

PrevEsens

**vous guide dans votre démarche de prévention des risques professionnels,
une expertise en formation, conseil et audit**



David FEDERICO, Fondateur PDG

Je suis consultant et formateur indépendant spécialisé dans la gestion et la prévention des risques professionnels et environnementaux.

Avec **PrevEsens**, j'accompagne principalement les TPE, PME et collectivités dans l'identification des dangers et la mise en place de mesures concrètes pour maîtriser et optimiser leurs pratiques. Mon expertise englobe également la réalisation d'**audits de systèmes de management** pour évaluer vos processus et garantir leur alignement avec les meilleures pratiques. Ces audits s'inscrivent dans une démarche globale, intégrant les enjeux de la **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)**.

Une démarche globale au service de votre excellence :

De la mise en conformité réglementaire à l'amélioration continue de vos performances, mon objectif est de :

- Garantir la **santé** et la **sécurité** au sein de vos équipes,
- Promouvoir la **durabilité** et la **qualité** au cœur de vos opérations,
- Assurer la **pérennité** de vos engagements en Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement (QHSE).

Avec une approche structurée et sur-mesure, **PrevEsens** vous aide à inscrire ces actions au sein de votre stratégie, répondant aux défis actuels et futurs.

Des solutions adaptées à vos besoins :

1. **Diagnostics et audits** : Nous analysons vos processus pour identifier les points forts et les axes d'amélioration, tout en garantissant la conformité avec les normes et réglementations en vigueur.
2. **Stratégie d'amélioration** : À partir des résultats obtenus, nous définissons ensemble un plan d'action clair et réalisable pour optimiser vos pratiques.
3. **Formations ciblées** : En complément du plan d'actions, nous préconisons des formations adaptées à vos besoins spécifiques en QHSE, afin de renforcer les compétences internes et d'assurer un déploiement efficace des mesures.

Ingénierie et animation de formations : PrevEsens propose un catalogue de formations interactives et peut également concevoir des modules spécifiques adaptés à vos besoins.

Je privilégie une démarche collaborative et proactive, avec pour objectif de conjuguer **performance, responsabilité et efficacité opérationnelle**. Fort d'une expertise approfondie en **Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE)** acquise au sein d'un grand groupe français spécialisé dans l'environnement, j'ai également développé une solide expérience en **formation**, avec plusieurs années d'interventions auprès de divers publics. Ces expériences m'ont permis d'adopter une approche à la fois rigoureuse, pédagogique et pragmatique.

Cette combinaison me permet de vous proposer des solutions parfaitement adaptées aux exigences normatives et opérationnelles de votre activité.

Ensemble, construisons un avenir où vos activités s'inscrivent dans une dynamique d'excellence, tout en respectant les enjeux sociaux, environnementaux et économiques.

- Responsable Qualité, sécurité, environnement
- Formateur
- Conseiller RPS et Management de la QVCT
- Formateur Prévention des Risques liés à l'Activité Physique – IBC
- Formateur Prévention des Risques liés à l'Activité Physique – 2S
- Formateur Sauveteur Secouriste du Travail
- Définir une stratégie RSE
- Premier secours en santé mentale
- Référent handicap

Formations clé en main



🔍 INITIALE ACTEUR PRAP IBC (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS A L'ACTIVITÉ PHYSIQUE)

🔍 INITIALE ACTEUR PRAP IBC (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS A L'ACTIVITÉ PHYSIQUE)

1. Contrainte du travail sur écrans.

Les troubles visuels et TMS.

2. Agencement de son poste de travail.

Optimiser ma position au poste de travail.

3. Organisation du poste de travail.

Les différentes zones de mon poste de travail.

4. Exercices de détente.

Gymnastique articulaire et oculaire.



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



🔍 MAC ACTEUR PRAP IBC (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS A L'ACTIVITÉ PHYSIQUE)

🔍 MAC ACTEUR PRAP IBC (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS A L'ACTIVITÉ PHYSIQUE)

1. Contrainte du travail sur écrans.

Les troubles visuels et TMS.

2. Agencement de son poste de travail.

Optimiser ma position au poste de travail.

3. Organisation du poste de travail.

Les différentes zones de mon poste de travail.

4. Exercices de détente.

Gymnastique articulaire et oculaire.



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



🔍 INITIALE ACTEUR PRAP 2S (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS A L'ACTIVITÉ PHYSIQUE)

🔍 INITIALE ACTEUR PRAP 2S (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS A L'ACTIVITÉ PHYSIQUE)

1. Contrainte du travail sur écrans.

Les troubles visuels et TMS.

2. Agencement de son poste de travail.

Optimiser ma position au poste de travail.

3. Organisation du poste de travail.

Les différentes zones de mon poste de travail.

4. Exercices de détente.

Gymnastique articulaire et oculaire.



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



🔍 MAC ACTEUR PRAP 2S (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS A L'ACTIVITÉ PHYSIQUE)

🔍 MAC ACTEUR PRAP 2S (PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS A L'ACTIVITÉ PHYSIQUE)

1. Contrainte du travail sur écrans.

Les troubles visuels et TMS.

2. Agencement de son poste de travail.

Optimiser ma position au poste de travail.

3. Organisation du poste de travail.

Les différentes zones de mon poste de travail.

4. Exercices de détente.

Gymnastique articulaire et oculaire.



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



🔍 INITIALE ACTEUR SST (SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL)

🔍 INITIALE ACTEUR SST (SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL)

1. Contrainte du travail sur écrans.

Les troubles visuels et TMS.

2. Agencement de son poste de travail.

Optimiser ma position au poste de travail.

3. Organisation du poste de travail.

Les différentes zones de mon poste de travail.

4. Exercices de détente.

Gymnastique articulaire et oculaire.



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



🔍 MAC ACTEUR SST (SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL)

🔍 MAC ACTEUR SST (SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL)

1. Contrainte du travail sur écrans.

Les troubles visuels et TMS.

2. Agencement de son poste de travail.

Optimiser ma position au poste de travail.

3. Organisation du poste de travail.

Les différentes zones de mon poste de travail.

4. Exercices de détente.

Gymnastique articulaire et oculaire.



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



🔍 INITIATION AU DU EVPR

🔍 INITIATION AU DU EVPR

1. La réglementation applicable.

Le droit en santé et sécurité au travail et les textes applicables.

2. Les principales obligations de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

L'obligation générale de prévention, L'évaluation des risques.

3. Le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels.

La méthode d'évaluation, sa structure, les critères d'évaluation, sa durée de vie, la validation du document dans l'entreprise..

4. Les autres documents de prévention santé et sécurité de l'entreprise.

Les obligations administratives et périodiques (registre, PAPRI Pact, affichages...)



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



🔍 INITIATION AU PLAN DE PRÉVENTION

🔍 INITIATION AU PLAN DE PRÉVENTION

1. La réglementation applicable.

Le périmètre du document, les obligations des entreprises, les rubriques du document, la responsabilité .

2. Les principales obligations du document.

Planifier, l'inspection préalable, l'analyse commune, formaliser et communiquer le document.

3. La maîtrise des risques en activité.

Les obligations des salariés des entreprises, Le contrôle pendant l'intervention, mettre à jour l'analyse des risques.

4. Les documents spécifiques.

Protocoles de sécurité: chargement/déchargement, le permis de feu...



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



 **ENGAGER UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

ENGAGER UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

1. L'environnement de la QVCT.

Définition, le cadre juridique, négociation et accord QVCT.

2. Les enjeux, les moyens, les acteurs.

Engagement de l'entreprise, faire le lien avec la performance, identifier les axes de travail, mobiliser les acteurs.

3. Schéma de la démarche QVCT "4 étapes méthodologiques".

La gouvernance, le diagnostic, les axes de priorités, les espaces de discussion.

4. Le changement.

Engagements des managers et impact sur leurs pratiques, les expérimentations et les indicateurs de suivi.

5. La QVCT dans son organisation.

Point sur les expérimentations, suivi des indicateurs, amélioration continue.



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



 TRAVAIL SUR ÉCRAN

 TRAVAIL SUR ÉCRAN

1. Contrainte du travail sur écrans.

Les troubles visuels et TMS.

2. Agencement de son poste de travail.

Optimiser ma position au poste de travail.

3. Organisation du poste de travail.

Les différentes zones de mon poste de travail.

4. Exercices de détente.

Gymnastique articulaire et oculaire.



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)



🔍 REPÉRER LES SIGNAUX FAIBLES

🔍 REPÉRER LES SIGNAUX FAIBLES

1. La réglementation applicable.

Le cadre juridique.

2. Repérer les situations à risques.

Détecter les signaux sur soi même et sur les autres.

3. Prévenir les Risques Psychosociaux

Les niveaux de prévention, posture managériale, à qui en parler?, des outils.

4. 2 modules qui peuvent être ajoutés.

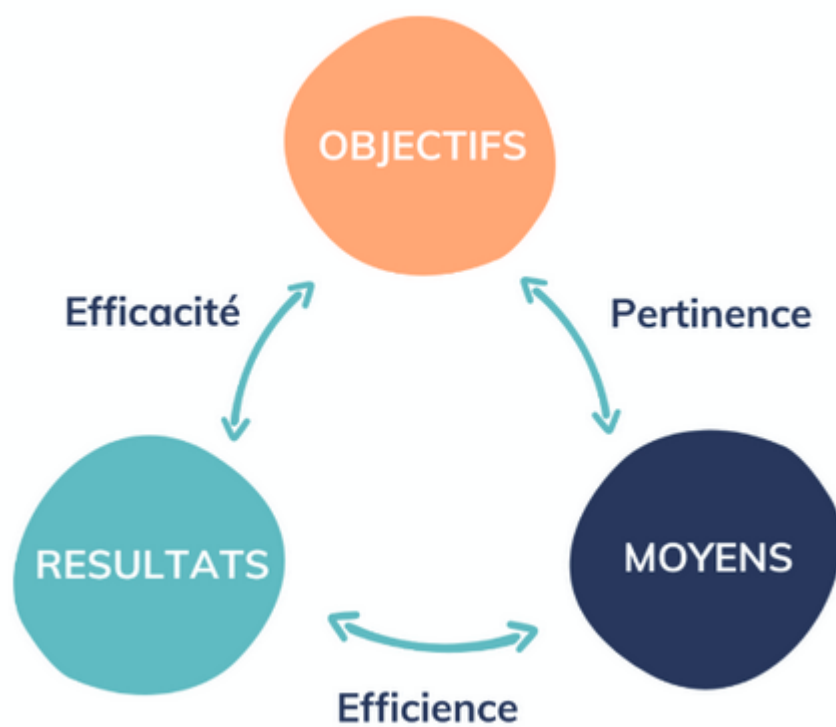
Analyser et agir, les leviers en période d'incertitude



[Voir la fiche programme](#)

[Pré-inscription](#)

Un accompagnement sur mesure



Démarche de prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)

1- Prévention des risques liés à l'activité physique – action – PRAP IBC / 2S La démarche action PRAP vise à impliquer les salariés dans l'amélioration de leurs conditions de travail pour réduire les risques professionnels, et une évaluation continue pour garantir des résultats durables. Objectifs: Cette démarche action PRAP a pour objectif de permettre au salarié de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Elle implique un engagement de l'encadrement, car elle peut conduire à des modifications organisationnelles, techniques ou humaines. Acquis: Elle permet, par la mise en œuvre de compétences spécifiques du salarié, de: Se situer en tant qu'acteur de prévention des risques liés à l'activité physique dans son établissement ; Observer et analyser sa situation de travail afin d'identifier les différentes atteintes à la santé susceptibles d'être encourues ; Participer à la maîtrise du risque dans son établissement et à sa prévention ; Accompagner la mobilité de la personne aidée, en prenant soin de l'autre et de soi. Déploiement: Faire un diagnostic d'après une étude documentaire Santé Sécurité, de l'organisation de la prévention des risques pro, des enjeux du contexte, du climat social Définir les objectifs stratégiques, opérationnels et de formation Réaliser un plan d'action incluant la formation acteur-PRAP Mesurer et évaluer l'atteinte des objectifs Mettre en place des actions correctives Conclusion: Elle développe les compétences nécessaires pour analyser les situations de travail, prévenir les atteintes à la santé, et accompagner la mobilité en respectant la sécurité de tous. Être contacté

Démarche de prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP)

1- Prévention des risques liés à l'activité physique – action – PRAP IBC / 2S

La démarche action PRAP vise à impliquer les salariés dans l'amélioration de leurs conditions de travail pour réduire les risques professionnels, et **une évaluation continue pour garantir des résultats durables.**

Objectifs:

Cette démarche action PRAP a pour objectif de permettre **au salarié** de participer à l'amélioration de ses conditions de travail de manière à réduire les risques d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Elle implique un engagement de **l'encadrement**, car elle peut conduire à des modifications organisationnelles, techniques ou humaines.

Acquis:

Elle permet, par la mise en œuvre de compétences spécifiques du salarié, de:

- Se situer en tant qu'**acteur de prévention des risques liés à l'activité physique** dans son établissement ;
- Observer et analyser sa situation de travail afin d'**identifier les différentes atteintes à la santé** susceptibles d'être encourues ;
- Participer à la **maîtrise du risque dans son établissement** et à **sa prévention** ;
- Accompagner la mobilité de la personne aidée, **en prenant soin de l'autre et de soi.**

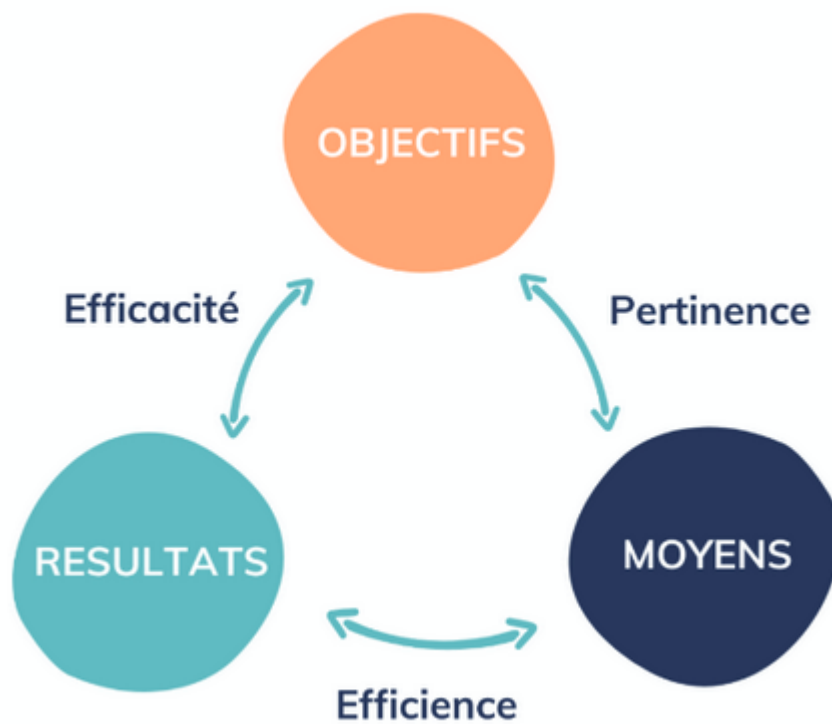
Déploiement:

- Faire un diagnostic d'après une étude documentaire Santé Sécurité, de l'organisation de la prévention des risques pro, des enjeux du contexte, du climat social

- Définir les objectifs stratégiques, opérationnels et de formation
- Réaliser un plan d'action incluant la formation acteur-PRAP
- Mesurer et évaluer l'atteinte des objectifs
- Mettre en place des actions correctives

Conclusion:

Elle développe les compétences nécessaires pour analyser les situations de travail, prévenir les atteintes à la santé, et accompagner la mobilité en respectant la sécurité de tous.





prap
IBC



prap
2S

[Être contacté](#)



Accompagner votre entreprise dans une démarche de prévention des risques professionnels

Dans un monde professionnel en constante évolution, la prévention des risques professionnels est une priorité incontournable pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être des salariés, tout en améliorant les performances globales de l'entreprise. En tant que préventeur en santé et sécurité au travail, l'accompagnement d'une entreprise dans cette démarche repose sur des actions concrètes et structurées. Objectifs: Comprendre l'entreprise et son environnement pour donner une vision globale des enjeux. La mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels permet de sensibiliser et impliquer les parties prenantes. Elle demande de réaliser un plan d'action adapté à l'entreprise et intègre la prévention dans la stratégie globale de l'entreprise. Elle demande de suivre, d'évaluer et de pérenniser les actions de prévention. Acquis: Il ne s'agit pas seulement de respecter des normes ou une réglementation, mais de bâtir un environnement de travail où chacun se sent en sécurité et engagé. Déploiement: Établir un diagnostic initial Implication de tous les acteurs de prévention des risques professionnels Un plan d'action est élaboré en concertation avec les différents acteurs de l'entreprise Intégration des enjeux de santé et sécurité dans les processus décisionnels Démarche d'amélioration continue permet d'en assurer la pérennité Conclusion: Accompagner une

entreprise dans une démarche de prévention des risques professionnels, c'est lui offrir les clés pour protéger ses salariés, respecter ses obligations légales et améliorer sa performance globale. En tant que préventeur, mon rôle est d'être un partenaire de confiance, à l'écoute des besoins spécifiques de chaque entreprise, pour construire ensemble une démarche durable et efficace. Être contacté

Accompagner votre entreprise dans une démarche de prévention des risques professionnel

Dans un monde professionnel en constante évolution, la prévention des risques professionnels est une priorité incontournable pour garantir la santé, la sécurité et le bien-être des salariés, tout en améliorant les performances globales de l'entreprise. En tant que préventeur en santé et sécurité au travail, l'accompagnement d'une entreprise dans cette démarche repose sur des actions concrètes et structurées.

Objectifs:

Comprendre l'entreprise et son environnement pour donner une vision globale des enjeux. La mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels permet de sensibiliser et impliquer les parties prenantes. Elle demande de réaliser un plan d'action adapté à l'entreprise et intègre la prévention dans la stratégie globale de l'entreprise. Elle demande de suivre, d'évaluer et de pérenniser les actions de prévention.

Acquis:

Il ne s'agit pas seulement de respecter des normes ou une réglementation, mais de bâtir un environnement de travail où chacun se sent en sécurité et engagé.

Déploiement:

- Établir un diagnostic initial
- Implication de tous les acteurs de prévention des risques professionnels
- Un plan d'action est élaboré en concertation avec les différents acteurs de l'entreprise
- Intégration des enjeux de santé et sécurité dans les processus décisionnels
- Démarche d'amélioration continue permet d'en assurer la pérennité

Conclusion:

Accompagner une entreprise dans une démarche de prévention des risques professionnels, c'est lui offrir les clés pour protéger ses salariés, respecter ses obligations légales et améliorer sa performance globale.

En tant que préventeur, mon rôle est d'être un partenaire de confiance, à l'écoute des besoins spécifiques de chaque entreprise, pour construire ensemble une démarche durable et efficace.



[Être contacté](#)



Articuler QVCT et prévention des RPS pour une performance durable

La QVCT et la prévention des RPS sont des leviers complémentaires qui permettent d'allier performance économique et bien-être des collaborateurs. Ces approches contribuent à créer un environnement de travail où les salariés se sentent reconnus, protégés et engagés, tout en répondant aux enjeux de compétitivité. Elles reposent sur une démarche structurée visant à identifier les besoins de l'organisation, traiter les causes des dysfonctionnements et instaurer un climat de travail épanouissant et performant. Objectifs: L'intégration d'une démarche combinant QVCT et prévention des RPS vise à prévenir les risques pour la santé mentale et physique des collaborateurs en identifiant et réduisant les facteurs. Elle améliore les conditions de travail pour favoriser l'épanouissement, l'engagement et la productivité des salariés. Elle permet de renforcer la cohésion sociale et instaurer un climat de travail apaisé et coopératif. Sans perdre de vue une optimisation de la performance organisationnelle en agissant sur l'efficacité, la motivation et l'adaptation aux changements. Enfin elle ancre la QVCT et la prévention des RPS dans la stratégie d'entreprise, en valorisant le bien-être des salariés comme un pilier de la réussite durable. Acquis: Mettre en œuvre une démarche alliant Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et prévention des Risques Psychosociaux (RPS) apporte

des bénéfices tangibles pour l'organisation. Déploiement: Un état des lieux précis permet d'identifier les points forts et les axes d'amélioration Un plan d'action ciblé est élaboré sous le principe de prévention primaire, secondaire et tertiaire La réussite de la démarche repose sur l'implication de toutes les parties prenantes Un suivi régulier permet d'ajuster la démarche en continu Conclusion: En articulant Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et prévention des Risques Psychosociaux (RPS), une entreprise s'inscrit dans une logique de performance durable. Cette double démarche, qui place la santé et le bien-être des collaborateurs au cœur de la stratégie, renforce l'efficacité collective et la résilience face aux défis. En tant que préventeur, mon rôle est de guider les entreprises dans cette transformation, en proposant des solutions concrètes et pérennes pour conjuguer bien-être et performance. Être contacté

Articuler QVCT et prévention des RPS pour une performance durable

La QVCT et la prévention des RPS sont des leviers complémentaires qui permettent d'allier performance économique et bien-être des collaborateurs. Ces approches contribuent à créer un environnement de travail où les salariés se sentent reconnus, protégés et engagés, tout en répondant aux enjeux de compétitivité. Elles reposent sur une démarche structurée visant à identifier les besoins de l'organisation, traiter les causes des dysfonctionnements et instaurer un climat de travail épanouissant et performant.

Objectifs:

L'intégration d'une démarche combinant QVCT et prévention des RPS vise à prévenir les risques pour la santé mentale et physique des collaborateurs en identifiant et réduisant les facteurs. Elle améliore les conditions de travail pour favoriser l'épanouissement, l'engagement et la productivité des salariés. Elle permet de renforcer la cohésion sociale et instaurer un climat de travail apaisé et coopératif. Sans perdre de vue une optimisation de la performance organisationnelle en agissant sur l'efficacité, la motivation et l'adaptation aux changements. Enfin elle ancre la QVCT et la prévention des RPS dans la stratégie d'entreprise, en valorisant le bien-être des salariés comme un pilier de la réussite durable.

Acquis:

Mettre en œuvre une démarche alliant Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et prévention des Risques Psychosociaux (RPS) apporte des bénéfices tangibles pour l'organisation.

Déploiement:

- Un état des lieux précis permet d'identifier les points forts et les axes d'amélioration
- Un plan d'action ciblé est élaboré sous le principe de prévention primaire, secondaire et tertiaire
- La réussite de la démarche repose sur l'implication de toutes les parties prenantes
- Un suivi régulier permet d'ajuster la démarche en continu

Conclusion:

En articulant Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et prévention des Risques Psychosociaux (RPS), une entreprise s'inscrit dans une logique de performance durable. Cette double démarche, qui place la santé et le bien-être des collaborateurs au cœur de la stratégie, renforce l'efficacité collective et la résilience face aux défis.

En tant que préventeur, mon rôle est de guider les entreprises dans cette transformation, en proposant des solutions concrètes et pérennes pour conjuguer bien-être et performance.



[Être contacté](#)



VISUEL À VENIR

L'audit en santé, sécurité et environnement (SSE) : un levier stratégique pour les entreprises

Dans un contexte réglementaire de plus en plus exigeant et une prise de conscience croissante des enjeux liés à la santé, à la sécurité et à l'environnement, l'audit SSE s'impose comme un outil incontournable pour les entreprises. Il permet d'identifier les risques, d'améliorer la conformité et d'optimiser les performances globales de l'organisation.

1. Pourquoi réaliser un audit SSE ? Évaluer la conformité réglementaire L'audit SSE permet de repérer les situations à risque, qu'elles concernent les conditions de travail des employés, la gestion des déchets, la pollution ou encore la prévention des accidents. Une bonne anticipation de ces risques permet de réduire les incidents et d'améliorer les conditions de travail. Réduire les risques professionnels et environnementaux Mettre en œuvre une démarche alliant Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et prévention des Risques Psychosociaux (RPS) apporte des bénéfices tangibles pour l'organisation. Optimiser la performance et la compétitivité Une entreprise qui maîtrise ses processus SSE améliore son image, sa productivité et réduit ses coûts liés aux accidents du travail, aux arrêts de production ou encore aux amendes. De plus, une politique SSE efficace est un atout pour attirer et fidéliser les talents et les partenaires commerciaux. L'importance d'un accompagnement par des experts qualifiés Si l'audit SSE est un outil puissant, il doit être réalisé par des professionnels expérimentés afin d'en maximiser les bénéfices.

1. Une expertise approfondie et objective Faire appel à un expert SSE garantit une évaluation impartiale et rigoureuse. L'auditeur externe apporte un regard neuf et des compétences spécialisées pour identifier les axes d'amélioration que l'entreprise pourrait ne pas percevoir en interne.

2. Une mise en conformité efficace et proactive Les spécialistes de l'audit SSE accompagnent les entreprises dans l'interprétation des normes et la mise en œuvre des actions correctives. Ils aident à élaborer des plans d'action concrets et adaptés aux spécificités de chaque organisation.

3. Une sensibilisation et une formation du personnel L'audit ne se limite pas à un simple état des lieux. Les experts SSE

forment et sensibilisent les employés aux bonnes pratiques, renforçant ainsi la culture de prévention et d'amélioration continue. Exemple concret d'amélioration après un audit SSE Prenons l'exemple d'une entreprise industrielle confrontée à un taux élevé d'accidents du travail. Après un audit SSE approfondi, plusieurs failles ont été identifiées, notamment un manque de signalisation dans les zones à risque et une formation insuffisante du personnel aux procédures de sécurité. Suite aux recommandations de l'audit, l'entreprise a mis en place un programme de formation obligatoire, renforcé la signalétique et amélioré les équipements de protection individuelle. Résultat : une réduction de 40 % des accidents en un an, une meilleure satisfaction des employés et une amélioration de l'image de l'entreprise auprès des clients et partenaires. Exemple concret d'amélioration après un audit environnemental Un fabricant de produits chimiques faisait face à une consommation excessive d'eau et une mauvaise gestion de ses déchets industriels. Un audit environnemental a révélé plusieurs opportunités d'optimisation, notamment la mise en place d'un système de recyclage des eaux usées et l'amélioration du tri des déchets. Grâce aux recommandations de l'audit, l'entreprise a réduit sa consommation d'eau de 30 % et ses coûts de traitement des déchets de 25 %. De plus, ces améliorations ont permis d'obtenir une certification environnementale, renforçant ainsi sa crédibilité et son attractivité auprès des clients soucieux du développement durable. Conclusion L'audit SSE est un levier stratégique essentiel pour toute entreprise souhaitant garantir sa conformité, protéger ses employés et améliorer sa performance globale. L'accompagnement par des professionnels qualifiés permet non seulement de répondre aux exigences réglementaires, mais aussi de structurer une démarche d'amélioration continue, bénéfique tant pour l'organisation que pour ses parties prenantes. Être contacté

L'audit en santé, sécurité et environnement (SSE) : un levier stratégique pour les entreprises

Dans un contexte réglementaire de plus en plus exigeant et une prise de conscience croissante des enjeux liés à la santé, à la sécurité et à l'environnement, l'audit SSE s'impose comme un outil incontournable pour les entreprises. Il permet d'identifier les risques, d'améliorer la conformité et d'optimiser les performances globales de l'organisation.

1. Pourquoi réaliser un audit SSE ?

Évaluer la conformité réglementaire

L'audit SSE permet de repérer les situations à risque, qu'elles concernent les conditions de travail des employés, la gestion des déchets, la pollution ou encore la prévention des accidents. Une bonne anticipation de ces risques permet de réduire les incidents et d'améliorer les conditions de travail.

Réduire les risques professionnels et environnementaux

Mettre en œuvre une démarche alliant Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) et prévention des Risques Psychosociaux (RPS) apporte des bénéfices tangibles pour l'organisation.

Optimiser la performance et la compétitivité

Une entreprise qui maîtrise ses processus SSE améliore son image, sa productivité et réduit ses coûts liés aux accidents du travail, aux arrêts de production ou encore aux amendes. De plus, une politique SSE efficace est un atout pour attirer et fidéliser les talents et les partenaires commerciaux.

L'importance d'un accompagnement par des experts qualifiés

Si l'audit SSE est un outil puissant, il doit être réalisé par des professionnels expérimentés afin d'en maximiser les bénéfices.

1. Une expertise approfondie et objective

Faire appel à un expert SSE garantit une évaluation impartiale et rigoureuse. L'auditeur externe apporte un regard neuf et des compétences spécialisées pour identifier les axes d'amélioration que l'entreprise pourrait ne pas percevoir en interne.

2. Une mise en conformité efficace et proactive

Les spécialistes de l'audit SSE accompagnent les entreprises dans l'interprétation des normes et la mise en œuvre des actions correctives. Ils aident à élaborer des plans d'action concrets et adaptés aux spécificités de chaque organisation.

3. Une sensibilisation et une formation du personnel

L'audit ne se limite pas à un simple état des lieux. Les experts SSE forment et sensibilisent les employés aux bonnes pratiques, renforçant ainsi la culture de prévention et d'amélioration continue.

Exemple concret d'amélioration après un audit SSE

Prenons l'exemple d'une entreprise industrielle confrontée à un taux élevé d'accidents du travail. Après un audit SSE approfondi, plusieurs failles ont été identifiées, notamment un manque de signalisation dans les zones à risque et une formation insuffisante du personnel aux procédures de sécurité. Suite aux recommandations de l'audit, l'entreprise a mis en place un programme de formation obligatoire, renforcé la signalétique et amélioré les équipements de protection individuelle. Résultat : une réduction de 40 % des accidents en un an, une meilleure satisfaction des employés et une amélioration de l'image de l'entreprise auprès des clients et partenaires.

Exemple concret d'amélioration après un audit environnemental

Un fabricant de produits chimiques faisait face à une consommation excessive d'eau et une mauvaise gestion de ses déchets industriels. Un audit environnemental a révélé plusieurs opportunités d'optimisation, notamment la mise en place d'un système de recyclage des eaux usées et l'amélioration du tri des déchets. Grâce aux recommandations de l'audit, l'entreprise a réduit sa consommation d'eau de 30 % et ses coûts de traitement des déchets de 25 %. De plus, ces améliorations ont permis d'obtenir une certification environnementale, renforçant ainsi sa crédibilité et son attractivité auprès des clients soucieux du développement durable.

Conclusion

L'audit SSE est un levier stratégique essentiel pour toute entreprise souhaitant garantir sa conformité, protéger ses employés et améliorer sa performance globale. L'accompagnement par des professionnels qualifiés permet non seulement de répondre aux exigences réglementaires, mais aussi de structurer une démarche d'amélioration continue, bénéfique tant pour l'organisation que pour ses parties prenantes.



VISUEL **À VENIR**

[Être contacté](#)

Le coin des conseils et bonnes pratiques pour les TPE/PME/collectivités



VISUEL À VENIR

Les Risques Psychosociaux en Entreprise : Un Enjeu Réglementaire

Introduction Les risques psychosociaux (RPS) constituent un enjeu majeur pour la santé et la sécurité au travail. Ils englobent le stress, le harcèlement, la violence au travail et toute situation affectant le bien-être mental et social des travailleurs. La réglementation française impose aux employeurs de prévenir ces risques et de mettre en place des mesures adaptées. Cadre Légal et Réglementaire La prévention des RPS repose sur plusieurs textes législatifs et réglementaires inscrits dans le Code du travail et d'autres dispositifs législatifs. Obligation de Désignation d'un Référent Harcèlement L'article L.4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent : Des actions de prévention des risques professionnels. Des actions d'information et de formation. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'article L.4121-2 précise les principes généraux de prévention, parmi lesquels : L'évaluation des risques professionnels. L'adaptation du travail à l'homme. La prise en compte de l'évolution des connaissances techniques et scientifiques. Évaluation des Risques et Document Unique Selon l'article R.4121-1, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) l'ensemble des risques, y compris psychosociaux. Harcèlement et Violences au Travail Le Code du travail interdit formellement toute forme de harcèlement : Harcèlement moral : article L.1152-1. Harcèlement sexuel : article L.1153-1. Violence au travail : article L.1152-2, interdisant toute sanction ou mesure discriminatoire envers un salarié ayant subi ou dénoncé des faits de harcèlement. Droits d'Alerte et Interventions des Représentants du Personnel Les représentants du personnel ont un rôle clé dans la prévention des RPS : Le CSE (Comité Social et Économique) peut exercer un droit d'alerte en cas d'atteinte aux conditions de travail (article L.2312-59). L'employeur doit consulter régulièrement le CSE sur les mesures de prévention (article L.2312-8). Références aux Décrets et Accords Nationaux Décret n°

2001-1016 du 5 novembre 2001 : instaure l'obligation du DUERP. Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 : fixe un cadre pour la prévention du stress au travail. ANI du 22 septembre 2017 : relatif au harcèlement et à la violence au travail. Sanctions en Cas de Non-Respect Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions : Sanctions civiles (responsabilité pour faute inexcusable en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail dû aux RPS). Sanctions pénales (amendes et peines de prison en cas de harcèlement). Obligation de réparation du préjudice subi par les salariés. Conclusion Les risques psychosociaux sont une problématique de plus en plus encadrée par la loi. Il est essentiel pour les employeurs d'adopter une démarche proactive, en intégrant ces enjeux dans leur politique de prévention des risques professionnels afin de garantir un environnement de travail sain et sécurisé. Être contacté

Les Risques Psychosociaux en Entreprise : Un Enjeu Réglementaire

Introduction

Les risques psychosociaux (RPS) constituent un enjeu majeur pour la santé et la sécurité au travail. Ils englobent le stress, le harcèlement, la violence au travail et toute situation affectant le bien-être mental et social des travailleurs. La réglementation française impose aux employeurs de prévenir ces risques et de mettre en place des mesures adaptées.

Cadre Légal et Réglementaire

La prévention des RPS repose sur plusieurs textes législatifs et réglementaires inscrits dans le Code du travail et d'autres dispositifs législatifs.

Obligation de Désignation d'un Référent Harcèlement

L'article **L.4121-1 du Code du travail** impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels.
- Des actions d'information et de formation.
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'article **L.4121-2** précise les principes généraux de prévention, parmi lesquels :

- L'évaluation des risques professionnels.
- L'adaptation du travail à l'homme.
- La prise en compte de l'évolution des connaissances techniques et scientifiques.

Évaluation des Risques et Document Unique

Selon l'article **R.4121-1**, l'employeur doit transcrire et mettre à jour dans un **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** l'ensemble des risques, y compris psychosociaux.

Harcèlement et Violences au Travail

Le Code du travail interdit formellement toute forme de harcèlement :

- **Harcèlement moral** : article **L.1152-1**.
- **Harcèlement sexuel** : article **L.1153-1**.

- **Violence au travail** : article **L.1152-2**, interdisant toute sanction ou mesure discriminatoire envers un salarié ayant subi ou dénoncé des faits de harcèlement.

Droits d'Alerte et Interventions des Représentants du Personnel

Les représentants du personnel ont un rôle clé dans la prévention des RPS :

- Le **CSE (Comité Social et Économique)** peut exercer un **droit d'alerte** en cas d'atteinte aux conditions de travail (article **L.2312-59**).
- L'employeur doit consulter régulièrement le CSE sur les mesures de prévention (article **L.2312-8**).

Références aux Décrets et Accords Nationaux

- **Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001** : instaure l'obligation du DUERP.
- **Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010** : fixe un cadre pour la prévention du stress au travail.
- **ANI du 22 septembre 2017** : relatif au harcèlement et à la violence au travail.

Sanctions en Cas de Non-Respect

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions :

- Sanctions civiles (responsabilité pour faute inexcusable en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail dû aux RPS).
- Sanctions pénales (amendes et peines de prison en cas de harcèlement).
- Obligation de réparation du préjudice subi par les salariés.

Conclusion

Les risques psychosociaux sont une problématique de plus en plus encadrée par la loi. Il est essentiel pour les employeurs d'adopter une démarche proactive, en intégrant ces enjeux dans leur politique de prévention des risques professionnels afin de garantir un environnement de travail sain et sécurisé.



VISUEL **À VENIR**

[Être contacté](#)



VISUEL À VENIR

Les Obligations d’Affichage en Entreprise : Cadre Légal et Utilité pour les Salariés

Introduction L’affichage obligatoire en entreprise est une obligation légale permettant d’informer les salariés de leurs droits et des règles applicables au sein de leur structure. Il répond à des exigences définies par le Code du travail, divers décrets et lois visant à garantir la transparence et la protection des travailleurs. Les Principaux Affichages Obligatoires

1. L’Inspection du Travail Article D.4711-1 du Code du travail : l’employeur doit afficher les coordonnées de l’Inspection du Travail compétente.
2. Les Services de Santé au Travail Article D.4622-22 du Code du travail : affichage des coordonnées du médecin du travail et des services de santé au travail.
3. Les Consignes de Sécurité et Incendie Article D.4622-22 du Code du travail : affichage des coordonnées du médecin du travail et des services de santé au travail.
4. Lutte contre le Harcèlement et les Discriminations Articles L.1152-4 et L.1153-5 du Code du travail : obligation d’afficher les textes relatifs à l’interdiction du harcèlement moral et sexuel. Article L.3221-1 du Code du travail : affichage des règles en matière d’égalité professionnelle et de non-discrimination.
5. Le Règlement Intérieur (pour les entreprises de 50 salariés et plus) Article L.1321-1 du Code du travail : obligation d’afficher le règlement intérieur précisant les règles de discipline et les mesures de santé et sécurité au travail.
6. Les Horaires de Travail et Repos Article L.3171-1 du Code du travail : affichage des horaires collectifs de travail. Article R.3172-1 du Code du travail : affichage des horaires de repos hebdomadaire.
7. Les Informations Relatives aux Élections Professionnelles Article L.2314-2 du Code du travail : obligation d’afficher les informations concernant l’organisation des élections du Comité Social et Économique (CSE).
8. La Convention Collective Applicable Article R.2262-1 du Code du travail : obligation d’afficher la convention collective applicable dans l’entreprise et les modalités de consultation.

Les Principaux Affichages Obligatoires L’affichage obligatoire garantit : L’accès immédiat aux informations essentielles sur leurs droits et obligations. Une meilleure transparence sur les règles de sécurité et les démarches en cas de

problème. Une sensibilisation aux mesures de prévention contre les risques professionnels, le harcèlement et les discriminations. Une meilleure organisation du travail en respectant les horaires et conditions établies par l'entreprise. Sanctions en Cas de Non-Respect Le non-respect des obligations d'affichage peut entraîner des sanctions administratives et pénales, notamment des amendes pouvant aller jusqu'à 1 500 € par infraction constatée (Article R.4741-1 du Code du travail). Conclusion L'affichage en entreprise est un élément fondamental de la communication interne et de la conformité réglementaire. Il permet d'assurer un cadre de travail clair, sécurisé et respectueux des droits des salariés, contribuant ainsi au bon fonctionnement de l'entreprise. Être contacté

Les Obligations d’Affichage en Entreprise : Cadre Légal et Utilité pour les Salariés

Introduction

L'affichage obligatoire en entreprise est une obligation légale permettant d'informer les salariés de leurs droits et des règles applicables au sein de leur structure. Il répond à des exigences définies par le Code du travail, divers décrets et lois visant à garantir la transparence et la protection des travailleurs.

Les Principaux Affichages Obligatoires

1. L'Inspection du Travail

- **Article D.4711-1 du Code du travail** : l'employeur doit afficher les coordonnées de l'Inspection du Travail compétente.

2. Les Services de Santé au Travail

- **Article D.4622-22 du Code du travail** : affichage des coordonnées du médecin du travail et des services de santé au travail.

3. Les Consignes de Sécurité et Incendie

- **Article D.4622-22 du Code du travail** : affichage des coordonnées du médecin du travail et des services de santé au travail.

4. Lutte contre le Harcèlement et les Discriminations

- **Articles L.1152-4 et L.1153-5 du Code du travail** : obligation d'afficher les textes relatifs à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel.
- **Article L.3221-1 du Code du travail** : affichage des règles en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

5. Le Règlement Intérieur (pour les entreprises de 50 salariés et plus)

- **Article L.1321-1 du Code du travail** : obligation d'afficher le règlement intérieur précisant les règles de discipline et les mesures de santé et sécurité au travail.

6. Les Horaires de Travail et Repos

- **Article L.3171-1 du Code du travail** : affichage des horaires collectifs de travail.
- **Article R.3172-1 du Code du travail** : affichage des horaires de repos hebdomadaire.

7. Les Informations Relatives aux Élections Professionnelles

- **Article L.2314-2 du Code du travail** : obligation d'afficher les informations concernant l'organisation des élections du Comité Social et Économique (CSE).

8. La Convention Collective Applicable

- **Article R.2262-1 du Code du travail** : obligation d'afficher la convention collective applicable dans l'entreprise et les modalités de consultation.

Les Principaux Affichages Obligatoires

L'affichage obligatoire garantit :

- L'accès immédiat aux informations essentielles sur leurs droits et obligations.
- Une meilleure transparence sur les règles de sécurité et les démarches en cas de problème.
- Une sensibilisation aux mesures de prévention contre les risques professionnels, le harcèlement et les discriminations.
- Une meilleure organisation du travail en respectant les horaires et conditions établies par l'entreprise.

Sanctions en Cas de Non-Respect

Le non-respect des obligations d'affichage peut entraîner des sanctions administratives et pénales, notamment des amendes pouvant aller jusqu'à 1 500 € par infraction constatée (**Article R.4741-1 du Code du travail**).

Conclusion

L'affichage en entreprise est un élément fondamental de la communication interne et de la conformité réglementaire. Il permet d'assurer un cadre de travail clair, sécurisé et respectueux des droits des salariés, contribuant ainsi au bon fonctionnement de l'entreprise.



VISUEL **À VENIR**

[Être contacté](#)



VISUEL **À VENIR**

Le Référent Harcèlement en Entreprise : Un Dispositif Obligatoire

Introduction Le harcèlement moral et sexuel en entreprise constitue un enjeu majeur de santé et de sécurité au travail. Afin de renforcer la prévention et la prise en charge de ces situations, la loi impose aux entreprises de désigner un référent harcèlement. Cette obligation vise à assurer un environnement de travail sain et respectueux pour tous les salariés. Cadre Légal et Réglementaire La mise en place du référent harcèlement repose sur plusieurs textes de loi inscrits dans le Code du travail. Obligation de Désignation d'un Référent Harcèlement Article L.1153-5-1 du Code du travail : Toute entreprise de 250 salariés et plus doit désigner un référent en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Article L.2314-1 du Code du travail : Le Comité Social et Économique (CSE) doit également désigner un référent harcèlement sexuel parmi ses membres, quelle que soit la taille de l'entreprise. Missions du Référent Harcèlement Le référent a plusieurs missions essentielles : Informer et sensibiliser les salariés sur le harcèlement moral et sexuel. Accompagner les victimes et les orienter vers les interlocuteurs appropriés (RH, inspection du travail, médecine du travail, etc.). Contribuer à la mise en place de mesures de prévention. Veiller au respect des obligations légales et des procédures internes. Sanctions et Obligations de l'Employeur Article L.4121-1 du Code du travail : Obligation générale de sécurité imposant à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés. Article L.1152-1 et L.1153-1 : Interdiction du harcèlement moral et sexuel. Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 : Précise les modalités de désignation et les missions du référent harcèlement. Conclusion La désignation d'un référent harcèlement est une mesure essentielle pour lutter contre les comportements abusifs en entreprise. En complément des obligations de l'employeur, cette fonction permet d'instaurer un climat de travail respectueux et conforme aux exigences légales. Être contacté

Le Référent Harcèlement en Entreprise : Un Dispositif Obligatoire

Introduction

Le harcèlement moral et sexuel en entreprise constitue un enjeu majeur de santé et de sécurité au travail. Afin de renforcer la prévention et la prise en charge de ces situations, la loi impose aux entreprises de désigner un référent harcèlement. Cette obligation vise à assurer un environnement de travail sain et respectueux pour tous les salariés.

Cadre Légal et Réglementaire

La mise en place du référent harcèlement repose sur plusieurs textes de loi inscrits dans le Code du travail.

Obligation de Désignation d'un Référent Harcèlement

- **Article L.1153-5-1 du Code du travail** : Toute entreprise de 250 salariés et plus doit désigner un référent en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- **Article L.2314-1 du Code du travail** : Le Comité Social et Économique (CSE) doit également désigner un référent harcèlement sexuel parmi ses membres, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Missions du Référent Harcèlement

Le référent a plusieurs missions essentielles :

- Informer et sensibiliser les salariés sur le harcèlement moral et sexuel.
- Accompagner les victimes et les orienter vers les interlocuteurs appropriés (RH, inspection du travail, médecine du travail, etc.).
- Contribuer à la mise en place de mesures de prévention.
- Veiller au respect des obligations légales et des procédures internes.

Sanctions et Obligations de l'Employeur

- **Article L.4121-1 du Code du travail** : Obligation générale de sécurité imposant à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés.
- **Article L.1152-1 et L.1153-1** : Interdiction du harcèlement moral et sexuel.
- **Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019** : Précise les modalités de désignation et les missions du référent harcèlement.

Conclusion

La désignation d'un référent harcèlement est une mesure essentielle pour lutter contre les comportements abusifs en entreprise. En complément des obligations de l'employeur, cette fonction permet d'instaurer un climat de travail respectueux et conforme aux exigences légales.



VISUEL **À VENIR**

[Être contacté](#)

© 2025 PrevEsens