

L'INTERVENTION D'UN CONSULTANT ET LA CAPACITE DE L'ENTREPRISE A SE PASSER DE LUI

La prévention des risques professionnels nécessite une attention quotidienne et devrait être aussi une préoccupation de long terme. L'intervention d'un consultant est forcément limitée dans le temps. Il est utile de s'interroger si, au terme de l'intervention, les conditions sont réunies pour que les acteurs de l'entreprise poursuivent leurs efforts sans cette aide. Mais souvent, c'est ce qui se passe durant l'intervention qui permet de réunir ces conditions : quelles sont-elles ?

Les aspects qui facilitent la capacité d'autonomie de l'entreprise

Le dirigeant doit souhaiter que son entreprise devienne autonome en matière de prévention : un critère indispensable.

Pour cela il doit s'impliquer dans le déroulement du projet : valider la démarche, le planning, les étapes ... et bien sûr afficher sa motivation et sa conviction en l'utilité de la démarche. Cela favorise l'adhésion et la mobilisation de l'ensemble des acteurs internes à l'entreprise.

Le degré d'autonomie visé est fonction de la maturité de l'entreprise sur le sujet.

Au cours de l'intervention, que faire pour favoriser le transfert de compétences du consultant au bénéfice de l'entreprise ?

Cette préoccupation doit être présente dès les premiers contacts avec le consultant. Le principe de transfert de compétences doit être spécifié dans le contrat passé.

Pour l'organisation de la prévention

Mettre en place un comité de pilotage ou de suivi qui gardera la maîtrise de la démarche tant dans sa conception que dans sa mise en œuvre.

Procéder à un état des lieux pour identifier ce qui existe déjà et ce qui devrait être mis en place. C'est sur cette base que le comité de pilotage peut faire des choix d'organisations ou d'outils.

Désigner un chef de projet qui aura les moyens pour :

- être l'interlocuteur du consultant,
- suivre le consultant dans ses investigations,
- se former aux outils d'analyse des risques et se les approprier,
- se former à la gestion et à l'animation de projet,
- apprendre à transmettre ses compétences nouvelles auprès de l'encadrement et des salariés au cours de l'intervention,

et qui sera :

- motivé et impliqué dans le projet,
- en capacité d'assumer cette gestion, de faire une veille sur le thème (veille réglementaire, écoute active de ce qui se dit et se passe en entreprise ...),
- réactif et capable d'alerter en temps voulu et à bon escient,
- légitime et reconnu comme autorité en la matière (sans se substituer au pouvoir hiérarchique).

Pour les outils

Pour favoriser l'utilisation dans tous les secteurs de l'entreprise, il faut :

- qu'ils soient conçus avec les utilisateurs, testés et évolutifs,
- qu'ils soient simples, pragmatiques, efficaces et concrets,
- que leurs temps d'apprentissage soient réduits,

Au terme de l'intervention quelles sont les conditions qu'il est préférable d'avoir réunies pour améliorer la prévention ?

Posséder une organisation de la prévention ce qui signifie :

- formaliser le rôle de chacun :
 - o le chef d'entreprise
 - o le pilote ou l'animateur de prévention
 - o l'encadrement
 - o le CHSCT ou les Délégués du Personnel
 - o les salariés
 - o les acteurs externes
 - o
- répertorier les sources d'information et les outils à disposition.
- formaliser les informations pour faire face à d'éventuels changements de personnes sur les fonctions-clef.

Posséder les compétences en interne et les avoir expérimentées en ayant :

- utilisé la méthode d'évaluation des risques,
- construit un plan d'actions de prévention en lien avec l'évaluation des risques et en prévoyant de l'actualiser,
- mené des actions de prévention et en avoir tiré des enseignements,
- compris qu'il s'agit d'un système d'amélioration continue qui doit toujours être en mouvement.

Document réalisé avec la collaboration de

Isabelle BARRE (ACTIF Conseil), Gaëtan DOUTRE (CAPSE), Marc LE BRAS (ODZ Consultants), Virginie TETU, Nathalie AURIOL MERCIER (Empreintes Ergonomiques), Paul ROULLET (ALPHEDYS Conseil).