

# Le MASE et les TPE



**Repérer les enjeux de la mise en place du MASE**

**Donner une vision sur les points clés de la mise en place du système MASE-UIC**

**JANIK ARNAUD**  
Consultant / Formateur HSE  
Conseiller à la sécurité TMD  
Formateur UIC N1/N2  
Auditeur MASE

# PROGRAMME

---



- ❖ 1 - Contexte et enjeux d'une démarche en Santé et Sécurité du Travail.
- ❖ 2 - Le MASE « c'est quoi » ?
- ❖ 3 - Les exigences principales du référentiel MASE - UIC.
- ❖ 4 - Les étapes de mise en place de la démarche.
- ❖ 5 - En conclusion.
- ❖ Echanges.

## Contexte et enjeux d'une démarche en Santé et Sécurité du Travail (1/4)



En France : chiffres clefs de la CNAM-TS en 2016 (18,5 millions de salariés)



**514 décès**  
- 5,7% / 2015



**254 décès**  
- 8% / 2015



**382 décès**  
+ 0,3% / 2015

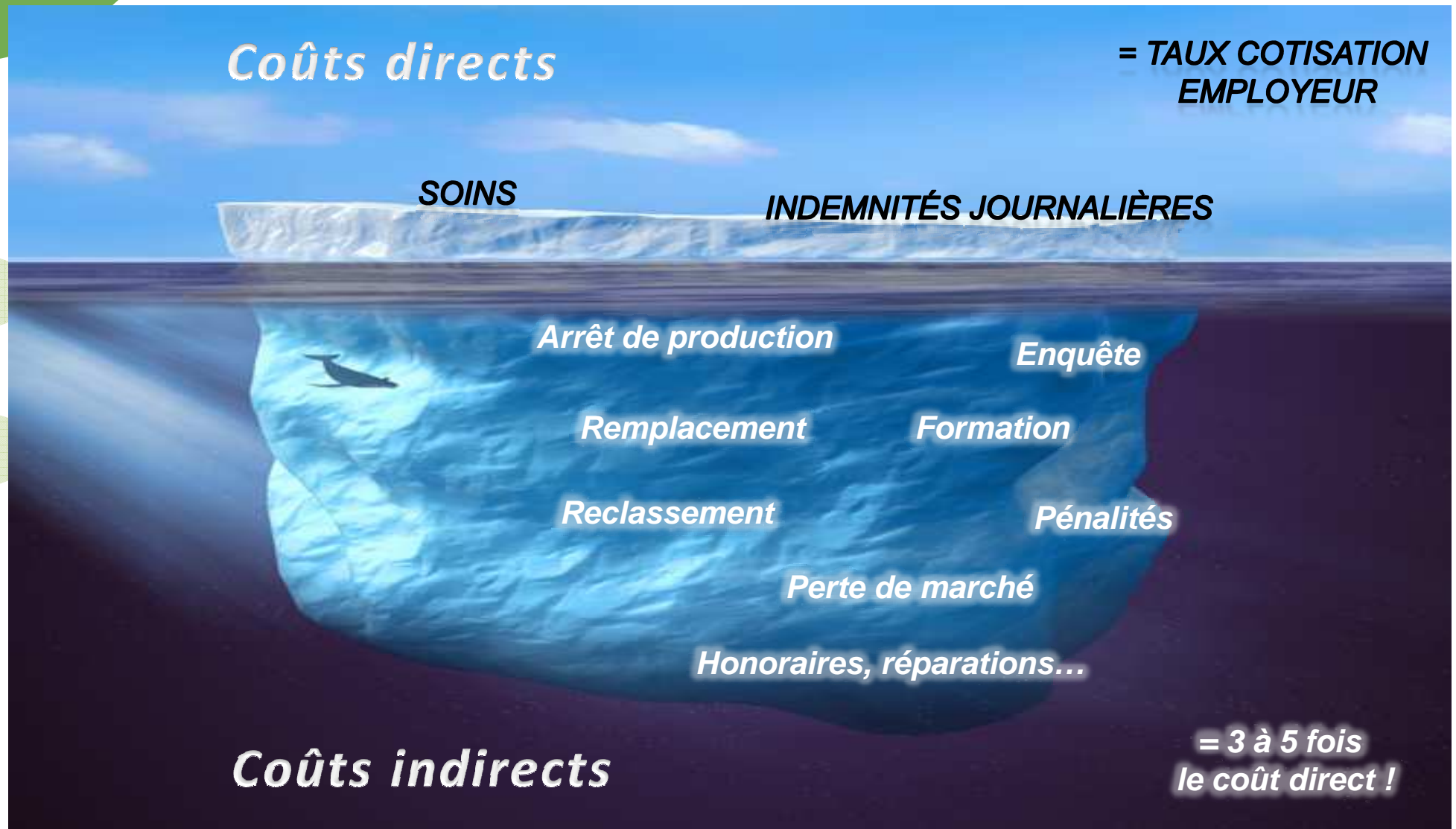
**1150 décès ⇒ plus de 5 décès par jour ouvré**

**&**

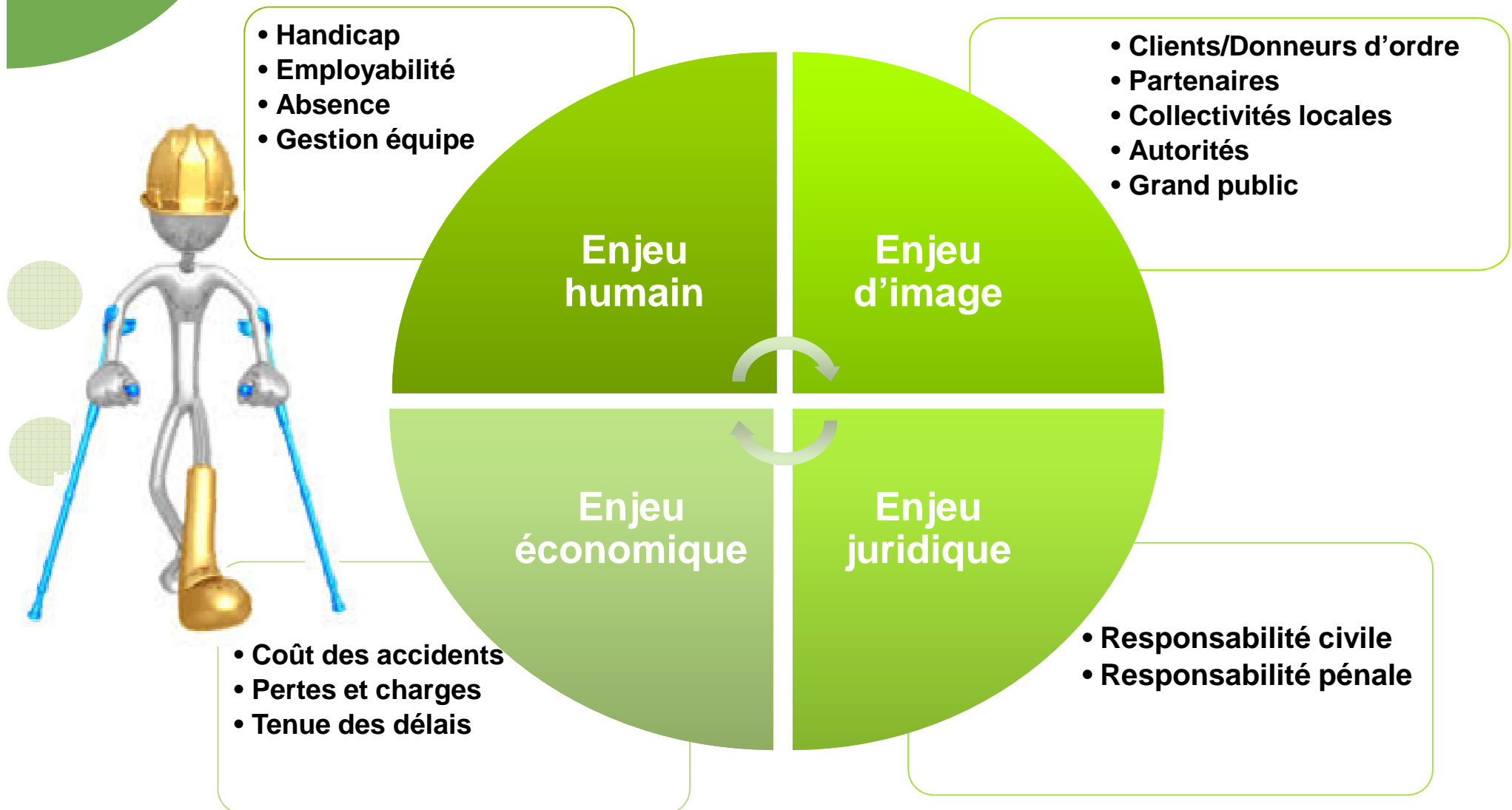
**58 millions de journées de travail perdues  
soit plus de 233 000 équivalents temps plein**

**6,56 milliards d'€uros imputés aux entreprises en coût direct...**

## Contexte et enjeux d'une démarche en Santé et Sécurité du Travail (2/4)



## Contexte et enjeux d'une démarche en Santé et Sécurité du Travail (3/4)



L'employeur prend les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.**

(Art L.4121-1 du Code du travail)

Ces mesures comprennent :

- 1° Des **actions de prévention** des risques professionnels... ;
- 2° Des actions d'**information** et de **formation** ;
- 3° La mise en place d'une **organisation** et de **moyens adaptés.**

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

**Même si le niveau de risque 0 n'existe pas, il y a en matière de SANTÉ et SÉCURITÉ au Travail, une **obligation de résultat** (arrêt cour de cassation du 28 février 2002)**



## Manuel d'Amélioration de la Sécurité des Entreprises

Référentiel =

Base de réflexion qui permet à l'entreprise de mieux structurer sa démarche **SSE** en explorant 5 axes

### OBJECTIF ?

Amélioration permanente et continue des performances  
**Santé, Sécurité, Environnement** (SSE)

## Qu'est ce que le MASE ?

1. Un référentiel système commun qui décrit les éléments d'un système de **management** SSE.
2. Un système de reconnaissance / CERTIFICATION
3. Il ne se substitue pas aux exigences légales ou volontaires auxquelles sont soumises les entreprises



✓ 5 axes, basés sur le PDCA (Plan, Do, Check, Act)





## Quelques définitions issues du référentiel MASE - UIC

### Système de management

Ensemble de la structure organisationnelle globale (responsabilités, procédures et ressources) qui permet la gestion des risques associés aux activités de l'organisme relatifs à la sécurité, la santé et l'environnement

### Amélioration continue

Démarche régulière permettant d'améliorer la performance globale du système de management en accord avec la politique de l'entreprise

## Les 5 axes du référentiel MASE - UIC

- **Axe 1 : Engagement de la direction de l'entreprise.**
- **Axe 2 : Compétences et qualifications professionnelles.**
- **Axe 3 : Organisation du travail.**
- **Axe 4 : Efficacité du système de management.**
- **Axe 5 : Amélioration continue.**

**Un principe d'évaluation par questions.**

**Une cotation : 5000 points en initial  
6000 points en renouvellement.**

**Un objectif principal par chapitre sur lequel l'auditeur  
devra se prononcer au niveau de l'atteinte !**



## Les 5 axes du référentiel MASE - UIC

AXES	OBJECTIF	POURQUOI ?
1	Définir l'organisation du management SSE de l'entreprise.	Une bonne organisation du système génère le bon fonctionnement SSE de l'entreprise.
2	Transmettre à tous les salariés le « savoir », le « savoir-faire » et le « savoir-être » nécessaires à la tenue de leur poste de travail.	Pour assurer que les salariés ont, dans le cadre de leur métier et en matière SSE, les compétences, les connaissances de mise en œuvre et les attitudes nécessaires.
3	Maîtriser les risques SSE lors de la réalisation de tâches, travaux ou prestations.	Pour s'assurer que les tâches, travaux ou prestations ont fait l'objet d'une analyse de risques préalable à leur exécution.
4	Évaluer l'efficacité du système de management.	Pour mesurer le niveau de performance du système en place.
5	Améliorer en continu le système de management.	Pour que l'employeur s'assure qu'il a mis en œuvre, dans son système, les éléments nécessaires à une démarche d'amélioration continue.

# Des exigences simples, détaillées dans un questionnaire

Accueil des nouveaux embauchés

Contrôle du matériel

Demandes de personnel d'appoint

Plans de prévention

Évalu

Évalu

H

Maîtrise des documents

Politique

Unions d'animation

Liste des postes dangereux

Remontées de situations dangereuses

e fonctions

**Axe 1 – Engagement de la direction de l'entreprise**

**Objectif principal**

**➔ Définir l'organisation du management SSE de l'Entreprise**

1.1 Engagement de l'employeur.

1.2 Politique SSE.

1.3 Objectifs SSE.

1.4 Organisation.

1.5 Indicateurs SSE.

1.6 Planification, documentation et moyens.

1.7 Information et animation SSE.



## Les exigences principales du référentiel MASE – UIC (4/21)

**Zoom sur l'Axe 1**



**Engagement de la direction de l'entreprise**

Domaines évalués Version 2014		Points
<b>Engagement de l'employeur</b>	Expression de la volonté de l'employeur de préserver la sécurité, la santé physique et moral de ses salariés par son engagement, son implication et des actes concrets.	110
<b>Politique SSE</b>	Politique adaptée à l'entreprise et non dictée par le manuel. Clair et compréhensible par tous. Revue périodiquement elle est un vecteur du développement de la culture de la sécurité.	55
<b>Objectifs SSE</b>	Mise en place d'objectifs chiffrés, atteignables, évalués et mesurés en terme d'efficacité, réajustés lors des bilans	140
<b>Organisation SSE</b>	Moyens humains et matériels adaptés. Fiche de poste, fiche de fonction, fiche de mission, entretien individuel... Prises en compte des exigences réglementaires, les REX et la concertation des salariés	255
<b>Indicateurs SSE</b>	Choix des indicateurs adaptés, pertinents, simples, reproductibles, fiables, associés à un objectif... Voir annexe 3 : « Conseil pour le choix des indicateurs »	155
<b>Planification, documents et moyens</b>	Mise en place de plan(s) d'actions à partir des objectifs définis. Ajustable(s), actualisé(s), modifié(s) en fonctions des évaluations périodiques	130
<b>Information et animation SSE</b>	Dispositif visant à communiquer vers tous les salariés pour les impliquer vers l'atteinte des objectifs à atteindre. Favoriser les échanges et les remontées du terrain.	155

## **Exemples de dispositions à mettre en place pour répondre aux exigences**

- **Politique déclinant l'engagement de la direction** (écrite, datée, signée et diffusée)
  - Couvrant la dimension S.S.E.
  - Exprimant la volonté de l'employeur
  - Claire et expliquée à l'ensemble des personnes concernées (y compris intérim et sous-traitants)
  - Revue périodiquement (attention au copier/coller années n, n+1, n+2...)
  - Implication de l'employeur sur le terrain (actes concrets)
  
- **Objectifs d'amélioration SSE**
  - En adéquation avec la politique SSE (ex : objectifs de l'année décrits dans la politique)
  - Que l'employeur doit pouvoir expliquer (pourquoi ?)
  - Cohérents et adaptés / activités et problématiques de l'entreprise (ex : DUER / conformité réglementaire / dernier bilan SSE)
  - Atteignables, fixés dans le temps, mesurables et suivis régulièrement (ce n'est pas une liste des « bonnes intentions »)
  - Ne pas confondre « objectifs » et « actions »

## Exemples de dispositions à mettre en place pour répondre aux exigences

- **Tableau(x) de bord d'indicateurs SSE** (pertinents et adaptés)
  - Indicateurs de résultats et indicateurs de surveillance (ex : accidentologie, taux de réalisation du(es) plan(s) d'actions, suivi animation SSE et participation, suivi des consommations...) (cf. Annexe 3 du référentiel)
  
- **Organisation SSE**
  - Définition des missions attendues du personnel (ex : fiches de poste...)
  - Conformité réglementaire et Veille réglementaire (notions différentes)
  - Suivi des matériels/installations (ex : gestion des contrôles réglementaires...)
  - Organisation de pilotage de la démarche (forme et périodicité)
  
- **Planification des actions SSE et plan(s) de suivi des actions** (correctives, préventives, réglementaires, actions de pilotage du système...)
  
- **Dispositifs d'information et d'animation SSE** (affichage, flash, réunions, ¼ d'heures sécurité, causeries...) **Objectif : Favoriser les échanges et les remontées terrain ET promouvoir le comportement et la culture SSE**



**Axe 2 – Compétences et qualifications professionnelles**

**Objectif principal**

➔ Transmettre à tous les salariés le « savoir », le « savoir-faire » et le « savoir être » nécessaires à la tenue de leur poste de travail.

2.1 « SAVOIR » : Recrutement, affectation des salariés CDI CDD Intérimaires.

2.2 « SAVOIR-FAIRE » : Tutorat, accueil SSE, formations, habilitations et autorisations.

2.3 « SAVOIR ETRE » : Culture SSE et comportement.

## Zoom sur l'Axe 2

### ➔ Compétences et qualifications professionnelles.

Domaines évalués Version 2014		Points
<b>Savoir</b>	Définition des missions, tâches, compétences exigées, connaissances nécessaires, aptitudes, formations, autorisations, habilitations, évaluation des compétences...	150
<b>Savoir-Faire</b>	Transmission du savoir technique, des particularités de l'entreprise, le transfert d'expérience, information sur les risques, formalisation des autorisations/habilitations	675
<b>Savoir Etre</b>	Respect moyen de prévention, prise en compte du REX, aptitude à faire face à une situation dégradée, Culture SSE	175

## **Exemples de dispositions à mettre en place pour répondre aux exigences**

### **2.1 « SAVOIR » : Recrutement, affectation des salariés**

**Dispositif de recrutement et d'affectation au poste de travail intégrant le volet SSE** (formalisation de la mission, évaluation SSE lors du recrutement...)

**Objectif : Adéquation du candidat / poste**

### **2.2 « SAVOIR-FAIRE » : Tutorat, accueil SSE, formations, habilitations et autorisations.**

**Dispositif de tutorat, compétences du tuteur**

**Contenu et modalités de l'accueil SSE**

**Gestion des connaissances métiers et SSE**

**Pilotage des habilitations/autorisations**

## Exemples de dispositions à mettre en place pour répondre aux exigences

### 2.3 « SAVOIR ETRE » : Culture SSE et comportement :




Valeurs de l'entreprise, application terrain et dispositif d'évaluation.

**Culture Sécurité :** ensemble des valeurs et des pratiques intégrées par les personnels pour maîtriser les risques de leurs activités

**Comportements :** ensemble des réactions d'un individu objectivement observables. Ils sont les indicateurs de la culture SSE

**Axe 3 – Organisation du travail**

**Objectif principal**

-   **Maitriser les risques SSE lors de la réalisation de tâches, travaux ou prestations**
  
-  **3.1 Analyse des risques SSE.**
- 3.2 Préparation.**
- 3.3 Réalisation.**
- 3.4 Retour d'expérience.**

**Zoom sur l'Axe 3**

**➔ Organisation du travail.**

Domaines évalués Version 2014		Points
<b>Analyse des risques SSE</b>	Méthode définie ,9 principes généraux de prévention, visite des lieux de travail l'ensemble des risques sécurité, santé et environnement de toutes les activités de l'entreprise ,personnes compétentes ,la formalisation (procédure, instruction ou enregistrement) de cette analyse des risques contribue à l'élaboration du DUER,PDP, PPSPS, du protocole de sécurité et de toute autre exigence réglementaire	180
<b>Préparation</b>	planning ,modes opératoires, réception des équipements de travail et matériaux Sous-traitance, procédures particulières	280
<b>Réalisation</b>	Prescriptions, communication SSE, gestion des modifications/aléas Traitement les tâches, travaux ou prestations urgents et/ou non planifiés	365
<b>Retour d'expérience</b>	bilan à l'issue des tâches, travaux ou prestations, points positifs, les points à améliorer, l'efficacité des analyses de risques, faits marquants écarts entre l'analyse de la préparation et la réalisation.	175

## **Exemples de dispositions à mettre en place pour répondre aux exigences**

### **3.1 Analyse des risques SSE**

**Méthodologie, exhaustivité, visite terrain et intégration des principes généraux de prévention.**

**Documents formalisant l'analyse de risques :** DUER, Analyse de risques, Plan de Prévention/PPSPS, protocoles de sécurité, permis/autorisations de travail, permis particulier, modes opératoires, FDS...

### **3.2 Préparation**

**Planning des tâches/travaux et modes opératoires associés**

**Gestion des équipements de travail** (conformité réglementaire et documents)

**Dispositif de sélection SSE et maîtrise des sous-traitants**

## **Exemples de dispositions à mettre en place pour répondre aux exigences**

### **3.3 Réalisation**

**Communication et adéquation des analyses de risques et modes opératoires avec la réalité du terrain**

**Gestion des modifications et aléas**

**Moyens humains (compétences et habilitations) et matériel**

### **3.4 Retour d'expérience**

**Bilan SSE de fin de chantier (contenu et exploitation) :**

Points positifs, faits marquants, efficacité des l'analyses de risques/modes opératoires, écarts et situations dangereuses relevées et révision de l'analyse de risque => **capitalisation des REX.**



**Axe 4 – Efficacité du système de management**

**Objectif principal**

  **Évaluer l'efficacité du système de management.**

 **4.1 Mise en œuvre et application du système.**

**4.2 Les audits SSE.**

**4.3 Analyse des situations dangereuses, presque'accidents, accidents et maladies professionnelles.**

**Zoom sur l'Axe 4**

**➔ Efficacité du système de management.**

Domaines évalués Version 2014		Points
Mise en œuvre et application du système de management	Dispositifs adaptés, connus, appliqués	505
Les audits SSE	Vérifie l'efficacité de son système de management à l'aide d'audits/visites terrains ou d'audit système, auditeur interne ou externe Les domaines sont d'ordre humain, organisationnel ou techniques.	250
Analyse des situations dangereuses, presque accidents et accidents, maladies professionnelles	Enquête/recueil des faits la gravité réelle ou potentielle de l'événement notion de seuil analyse approfondie : causes directes, causes fondamentales, AC et AP	245

## **Exemples de dispositions à mettre en place pour répondre aux exigences**

### **4.1 Mise en œuvre et application du système :**

**Chaque dispositif mis en œuvre est-il adapté ? Connu ? Appliqué ? et efficace ?** (résultats, améliorations et évolutions pour l'entreprise)

**Remontées d'informations**

### **4.2 Les audits SSE :**

**Audit système interne** (audit documentaire sur 5 axes et audit TERRAIN)

**Audits chantiers/ateliers**

**Pilotage des actions y compris actions immédiates**

### **4.3 Analyse des situations dangereuses, presque-accidents, accidents et maladies professionnelles :**

**Enquête/recueil des faits pour tous les événements**

**Analyse des causes profondes** [seuil, méthodologie et actions correctives/préventives (ex : Arbre des causes, 5M)]

**Axe 5 – Amélioration continue**

**Objectif principal**

  **Améliorer en continu le système de management**

 **5.1 Système de management.**

**5.2 Bilan SSE.**

**5.3 Actions d'améliorations.**

## Zoom sur l'Axe 5

### ➔ Amélioration continue.

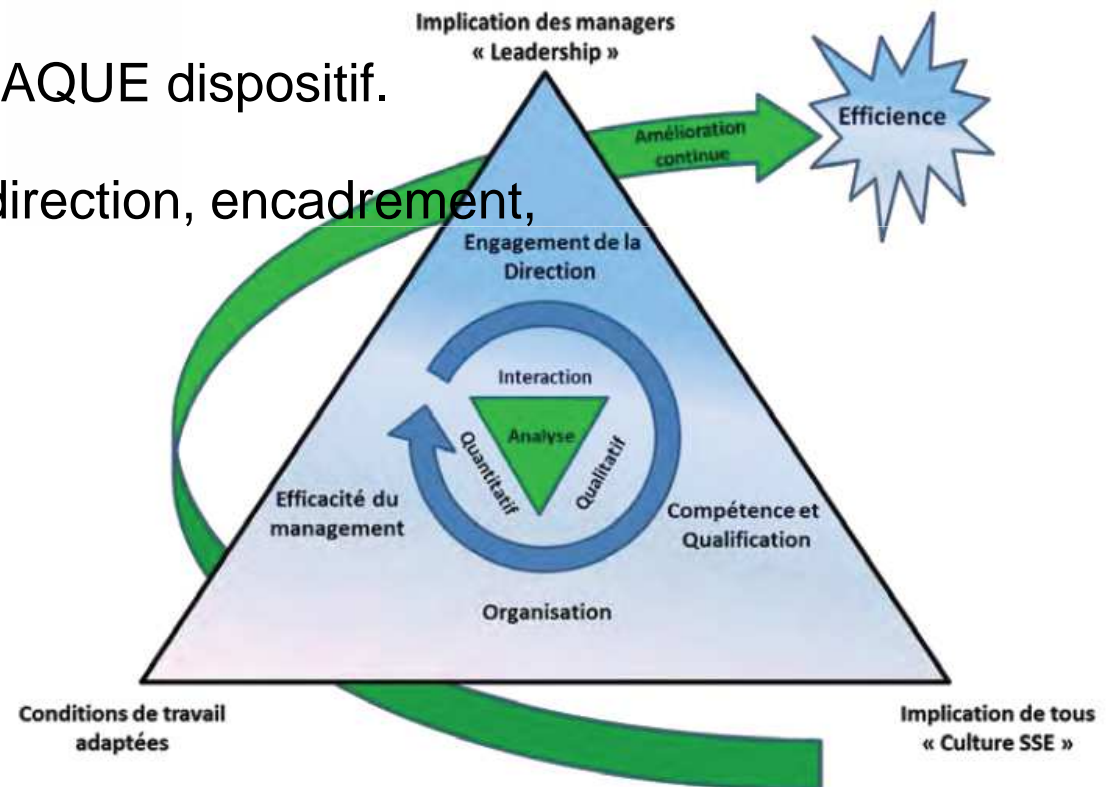
Domaines évalués Version 2014		Points
<b>Système de management</b>	Optimiser les outils du système (qualitatif et quantitatif) l'interaction entre les outils Amélioration Continue quand un dispositif permet: <ul style="list-style-type: none"><li>•la progression de la prévention SSE,</li><li>•l'évolution des comportements SSE,</li><li>•le développement de la culture SSE,</li><li>•la possibilité pour chacun d'être acteur de la prévention SSE,</li></ul>	395
<b>Bilan SSE</b>	Analyse factuelle entre les objectifs fixés, les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus	480
<b>Actions d'amélioration</b>	données du bilan sont analysées, comparées et traitées pour que l'employeur puisse se prononcer sur : <ul style="list-style-type: none"><li>•le taux de réalisation du plan d'actions,</li><li>•l'amélioration de son système de management,</li><li>•la pertinence de son système de management,</li><li>•l'efficacité de son système de management</li></ul>	125

## Exemples de dispositions à mettre en place pour répondre aux exigences

### 5.1 Système de management

#### Evaluation de l'amélioration continue EFFECTIVE du SM SSE :

- évaluation de la contribution de CHAQUE dispositif.
- à tous les niveaux de l'entreprise (direction, encadrement, personnel de terrain).



## **Exemples de dispositions à mettre en place pour répondre aux exigences**

### **5.2 Bilan SSE : (périodicité à minima annuelle)**

**Analyse factuelle des objectifs, moyens et résultats**

**Analyse qualitative ET quantitative (contenu minimum attendu)**

### **5.3 Actions d'amélioration :**

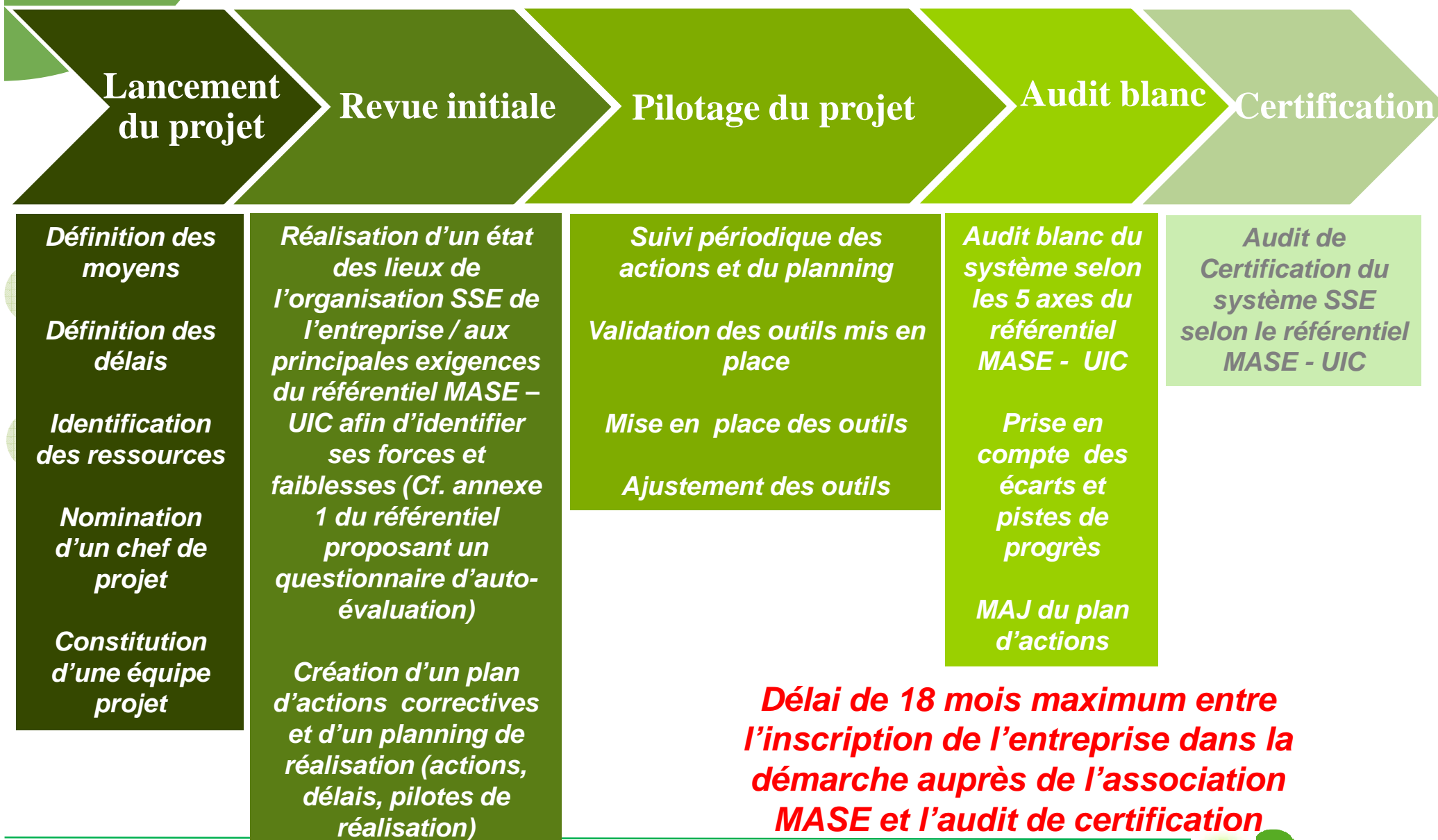
➤ **Données de sortie du bilan :**

**Evaluation de la pertinence et de l'EFFICIENCE du SM SSE**

**Décisions prises en conséquence du bilan (nouvelle politique, nouveaux objectifs, nouvelles actions....)**



## Les étapes de mise en œuvre de la démarche (1/1)





Nécessité d'une mobilisation de chacun car :

● **La SÉCURITÉ = AFFAIRE D'ÉQUIPE**

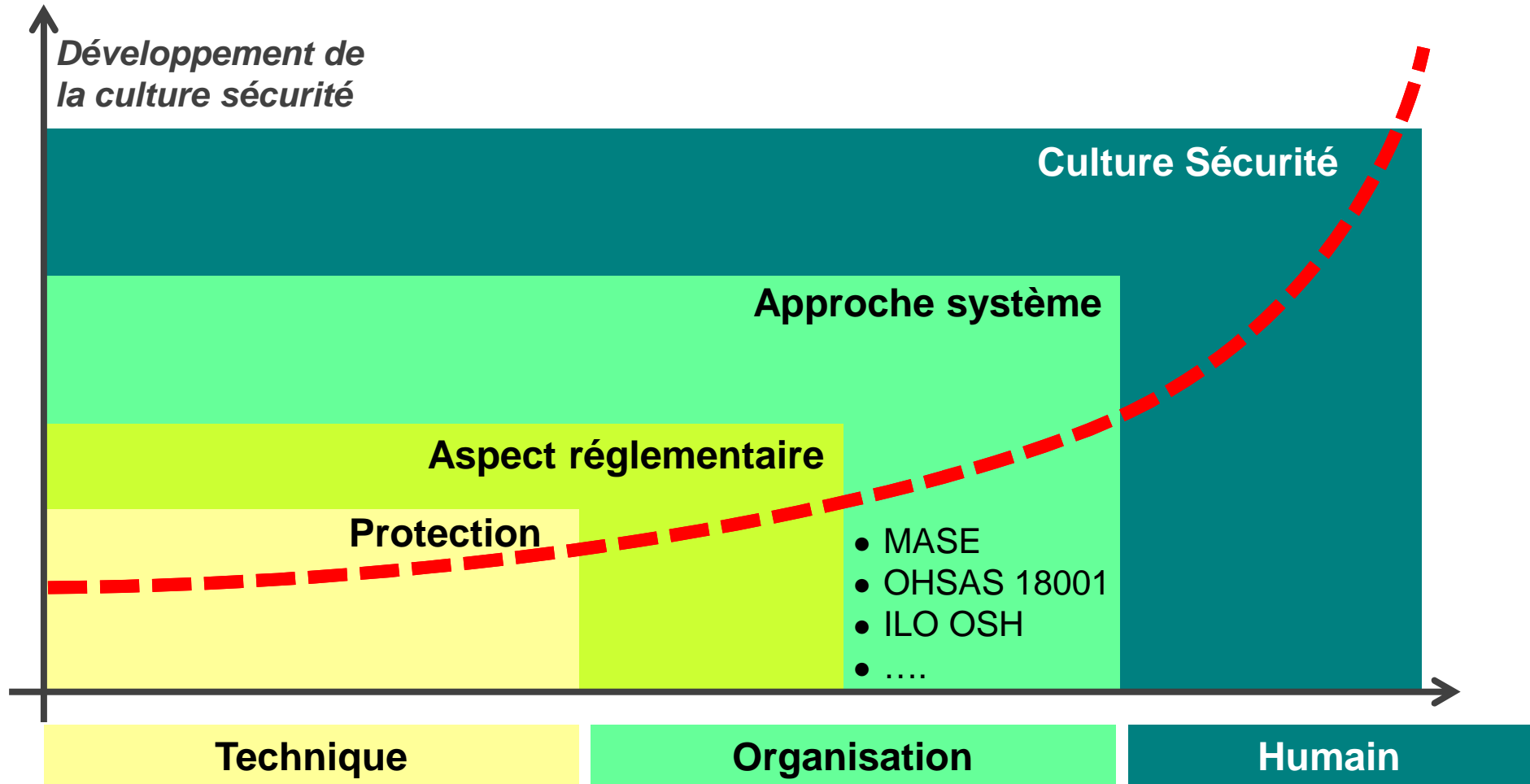
● **Sous l'IMPULSION DE LA DIRECTION**

*MASE = 95% de CODE du TRAVAIL et de BON SENS*



*Formalisation*

## En conclusion (2/4)



## En conclusion (3/4)

Illustration des effets d'un SM SST : évolution des résultats des entreprises en fonction de leur ancienneté dans la démarche MASE

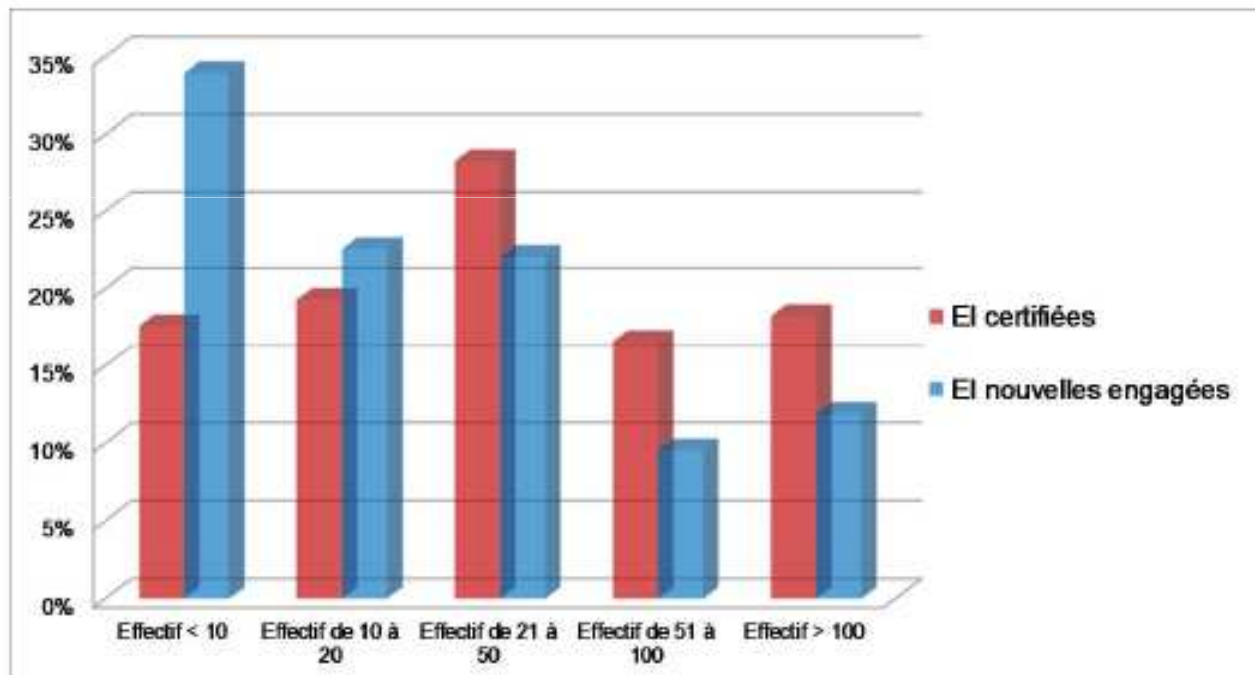
### TF – TG en fonction de l'ancienneté dans la démarche



## Entreprises intervenantes selon l'effectif

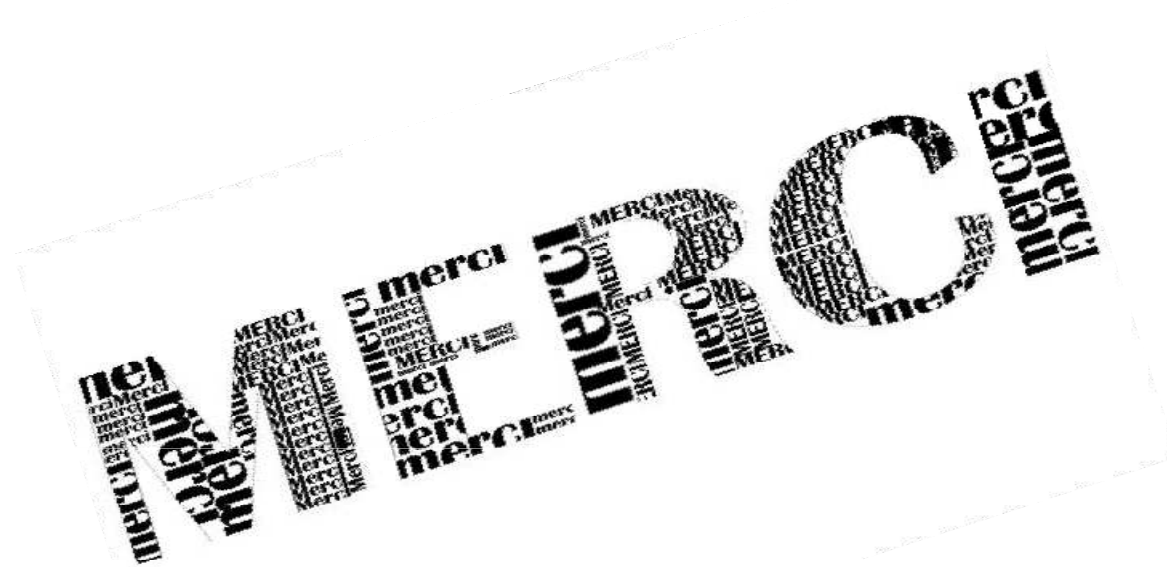
(au 31/08/2017)

Répartition nationale EI Certifiées / EI Engagées



37 % des adhérents EI sont des structures de -20 salariés

34 % des nouvelles adhésions sont des structures de – de 10 salariés



JANIK ARNAUD

01-60-37-55-37

[arnaud.janik@apave.com](mailto:arnaud.janik@apave.com)