

Nabila AIT-ELDJOUDI, *Directrice adjointe au pôle Travail de la Dreets Hauts-de-France.*

Un remerciement à notre hôte, Action santé-travail, car le PRST a aussi pour ambition de nous aider à mieux travailler ensemble.

Ce temps, comme d'autres temps de travail, est précieux car il nous permet de reconnaître nos spécificités d'acteurs et de mieux nous coordonner pour travailler ensemble.

L'enjeu maintenant est d'utiliser le travail de cet atelier TPE, comme celui sur la prévention primaire, pour nourrir nos actions auprès des entreprises de la région.

Participants

Ahmed **ADAHLALI** (AST), Nabila **AIT-ELDJOUDI** (Dreets), Thierry **BATICLE** (Force Ouvrière), Thomas **BLANQUIN** (Simup), Amandine **BOQUET** (Simup), Jean-Pierre **BOUCHEZ** (AST), Guillaume **CAMIN** (Smin), Alain **CUISSE** (AST), Caroline **DALLOY** (Carsat), Nathalie **DELATTRE** (PST), Cécile **DELEMOTTE** (Dreets), Daniel **DJEDDOU** (Udes), Philippe **DUFLO** (AST), Caroline **DOUZERY** (Vakom), Olivier **HARDOUIN** (AST), Philippe **NEGRONI** (Société d'ergonomie de langue française), Thierry **PETIT** (MSA), Matthieu **PREVOST** (Uniic), Olivia **SKOURY** (AST), Brigitte **SOBCZAK** (Dreets), Mireille **SURQUIN** (ISTNF), Patricia **THIRIEZ** (Carsat), Patrick **VASSEUR** (CNSA Ambulances), Edwige **VAUCLIN** (Carsat). La **pépinière DRAPPIER** : Benjamin **NEVEUX** et les salariés.

Préparation et animation

Jean-Michel **SCHWEITZER** (cabinet Pact), Dominique **LECERF** (AST).



Bibliographie

- ARACT LORRAINE** (2012 à 2016) Attractivité et fidélisation dans 5 métiers de l'artisanat. Collection de guides métiers. Ed. Anact.
- BAYAD M. & coll.** (2010) Entrepreneuriat et TPE : la problématique de l'accompagnement.
- BOULY JC.** (2016). Petites startups deviendront grandes ! in Le Cnam mag', n°5.
- DESCOLONGES M.** Qu'est-ce qu'un métier ?, Paris, PUF, 1996.
- FOLIAR S.** (2010). La gestion des TPE classiques, entre territorialité et fidélité. CIFEPME Bordeaux.
- GAILLARD I.** (2017). Très petites entreprises : les compétences organisationnelles, base de la santé au travail. Revue N° 5, Ed. Anact.
- INRS** (2020). TPE-PME : des outils en ligne pour évaluer les risques professionnels. Outil OIRA interactif en ligne. Ressource numérique, www.inrs.fr
- INRS** (2014) Santé et sécurité au travail dans les petites entreprises : quelle prévention ? Enquête TPE Viavoice. Dossier de presse, www.inrs.fr.
- LEGRAND E. & DARBUS F.** (2022). Santé et travail dans les TPE : le travail avant tout ? L'exemple du bâtiment, de la coiffure et de la restauration. Dares, Rapport d'études n°030.
- NEGRONI P. & EFFANTIN E.** (2016). La prévention dans les TPE à l'épreuve des spécificités territoriales et culturelles : l'exemple d'actions collectives en Corse. Revue N° 5, Ed. Anact.
- NEGRONI P. & SCHWEITZER JM.** (2017). Très petites entreprises artisanales : nouvelles modalités d'accompagnement pour l'ergonomie. 53^{ème} Congrès international de la SELF.
- PORTER M.** (1986). L'avantage concurrentiel. Inter Editions, p. 7-200
- SCHWEITZER JM.** (2013). L'humain, une valeur à entretenir, in « Hommes et Métiers » revue de l'artisanat Lorraine.
- TORRES O.** (2016). La santé du dirigeant. De la souffrance patronale à l'entrepreneuriat salubre. Petite entreprise et entrepreneuriat. Ed. De Boeck.

Les ateliers du Plan, de quoi s'agit-il ?

Le Plan régional santé-travail, un bien commun...

La volonté du PRST est de déployer des actions préventives permettant de mieux protéger les travailleurs. Pour cela, les parties prenantes s'engagent dans un processus continu et participatif, considérant que la réussite de la prévention est conditionnée par une action concertée et coordonnée.

Les ateliers sont l'un des instruments du plan, où circulent des connaissances, où s'élaborent des principes et des méthodes d'action, où se renforcent nos capacités à agir, où se forme le « bien commun ».

A partir de cette « mise au travail » de la prévention, il est attendu que tous les acteurs du plan, quels que soient leurs rôles, consolident le socle commun de prévention. L'enjeu : mieux répondre aux besoins des travailleurs et des entreprises, par la cohérence et la pertinence des actions, et par la capacité à agir ensemble.