

5 signaux que les entreprises préfèrent ignorer

jusqu'au jour où ça coûte cher (accident, procès, ou les deux)

Pas une checklist de plus. Cinq situations réellement rencontrées en formation, en sécurité au travail et en prévention des risques psychosociaux. Le point commun : à chaque fois, quelqu'un pensait que "ça n'arriverait pas ici".

Patrick Angot, FCA (Formation Conseil Audit)

1

Le DUERP qui ne couvre que l'usage prévu

Le DUERP n'est pas un document administratif, c'est votre seule défense le jour où un accident du travail arrive.

L'inspection du travail regarde en premier si le risque était identifié. Un cas de figure jamais étudié dans le document transforme un accident isolé en faute inexcusable.

CAS VECU

Un accident du travail mortel : la même machine utilisée dans un endroit non prévu à l'origine, un cas de figure que le DUERP n'avait jamais étudié. Le risque réel n'était pas couvert sur le papier. L'enquête a transformé un drame en faute inexcusable pour l'employeur.

Un DUERP qui ne couvre que l'usage prévu du matériel ne protège pas de l'usage réel, celui que font vraiment vos équipes sur le terrain.

À VOUS Votre DUERP couvre-t-il la façon dont votre matériel est réellement utilisé, ou seulement la façon dont il est censé l'être ?

2

L'exercice d'évacuation sans point de rassemblement

Un exercice d'évacuation sans point de rassemblement n'est pas un exercice, c'est juste une sortie anticipée.

Sans point de rassemblement et sans comptage, personne ne sait qui est dehors et qui ne l'est pas. L'exercice perd son seul objectif.

CAS VECU

Lors d'un exercice d'évacuation dans un collège, aucun point de rassemblement n'avait été fixé. Les élèves sortis sont simplement rentrés chez eux, sans prévenir. Il a fallu vingt minutes pour comprendre que tout le monde était bien sorti, alors que rien ne le garantissait.

Un exercice raté ne coûte rien un jour d'entraînement. Le même scénario un jour d'incendie réel coûte une vie qu'on croit comptée, alors qu'elle ne l'est pas.

À VOUS Si l'alarme sonnait maintenant, vos équipes sauraient où se regrouper, et qui compterait les têtes ?

3

Les RPS rangés dans la case vie privée

Tant que les RPS restent “la vie perso des collaborateurs”, l'entreprise se prive du seul levier qu'elle a vraiment en main.

Confondre l'origine d'un mal-être avec le terrain sur lequel il se joue, le travail, permet d'éviter de regarder l'organisation, la charge, le management. Confortable, mais ça ne prévient rien.

CAS VECU

Dans une entreprise convaincue que les arrêts et les tensions relevaient de “problèmes personnels”, une enquête RPS a montré que la charge de travail et l'absence de reconnaissance managériale expliquaient l'essentiel des situations. Rien de personnel là-dedans.

Ranger les RPS dans la vie perso, c'est fermer les yeux sur ce qu'on peut réellement changer.

À VOUS La dernière fois qu'un collaborateur s'est arrêté pour épuisement, qu'est-ce qui a été regardé en premier : sa vie privée ou sa charge de travail réelle ?

4

La trousse de secours enfermée après 17 heures

Une trousse de premiers secours inaccessible est une trousse qui n'existe pas.

L'accident ne consulte pas les horaires de bureau. Un équipement de sécurité verrouillé dans un espace fermé en soirée est indisponible pour toute l'équipe du soir.

CAS VECU

La trousse de premiers secours était rangée dans le bureau RH, fermé à clé après 17 heures. Lors d'un incident survenu en fin de journée, personne n'a pu y accéder. Ce n'était pas un problème de matériel, c'était un problème d'accès.

Le bon équipement au mauvais endroit ne protège personne.

À VOUS Votre trousse de secours est accessible un vendredi à 18 heures, sans clé et sans attendre que quelqu'un revienne ?

5

Aucun signalement de harcèlement, huit départs de managers

L'absence de signalement ne veut pas dire l'absence de harcèlement, ça veut parfois dire l'absence de canal pour le dire.

Un turnover managérial élevé est un signal d'alerte aussi fiable qu'une plainte formelle, souvent plus honnête, parce qu'il ne dépend pas du courage de porter plainte.

CAS VECU

Une entreprise convaincue de n'avoir "aucun problème de harcèlement" a vu huit managers partir en onze mois, sans aucun signalement officiel. Une fois le sujet ouvert sérieusement, plusieurs situations de harcèlement managérial sont apparues, jamais remontées faute de dispositif crédible.

Le silence n'est pas une preuve d'absence, c'est parfois la preuve que personne n'ose parler.

À VOUS Chez vous, un signalement de harcèlement passerait par qui, concrètement, et vos équipes le savent-elles ?

Vous vous reconnaissez dans au moins un de ces cinq points ?

C'est le cas de la plupart des entreprises que j'accompagne, avant qu'on travaille ensemble. La question n'est pas de tout corriger d'un coup, c'est de savoir par quoi commencer. Un échange de 20 minutes suffit pour identifier vos priorités réelles, sans y passer la journée.

Patrick Angot, FCA (Formation Conseil Audit)

06 64 50 02 24 • formationfca@gmail.com • formation-conseil-audit.com