



De l'évaluation des risques au management de la santé et de la sécurité au travail

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

Dans le domaine de la prévention des risques professionnels, l'INRS est un organisme scientifique et technique qui travaille, au plan institutionnel, avec la CNAMTS, les CRAM-CGSS et plus ponctuellement pour les services de l'État ainsi que pour tout autre organisme s'occupant de prévention des risques professionnels. Il développe un ensemble de savoir-faire pluridisciplinaires qu'il met à la disposition de tous ceux qui, en entreprise, sont chargés de la prévention : chef d'entreprise, médecin du travail, CHSCT, salariés. Face à la complexité des problèmes, l'Institut dispose de compétences scientifiques, techniques et médicales couvrant une très grande variété de disciplines, toutes au service de la maîtrise des risques professionnels.

Ainsi, l'INRS élabore et diffuse des documents intéressant l'hygiène et la sécurité du travail : publications (périodiques ou non), affiches, audiovisuels, site Internet... Les publications de l'INRS sont distribuées par les CRAM. Pour les obtenir, adressez-vous au service prévention de la Caisse régionale ou de la Caisse générale de votre circonscription, dont l'adresse est mentionnée en fin de brochure.

L'INRS est une association sans but lucratif (loi 1901) constituée sous l'égide de la CNAMTS et soumise au contrôle financier de l'État. Géré par un conseil d'administration constitué à parité d'un collègue représentant les employeurs et d'un collègue représentant les salariés, il est présidé alternativement par un représentant de chacun des deux collèges. Son financement est assuré en quasi-totalité par le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Les Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et Caisses générales de sécurité sociale (CGSS)

Les Caisses régionales d'assurance maladie et les Caisses générales de sécurité sociale disposent, pour participer à la diminution des risques professionnels dans leur région, d'un service prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Spécifiquement formés aux disciplines de la prévention des risques professionnels et s'appuyant sur l'expérience quotidienne de l'entreprise, ils sont en mesure de conseiller et, sous certaines conditions, de soutenir les acteurs de l'entreprise (direction, médecin du travail, CHSCT, etc.) dans la mise en œuvre des démarches et outils de prévention les mieux adaptés à chaque situation. Ils assurent la mise à disposition de tous les documents édités par l'INRS.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite.

Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle). La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 150 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

De l'évaluation des risques au management de la santé et de la sécurité au travail

L'évaluation des risques est une opportunité pour enclencher une démarche de prévention dont la finalité est de préserver la Santé et améliorer la Sécurité de l'homme au Travail (S&ST).

*La réalisation du **document unique** exigé par la réglementation concrétise une première étape dans cette démarche. Mais la simple réalisation de ce document ne suffit pas à l'entreprise pour progresser durablement en matière de santé et sécurité au travail.*

Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise est une bonne pratique de prévention.

*La mise en place d'un **Système de Management de la Santé et de la Sécurité au travail (SMS)** s'intégrant dans le management global de l'entreprise peut lui permettre d'atteindre cet objectif.*

Un SMS peut être défini comme un dispositif de gestion combinant personnes, politiques, moyens et visant à améliorer la performance d'une entreprise en matière de S&ST.

*C'est un outil au service de l'entreprise lui permettant de mieux maîtriser son organisation et de **progresser** en continu.*

Un **SMS** pour quoi faire ?

La mise en place d'un SMS vous permettra de répondre aux besoins et aux enjeux suivants :

Prévenir les risques en matière de S&ST et ainsi mieux répondre aux attentes de vos salariés et aux exigences de la réglementation.

Anticiper les changements et augmenter la réactivité de l'entreprise dans le cadre d'une **démarche continue de progrès**.

Assurer une cohérence globale avec les autres démarches de l'entreprise (économie, environnement, social, éthique, juridique...).

Les bonnes pratiques de prévention

- Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise
- Harmoniser la politique santé/sécurité avec les autres politiques de l'entreprise
- Développer l'autonomie de l'entreprise en matière de prévention
- Favoriser une approche pluridisciplinaire
- Faire de l'identification et de l'évaluation a priori des risques un élément majeur de la politique santé et sécurité au travail
- Intégrer la prévention dès la conception des lieux, des équipements, des postes et des méthodes de travail
- Analyser les accidents du travail et les maladies professionnelles en remontant aux causes les plus en amont
- Améliorer la politique de maîtrise des risques et faire évoluer les valeurs de base de l'entreprise.

Les **prérequis** nécessaires

- La **volonté** de la direction, dont témoignent les moyens prêts à être engagés (personnes disponibles, budgets, programme de formation, supports de communication...).

- Un objectif de **conformité réglementaire**.

- L'existence d'une **culture relative à la sécurité au travail** (connaissance des principes de prévention, analyse des accidents...).

- La **volonté de prise en compte des valeurs essentielles et des bonnes pratiques** préconisées par le réseau prévention (voir ci-dessous). Seules des **valeurs partagées** et intégrées par le personnel peuvent faire évoluer les pratiques. Toute situation non conforme devra faire l'objet d'un débat.

La **connaissance** de démarches de management similaires, basées sur l'amélioration continue des performances, pourra constituer un atout dans la mise en œuvre d'une telle démarche.

“ *On est dans un système où on est comme sur des rails, et être sur des rails c'est beaucoup plus sécurisant que de prendre des petites départementales qui tournent à droite et à gauche.* ”

Directeur général

Les **valeurs essentielles***

La **personne**

Le respect de cette valeur signifie que le chef d'entreprise, l'encadrement et les salariés sont impliqués dans la démarche visant à préserver la santé et la sécurité et à améliorer les conditions de travail.

Cela signifie aussi que les méthodes de management utilisées sont compatibles avec une *éthique du changement respectant la personne* (objectifs de production compatibles avec la sécurité, vision de l'entreprise comme lieu d'apprentissage et de formation...).

La **transparence**

L'*adhésion* du personnel repose sur la *confiance* dans l'équipe de management, confiance elle-même conditionnée par la transparence dans la conduite des actions.

Cette transparence implique pour le chef d'entreprise et l'encadrement de *s'engager* dans la démarche, d'être les premiers à *montrer l'exemple*, de prendre en compte la *réalité des situations de travail* (analyse du travail réel, affichage des résultats réels...) et de *communiquer* sur ce sujet.

Le **dialogue social**

Une politique de maîtrise des risques doit impliquer les salariés et les instances représentatives du personnel dans la mise en œuvre concrète des actions de prévention. Mais il s'agit de dépasser la seule consultation du personnel ou de leurs représentants pour arriver à créer les conditions de leur engagement (en les associant à la détection des risques, au choix des solutions...).

Il ne faut pas oublier que les salariés sont non seulement les acteurs mais également les premiers bénéficiaires de ces actions.

* Pour en savoir plus, voir plaquette INRS/ED 902

Du **document unique** au **systeme de management**

Une démarche **d'amélioration continue**

1 • Après une analyse initiale, définition et formalisation de la **politique de prévention** par un engagement écrit du chef d'entreprise, communiqué à l'ensemble du personnel.

Cette politique précise les **objectifs** visés ainsi que le référentiel choisi et implique la mise à disposition des **moyens**.

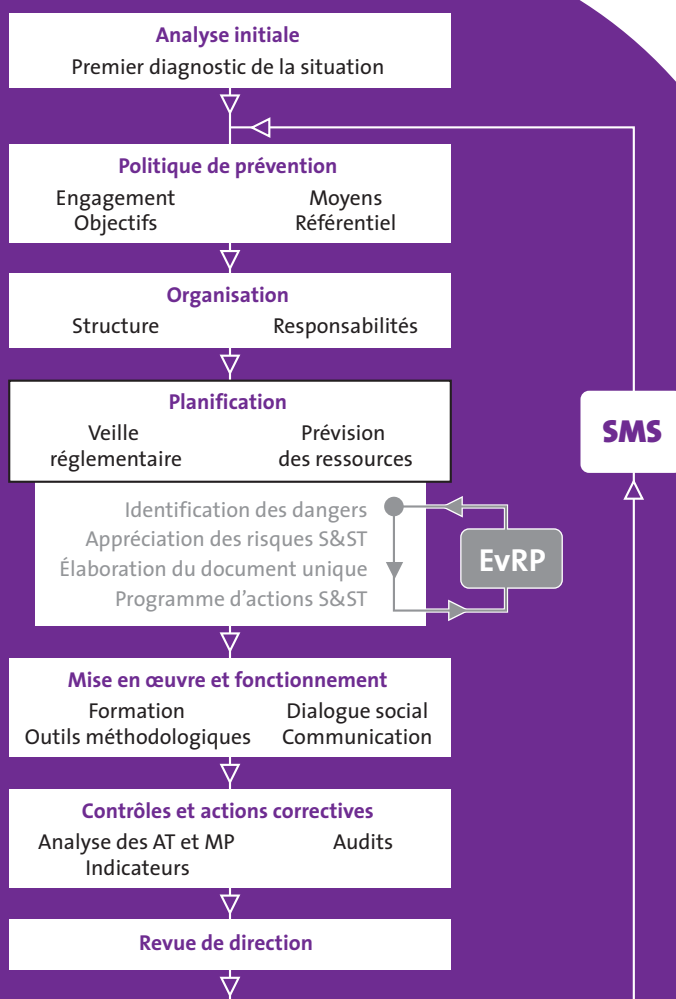
2 • **Organisation** de la fonction S&ST, définition des missions, rôles et responsabilités de chacun des acteurs de l'entreprise.

3 • **Planification** des actions de prévention.

Cette étape inclut le programme d'actions S&ST découlant de l'élaboration du document unique après identification des dangers et appréciation des risques.

Mais il s'agit d'aller au-delà de cette simple exigence réglementaire et d'enrichir l'évaluation des risques professionnels (EvRP) en intégrant :

- un processus de veille continue S&ST (mise en œuvre d'une veille réglementaire par exemple) ;
- l'identification et la mise en place des ressources humaines, matérielles et organisationnelles nécessaires pour satisfaire la politique S&ST (un plan de formation par exemple).



santé et sécurité au travail

La réalisation du document unique permet à l'entreprise d'identifier les dangers liés à son activité et d'apprécier ses risques par une analyse des situations réelles de travail. Il s'agit là d'une étape essentielle à partir de laquelle l'entreprise peut bâtir une démarche d'amélioration continue.

4 • Mise en œuvre opérationnelle et **fonctionnement** de l'organisation et des actions S&ST programmées en respectant les objectifs recherchés et les délais.

Cela implique la réalisation des programmes de formation et d'accueil, l'utilisation d'outils méthodologiques adaptés, le dialogue social (notamment avec les instances représentatives du personnel), la communication, la documentation et la préparation des situations d'urgence.

5 • Contrôle et évaluation des résultats obtenus afin de proposer des **actions correctives**.

Il s'agit, bien sûr, de vérifier l'efficacité de la mise en œuvre et de réactualiser le document unique dès qu'un risque a été nouvellement découvert, une dérive constatée, un accident de travail ou une maladie professionnelle survenu, mais également de mettre en place des **audits** systématiques afin de programmer des actions correctives.

Le tableau de bord S&ST pourra être alimenté par la mise en place d'**indicateurs** plus riches : nombre de fiches d'anomalies résolues, état d'avancement des actions correctives, respect des délais, nombre d'audits réalisés, temps de formation S&ST...

6 • Amélioration du système (SMS) proprement dit par la conduite de **revues de direction**.

“ *Au niveau du personnel, c'est une satisfaction. C'est pas deux ou trois personnes. C'est le travail de l'ensemble du personnel.* ”

Secrétaire de CHSCT

Les pièges à éviter

- Vouloir aller **trop vite** (la sécurité touche à la culture)
- Avancer seul, sans **démarche « projet »** intégrant tous les acteurs de la S&ST (personnel, CHSCT, médecins, infirmières...)
- Ne pas tenir compte de **changements** dans l'environnement du travail (situation financière, changements d'organisation ou de personnel)
- Sous-estimer les **moyens**, le **temps**... nécessaires pour animer et piloter la démarche
- Se donner des **objectifs ni accessibles, ni mesurables** (la crédibilité de la démarche en dépend)
- Installer un système déconnecté des **risques perçus** par le personnel
- Négliger les **formations** à la sécurité (elles doivent être renforcées en parallèle)
- Se reposer sur l'encadrement pour faire vivre les procédures (il doit au contraire être **soutenu**)
- Laisser vivre la démarche sans **évaluations**, ni ajustements réguliers.

Comment s'engager dans la démarche ?

Les premières étapes

Préparation

1. Décision de la direction de s'engager dans la démarche
2. Formation de la direction au management de la santé et de la sécurité au travail
3. Communication sur le projet à l'ensemble du personnel et échange avec l'encadrement et les partenaires sociaux (CHSCT, DP)
4. Validation d'un référentiel par la direction (adaptation d'un référentiel externe ou réalisation d'un référentiel spécifique pour l'entreprise)

Lancement

5. Constitution d'une équipe chargée du processus et nomination du chef de projet
6. Choix d'un accompagnement (éventuel)
7. Définition et planification du programme de formation nécessité par le projet
8. Planification de l'ensemble du processus

La démarche se poursuit par l'analyse initiale et la formalisation de la politique telles que décrites précédemment.

“ *L'évaluation des risques est la colonne vertébrale de notre système de management.* ”

Animatrice sécurité

La certification

La décision de rechercher une certification est du ressort exclusif de l'entreprise. C'est à elle de déterminer si cette certification lui est utile et dans quelles conditions elle doit la mener.

L'expérience tend à montrer que la recherche de la certification comme fin en soi, c'est-à-dire sans qu'une démarche de progrès lui soit associée, conduit le plus souvent à l'échec. C'est notamment le cas lorsque l'entreprise n'a pas d'autre but que d'obtenir une reconnaissance externe sous la contrainte de ses donneurs d'ordre. La démarche reste formelle et superficielle, le personnel peu impliqué et les changements limités. Les effets peuvent même se révéler négatifs, allant jusqu'à faire obstacle à toute action ultérieure conduite avec une approche plus respectueuse des valeurs et bonnes pratiques.

Il en est tout autrement lorsque l'entreprise a pour finalité première d'améliorer la santé et la sécurité de ses salariés, lorsqu'elle réalise, avec eux, un travail en profondeur, met en place une organisation, fait vivre son système de management et l'améliore. Dans ces circonstances, la recherche d'une certification peut être une façon de reconnaître les résultats obtenus tant vis-à-vis des salariés que des clients et partenaires de l'entreprise.

Le choix d'un référentiel

Son intérêt

Un référentiel S&ST ou un guide méthodologique est fait pour aider les entreprises à prendre les dispositions d'organisation et de gestion nécessaires au respect de la santé et de la sécurité au travail et à la recherche d'une amélioration permanente des performances en ce domaine. **Il n'est qu'un outil au service d'une politique : le plus important reste la méthode de mise en œuvre qui doit se faire conformément à des valeurs essentielles et des bonnes pratiques.**

Différents référentiels existent

- *Les guides généraux de bonnes pratiques*, ILO/OHS 2001 (élaboré par l'Organisation Internationale du Travail), BS 8800 (norme britannique en cours de révision)...
- *Les référentiels généraux certifiables*, tel l'OHSAS 18001, le plus utilisé (élaboré par des organismes de normalisation nationaux et des organismes privés mais sans statut de norme).
- *Les référentiels orientés vers les relations entreprises extérieures / entreprises utilisatrices.*
- *Les référentiels spécifiques* élaborés par et pour l'entreprise ou le secteur d'activité.

Son élaboration

L'entreprise doit **établir ou choisir** son propre référentiel en fonction des exigences en « santé et sécurité au travail » qu'elle se fixe comme objectif et du niveau de ces exigences.

Il va de soi que **ce choix se fera en fonction de critères propres à l'entreprise : taille, domaine d'activité, culture sécurité, existence de systèmes semblables (Q, E)...** Le référentiel peut donc être plus ou moins complet et exhaustif.

Le guide ILO/OHS 2001 de l'OIT, par exemple, a la particularité d'avoir été adopté par les partenaires sociaux. Il met l'accent de manière plus évidente que les autres sur la participation des salariés et la concertation avec les structures représentatives du personnel.

Le choix d'un référentiel unique n'est pas un passage obligé. Ainsi, si l'entreprise vise une certification, elle peut mettre en œuvre **l'OHSAS 18001** tout en s'appuyant sur les principes directeurs du référentiel de l'OIT.

Les PME optent souvent pour une démarche progressive avec, comme première étape, **un référentiel minimum et personnalisé** qui leur permet d'enclencher le processus de progression permanente.

Les exigences a minima pour une PME

Politique de prévention

- Lettre d'engagement de la direction
- Nomination d'un animateur en prévention des risques professionnels

Organisation

- Définition des fonctions en y intégrant les critères de S&ST
- Rédaction de quelques procédures S&ST : accueil des nouveaux arrivants et formation au poste, méthodologie d'analyse d'accidents, vérifications périodiques, achat d'un équipement de travail ou d'un produit...

Planification

- Évaluation des risques professionnels (EvRP)

Mise en œuvre et fonctionnement

- Programme d'actions en santé et sécurité au travail
- Plan de formation S&ST (caristes, habilitations électriques, sauveteurs-secouristes du travail...)

Contrôles et actions correctives

- Choix et utilisation des indicateurs S&ST

Les principales références

Documentation

Management santé et sécurité au travail

- Politique de maîtrise des risques professionnels. Valeurs essentielles et bonnes pratiques. INRS, ED 902
- Management de la santé et de la sécurité au travail. AFNOR
- Accord ACX50-200 Systèmes de management intégré. Bonnes pratiques et retours d'expérience. AFNOR
- FDX50-189 Systèmes de management. Lignes directrices pour leur intégration. AFNOR
- Dossier « Les enjeux du management ». Travail et sécurité, n° 626 de février 2003

Évaluation des risques professionnels (EvRP)

- Décret 2001-1116 du 5 novembre 2001 (document unique)
- Aide au repérage des risques dans les PME-PMI. INRS, ED 840
- Principes et pratiques. INRS, ED 886
- Questions-réponses sur le document unique. INRS, ED 887
- L'évaluation des risques professionnels. INRS, ED 5018

Sites Internet

- <http://www.inrs.fr>
- <http://www.ilo.org>

Glossaire

EvRP : Évaluation des risques professionnels

OIT : Organisation internationale du travail

OHSAS : Occupational health and safety assessment series. L'OHSAS 18001 est une spécification destinée particulièrement à la certification

S&ST : Santé et sécurité au travail

SMS : Système de management de la santé et de la sécurité au travail

Auteurs

Ont contribué à la préparation de cette plaquette :

- Gérard Aubertin
INRS
- Michel Colson
CRAM Nord-Est
- Éric Draï
INRS
- Marc Favaro
INRS
- Jean-Marc Gey
CRAM Aquitaine
- Jean-René Lamour
CRAM Nord-Picardie
- Jean-Raymond Lanrivin
CRAM des Pays de la Loire
- Michel Monteau
INRS
- Armelle Richoux
CRAM Bretagne
- Dominique Saïtta
CNAMTS
- François-Xavier Thomas
CRAM Rhône-Alpes

Pour commander les films (en prêt), les brochures et les affiches de l'INRS, adressez-vous au service prévention de votre CRAM ou CGSS.

Services prévention des CRAM

ALSACE-MOSELLE

(67 Bas-Rhin)
14 rue Adolphe-Seyboth
BP 10392
67010 Strasbourg cedex
tél. 03 88 14 33 00
fax 03 88 23 54 13
www.cram-alsace-moselle.fr

(57 Moselle)
3 place du Roi-George
BP 31062
57036 Metz cedex 1
tél. 03 87 66 86 22
fax 03 87 55 98 65
www.cram-alsace-moselle.fr

(68 Haut-Rhin)
11 avenue De-Lattre-de-Tassigny
BP 70488
68018 Colmar cedex
tél. 03 89 21 62 20
fax 03 89 21 62 21
www.cram-alsace-moselle.fr

AQUITAINE

(24 Dordogne, 33 Gironde,
40 Landes, 47 Lot-et-Garonne,
64 Pyrénées-Atlantiques)
80 avenue de la Jallère
33053 Bordeaux cedex
tél. 05 56 11 64 36
fax 05 57 57 70 04
documentation.prevention@cramaquitaine.fr

AUVERGNE

(03 Allier, 15 Cantal, 43 Haute-Loire,
63 Puy-de-Dôme)
48-50 boulevard Lafayette
63058 Clermont-Ferrand cedex 1
tél. 04 73 42 70 76
fax 04 73 42 70 15
preven.cram@wanadoo.fr

BOURGOGNE et FRANCHE-COMTÉ

(21 Côte-d'Or, 25 Doubs,
39 Jura, 58 Nièvre, 70 Haute-Saône,
71 Saône-et-Loire, 89 Yonne,
90 Territoire de Belfort)
ZAE Cap-Nord
38 rue de Cracovie
21044 Dijon cedex
tél. 03 80 70 51 22
fax 03 80 70 51 73
prevention@cram-bfc.fr

BRETAGNE

(22 Côtes-d'Armor, 29 Finistère,
35 Ille-et-Vilaine, 56 Morbihan)
236 rue de Châteaugiron
35030 Rennes cedex
tél. 02 99 26 74 63
fax 02 99 26 70 48
drpcdi@cram-bretagne.fr
www.cram-bretagne.fr

CENTRE

(18 Cher, 28 Eure-et-Loir, 36 Indre,
37 Indre-et-Loire, 41 Loir-et-Cher, 45 Loiret)
36 rue Xaintraillles
45033 Orléans cedex 1
tél. 02 38 81 50 00
fax 02 38 79 70 29
prev@cram-centre.fr

CENTRE-OUEST

(16 Charente, 17 Charente-Maritime,
19 Corrèze, 23 Creuse, 79 Deux-Sèvres,
86 Vienne, 87 Haute-Vienne)
4 rue de la Reynie
87048 Limoges cedex
tél. 05 55 45 39 04
fax 05 55 79 00 64
doc.tapr@cram-centreouest.fr

ÎLE-DE-FRANCE

(75 Paris, 77 Seine-et-Marne,
78 Yvelines, 91 Essonne, 92 Hauts-de-Seine,
93 Seine-Saint-Denis, 94 Val-de-Marne,
95 Val-d'Oise)
17-19 place de l'Argonne
75019 Paris
tél. 01 40 05 32 64
fax 01 40 05 38 84
prevention.atmp@cramif.cnamts.fr

LANGUEDOC-ROUSSILLON

(11 Aude, 30 Gard, 34 Hérault,
48 Lozère, 66 Pyrénées-Orientales)
29 cours Gambetta
34068 Montpellier cedex 2
tél. 04 67 12 95 5
fax 04 67 12 95 56
prevdoc@cram-lr.fr

MIDI-PYRÉNÉES

(09 Ariège, 12 Aveyron, 31 Haute-Garonne,
32 Gers, 46 Lot, 65 Hautes-Pyrénées,
81 Tarn, 82 Tarn-et-Garonne)
2 rue Georges-Vivent
31065 Toulouse cedex 9
tél. 0820 904 231 (0,118 €/min)
fax 05 62 14 88 24
doc.prev@cram-mp.fr

NORD-EST

(08 Ardennes, 10 Aube, 51 Marne,
52 Haute-Marne, 54 Meurthe-et-Moselle,
55 Meuse, 88 Vosges)
81 à 85 rue de Metz
54073 Nancy cedex
tél. 03 83 34 49 02
fax 03 83 34 48 70
service.prevention@cram-nordest.fr

NORD-PICARDIE

(02 Aisne, 59 Nord, 60 Oise,
62 Pas-de-Calais, 80 Somme)
11 allée Vauban
59662 Villeneuve-d'Ascq cedex
tél. 03 20 05 60 28
fax 03 20 05 79 30
bedprevention@cram-nordpicardie.fr
www.cram-nordpicardie.fr

NORMANDIE

(14 Calvados, 27 Eure, 50 Manche,
61 Orne, 76 Seine-Maritime)
Avenue du Grand-Cours, 2022 X
76028 Rouen cedex
tél. 02 35 03 58 21
fax 02 35 03 58 29
catherine.lefebvre@cram-normandie.fr
dominique.morice@cram-normandie.fr

PAYS DE LA LOIRE

(44 Loire-Atlantique, 49 Maine-et-Loire,
53 Mayenne, 72 Sarthe, 85 Vendée)
2 place de Bretagne
44932 Nantes cedex 9
tél. 0821 100 110
fax 02 51 82 31 62
prevention@cram-pl.fr

RHÔNE-ALPES

(01 Ain, 07 Ardèche, 26 Drôme,
38 Isère, 42 Loire, 69 Rhône,
73 Savoie, 74 Haute-Savoie)
26 rue d'Aubigny
69436 Lyon cedex 3
tél. 04 72 91 96 96
fax 04 72 91 97 09
preventionrp@cramra.fr

SUD-EST

(04 Alpes-de-Haute-Provence,
05 Hautes-Alpes, 06 Alpes-Maritimes,
13 Bouches-du-Rhône, 2A Corse Sud,
2B Haute-Corse, 83 Var, 84 Vaucluse)
35 rue George
13386 Marseille cedex 5
tél. 04 91 85 85 36
fax 04 91 85 75 66
documentation.prevention@cram-sudest.fr

Services prévention des CGSS

GUADELOUPE

Immeuble CGRR
Rue Paul-Lacavé
97110 Pointe-à-Pitre
tél. 05 90 21 46 00
fax 05 90 21 46 13
lina.palmont@cgss-guadeloupe.fr

GUYANE

Espace Turenne Radamonthe
Route de Raban,
BP 7015
97307 Cayenne cedex
tél. 05 94 29 83 04
fax 05 94 29 83 01

LA RÉUNION

4 boulevard Doret
97405 Saint-Denis cedex
tél. 02 62 90 47 00
fax 02 62 90 47 01
prevention@cgss-reunion.fr

MARTINIQUE

Quartier Place-d'Armes
97210 Le Lamentin cedex 2
tél. 05 96 66 51 31
05 96 66 51 32
fax 05 96 51 81 54
prevention972@cgss-martinique.fr

L'évaluation des risques est une opportunité pour enclencher une démarche de prévention pour préserver la santé et améliorer la sécurité de l'homme au travail (S&ST).

La réalisation du document unique ne suffit pas à l'entreprise pour progresser durablement en matière de santé et sécurité au travail. Intégrer la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise est une bonne pratique de prévention. La mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) s'intégrant dans le management global de l'entreprise peut lui permettre d'atteindre cet objectif.

Un système de management de la santé et de la sécurité au travail peut être défini comme un dispositif de gestion combinant personnes, politiques, moyens et visant à améliorer la performance d'une entreprise en matière de S&ST. C'est un outil au service de l'entreprise lui permettant de mieux maîtriser son organisation et de progresser en continu.



Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
30, rue Olivier-Noyer 75680 Paris cedex 14 • Tél. 01 40 44 30 00
Fax 01 40 44 30 99 • Internet : www.inrs.fr • e-mail : info@inrs.fr

Édition INRS ED 936

1^{re} édition (2004) • réimpression novembre 2007 • 5 000 ex. • ISBN 978-2-7389-1608-2