



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

## **L'Institut national de recherche et de sécurité**

L'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) est une association déclarée sans but lucratif (loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901), constituée sous l'égide de la Caisse nationale de l'assurance maladie. Il est placé sous la tutelle des pouvoirs publics et le contrôle financier de l'État. Son conseil d'administration est composé en nombre égal de représentants du Mouvement des entreprises de France et des organisations syndicales de salariés.

L'INRS apporte son concours aux services ministériels, à la Caisse nationale de l'assurance maladie, aux Caisses régionales d'assurance maladie, aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, aux entreprises, enfin à toute personne, employeur ou salarié, qui s'intéresse à la prévention. L'INRS recueille, élabore et diffuse toute documentation intéressant l'hygiène et la sécurité du travail : brochures, dépliants, affiches, films, renseignements bibliographiques... Il forme des techniciens de la prévention et procède en son centre de recherche de Nancy aux études permettant d'améliorer les conditions de sécurité et l'hygiène de travail.

Les publications de l'INRS sont distribuées par les Caisses régionales d'assurance maladie. Pour les obtenir, adressez-vous au service prévention de la Caisse régionale de votre circonscription, dont vous trouverez l'adresse en fin de brochure.

## **Les Caisses régionales d'assurance maladie**

Les Caisses régionales d'assurance maladie disposent, pour diminuer les risques professionnels dans leur région, d'un service prévention composé d'ingénieurs-conseils et de contrôleurs de sécurité. Par les contacts fréquents que ces derniers ont avec les entreprises, ils sont à même non seulement de déceler les risques professionnels particuliers à chacune d'elles, mais également de préconiser les mesures préventives les mieux adaptées aux différents postes dangereux et d'apporter, par leurs conseils, par la diffusion de la documentation éditée par l'Institut national de recherche et de sécurité, une aide particulièrement efficace à l'action des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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 **système 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**.

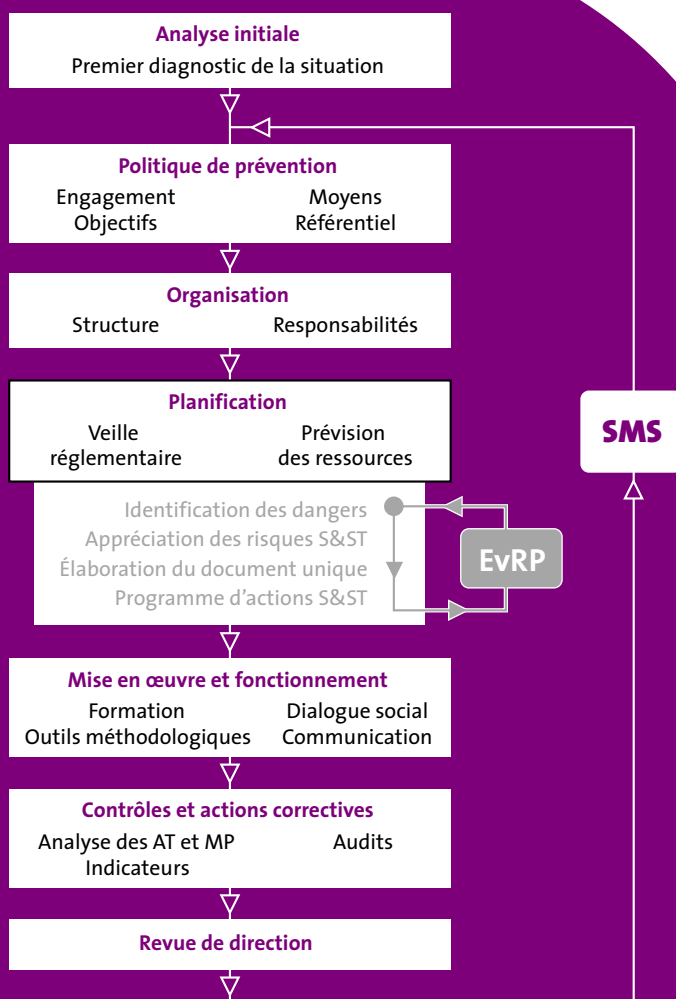
**2** • **Organisation** de la fonction S&ST, définition des missions, rôles et responsabilités de chacun des acteurs de l'entreprise.

**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 00  
fax 05 56 39 55 93  
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 22  
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  
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 Xaintraillies  
45033 Orléans cedex 1  
tél. 02 38 79 70 00  
fax 02 38 79 70 30  
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 55  
fax 04 67 12 95 56  
prevdoc@cram-ir.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. 05 62 14 29 30  
fax 05 62 14 26 92  
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 63 40  
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  
BP 93405, 44034 Nantes cedex 1  
tél. 02 51 72 84 00  
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.palmon@cgs-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 33  
fax 05 96 51 81 54  
prevention@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](http://www.inrs.fr) • e-mail : [info@inrs.fr](mailto:info@inrs.fr)

**Édition INRS ED 936**

1<sup>re</sup> édition • octobre 2004 • 10 000 ex. • ISBN 2-7389-1259-1