



**2020**

**PLAN RÉGIONAL  
DE PRÉVENTION**

**HORIZON  
2020**

PLAN STRATÉGIQUE  
PRÉVENTIONBTP

**PASSEZ SIMPLEMENT À LA PRÉVENTION**

**OPP**BTP  
La prévention BTP

## Sommaire

<b>Introduction sur le plan stratégique Horizon 2020 .....</b>	<b>3</b>
Le plan stratégique Horizon 2020 .....	4
Le plan régional de prévention 2020 de l'agence AURA .....	6
<b>Programme prioritaire n°1 : Développer la culture de prévention .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
SOUS-PROGRAMME 1-2 : OUTILS ET ARGUMENTAIRES .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
SOUS-PROGRAMME 1-3 : PROMOTION ET PARTENARIATS .....	16
SOUS-PROGRAMME 1-4 : LE DUER ET SON PLAN D'ACTION, UNE PRIORITE .....	22
SOUS-PROGRAMME 1-5 : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC) .....	24
SOUS-PROGRAMME 1-6 : FORMATION INITIALE .....	26
<b>PROGRAMME PRIORITAIRE N°2 : MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE CIBLEES .....</b>	<b>30</b>
SOUS-PROGRAMME 2-1 : GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
SOUS-PROGRAMME 2-2 : MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE CIBLEES PAR RISQUES PRIORITAIRES .....	34
SOUS-PROGRAMME 2-3 : ACCOMPAGNEMENT DES CSE .....	40
SOUS-PROGRAMME 2-4 : ACCOMPAGNEMENT DES GRANDES ENTREPRISES .....	43
SOUS-PROGRAMME 2-5 : ACCOMPAGNEMENT DES MAITRES D'OUVRAGE .....	47
SOUS-PROGRAMME 2-6 : ACCOMPAGNEMENT DES COORDONNATEURS SPS .....	48
SOUS-PROGRAMME 2-7 : ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS .....	50
<b>Programme prioritaire n°3 : Améliorer les conditions de travail .....</b>	<b>54</b>
SOUS-PROGRAMME 3-2 : BASE DE DONNEES « SOLUTIONS CONDITIONS DE TRAVAIL » .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
SOUS-PROGRAMME 3-3 : ÉTUDES CONDITIONS DE TRAVAIL .....	58
SOUS-PROGRAMME 3-4 : RISQUES CHIMIQUES, ETUDES ET OUTILS TECHNIQUES .....	59
<b>PROGRAMME PRIORITAIRE N°4 : DIGITAL .....</b>	<b>62</b>
<b>Moyens Internes pour un organisme agile et compétent (PP5) .....</b>	<b>64</b>



## **Introduction sur le plan stratégique Horizon 2020**

*Alors que le Bâtiment et les Travaux Publics peuvent espérer une sortie de crise dans les années à venir, les défis à relever ne manquent pas.*

*Évolution des attentes du marché, public ou particulier, évolution de la société, défi de la rénovation énergétique, tout cela nécessite une adaptation de l'offre des entreprises, par des offres intégrées, regroupement d'entreprises et une gestion des interactions encore plus surveillée. Tout cela n'est pas sans conséquence sur l'acte de construire et donc, naturellement, sur la maîtrise des risques professionnels associés.*

*Les organisations professionnelles et syndicales du Bâtiment et des Travaux Publics soutiennent ces évolutions, adaptant les outils et dynamiques au service des entreprises et des salariés.*

*Pendant les années de crise, depuis 2009, les entreprises du BTP n'ont pas relâché les efforts en prévention des risques professionnels. L'indice de fréquence des accidents du travail a baissé de près de 15% en 5 ans, plus forte baisse jamais enregistrée ! Les innovations se sont succédé pour apporter toujours plus de solutions adaptées et accessibles, tant en ce qui concerne les matériels et matériaux que les méthodes de construction et l'organisation des chantiers. La prévention est devenue un sujet de mobilisation majeur pour toutes les organisations professionnelles et syndicales, et pour un nombre croissant d'entreprises.*

*Le respect des hommes et des femmes du BTP, et l'amélioration continue de leurs conditions de travail, doivent trouver toute leur place dans le monde de demain, et contribuer ainsi à la poursuite de la réussite du Bâtiment et des Travaux Publics, à une image forte auprès des clients, à la capacité d'attirer les meilleurs talents, à une juste valorisation de la contribution du BTP à l'économie et à la collectivité nationales.*

*Depuis 1947, l'OPPBTP veille à la santé et à la sécurité des salariés du Bâtiment et des Travaux Publics, selon les orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la profession.*

**Le plan stratégique quinquennal HORIZON 2020 et les plans régionaux de prévention qui en sont la déclinaison régionale représentent la contribution attendue de l'Organisme pour permettre aux entreprises du BTP de relever avec succès les défis qui les attendent en prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail.**

**Cette année est la dernière année de ce plan. De nombreuses actions ont déjà été menées et de nombreux résultats obtenus. 2020 doit permettre de nous rapprocher encore plus des ambitions que nous poursuivons pour le plan Horizon 2020.**

## Le plan stratégique Horizon 2020

Le bilan du plan Horizon 2015, réalisé au travers de ces retours d'expérience, des questionnements des membres de comités régionaux et du comité national, des expressions des collaborateurs de l'OPPBTB, des enquêtes auprès des entreprises du BTP, a permis au Conseil du Comité National d'exprimer et de définir les attentes essentielles concernant le programme stratégique de l'OPPBTB sur les prochaines années.

Il ressort donc de ce bilan, confronté aux réalités de l'environnement du BTP, que **3 enjeux sont posés prioritairement dans le BTP sur les questions de santé et sécurité au travail** :

1. Poursuivre la mobilisation des entreprises et de leurs salariés, en particulier parmi les plus petites mais pas uniquement, pour développer la prise en charge active des questions de santé et sécurité au travail au quotidien dans un contexte où les solutions sont largement disponibles.
2. Faire baisser les accidents graves et mortels. Avec entre 150 et 200 décès par an, la situation est clairement inacceptable et des actions doivent être menées résolument pour faire baisser ce nombre.
3. Relever le défi des conditions de travail et de leur amélioration : dès 2011 avec l'accord de branche pour la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail, le BTP a affirmé sa volonté pour faire progresser les conditions de travail, facteur d'attractivité du métier, de satisfaction et d'efficacité au quotidien. Il importe d'amplifier le mouvement.

Le Conseil du comité national a donc acté que le plan stratégique **Horizon 2020** devait se baser sur des **principes d'actions**, au nombre de 6, permettant à l'OPPBTB d'assurer au mieux, avec efficacité mais aussi efficience sa mission de promotion de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles auprès des acteurs de la construction et, en premier lieu, auprès des entreprises et des salariés du BTP.

Ces principes sont les suivants :

1. **Privilégier la dimension collective et mutualisée dans les actions et démarches de l'OPPBTB ;**
2. **Renforcer la logique de choix, de mesure et d'évaluation ;**
3. **Favoriser systématiquement une approche partenariale ;**
4. **Faire évoluer et professionnaliser nos outils, tout en associant nos partenaires ;**
5. **Développer l'agilité de l'organisation, pour accompagner rapidement les changements de priorité et d'action ;**
6. **Rester attentif à l'efficacité d'emploi de nos moyens, dans un contexte d'évolution de nos ressources financières.**

Ils sont à appliquer au quotidien pour toutes actions et projets de l'OPPBTB et notamment dans le cadre des axes de travail définis, exprimés en **5 programmes prioritaires** :



- **PP1** : Culture prévention : mobiliser les entreprises avec un message positif de performance et le DUER comme porte d'entrée
- **PP2** : Renouveler les accompagnements des entreprises et des acteurs-clés de la construction, dans une approche mutualisée et ciblée, avec l'objectif prioritaire de baisse des accidents graves et mortels
- **PP3** : Conditions de travail : développer des solutions innovantes et performantes grâce aux retours d'expérience et à des études de terrain, et accompagner la mise en œuvre du compte pénibilité
- **PP4** : Stratégie digitale : une offre de prévention innovante et personnalisée accessible à tous
- **PP5** : Déployer une organisation dynamique au service du plan stratégique HORIZON 2020

**Parmi ces 5 programmes prioritaires, les trois premiers sont ceux qui ont les implications les plus fortes en agence dans le cadre de l'activité opérationnelle en direction des entreprises. Pour autant, les PP4 et PP5 sont évoqués car essentielles à la transformation de notre offre de service aux entreprises du BTP .**

Le plan Horizon 2020 propose une approche positive en prévention pour des entreprises performantes et la satisfaction de tous sur des chantiers sûrs et sains.

Il est en phase avec les axes du Plan Santé Travail 3 qui mettent notamment en avant la notion de valorisation de la santé et de la sécurité au travail — par une approche préventive et positive, par la lutte contre les risques les plus prégnants, par des approches ciblées, par la poursuite de l'amélioration des conditions de travail, élément essentiel de la qualité de vie au travail — et qui visent à organiser l'action de tous les acteurs de la prévention dans une synergie permettant des résultats concrets et mesurables tout particulièrement auprès des TPE et PME.

**Nous arrivons donc dans la dernière année du plan et il s'agit principalement en 2020 de poursuivre les actions en cours et de consolider les résultats des nombreuses actions et projets menés à bien ces quatre dernières années, avant un bilan qui sera réalisé en 2021.**



## Le plan régional de prévention 2020 de l'agence AURA

Au niveau régional, le Plan régional de prévention (PRP) s'inscrit en droite ligne des orientations du plan Horizon 2020 et des orientations 2020 votées par le Conseil du Comité National le 2 octobre 2019. Il en est la déclinaison régionale, déclinaison prenant en compte le contexte régional à savoir :

- Les axes et plan d'action des partenaires institutionnels que sont les SIST, les Carsat, la Direccte, et l'Aract ;
- Les actions déjà menées, les résultats déjà obtenus et les retours d'expérience associés ;
- Les ressources non seulement locales internes à l'OPPBTP mais aussi externes, dans le cadre des partenariats existants ou à construire ;
- Les problématiques spécifiques et priorités ressortant du contexte local, dont l'accidentologie, et notamment, celles relevées par le Conseil du comité régional Auvergne Rhône-Alpes.
- Le Plan régional de prévention organise le déploiement des actions nationales souvent menées avec le soutien ou la collaboration de la DGT, de la CNAM et d'autres acteurs nationaux, actions telles que la campagne contre les chutes de hauteur

Il permet aussi la définition et le déploiement d'actions locales en fonction des éléments de contexte cités ci-dessus.

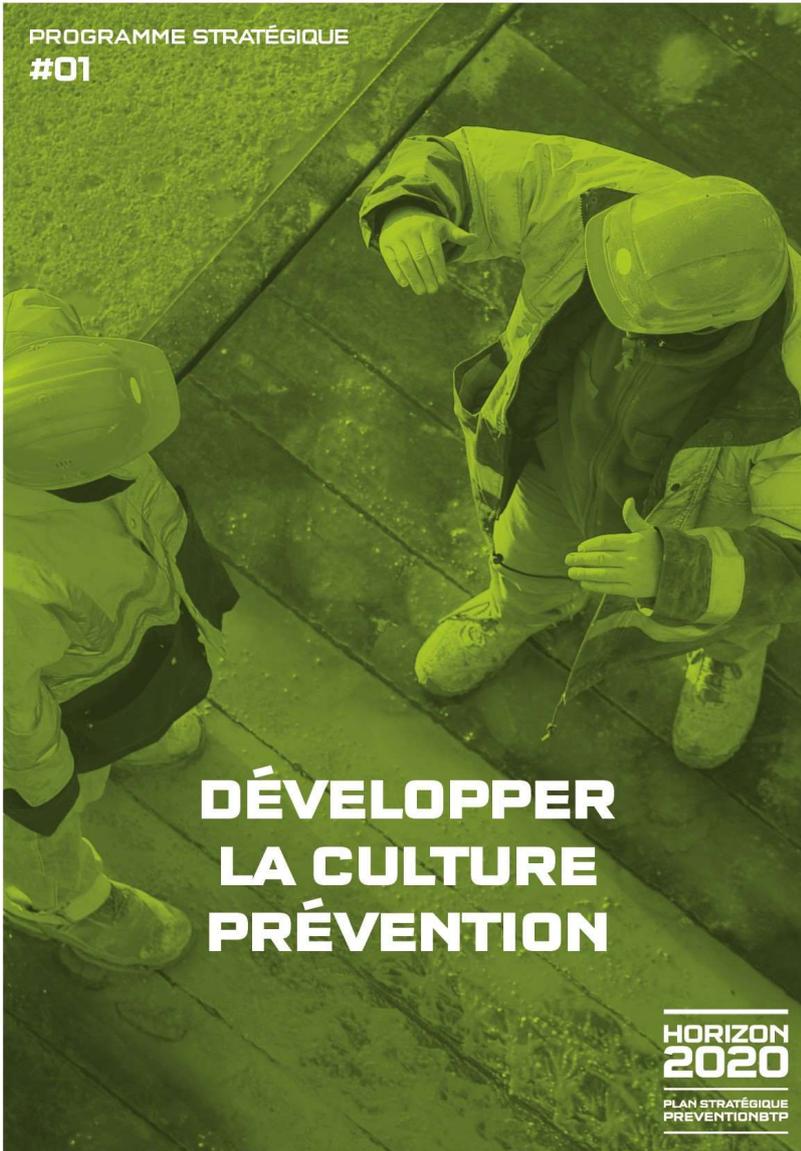
Il convient néanmoins dans ces différents projets de favoriser ceux qui permettent de profiter au plus grand nombre, soit par des actions collectives, soit par la mutualisation des résultats et retour d'expérience réalisés.

**En 2020, en cohérence avec les orientations du plan HORIZON 2020, particulièrement en ce qui concerne les programmes prioritaires 1 à 3, dans une logique de continuité avec certaines des actions menées depuis le début du plan, le PRP se focalisera notamment sur les thèmes et actions suivants (liste non exhaustive) :**

- Poursuite de l'action ciblée contre **les risques de chutes de hauteur** dans le cadre des actions de prévention des risques les plus "accidentogènes", en partenariat avec la CNAM et les Carsat, dans le cadre d'une convention renouvelée. Cette année l'accompagnement des entreprises déjà ciblées les années précédentes sera poursuivi chaque fois que considéré comme profitable, et de nouvelles cibles, en nombre limité cependant, ont été définies. Les Carsat se focaliseront plus que précédemment sur les actions envers la Maîtrise d'ouvrage.
- Dans le cadre de **l'évolution de notre politique de formation professionnelle continue**, un effort particulier sera fait pour faire progresser dans les entreprises les formations qui permettent de pérenniser leur démarche de prévention (formation de l'encadrement, du chargé de prévention, formation à des méthodes de prévention, etc.)
- Appropriation et **déploiement d'une nouvelle offre de service** de conseil et d'accompagnement des entreprises favorisant les progrès en culture prévention.
- Poursuite des actions visant à **l'amélioration du dialogue social** et notamment par l'accompagnement des actions des CSE et CSSCT, dans un souci de maintien et de développement dans les IRP des pratiques et échanges favorables à l'amélioration des conditions de travail

- Poursuite de la **mobilisation des entreprises**, avec le concours des partenaires de l'OPPBTB, organisations professionnelles, services de santé, entreprises exemplaires en prévention, sur la réalisation et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels et du plan d'action associé, avec l'un des outils d'évaluation présents sur le site internet [www.preventionbtp.fr](http://www.preventionbtp.fr), le document unique étant une étape essentielle dans le développement d'une culture de prévention performante ;
- Renforcement du recueil **des retours d'expérience** dans une logique de mutualisation et de publication (via divers outils et média développés au niveau national, ex. : solutions chantier, cas P&P, analyse AT)

**Les actions du plan de prévention de la région Auvergne Rhône-Alpes sont détaillées dans les fiches actions présentées dans les chapitres « sous-programme » ci-après.**





## **PROGRAMME PRIORITAIRE N° 1 : DEVELOPPER LA CULTURE PREVENTION**

**Culture prévention : mobiliser les entreprises avec un message positif de performance et le DUER/évaluation des risques professionnels comme porte d'entrée**

L'objectif général de ce programme prioritaire est de favoriser le développement d'une culture de prévention et de performance au sein des entreprises du BTP et plus largement dans le secteur de la construction.

Deux approches complémentaires sont mises en œuvre :

1. **Concevoir, maintenir et mettre à disposition des outils simples et performants** et les faire connaître par l'intermédiaire de nos partenaires et par une promotion adaptée :

Outils d'évaluation des risques et de construction du plan d'action, services en ligne, outils pratiques clé en main, etc. ont été développés ces dernières années, et répondent au besoin de simplicité et de pragmatisme des entreprises notamment des plus petites, sans pour autant sacrifier la rigueur.

2. **Déployer une approche résolument positive**, mettant en avant la prévention comme un facteur de performance pour l'entreprise et non plus seulement comme une « obligation morale » ou comme une obligation réglementaire.

Engagée avec les travaux « Dimension économique de la prévention » dits Diméco puis « Prévention et Performance », l'approche positive est une question d'état d'esprit et de conviction sur les bienfaits que les démarches de prévention peuvent apporter à l'entreprise, ses salariés et à la société dans son ensemble. Travailler à changer le regard sur la prévention passe aussi par un discours différent. En cela, notre persévérance sera essentielle.

La première approche demande aussi que nous renforçons nos actions et nos partenariats pour que l'évaluation des risques devienne une réalité concrète dans toutes les entreprises du BTP et notamment que le plan d'action en lien avec cette évaluation devienne une réalité opérationnelle. Il est indispensable de progresser sur ce point et d'augmenter la proportion des entreprises véritablement actrices de leur maîtrise des risques pour que l'on puisse tendre vers 100 % des entreprises du BTP disposant d'un document unique et d'un plan d'action de prévention concret et vivant.

Pour nous permettre de suivre la progression, les enquêtes sont régulièrement réalisées et des indicateurs d'utilisation de nos outils en ligne sont suivis au niveau national.

Il est à noter que ces approches sont aussi très clairement présentes au niveau de l'axe 1 du plan santé Travail.

### **Point clés**

Dans le cadre de ce programme prioritaire une attention plus particulière sera portée sur les points clés suivants :

- **Renforcement des partenariats existants et développement de nouveaux partenariats pour multiplier le nombre d'entreprises ayant réalisé leur évaluation**

**des risques.** Il est nécessaire de s'associer à des acteurs de terrain, ayant la capacité de toucher les entreprises.

Nos efforts sont essentiellement concentrés sur l'ingénierie des outils, la catalyse et la formalisation des partenariats. Bien entendu, nous continuons à agir nous-mêmes auprès des entreprises ce qui nous permet un retour d'expérience direct sur nos outils.

- En **formation professionnelle continue**, poursuite de la conception et promotion de modules « culture prévention » pour toutes les catégories de personnels (chef d'entreprise, encadrants et opérateurs). Nous poursuivons l'actualisation de notre offre de formation continue pour y intégrer des éléments favorisant le développement d'une culture de prévention, y compris à destination des grandes entreprises.
- Déploiement et promotion des outils existants, récemment conçus, et poursuite du développement de **méthodes et outils** simples et faciles d'accès permettant au plus grand nombre d'entreprises, en particulier les TPE-PME, d'engager, de structurer et de faire vivre leur démarche de prévention.
- Appropriation et déploiement de **nouvelles méthodes et outils de conseil et d'accompagnement** des entreprises de BTP mettant l'accent sur les progrès en culture de prévention
- En **formation initiale**, poursuite, en collaboration avec l'éducation nationale, le CCCA-BTP et les CFA BTP, de l'intégration dans les différents cursus professionnels ou supérieurs, d'éléments favorisant le développement de réflexes de prévention et d'une culture de prévention.

### Les sous-programmes

Ce programme prioritaire comporte 7 sous-programmes en lien direct avec les thèmes abordés ci-dessus.

- SP1-1 : Évaluation et mesure
- SP1-2 : Développement d'argumentaires et d'outils, 1- Offre de service pour les entreprises et 2- Approche positive
- SP1-3 : Promotion et partenariats
- SP1-4 : le DUER et son plan d'action, une priorité
- SP1-5 : Formation professionnelle continue
- SP1-6 : Formation initiale
- SP1-7 : Systèmes de management Santé et sécurité au travail

Parmi ceux-ci les **sous-programmes 1-2, 1-3, 1-4, 1-5 et 1-6** sont **déclinés en agence** dans le cadre du PRP par l'intermédiaire d'actions concrètes adaptées au contexte local.

**Les actions relatives à ces sous-programmes sont décrites dans les fiches actions présentées ci-après.**

## SP1-2-1 OFFRE DE SERVICE AUX ENTREPRISES DU BTP : OUTILS ET ARGUMENTAIRES

---



### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

---

*A l'issue de l'année 2020, l'ensemble des collaborateurs de l'agence AURA connaîtront et utiliseront l'offre de service. Les démarches proposées seront en adéquation avec les besoins et le niveau de prévention des entreprises accompagnées avec intégration d'une notion de mesure dans chaque démarche.*

### OU EN SOMMES-NOUS ?

---

De nombreux sujets ont fait l'objet d'un déploiement et d'une appropriation des nouveaux outils par les équipes AURA, lors des RTA :

- Le catalogue Offre de Service.
- Les nouveaux outils

Les interfaces Kizeo pour le diagnostic travaux en hauteur, le Prediag 2, Prev' app échafaudage, les enquêtes accidents du travail ont été également déployées dans les mêmes conditions.

### CIBLES

---

- Entreprises CIBLES H2020

## AXES PRIORITAIRES ET MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN ŒUVRE
<b>AXE 1</b> Déploiement des outils de l'offre de services	Poursuivre l'appropriation des outils notamment auprès des nouveaux collaborateurs, par les temps collectifs d'Agence	Tous
	Remonter et partager les bonnes pratiques en point hebdomadaire et/ou Réunion Technique d'Agence (fiches Opp'timisons) ;	Tous
	Accompagner les équipes sur l'analyse du besoin et sur le terrain.	Adjoints au Directeur d'Agence
<b>AXE 2</b> Expérimentation terrain de nouveaux outils	Conduire des expérimentations coordonnées validées par le COPIL AURA ;	Directeur d'Agence +Adjoints au Directeur d'Agence
	Partager le retour d'expérience en temps collectifs	Adjoints au Directeur d'Agence
<b>AXE 3</b> Evaluation de l'impact	Illustrer les accompagnements et les REX sous la forme de « raconter l'histoire »	Tous
	Poursuivre l'évaluation de la progression des entreprises ciblées Travaux en hauteur, via la grille de culture sécurité ;	Tous
	Analyser l'adéquation entre le besoin Client et la Prestation proposée / réalisée, lors des revues de production du Comité de Pilotage Auvergne Rhône-Alpes.	Directeur d'Agence +Adjoints au Directeur d'Agence



#### **INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE**

---

- *Nb de diagnostics utilisés/réalisés sur l'évaluation de la culture sécurité => GRILLE CULTURE PREVENTION*
- *Nb d'analyses du besoin réalisées en mode collaboratif*
- *Nb de contributions remontées via OPPTIMISONS*
- *Nb d'expérimentations proposées à la DSP et engagées*

#### **MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS**

---

Temps déjà intégré à d'autres temps internes dans les réunions collectives : CO / CTO / Réunion d'Agence / Réunion Technique d'Agence...

## SP1-2-2 APPROCHE POSITIVE-PREVENTION ET PERFORMANCE :



### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

*Accentuer notre argumentation sur la performance globale lors de tous nos points de contacts externes en intégrant dans nos éléments de langage la « philosophie » de l'approche positive.*

*Promouvoir les études P&P lors des salons régionaux et dans toutes les manifestations collectives. Réaliser les études de cas pour enrichir la base de données.*

### OU EN SOMMES-NOUS ?

Au sein de l'Agence, trois grands axes ont été mis en œuvre :

- Communication active sur les cas P&P auprès des OP, entreprises, CCR, Moa / Moe et Institutionnels de la prévention...
  - o 15 réunions d'information auprès de différents acteurs soit 156 participants
- Détecter et initier l'étude de nouveaux cas : 2 cas en cours de finalisation
- Développer le réseau de relais P&P en interne et en externe
  - o Formation d'un référent interne D. Billon, en sus de M. Chambon, J.C. Gouverneur et T. Dulac
  - o Formation de relais externes, consultants (Imma et Lean) et de HSE des grands Groupe (Eiffage et Bouygues SSE)

L'approche P&P est un point clé de la convention Santé et Performance Directeur dans le BTP signée en 2018 (CARSAT – DIRECCTE – SCOP – OPPBT), qui permet de :

- Former de nouveaux acteurs
- Communiquer auprès des entreprises adhérentes au projet S&P
- Mener des nouveaux cas d'études P&P à partir de démarches liées au Lean, (organisationnel...)
- Réaliser un livrable permettant de dresser le retour d'expérience des cas étudiés entre Santé et Performance (courant 2020)
- Animer et Présenter les résultats lors du colloque en juin 2020.

### CIBLES



- Les grandes entreprises BTP pour qu'elles forment leurs préventeurs à notre démarche et à nos nouveaux outils (notamment conventions régionales avec BOUYGUES Sud Est et Eiffage Construction) ;
- Les leaders d'opinion des PME, les OP via les Unions de métier et via nos actions sur le terrain (AT. DUER, ...) ;
- Les entreprises engagées via la nouvelle plateforme web et l'outil de calcul ;
- Les acteurs du projet Santé & Performance (consultants, OP, Entreprises)
- Les CSE ou les futures instances représentatives en lien et avec le relais des organisations syndicales.
- Les collaborateurs de L'OPPBTP

#### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE 1</b> Changer notre regard sur la prévention des risques professionnels du BTP Appropriation interne	Poursuivre les sensibilisations, les retours d'expériences lors des réunions internes (RA, RTA...)	Tous
	Proposer les formations P&P, auprès des entreprises leaders PME > 200, en lien avec les grandes entreprises	
	Intégrer dans toutes les réunions de promotion externe, quel que soit le thème : P&P et l'approche positive	
<b>AXE 2</b> Améliorer notre base de connaissance P&P	Engager et mener des études de cas P&P étendues : MOA/Cas chantier en 2019 CSPS / BIM / MASE / ISO / Lean	Référent P&P
	Dont au moins 2 entreprises dans le cadre du projet Santé & Performance	Référent S&P
<b>AXE 3</b> Participer à la mutualisation des connaissances P&P	Participer aux deux réunions de REX des référents (au niveau national).	2 réunions par an

#### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- 2 cas P&P classiques par
- 1 cas P&P étendu (BIM / MASE / Lean...)
- Au moins 1 formation P&P inter-entreprises (LO > 200)
- Nombre d'utilisation de P&P en intervention publique

#### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

10 jours par référent, soit pour l'agence AURA -60 jours en prévisionnel.



## SP1-3-PROMOTION ET PARTENARIATS

**PréventionBTP**  
Avec l'OPPBTPL, simplifiez-vous la prévention des risques.



### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

La transformation digitale de l'OPPBTPL, les outils en ligne déployés et l'influence des réseaux sociaux sont autant de leviers pour rendre visible notre offre de service OPPBTPL, (Conseil-information-formation). L'enjeu en 2020 sera de promouvoir notre savoir-faire dédié BTP.

### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<p><b>AXE 1</b> Promotion des services en ligne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Intégrer dans toutes nos présentations notamment lors des interventions externes telles que salons, AG et Préventica Lyon, la promotion des services et outils en ligne destinés aux TPE (MonDOCuniquePrems&amp;PreventionBTP en direct)</li> <li>➤ Favoriser l'encapsulage des services en ligne auprès de nos partenaires notamment SIST</li> </ul>	Tous les collaborateurs de l'agence
<p><b>AXE 2</b> Promotion des sujets prioritaires : <b>Chutes de hauteur</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relayer les bonnes pratiques terrain en lien avec le sujet sur les réseaux sociaux en illustrant par le plus grand nombre de photos et témoignages des parties prenantes en s'appuyant sur le plan de promotion national</li> <li>➤</li> </ul>	Tous les collaborateurs de l'agence
<p><b>AXE 3</b> Promotion des spécificités métiers BTP</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Promouvoir les résultats des études métiers</li> <li>➤ Relayer les résultats des études « Règles de l'art » par tous les moyens – Salons -AG réunions d'info</li> </ul>	Tous les collaborateurs



<b>AXE 4</b> Promotion de l'innovation	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Détecter des starts up locales afin de les inciter à rejoindre l'accélérateur de Start up « IMPULSE LAB »</li><li>➤ Valoriser la dimension innovation en s'appuyant également sur les starts up sélectionnées en les relayant via les réseaux sociaux.</li></ul>	Tous les collaborateurs
-------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------

**INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE**

- Evolution du nombre de compte MonDOCunique Prem's et Prevention BTP en direct
- Nombre de vues suivant les thèmes relayés sur les réseaux sociaux, notamment LinkedIn

**MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS**

Soit 45 jours pour l'ensemble des collaborateurs de l'agence AURA



## SP1.3.2 PROMOTION ET PARTENARIAT AVEC LES OP

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

*Au-delà de la finalité de ce programme mentionné dans le PNA 2019 ; Accroître la dynamique des partenariats avec les organisations professionnelles, en poursuivant la conquête de nos partenaires sur le territoire Auvergne Rhône-Alpes.*

*2020 sera pour l'agence articulé autour de deux axes : Conquête et Pilotage*

### OU EN SOMMES-NOUS ?

- Les conventions sont en cours de renouvellement avec toutes les FFB et CAPEB départementales.

FFB	8 conventions actives sur 12 potentielles (à renouveler : Loire, Haute Loire, Drôme Ardèche et Haute Savoie)
CAPEB	5 conventions actives sur 13 potentielles (à renouveler : Allier, Loire, Rhône, Isère, Ardèche, Drôme et Haute Loire)
SCOP	1 convention active
FRTF	Présence active à la commission sécurité

- 50% des partenaires ont eu un contact cette année (COFIL, AG...)
- Des actions ont été réalisées dans le cadre des conventions :
  - 23 ateliers de création DU auxquels ont participé 203 entreprises ;
  - 30 réunions d'informations auxquelles ont participé 370 entreprises ;
  - L'agence a répondu à toutes les sollicitations des OP (Journées de la prévention, Couloirs du bâtiment...)
  - L'agence contribue aux travaux des commissions régionales prévention de la FRTF et de la FFB Auvergne Rhône-Alpes.
- Organisation d'une rencontre sur le Dialogue social (DIRECCTE, CGT...)

### CIBLES

- FFB Départementales et régionale Auvergne Rhône-Alpes,
- CAPEB Départementales et Auvergne Rhône-Alpes,
- FRTF Auvergne Rhône-Alpes
- SCOP BTP Rhône-Alpes
- UNCP

### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE 1</b> Conquérir et piloter	Prendre contact avant le 1 <sup>er</sup> semestre avec suivant le plan de déploiement vu en COPIL AGENCE : FFB : Loire, Haute Loire, Drôme Ardèche et Haute Savoie. CAPEB : Allier, Loire, Rhône, Isère, Ardèche, Drôme et Haute Loire	Directeur d'agence Adjoints au Directeur d'Agence, Conseiller et Ingénieur Prévention identifiés
	Organiser des rendez-vous pour rencontrer 1x/an les SG et/ou les Présidents départementaux et régionaux (COPIL, AG...)	Directeur d'agence -Adjoints au Directeur d'Agence -
<b>AXE 2</b>  Soutenir les partenaires par des informations régulières dynamiques et une présence accrue dans les départements	Être force de proposition pour accompagner les partenaires dans le choix des sujets et dans l'animation de temps d'échanges	Directeur d'agence Adjoints au Directeur d'Agence, Conseiller et Ingénieur Prévention identifiés
	Accompagner les partenaires dans la réalisation des Ateliers DUER (Création et mise à jour)	
	Promouvoir les outils et solutions de l'OPPBT dont prioritairement monDOCuniquePrem's et PréventionBTPenDirect (notamment en envisager un 'encapsulage)	
	Transmettre une fois par trimestre le Preven'News suivant les sujets d'actualités régionales.	
	Participer aux événements prévention des fédérations départementales (Journées de la prévention, coulisse du bâtiment, salons...).	
	Intervenir en CA, AG ou manifestations locales pour promouvoir une approche positive de la prévention.	
	<b>SCOP BTP</b> : Réaliser les actions prévues dans la convention nationale de partenariat	Référent SCOP/Adjoints au Directeur d'Agence Directeur d'agence
<b>FRTP</b> : - Dresser le bilan des actions réalisées l'année écoulée et le présenter au secrétaire général et au président Participer aux travaux de la commission prévention.	Directeur d'agence - Adjoints au Directeur d'Agence - Correspondant TP	

	<p><b>Institutionnels de la Prévention :</b></p> <p>DIRECCTE</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participer au bilan du PRST 3 et à la construction du PST4</li> <li>- Participer au CPOM</li> </ul> <p>CARSAT</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Déployer les conventions régionales CARSAT (RA + Auvergne)</li> </ul>	<p>Directeur d'agence</p> <p>- Adjoint au Directeur d'Agence -</p>
	<p><b>Organisations Syndicales :</b> CGT</p> <p>Proposer au correspondant CGT régional une réunion avec la participation du membre CGT du CCR, en vue d'organiser une réunion d'information.</p>	<p>Directeur d'agence</p>
<p><b>AXE 3</b></p> <p>Leaders d'Opinion</p>	<p>Notre ambition est de faire des Chefs de file des ambassadeurs de la prévention.</p> <p>Suite de la réalisation de la cartographie des leaders, engager des actions selon les pistes déjà identifiées.</p>	<p>Tous les collaborateurs</p>

#### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

Organisations professionnelles :

- 6 conventions à renouveler dans l'année ;
- Nombre de réunions d'information 1 par semestre par département et pour chaque partenaire.
- Nombre d'ateliers DU ; 2 sessions DU par département et par semestre pour chaque partenaire (OP et SIST) ;
- Nombre de comptes-rendus de Comité de Pilotage Auvergne Rhône-Alpes transmis/ nombre de conventions signé (sur 12 mois glissants) ;
- Évaluation qualitative du COPIL (au regard des engagements des conventions et plan d'action) – Grille d'évaluation.
- Accompagner les Chefs de file pour les faire progresser en prévention.

#### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

Toute l'équipe suivant les contributions identifiées dans les plans d'actions individuels, soit

330 jours prévus pour l'ensemble de l'agence.



### SP 1.3.3 - PARTENARIAT AVEC LES SIST BTP

#### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

*Promouvoir les outils digitaux de l'OPPBTP auprès de l'ensemble des 34 services de santé de la Région AURA.*

*Développer des partenariats avec les SIST motivés pour animer des ateliers DUER et/ou organiser des réunions d'informations autour des travaux en hauteur.*

*Engager un service de santé de la Région dans une étude métier (MAECT) Electricité.*

#### OU EN SOMMES-NOUS ?

34 services de santé au travail interprofessionnels (SSTI) dont 4 à compétence BTP  
Réalisation d'une étude métier (Canalisateurs) en partenariat avec le SIST BTP 69.

#### CIBLES

- SIST BTP : 42-01-69-38 + SIST SECTION BTP= 73 et 74
- SIST : Pour les autres départements de la région AURA

#### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE 1 : MOBILISER &amp; PROMOUVOIR</b>	- Toucher les 34 services de santé pour promouvoir deux outils : MonDocUniquePrem's et PréventionBTPenDirect - La prorogation des CPOM et/ou renouvellement sont une opportunité pour faire la promotion des services et outils en ligne.	DIRECTEUR D'AGENCE /Adjoints au Directeur d'Agence / Ingénieurs de Prévention
	- Organisation d'une journée d'échanges avec les médecins du BTP Santé au travail (dpt : 69 et 38) en mars 2020	Docteur Chipier M.Benamar S.Le Meur
	- Animation du CRC BTP AURA – lieu d'échange opérationnel permettant de faire la promotion des outils OPPBTP.	DIRECTEUR D'AGENCE/ Adjoints au Directeur d'Agence



	- Présence partagée au salon Preventica	Directeur service de Santé BTP Tous
<b>AXE 2 : FORMER</b>	- Poursuivre les formations GNMST - BTP (2 / an)	Formateur
<b>AXE 3 : ENGAGER</b>	- Favoriser et faciliter la participation d'un service de santé aux Etudes Métiers (Electricité)	Référent MAECT agence + Médecin Conseil de l'agence

#### INDICATEURS DE SUIVI ET D'EFFICACITE

- Nombre de sessions DUER organisé par les SIST BTP.
- Nombre de réunions d'informations organisé par les SIST.

#### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

Toute l'équipe suivant les contributions identifiées dans les plans d'actions individuels, soit 50 jours prévus pour l'ensemble de l'agence

### SP 1-4 : LE DUER ET SON PLAN D'ACTION, UNE PRIORITE

#### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

*Amplifier et promouvoir l'utilisation de l'outil EvRP en ligne notamment mon DOCunique Prem's.*

#### OU EN SOMMES-NOUS ?

Le nombre de DU sur e-service est de 730 sur la région, depuis sa création

Les ateliers DUER collectifs ont été organisés, principalement dans le cadre du partenariat avec les OP :

- 25 ateliers de création DU auxquels ont participé 167 entreprises ;
- 4 ateliers de mise à jour des DU et du plan d'actions auxquels ont participé 17 entreprises.

Les DU individuels ont concerné 37 entreprises.

En revanche, le nombre d'ateliers DU organisés par les SIST reste faible.

#### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE 1 : PROMOUVOIR</b>	Promouvoir les outils EvRP en ligne à toutes les réunions d'informations	CP-IP



<b>AXE 2 :</b> ANIMER	Organiser des sessions de création et mise à jour DUER, hors cadre partenarial	CP-IP
<b>AXE 3 :</b> AMPLIFIER	Mettre en ligne la planification des Ateliers DUER pour permettre des inscriptions en direct (Pass SST...) et communiquer l'information.	Agence

#### **INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE**

- Nombre d'actions régionales de promotion de monDOCunique Prem's
- Nombre d'atelier DUER hors cadre partenarial

#### **MOYENS ET RESSOURCE PREVISIONNELS**

30 jours prévus pour l'ensemble de l'agence.

## SOUS-PROGRAMME 1-5 : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (FPC)

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

A l'issue de l'année 2020, l'agence aura promu l'offre de formation auprès d'un panel d'entreprises ciblées suivant deux approches ;

- Pour ancrer la prévention dans les entreprises qui sont en démarche d'accompagnement avec l'agence.
- Pour faire connaître de manière plus large notre offre de formation.

### OU EN SOMMES-NOUS ?

- Couplage offre de CONSEIL avec la FORMATION
- Démarche des Dirigeants à l'origine des formations Culture prévention
- Atterrissage 2019 : 95 % du budget

### AXES PRIORITAIRES MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE</b> Développement de notre offre de service Formation	<p><b>CIBLES</b> : Leaders, couvreurs, charpentiers façadiers de la campagne TH, et les grandes entreprises</p> <p>Accentuer le couplage <b>CONSEIL-FORMATION</b></p> <p>⇒ 80% des démarches d'accompagnement devront contenir une formation, levier de montée en compétence prévention pour de l'entreprise.</p>	Tous  DIRECTEUR D'AGENCE - Adjoints au Directeur d'Agence
	<p><b>CIBLES</b> : Entreprises de plus de 50 salariés connues de l'OPPBT avec formation depuis janvier 2017.</p> <p>Nous rencontrerons 56 entreprises de plus de 50 salariés pour leur présenter notre offre de formation susceptibles de répondre à leurs besoins (sources FPC\atelier Etioles) :</p> <p>⇒ 39 entreprises de 50 à 99 salariés ⇒ 37 entreprises de plus de 100</p>	Tous

### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- Suivi mensuel (CA, % marge...)



55 % des contrats d'accompagnement avec une formation  
28 % de taux de pénétration Directeur dans les 56 Entreprises démarchées

**MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS**

611 jours animations et prospection directe. Toute l'équipe suivant les contributions identifiées dans les plans d'actions individuels

PROJET AURA



## SP 1-6 : FORMATION INITIALE

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

Le contexte de la formation initiale est en mutation avec un grand nombre de réformes en cours. C'est ce paysage en transformation que nous devons poursuivre prioritairement nos actions vers les cibles suivantes les :

- enseignants de la formation initiale professionnelle
- et étudiants de l'enseignement supérieur BTP.

L'agence AURA va orienter son action de manière plus spécifique sur la FISUP pour promouvoir les nouveaux modules.

En deux mots, à l'issue de l'année 2020 l'agence aura non seulement déployé de manière concrète son partenariat avec le CFA BTP AURA en insistant sur l'Auvergne, mais aura aussi renforcé sa légitimité sur la FI SUP par de nouveaux contacts engagés.

### OU EN SOMMES-NOUS ?

#### Formation initiale

La convention CFA BTP AURA a été signée le 20 juin 2019 et concerne 13 CFA. Les actions principalement menées en 2019 sont visibles ci-dessous Directeur d'Agencens le tableau :

Participation au CHSCT – CSE des établissements : 5

#### Formation initiale Supérieure

Intervention au lycée de la Mâche et à Polytech Grenoble

Fiche action PRP		SP 1-6 - Formation initiale - 2019	
Étiquettes de lignes	Nombre de Fiche action PRP	Somme de Nbre de participants2	
100 minutes	50	2088	
Atelier Pédagogique en Prévention - APEP / JTE	5	37	
FI Sup	2	61	
Formation maître d'apprentissage	6	27	
<b>Total général</b>	<b>63</b>	<b>2213</b>	

### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE 1</b> Optimiser les ressources engagées sur la FI	Un nouveau correspondant FI SUP est désigné pour l'agence en remplacement de Cyril Boissy formateur AURA Ces ressources vont rayonner sur le périmètre AURA. - Pour la mission de coordination = Correspondant FI SUP Régis Ponce	Collaborateurs identifiés sur le sujet

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la mission des Animations FI SUP = David Billon - Régis Ponce – Robert Émeritat- Florian Lattard -</li> <li>- Pour les Animations APEP = Régis Ponce – Bernard Gavand exclusivement sur AURA</li> </ul>	
<p><b>AXE 2</b> Continuer le déploiement du partenariat régional avec les CFA BTP AURA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animations des APeP</li> <li>- Formation des maîtres d'apprentissage</li> <li>- Formation et accompagnements des chargés de prévention des CFA AURA</li> <li>- Participer à au moins un CHSCT/CSE, dans chaque CFA</li> <li>- Mobilisation des ressources pour l'animation des 100 minutes</li> <li>- Proposer de réaliser un atelier DUER sur 3 départements</li> <li>- Promouvoir le Prev en QUIZZ</li> </ul>	Référent FI PRO Avec l'appui des CP/IP
<p><b>AXE 3</b> Déployer l'offre FI'SUP</p>	<p><b>Cible</b> : les départements Génie Civil IUT LYON &amp; CHAMBERY</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer le nouveau Parcours A dans l'ensemble des IUT Génie Civil et Construction durable du territoire avec une proposition de convention d'animation</li> </ul>	Correspondant FI SUP DIRECTEUR D'AGENCE
<p><b>AXE 4</b> Promouvoir notre offre BAC+5</p>	<p><b>Cible</b> : un contact avec ENISE DE ST ETIENNE</p> <p>⇒ Proposer notre offre Bac plus 5 soit en e-learning (perspective chantier) soit en mixte (Blended learning)</p>	Correspondant FI SUP DIRECTEUR D'AGENCE

#### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- Nb ateliers DU/PA réalisé en CFA et nb entreprises concernées.
- Nb de CFA et d'apprentis impactés par la campagne 100' pour la vie – 8 animateurs pour 100'.
- Nb d'APeP animés et nombre d'enseignants formés
- Niveau d'information des écoles sur notre offre FI'SUP

#### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

181 jours en prévisionnel. Les collaborateurs de l'agence formés, suivant les contributions identifiées dans les plans d'actions individuels.



## Mobiliser et Développer la culture prévention

### SP1.7 Système de management Santé et sécurité au travail MASE

#### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

Engager et maintenir le lien avec l'association MASE et faire connaître la qualité de notre offre de service et de nos outils, ainsi que de nos formations aux adhérents de ces associations

#### OU EN SOMMES-NOUS ?

Un référent Mase est nommé pour assurer la liaison avec l'association locale. La participation au jury Awards de l'OPPBTP est assurée par l'IPA.

#### CIBLES

Entreprises labélisées ou en cours, prestataires pour les groupes industriels.

#### AXES PRIORITAIRES et MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE</b> Continuer à déployer notre partenariat	Proposer la participation de l'OPPBTP dans les réunions et manifestations organisées par le MASE	Référent MASE
	Promouvoir les outils OPPBTP, des formations Prev' action référencées et cas P&P	
	Présenter en interne des dossiers du trophée Mase et réaliser les VTT potentielles.	Ingénieur de Prévention Adjoint

#### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- Nombre de réunions et manifestations Mase auxquelles l'OPPBTP a participé.
- Nombre de formations Prévention réalisées pour le MASE.

#### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

- 15 jours en prévisionnel
- 10 jours pour la référente MASE dont 2 j pour l'IPA



PROGRAMME STRATÉGIQUE  
**#02**

# DIMINUER LES ACCIDENTS GRAVES ET MORTELS



**HORIZON  
2020**  
PLAN STRATÉGIQUE  
PREVENTIONBTP



## PROGRAMME PRIORITAIRE N°2 : MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE CIBLEES

Si l'indice de fréquence des accidents du travail dans le BTP a tendance à baisser ces dernières années, baisse confirmée pour 2017, ces accidents conduisent à déplorer de 110 à 150 décès chaque année (130 en 2015, 112 en 2016, 120 en 2017) en France. De plus, la part réelle des décès consécutifs à une maladie professionnelle imputable au BTP est certainement bien plus élevée que les 30 décès annuels indiqués par les statistiques AT/MP pour le CTN B.

La persistance d'une mortalité élevée est particulièrement inacceptable et tout doit être mis en œuvre pour la faire baisser. C'est une condition impérative de l'attractivité du métier, et de sa valorisation, c'est une exigence professionnelle incontournable. La baisse des accidents graves et mortels est l'objectif prioritaire de ce programme et de ses actions.

L'accompagnement des entreprises a toujours été et reste au cœur de la mission de l'OPPBTB et dans ces perspectives, ce programme a pour objectif d'aborder différemment l'accompagnement des entreprises et autres acteurs de la construction en développant des actions ciblées.

Ces actions peuvent traiter d'un risque donné dont la gravité est reconnue et être à destination d'un panel des entreprises les plus soumises à ce risque ou qui ont les moins bons résultats en termes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (cf. SP2-2).

L'ambition au travers de ces actions ciblées est de concentrer les ressources sur un objectif bien défini, de mieux identifier et combattre les risques, de mieux accompagner les acteurs et de permettre ainsi une meilleure identification des pratiques performantes et des facteurs de réussite. Ceux-ci pourront ainsi être mieux portés à la connaissance de la profession et donc mieux mutualisés.

Il s'agit donc de mettre en œuvre des modes d'accompagnement prenant en compte quelques principes nouveaux :

- S'appuyer sur un ciblage précis (**risques principaux**, ex. chute de hauteur ; **publics spécifiques** dont les CSE et CSSCT, les maîtres d'ouvrage, les grandes entreprises, etc., dans un cadre précis et maîtrisé)
- Privilégier une approche collective et mutualisée, sur des actions et des thèmes sélectionnés par la branche du BTP avec des résultats partagés et exploitables par le plus grand nombre.
- Mettre en place une évaluation et une mesure systématique des résultats

### Points clés

Dans le cadre de ce programme, il s'agit notamment de veiller à :

- Optimiser l'usage de nos ressources et l'efficacité de nos actions en les déployant vers des cibles identifiées, en termes de risques et publics spécifiques.
- Passer d'une logique unique d'accompagnement individuel (dont les résultats ne sont que la somme des actions individuelles), à une logique collective et mutualisée. La recherche systématique d'un retour d'expérience de nos actions et l'exploitation de celui-ci sont effectuées de façon à ce que les enseignements qui en sont tirés puissent profiter



à plusieurs entreprises (du même secteur, avec les mêmes problématiques, etc.) voire à la branche dans sa totalité.

- Porter une attention particulière à l'étude des accidents du travail (voir aussi SP3-2) et à la gestion des situations d'urgence (SP2-1), toujours avec une logique de retour d'expérience et donc de mutualisation.

### **Lien avec le Plan santé travail 3 (PST3) et la COG 2014-2017**

L'axe **PST 3**, plus particulièrement, en lien avec le programme prioritaire 2 (PP2) est :

- **L'axe 1 : Prévention primaire et culture de prévention.**

Dans cet axe, l'**objectif opérationnel n° 3 « mettre en œuvre une culture de prévention pour agir sur les risques professionnels prioritaires »** est particulièrement en phase avec le programme 2 car il privilégie les actions ciblées.

Il comprend notamment les actions 1.9 à 1.13 qui traitent du **risque chimique** et notamment de l'**amiante** (action 1.9), et les actions 1.14 et 1.15 destinées en priorité à la prévention des **risques de chute de hauteur**. On notera que l'action 1.15 est particulièrement axée sur la prévention des risques **en amont du chantier**, dans le cadre notamment de la **coordination SPS**.

La convention d'objectifs et de gestion (COG) 2014-2017 de la CNAM-TS met en avant dans son programme d'action 1.1, la nécessité de « **réduire les risques sur des cibles prioritaires** » et notamment ceux concernant les chutes de hauteur.

### **Les sous-programmes**

Ce programme comporte 7 sous-programmes.

- SP2-1 : Accompagnement des entreprises en situation d'urgence
- SP2-2 : Actions ciblées par risque et prioritaires
- SP2-3 : Accompagnement des CHSCT & CSE
- SP2-4 : Accompagnement des grandes entreprises
- SP2-5 : Accompagnement des maîtres d'ouvrage
- SP2-6 : Coordonnateurs SPS
- SP2-7 : Accompagnement individuel d'entreprise (hors situation d'urgence)

Tous ces sous-programmes sont déclinés en agence dans le cadre du PRP par l'intermédiaire d'actions concrètes adaptées au contexte local.

**Les actions relatives à ces sous-programmes sont décrites dans les fiches actions présentées ci-après.**



## SP 2-1 : GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

Soutenir et accompagner les entreprises confrontées à un accident grave et mortel, un arrêt d'activité, une mise en demeure pour les aider à se mettre en conformité. Les retours d'expériences de ses situations seront collectés afin de les mutualiser auprès de la profession.

### OU EN SOMMES-NOUS ?

Evolution du nombre d'AT :

	2018	2019 (au 30/09)
AT mortel	12	7
AT connus	26	27

Le taux de transformation est de : 16% pour les AT et 9% pour les SU

### CIBLES

- Toutes les entreprises ayant un accident grave ou mortel.
- Entreprises demanDirecteur d'Agencent une aide à la suite d'un arrêt de chantier, d'un courrier IT ou d'injonction.

### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE 1</b> Être en veille sur les AT	Maintenir le lien avec les IT et la CARSAT sur le terrain Assurer la veille via la presse	Tous CP-IP
<b>AXE 2</b> Accompagner les entreprises en AT	S'appuyer sur l'offre de service, suivant l'écoute du besoin. Promouvoir le couplage conseil-formation Relancer les entreprises ayant eu un AT grave ou mortel qui n'ont pas sollicité l'OPPBTP depuis plus de 6 mois suivant l'évènement	Adjoints au Directeur d'Agence Avec CP/IP concerné(s)
<b>AXE 3</b> Faire connaître cette offre de service auprès des parties prenantes	Promouvoir l'information lors des interventions collectives Communiquer auprès des Institutionnels lors de réunions communes Publier un article dans la newsletter destinée aux OP	Tous  DIRECTEUR D'AGENCE et Adjoints au Directeur d'Agence I

Commenté [RV1]:

Commenté [RV2R1]:

### INDICATEURS DE SUIVI ET D'EFFICACITE

- Nbre d'AT enregistré



- *Taux d'accompagnement suite SU - suite AT et global (ce taux est suivi à titre indicatif).*

#### **MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS**

---

Toute l'équipe est mobilisée sur ce SP et affectera le temps nécessaire suivant les situations, soit 200 jours provisionnés.

PROJET AURA



## SP 2-2 : MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE CIBLEES PAR RISQUES PRIORITAIRES

---

### Prévention des chutes de hauteur (SP 2.2.1)

#### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

---

➤ **Développer la performance par une approche « Culture prévention »**

Au fil de nos retours d'expérience, nous avons observé que l'amélioration durable de l'évaluation et de la gestion des travaux en hauteur nécessite d'engager les acteurs de l'entreprise dans une démarche globale d'amélioration de la performance prévention de l'entreprise.

La montée en compétence des acteurs en prévention, leur implication dans l'organisation et la définition spécifique de leurs responsabilités constituent les fondations de cette démarche qui se décline selon quatre étapes clés :

- Former et accompagner le **chef d'entreprise** pour définir et communiquer sa stratégie prévention.
- Former et accompagner l'**encadrement technique et de proximité** dans l'organisation et la mise en œuvre de la prévention sur les chantiers.
- Former et accompagner **les compagnons sur les chantiers** pour acquérir le réflexe prévention au quotidien.
- Former et accompagner **des chargés de prévention** pour animer la prévention dans l'entreprise et sur les chantiers.

➤ **Une première approche technique sans perdre de vue notre démarche d'amélioration globale**

Nous avons également observé qu'une cible nouvelle en 2019, les charpentiers-couvreurs de 10-19 étaient très sensibles aux approches plus techniques qui correspondent globalement plus au niveau de leur culture de prévention.

De ce fait, nous nous appuyons de plus en plus sur des premières actions courtes et des accompagnements d'assistance techniques avant d'engager plus durablement les entreprises.

➤ **Progresser sur la notion de mesure**

Afin d'évaluer les progrès des entreprises, l'agence a fait le choix de réaliser systématiquement une grille « culture prévention » lors de la réalisation du diagnostic travaux en hauteur. Cet indicateur nous permettra d'analyser le résultat et/ou l'impact de nos accompagnements ou de toutes autres actions menées au sein de l'entreprise sur sa culture prévention.

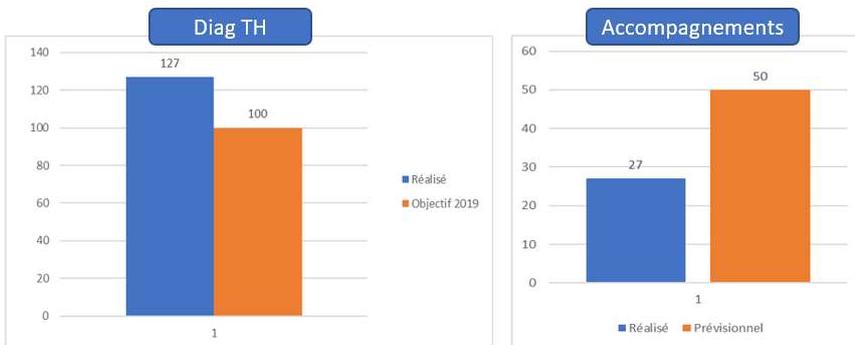
Des retours d'expérience seront régulièrement animés et formalisés en équipe. L'usage de divers supports multimédia sera privilégié afin de formaliser au mieux et de façon la plus efficace nos retours d'expérience et de la capitaliser.

#### OU EN SOMMES-NOUS ?

---

Pour rappel, trois cibles et typologies d'entreprise étaient identifiées pour l'année 2019 :

1. Entreprises du **cœur de cible initial accompagnées et/ou diagnostiquées** par l'OPPBTB (20 à 49 salariés - 4 codes risques : couverture-bardage charpente, maçonnerie gros-œuvre, traitement de l'amiante et constructions métalliques).
2. Entreprises de « Charpentes » et « Couverture par éléments » dont :
  - Les **activités de bardage 4391b** dans le métier « couverture par éléments ».
  - Les entreprises du **cœur de cible initial** accompagnées et/ou diagnostiquées par les CARSAT.
3. Entreprises de **couverture** 20-49 adhérentes à l'UMGCCP (ex : UNCP) sur mobilisation de leur syndicat et qui n'ont pas bénéficié de l'accompagnement en première phase.



Une bonne dynamique de réalisation des Diagnostics travaux en hauteur et des accompagnements temporisés par des actions courtes d'assistance technique.

### CIBLES





L'agence va intégrer deux nouvelles cibles dans son périmètre d'action :

- 50 façadiers avec un effectif de plus de 20
- Les TPE les plus touchées par les chutes

### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE 1</b> Mobiliser les entreprises ciblées	Mobiliser de nouvelles entreprises dans la campagne TH, notamment les 50 façadiers identifiés	Tous
	Impliquer les OP et nos partenaires dans la mobilisation des entreprises qui ne répondent pas à nos sollicitations	Tous
<b>AXE 2</b> Améliorer la performance prévention des entreprises	S'appuyer sur l'offre de service pour proposer le parcours le plus adapté à l'entreprise	Adjoints au Directeur d'Agence avec CP/IP concerné(s)
	Engager un maximum d'actions et d'accompagnement pour améliorer la performance prévention de l'entreprise en s'appuyant sur le couplage conseil-formation	
	Relancer les entreprises sans accompagnement après diagnostic initial depuis plus de 6 mois	
<b>AXE 3</b> Engager les TPE par une approche positive et la promotion d'une offre de service adaptée	Organiser et animer des réunions de promotion de la prévention sur chaque département auprès des TPE	Tous
	Communiquer auprès des Institutionnels lors de réunions communes	
	Publier un article dans la newsletter destinée aux OP	Julien Asselin et DIRECTEUR D'AGENCE
<b>AXE 4</b> Mesurer les progrès et capitaliser les retours d'expérience	Animer des temps de retours d'expérience en fonction des temps collectifs et de suivi individuel	Adjoint et DIRECTEUR D'AGENCE
	Mettre en place la collecte et la formalisation des retours d'expérience en entreprise	Adjoints au Directeur d'Agence
	Communiquer les Rex auprès des entreprises et de nos partenaires	Tous

CIBLES	Nb AURA	Nb 2020	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	Prév
Entreprises 14-18	159 (avec diag initial)	15	Diag TH + Grille Cult Prév	15
			CA	15
Entreprises Charp / Couv 10 à 49	261	100	Diag TH + Grille Cult Prév	100
			CA	30
Entreprise UMGCCP	Selon retour	100%	Diag TH + Grille Cult Prév	3
			CA	2
	50	50	Diag TH + Grille Cult Prév	40



Travaux de façade (code NAF Peinture Vitrerie)				CA	15
------------------------------------------------	--	--	--	----	----

En complément des diagnostics et des contrats d'accompagnement, des actions courtes de conseil seront également réalisées.

### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

#### Indicateur de performance :

- Evolution permanente de la note O/T/H des diagnostics
- Evolution de la culture prévention de l'entreprises.

#### Indicateurs d'activité :

- Nombre d'entreprises accompagnées (DDP, Contrat d'accompagnement) ;
- Nombre d'entreprises diagnostiquées (diagnostic initial) ;
- Taux d'accompagnement / nombre d'entreprises diagnostiquées ;
- Nombre de participants aux réunions collectives d'information TH ;
- Nombre de participants aux ateliers « PPSPS, mode opératoire » animés ;
- Nombre et qualités des retours d'expérience produits par les équipes.

### RESPONSABLES MISE EN OEUVRE prévisionnelles

---

Un temps total de 755 jours est prévu dont :

- 650 pour les CP/IP
- 15 Entreprises\* sélectionnées par les Conseillers pour 100% d'atteinte du parcours.



## SP 2-2-2 : MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE ciblées : travaux en milieu hyperbare

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

A l'issue de l'année 2020, les entreprises ciblées dans ce programme auront à minima réussi l'étape 1 de leur certification (audit au siège de l'entreprise) afin de poursuivre leur progression vers l'étape 2 de la certification)

### OU EN SOMMES-NOUS ?

#### Renforcement de la compétence de l'OPPBTP :

Création d'une équipe constituée de CP et IP volontaires (L. DALIBERT, A. OBEIN, F. LATTARD, G. CUQUEMEL, G. RICHEBOIS, P. KAMINSKI, C. PARODI et L. ELIAS) ; base d'un pôle de référents permettant une couverture (presque) nationale.

Formation spécifiques et immersion sur chantier

**Identification des entreprises concernées par l'action et répartition de ces entreprises sur les membres de l'équipe.**

**Réunions avec des entreprises concernées : 3 réunions à Marseille**

**Identification et qualification des situations de travail spécifiques au métier en vue du complément de l'outil monDOCunique Plus**

### CIBLES

Les entreprises de travaux hyperbares mention A (travaux sous-marins) prioritairement mais aussi quelques entreprises mention D (activité de tunnelier et chambres de soudure) et mention B (activités subaquatiques hors scaphandrier) réalisant des interventions. A la condition que celles-ci soient adhérentes à l'OPPBTP, comme les mentions A

### AXES PRIORITAIRES et MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE 1</b> Mobiliser les entreprises ciblées	<ul style="list-style-type: none"><li>- Prendre contact avec les entreprises de la cible 2020 (mention A adhérents)</li><li>- Réaliser les diagnostics initiaux</li><li>- Réaliser l'accompagnement des entreprises de travaux hyperbares mention A</li><li>- Proposer à chaque entreprise la réalisation d'un DUER sur notre outil monDOCunique dès extension de celui-ci aux travaux sous-marins</li><li>- Compléter les informations dans Dynamics</li></ul>	Le référent hyperbare



	<ul style="list-style-type: none"><li>- Poursuivre les réunions d'informations à destination des entreprises</li><li>- Participer aux 4 réunions du groupe hyperbare</li></ul>	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

**INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE DANS LA REGION PACA-Corse :**

- Nb d'entreprises hyperbare accompagnées : 6 (3 par référent PACAC)

**MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS**

Le correspondant est Florian LATTARD. 60 jours seront consacrés à cette activité.

---

PROJET AURA



## SP 2-3 : ACCOMPAGNEMENT DES CSE

---

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

---

*Dans le cadre de la mutation du système des instances de représentation du personnel, l'ambition de l'Agence est de montrer l'importance du rôle des membres du CSE comme des acteurs du dialogue social qui participent à la prévention et performance de l'entreprise.*

*A l'issue de l'année, une grande partie des CSE sera identifiée et connue avec pour ambition de faire connaître l'offre de service OPPBTP.*

### OU EN SOMMES-NOUS ?

---

L'agence Auvergne Rhône-Alpes est intervenue auprès de 40 entreprises avec un CHSCT.

La participation aux CHSCT / CSE visait principalement, les objectifs suivants :

- Poursuivre la participation aux réunions en étant force de proposition
- Présenter nos outils et promouvoir l'offre de formations
- Engager et poursuivre nos contacts avec les CSE
- Participer le plus possible aux premières réunions CSSCT afin d'accompagner les membres dans le nouveau fonctionnement des réunions

Les principales difficultés sont de :

- cibler au mieux les participations des CP/IP compte tenu du nombre croissant des CSE
- mettre à jour Dynamics 365 sur le nouveau statut CSE
- obtenir de la visibilité sur la planification des CSE pour organiser les participations des CP-IP

### CIBLES

---

La cible prioritaire reste les CHSCT/CSE existants en poursuivant notre présence selon le ciblage suivant :

CHSCT/CSE des grandes Entreprises : dans le cadre des actions engagées, en lien avec le service Grandes Entreprises, les Conventions Régionales et les entreprises ayant nouvellement créé un CSSCT

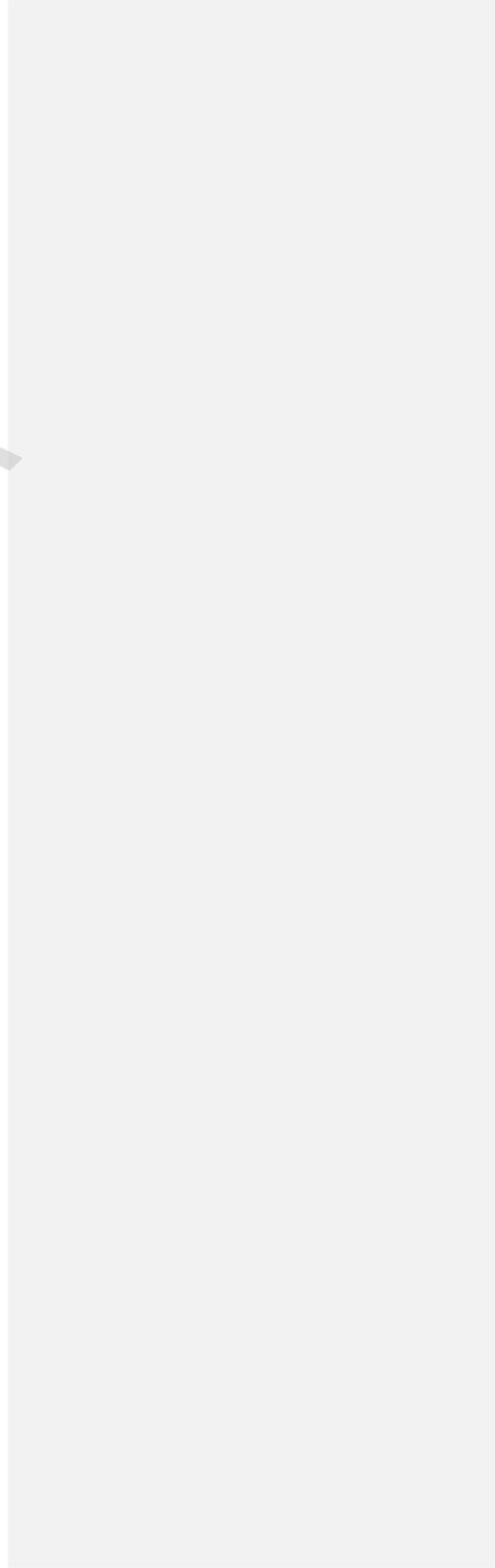
Les GBF à suivre : Razel-Bec, Legendre, Eurovia, Eurovia Filiales spécialisées, ETF, Rabot Dutilleul, NGE Fondations, Spie Batignolles, Colas, Eiffage Centre Est, Eiffage Energie Centre Est, Bouygues Bâtiment Sud Est, Demathieu et Bard et BLB (sa filiale).

CHSCT/CSE des Chefs de file

CSE des entreprises ciblées par les campagnes travaux en hauteur



PROJET AURA





## AXES PRIORITAIRES et MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>AXE 1</b> Connaître nos clients	Actualiser Dynamics 365, dès la création d'un CSE	CP-IP
	Confier à une Assistante, la mission de mailing	Assistantes
	Mailing adressé aux Ets de plus de 50 identifiés en leur demandant de nous fournir le planning annuel	
	mise à jour dans la base Dynamics, suite au retour emailing pour les non réponses assurer une relance téléphonique	
	100 participations aux réunions CSE-CSSCT (y compris GBF), pour l'année.	CP-IP
	Utiliser la grille d'évaluation de la maturité du CSE / CSSCT dès sa finalisation	CP-IP
<b>AXE 2</b> Être visible pour le conseil et la formation	Participer à au moins une réunion CSSCT dans 100% des grandes entreprises ciblées	CP-IP
	Présenter nos outils et Promouvoir l'offre de formations	CP-IP
	Participer aux CSE des entreprises ciblées par la campagne TH	CP-IP

### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- Nombre de participations aux réunions de CHSCT, CSE, CSSCT.
- Nombre de mises à jour CHSCT en CSE / CSSCT dans Dynamics.
- Nombre de stagiaires formés.

### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

Le temps alloué pour l'équipe AURA sera consolidé suivant les plans d'actions individuels, soit 140 jours.



## SP 2-4 : ACCOMPAGNEMENT DES GRANDES ENTREPRISES

---

### OBJECTIFS EN AURA

---

Notre ambition pour les Grandes Entreprises se décline en 3 axes :

1/ Maintenir et développer le réseau :

- Maintenir le contact avec les GE régionales en ayant au moins un contact / an.
- Rencontrer les Dirigeants au niveau régional.

2/ Développer l'offre de service :

- Proposer le « PASS Sous-Traitants » pour engager plus d'entreprises en prévention.
- Décliner les conventions nationales dans les filiales des GE.
- Continuer à impacter les CHSCT <et futurs CSE.

3/ Communiquer sur notre savoir-faire

- Promouvoir l'offre de formation.
- Cibler nos retours d'expérience (VTT, P&P...), via les grands chantiers.
- Déployer les travaux issus de la DT et des partenariats issus de l'innovation

### OU EN SOMMES-NOUS ?

---

#### Organisation :

Un Référent est nommé afin de suivre les Grandes Entreprises pour :

- Coordonner les actions au niveau régional (conventions régionales, prestations locales et déploiement de la feuille de route)
- Assurer le lien avec la Direction des grandes entreprises.

#### Conventions :

Au-delà des conventions nationales existantes, dont la liste est tenue à jour par la Direction des Grandes Entreprises, l'Agence AURA déploie deux conventions régionales, axées essentiellement sur la sous-traitance avec :

- Eiffage Construction Centre Est
- Bouygues Construction Centre Est

Les actions suivantes ont également été mises en œuvre :

- VTT : Présentation et ouverture des droits (lecture et/ou écriture)
- P&P : Formation de relais HSE à la réalisation des P&P.

#### Journées Sécurité :

Les sollicitations des grandes entreprises pour participer aux journées sécurité augmentent au niveau national.

En 2019, 4 participations ont été enregistrées auprès des entités suivantes :

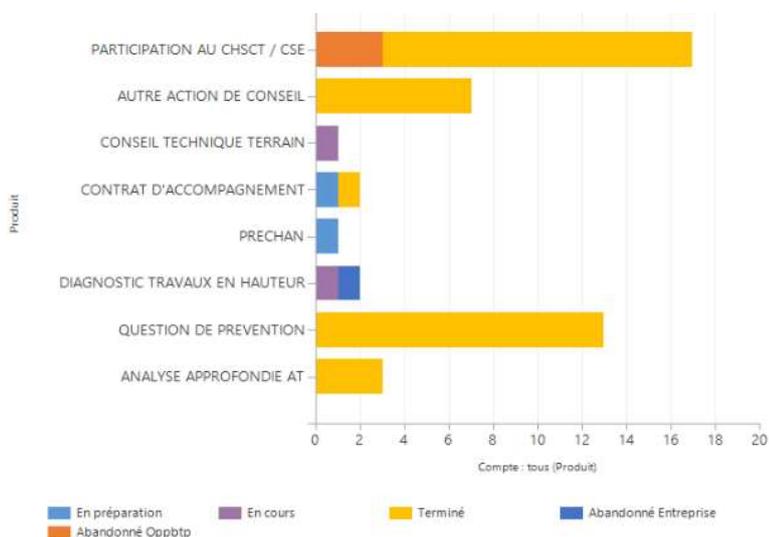
- Eurovia Alpes
- Bouygues Energie Services
- Bouygues Bâtiment Sud Est

**Culture sécurité (ICSI) :**

Les démarches se poursuivent au niveau national, l'Agence AURA reste attentive aux sollicitations locales s'y référant et poursuit sa participation aux CHSCT / CSE.

La démarche simplifiée auprès de BLB a été finalisée par une restitution au CODIR. Cette prestation peut faire l'objet d'une déclinaison auprès des entreprises répondant à ce besoin.

**Autres MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE initiées :**



**CIBLES**

- Entreprises nationales faisant l'objet d'une démarche avec la Direction GE :

Entreprises sous convention	Entreprises avec une démarche ICSI
LEON GROSSE	Eurovia et ses filiales (ETF, par ex.)
RAZEL-BEC,	Spie Batignolles Sud-Est
SPIE BATIGNOLLES,	Rabot Dutilleul
SPIE,	NGE Fondations
EIFFAGE Infrastructures,	UTB
VINCI Construction Terrassement,	
COLAS,	
EUROVIA	



- Entreprises suivies en Région AURA:

Entreprises	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	Commentaires
Eiffage Construction	Convention régionale	Déploiement secteurs sur 4 secteurs
Bouygues Construction	Convention régionale	Expérimentation du PASS SST
D&B – filiale BLB	Culture prévention	Déploiement actions par BLB – soutien OPPBTP
D&B	Grand chantier	Extension de la ligne de métro Oullins
Implenia	Grand chantier	Le CERN
Vinci-VCT – filiale Benedetti G.	Convention nationale	Fiches métiers curage
Vinci – filiale Campenon Bernard	Innovation	
Leon Grosse	Culture prévention	Diag Engagement - ACE
Eiffage – filiale Gauthey	Culture prévention	En attente – réorganisation
Colas	Formation CSE	En cours
Colas – filiale Colas Rail	Silice – Culture sécurité	Courant 2020 – arrivé nouvel HSE

#### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	GE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
AXE1 Développer une offre de service adapté aux GE	Participation aux Journées sécurité Suivant les demandes des GE	Priorité aux GE en cours d'actions listes ci-dessus	Tous les collaborateurs
	Diagnostic Culture sécurité simplifié	Suivant les demandes : Gauthey - en attente Peretti - en cours	Ingénieur de Prévention adjoint Avec CP/IP concerné(s)
	PASS SST, suivant l'expérimentation BY SSE	Bouygues Sud Est	Ingénieur de Prévention adjoint en coordination sur les 3 agences LR, PACA et AURA
	Approche AT Risques majeurs et prioritaires	Suivant les besoins GE	Ingénieur de Prévention adjoint avec CP/IP concerné(s)
AXE2 Promouvoir l'approche positive	Formation P&P	Pour tout contact, promouvoir l'approche P&P	Tous les collaborateurs
	Cas P&P	Détecter les cas à étudier : ETF – en cours	
AXE3 Accompagnement des entreprises	Suivi des conventions régionales Signature de nouvelles conventions	- Eiffage Construction CE - Bouygues Sud Est - EDF - SUEZ - Vinci - Colas Rail - D&B	Ingénieur de Prévention adjoint DIRECTEUR D'AGENCE et Ingénieur de Prévention Adjoint
	Accompagnement des GE	Suivant les besoins : - Leon Grosse - VCT \ Benedetti Guelpa	Tous CP-IP, en lien pour l'analyse du besoin avec Ingénieur de Prévention adjoint
	Formation	Pour tout contact, promouvoir la formation	Tous les collaborateurs



AXE4 Développer des relations de confiance avec les GE	Prendre contact avec les Directions de filiales régionales	Priorités aux GE en cours d'actions listées ci-dessus	Ingénieur de Prévention Adjoint
	Créer un événement de promotion de l'OPPBTP et de partage d'expérience	Tous les GE régionales sur les thèmes : - Dynamique innovations, - Capitalisation rq chimiques - REX Culture prévention et les outils	Ingénieur de Prévention suivant validation DIRECTEUR D'AGENCE

#### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- *Nb. Personnes formées par l'OPPBTP, +10% en 2019 ;*
- *Nb. Directeurs régionaux des entreprises ciblées rencontrés ;*
- *Nb de sous-traitants impactés par les conventions spécifiques*
- *Nb de PASS SST délivrés*
- *Nb d'accompagnements auprès des GE*

#### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

Ressources dédiées au suivi des grandes entreprises :

J.C Gouverneur  
S. Toubin  
T. Galea

Les contributeurs complémentaires à la mise en œuvre de ce sous-programme sont :

- Cyril Boissy dans le cadre de l'offre de formation ;
- Un référent dans le cadre du suivi ASE BTP ;

soit 250 jours prévisionnel.



## SP 2-5 : ACCOMPAGNEMENT DES MAITRES D'OUVRAGE

---

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

---

*Il n'y a pas d'action ciblée, l'agence Auvergne Rhône-Alpes se contente de répondre aux sollicitations des MOA au cas par cas, notamment :*

- *Bailleurs sociaux dans le cadre du programme Amiante (Lyon Métropole Habitat, Est Métropole Habitat)*
- *TELT dans le cadre du passeport accueil*

*Les sollicitations d'EDF et du Conseil général 73 sont à l'étude pour travailler éventuellement sur le passeport accueil ou le pass sous-traitant.*

*En lien avec les grands chantiers, l'OPPBTP doit rester visible des Moa*

### OU EN SOMMES-NOUS ?

---

Peu d'actions en 2019 en dehors de réponses à des sollicitations de grandes MOA régionales.

Toute sollicitation fera l'objet d'un échange avec la DD ou la DO afin d'évaluer l'opportunité qu'elle peut représenter.

Dans le cadre de la convention entre la CARSAT RA et l'OPPBTP, une information sur les actions spécifiques décidées fera l'objet d'une information respective notamment pour les formations potentielles à dispenser.

### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

---

Nombre de réponses aux sollicitations des maîtres d'ouvrage.

### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

---

Total de 32 jours dont :

DIRECTEUR D'AGENCE et Adjoints + Formation : 10 jours à ventiler sur les actions des bailleurs sociaux et les grands chantiers.

CP/IP : 22 jours en support des actions qui pourraient être engagées.



## SP2-6 : ACCOMPAGNEMENT DES COORDONNATEURS SPS

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

Les clubs SPS sont pilotés par la CARSAT. L'agence AURA, assure une présence et co-anime les club CSPS, suivant les sollicitations.

Le relais CSPS reste un acteur intéressant dans le cadre de nos missions. Nous répondons au cas par cas à leur demande.

### OU EN SOMMES-NOUS ?

Une convention de partenariat entre la CARSAT Rhône Alpes et l'OPPBTP AURA, en cours de signature stipule les modalités concernant le mode de fonctionnement des actions relatives à la coordination SPS :

- La CARSAT Rhône Alpes reste en charge du pilotage et de l'animation des Clubs SPS RA existants.
- L'OPPBTP est invité aux réunions afin d'intervenir sur des thèmes définis en COPIL.

En 2019, un référent David Billon a été nommé pour participer aux différentes réunions SPS et assurer l'interface avec cette cible.

### CIBLES

- Coordonnateurs SPS salariés ou indépendants

### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>Axe 1 :</b> participation au Club SPS	Poursuivre, en partenariat avec la Carsat et la DIRECCTE, l'animation du club des coordonnateurs SPS Auvergne Rhône-Alpes	Correspondant CSPS
	Remonter vers la Direction technique et l'IPA de l'Agence, les retours d'expérience collectés au cours des réunions du club CSPS avec l'objectif d'enrichir l'espace dédié à la profession du site internet de l'OPPBTP.	
<b>Axe 2 :</b> Identifier les CSPS pour la promotion digitale	Entretien et développer la base de données CSPS en enregistrant dans D365 l'ensemble des CSPS régionaux, en distinguant ceux qui participent aux réunions du club, de manière à toucher un public le plus large possible	Tous
	Inciter les CSPS à ouvrir un compte dans e-Service	



## INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

---

- *Nb de réunions réalisées*
- *Nb de CSPS présents aux réunions (obj.+10%)*
- *Nb de CSPS assistant à une réunion du club pour la première fois*
- *Nb de comptes ouvert par des CSPS dans e-Service (obj. : + 25%)*

*Les contacts SPS seront systématiquement saisis sur D365.*

## MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

---

- L'animation et le pilotage du club CSPS ainsi que les remontées de retours d'expérience seront assurées par le référent.
- L'entretien et le développement de la base de données CSPS pour les emailings promotionnels (promotion de l'espace dédié site, promotion des outils, etc.) seront assurés par le référent.

soit 30 jours.

## SP 2-7 : ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS

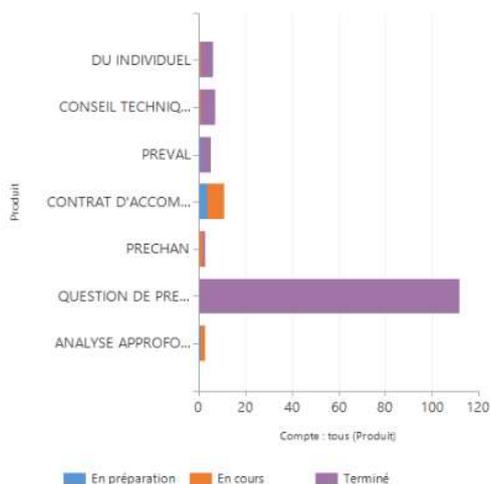
### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

Ce sous-programme a pour but de permettre aux équipes :

- de poursuivre des actions avec leur réseau d'entreprises qui s'engagent dans un parcours visant à faire évoluer leur niveau de culture prévention.
- de valoriser un retour d'expérience pour la branche du BTP (VTT, P&P, ...)
- de développer la dynamique autour du réseau CAP prévention. En effet celui-ci favorise la collecte de retours d'expérience par le partage de pratiques des entreprises précédemment accompagnées.

### OU EN SOMMES-NOUS ?

Les actions entreprises en 2019 auprès des entreprises du SP 2.7 se ventilent comme suit, et restent conforme au ciblage H2020 ainsi qu'à l'offre de service.



Le réseau CAP Auvergne Rhône-Alpes compte 545 adhérents.

### CIBLES

- Entreprises exemplaires parmi le réseau d'entreprises des préventeurs, dont les entreprises adhérentes au réseau CAP Prévention
- Entreprises sollicitant un accompagnement dans le cadre d'un parcours favorisant la culture prévention (ACE, Chargé de prévention, ...)
- Entreprises entrant dans le cadre de partenariats (convention nationale SCOP BTP, ...).

## AXES PRIORITAIRES ET MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE

**Proposer et réaliser** les accompagnements adaptés pour ces entreprises (diagnostics, assistance technique, accompagnements longs, formations, approche positive de la prévention).

Avec l'accord de l'entreprise, exploiter les retours d'expérience issus de l'accompagnement (bonnes pratiques, solutions chantiers, études P&P, etc....) pour alimenter la base de données REX mutualisable pour toute la branche.

**Développement et animation** du réseau CAP Prévention mobilisant un vivier d'entreprises exemplaires, suivant le plan d'action ci-dessous. A l'occasion des 10 ans du CAP Prévention, des évènements seront organisés en région pour la session de juin 2020.

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>Axe 1</b> Mobilisation CAP	Relancer les entreprises adhérentes suite aux invitations pour les encourager à participer	CP-IP-Assistantes
	Proposer l'adhésion de nouvelles entreprises lors d'un accompagnement	
	Recontacter toutes les entreprises accompagnées dans le cadre de la campagne TH pour proposer une adhésion	
Développer la cooptation		
<b>Axe 2</b> Valorisation et Promotion de CAP	S'appuyer sur nos outils de promotion (plaquette, témoignages.)	
	Valoriser les correspondants CAP par des témoignages, rédacteur d'articles...	

### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- Nombre d'entreprises accompagnées ;
- Taux de nouveaux adhérents CAP/nombre d'accompagnements (sur l'ensemble des SP) ;
- Nombre de réunions CAP Prévention animées ;
- Évolution de nombre de participants par réunion CAP Prévention.

### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

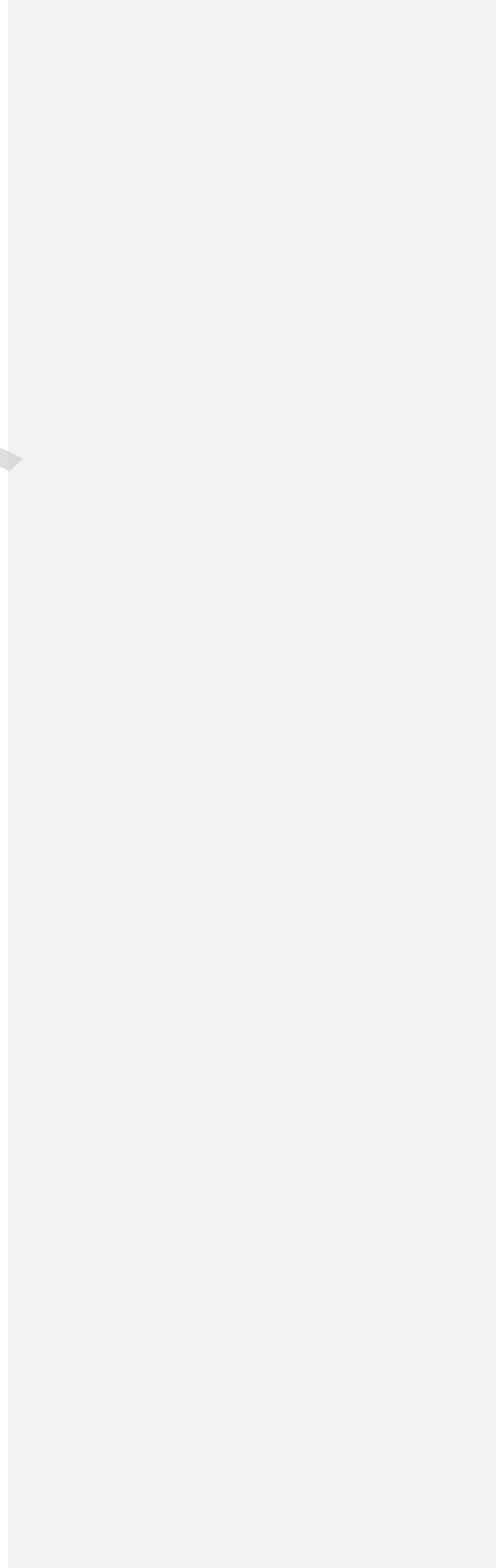
Un temps total de 347 jours pour l'accompagnement individuel et l'animation de CAP est prévu pour l'ensemble de l'Agence.

PROGRAMME STRATÉGIQUE  
**#03**

**AMÉLIORER  
LES CONDITIONS  
DE TRAVAIL**



PROJET AURA





## **Programme prioritaire n°3 : Améliorer les conditions de travail**

De nombreuses études et analyses techniques développées dans le cadre du plan HORIZON 2015 ont démontré le potentiel d'innovation et de diffusion pour des solutions performantes d'amélioration des conditions de travail, favorables à la prévention de l'usure professionnelle et au maintien dans l'emploi.

En particulier, l'exploitation systématique des retours d'expérience lors des actions de terrain des conseillers de l'OPPBT, des innovations proposées par les entreprises, fabricants de matériaux et matériels ou entreprises du BTP, permet de construire des bases de solutions facilement exploitables par les entreprises

**L'objectif de ce 3<sup>ème</sup> programme stratégique porte donc sur l'amélioration des conditions de travail** grâce au développement de **solutions innovantes issues de travaux d'études et d'observation sur les chantiers, de retours d'expérience des actions de terrain** des personnels de l'Organisme et de certains services de santé partenaires.

Les études seront généralement conduites dans le cadre de partenariats avec les syndicats professionnels sachant que les fabricants de matériels et matériaux seront chaque fois que possible associés pour assurer une meilleure mise en application des solutions trouvées.

### **Points clés**

Dans le cadre de ce programme, il s'agit notamment de veiller à :

- Faire évoluer et maintenir la base de données « Conditions de travail », à partir des retours d'expérience de terrain, dont les analyses d'accidents du travail à partir de l'application de saisie et exploitation des données développée et livrée en 2019 ;
- Développer, en partenariat avec les organisations professionnelles et/ou syndicats de métiers et les Services de santé au travail les « études métiers et conditions de travail » ;
- Réaliser des études techniques et actions de veille en collaboration avec d'autres organismes ;
- Formuler des préconisations aux constructeurs, distributeurs et normalisateurs, sur la base des résultats des études techniques et des participations aux commissions de normalisation.

### **Lien avec le Plan santé travail 3 (PST 3)**

L'axe du **PST 3** plus particulièrement en lien avec le programme prioritaire 3 (PP3) est :

- **L'axe 1 : Prévention primaire et culture de prévention.**

Dans cet axe, **l'objectif opérationnel n° 2 qui concerne « l'usure professionnelle »** est en convergence avec les AXES PRIORITAIRES du PP3.

Les MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE 1.6 « **Évaluer et diffuser les démarches et les outils développés notamment en matière de prévention des TMS** » et 1.7, « **Agir en amont sur la conception des équipements et des lieux de travail** » sont à rapprocher des objectifs des sous-programmes du PP3.

### **Les sous-programmes**



Ce programme comporte 7 sous-programmes.

- SP3-1 : Pénibilité
- SP3-2 : Base de données « Solutions Conditions de travail »
- SP3-3 : Études « Conditions de travail »
- SP3-4 : Risque chimique - Études et outils techniques (et notamment risque amiante et silice)
- SP3-5 : Constructeurs et normalisation

Ces sous-programmes sont plus spécifiquement pilotés par la direction technique de l'OPPBTP.

Néanmoins, les agences y contribuent de façon notable par la mise à disposition de collaborateurs pour les études risques chimiques (SP3-4), les études métiers et conditions de travail (SP3-3), par le recueil de situations et solutions « conditions de travail » et l'analyse des accidents du travail portés à notre connaissance (SP3.2)

**Les actions relatives à ces sous-programmes sont décrites dans les fiches actions présentées ci-après.**



## SP 3-2 : BASE DE DONNEES « SOLUTIONS CONDITIONS DE TRAVAIL »

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

Par le biais des contacts entreprises, l'objectif est de formaliser et de mettre à disposition des solutions pratiques de prévention, issues des retours d'expériences et des études métiers.

### OU EN SOMMES-NOUS ?

La contribution de l'agence Auvergne Rhône-Alpes s'effectue par les actions suivantes :

- Assistance « prevention-btp »
- Enrichissement de la base de Questions / Réponses (les Q/P sont mises en ligne sur Teams afin de partager avec les équipes les réponses complexes).
- Augmentation des VTT réalisées (Veille Technique Terrain)  
Dans le cadre du partenariat avec les grandes entreprises, nous avons effectué la promotion et ouvert les droits pour la création et/ou consultation de la base de données VTT pour Bouygues Bat. Sud Est et Eiffage Construction Centre Est.

### CIBLES

- Toutes les entreprises visitées (identification des bonnes pratiques et promotion des solutions chantiers)
- Les grandes entreprises, les chantiers importants et /ou complexes souvent sources importantes d'innovations.

Sources des VTT à partir :

- des innovations /bonnes pratiques des entreprises concourant aux divers challenges de la Prévention : Victoires de la prévention, Mase Awards...
- De la revue de presse,
- des contacts fournisseurs, distributeurs, fabricants

### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
AXE 1 : Être en veille sur les VTT	Exploiter la veille parue dans la revue de presse	Tous CP-IP
	Ouvrir les droits à d'autres entreprises GbF	Ingénieur de Prévention Adjoint
	Réaliser des visites de grands chantiers	Tous CP-IP
	Identifier les bonnes pratiques lors des contacts avec les entreprises	Tous CP-IP
	Passer en revue régulièrement les propositions de VTT faites par les conseillers	Tous CP-IP
	Développer le contact auprès des fournisseurs, distributeurs, fabricants, ... pour	Tous CP-IP



	prendre contact avec leurs clients utilisant les nouveaux produits / innovants	
Axe 2 : Faire connaître cette offre auprès des parties prenantes	Passer en revue régulièrement les propositions de VTT et QP faites par les conseillers	Ingénieur de Prévention Adjoint en appui de tous CP-IP
	Promouvoir l'information lors des interventions collectives	Tous
	Communiquer auprès des Institutionnels lors de réunion communes	

#### **INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE**

Réaliser au moins 12 VTT, soit une moyenne de 2 VTT par conseiller

- Nombre de VTT validées ajoutées à la base,
- Nombre de solutions consultées.

#### **MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS**

Tous les conseillers sont impactés par ce sous-programme (VTT).

Le temps estimé pour l'année 2020 est de 85 jours dont 50 pour les CP/IP.



## SP 3-3 : ÉTUDES CONDITIONS DE TRAVAIL

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

L'Agence AURA met à disposition une ressource pour réaliser les MAECT. L'objectif est de pouvoir s'appuyer sur ces études pour :

- Mobiliser la profession sur les conditions de travail, pour asseoir notre expertise et communiquer sur des axes de progrès ;
- Faire progresser l'état de l'art en termes de méthodes, d'observations et de propositions à faire auprès des entreprises par l'ensemble des équipes.

### OU EN SOMMES-NOUS ?

L'agence AURA a désigné une ressource en charge spécifiquement des études MAECT, concernant les métiers suivants :

- Les canaliseurs avec la pose de canalisations en tranchée, en cours de finalisation.
- Les électriciens, en cours de lancement.

### CIBLES

- SIST engagés par le biais de conventions ou d'autres accords.
- Organisations professionnelles et Unions professionnelles (SERCE : étude métier Electriciens)

### AXES PRIORITAIRES MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
<b>Axe 1</b> Être en veille sur les VTT	Finaliser l'étude métier Canaliseurs	Référent MAECT
	Lancer l'étude métier électriciens, en lien avec la DT	Référent MAECT
<b>Axe 2</b> Communication	Assurer une présentation en RTA des résultats des études	Référent MAECT
	Etudier la faisabilité de communiquer sur les MAECT auprès des parties prenantes	Comité de Pilotage AURA Référent MAECT

### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- Nombre d'études réalisées / Nombre d'études prévues.
- Nombre de réunions d'information sur le thème des MAECT

### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

Sandrine Le Meur pour le pilotage et la réalisation des études, soit 100 jours et 110 jours pour l'Agence.



## SP 3-4 : RISQUES CHIMIQUES, ETUDES ET OUTILS TECHNIQUES

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

En complément de la contribution de l'Agence AURA aux projets de cartographie amiante et silice, l'année 2020 permettra d'exploiter les REX et de les promouvoir auprès des parties prenantes. Le savoir-faire et l'expertise de l'OPPBTP seront mis en valeur lors de diverses interventions collectives.

### OU EN SOMMES-NOUS ?

L'agence AURA a désigné un référent risque chimique qui à ce titre supervise, en lien avec la DT et l'Ingénieur de Prévention Adjoint de la région, les projets Amiante et Silice.

Pour renforcer l'équipe, un CP a été formé à la supervision Silice pour travailler en collaboration avec le référent et l'Ingénieur de Prévention Adjoint.

Notre présence au sein du GRIA est une plus-value pour œuvrer avec les acteurs principaux sur les projets de la DT.

Les actions réalisées suivant les projets sont :

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	Avancement
Amiante – PRST 3	GRIA : réunions régulières (x4), réunions désamianteurs AURA (x2), Groupe de Travail Choisir son Opérateur de Repérage	
Amiante \ Process Innovants	Réalisation de l'évaluation sur 10 chantiers via les bailleurs sociaux affiliés à l'USH pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Obtenir des valeurs d'empoussièrément respectant les exigences du protocole CARTO Amiante.</li> <li>– Compléter les valeurs d'empoussièrément de la campagne CARTO Amiante</li> </ul> Déploiement d'un site par Est Métropole habitat pour permettre aux entreprises de tester leurs modes opératoires et valider les niveaux d'empoussièrément liés aux interventions courantes	10 évaluations sur 20 prévues
Silice \	Réalisation de 4 supervisions Silice : <ul style="list-style-type: none"> <li>– Implenia – chantier du CERN</li> <li>– Colas Rail – projection béton dans un tunnel ferroviaire</li> <li>– Colas Rail – travaux de voie non mécanisés</li> <li>– Alpes Ouvrages – projection béton par voie sèche</li> </ul>	4 supervisions sur 3 prévues
Organisation	Définir un mode de fonctionnement plus fluide entre la Direction Technique (anticipation, programmation) et le Référent Agence	
Plomb	Appropriation de la formation encadrement et opérateurs à l'étude	



## CIBLES

- Entreprises
- Organisations professionnelles
- SIST
- Donneurs d'Ordre (Bailleurs sociaux...)

## AXES PRIORITAIRES ET MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
Développer l'accompagnement des entreprises réalisant du retrait ou intervenant en présence d'amiante	Répondre aux questions de prévention	CP-IP
	Donner un avis écrit (AAC) sur modes opératoires ou plans de retrait reçus (selon pertinence)	Correspondant RC
	Formaliser un CTT après supervision CARTO, selon les besoins identifiés	Correspondant RC et CP/IP
	Identifier les bonnes pratiques lors des contacts avec les entreprises	CP-IP
Assurer un retour d'expérience	Réalisation de VTT amiante	Correspondant RC
	Promouvoir l'information lors des interventions collectives	CP-IP
Mutualiser nos connaissances et coordonner nos actions avec nos partenaires	Participation au GRIA	Correspondant RC
	<i>réunions régulières (x4), réunions désamianteurs AURA (x2), Groupe de Travail Choisir son Opérateur de Repérage</i>	
	Projet CARTO amiante et Processus Innovants supervision des chantiers avec les bailleurs sociaux et les entreprises	Correspondant RC
	Projet CARTO Silice – supervision des chantiers	Correspondant RC
	Prospection/recrutement chantiers CARTO	Correspondant RC
Sensibiliser et informer les équipes	sur l'avancement des projets DT, sur le retour d'expérience sur les évolutions dans le domaine du Plomb (actualités, formations...)	Correspondant RC en lien avec l'Ingénieur de Prévention Adjoint

## INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- Nombre de chantiers réalisés =
- CARTO Amiante (dont processus techniques innovants) = de 1,5 jour /chantier.
- CARTO Silice = 1,5 jour /chantier.
- Nombre de résultats de mesurages exploitables (amiante / silice)

## MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

Un temps total de 294 jours est prévu par les correspondants en charge des risques chimiques et pour la coordination par le COPIL.

PROGRAMME STRATÉGIQUE

#04

**DÉVELOPPER  
DES SOLUTIONS  
DIGITALES  
AU SERVICE  
DE LA PRÉVENTION**

**HORIZON  
2020**

PLAN STRATÉGIQUE  
PRÉVENTIONBTP

## PROGRAMME PRIORITAIRE N°4 : DIGITAL

### **Stratégie digitale : des solutions innovantes pour démultiplier notre action et faciliter la prévention.**

Il s'agit de faciliter la prévention, en développant une stratégie digitale et des outils numériques en mesure de toucher chaque entreprise du Bâtiment et des Travaux Publics, et de leur apporter des services personnalisés partout.

En nous appuyant sur les travaux et résultats obtenus depuis le début du plan, nous poursuivons notre chemin pour que la prévention soit perçue positivement et soit effectivement accessible et simple à mettre en œuvre, au travers de l'utilisation des moyens du Digital.

Objectif : un service personnalisé à chaque entreprise, voire à chaque salarié du BTP.

#### **Points clés**

Dans le cadre de ce programme, il s'agit notamment de :

- Faire évoluer en permanence notre site internet preventionbtp.fr et les services proposés pour mieux répondre aux besoins et attentes des entreprises : poursuivre le travail déjà engagé sur la personnalisation du parcours des visiteurs du site preventionbtp.fr, aider les entreprises à passer à l'action en leur proposant, en fonction de leurs problématiques de mettre en œuvre des actions concrètes grâce aux services et outils disponibles sur le site internet preventionbtp.fr.

Un travail de fond est réalisé depuis 2019 pour faire évoluer notablement l'offre de service digitale de l'OPPBTPL : plus de simplicité, plus de pertinence, plus d'efficacité ; y compris en mobilité, pour faciliter la prévention sur et depuis le terrain. À noter que fin 2019, les visites sur preventionbtp.fr, additionnées à celles de monDOCunique Prem's et celles de PréventionBTP en Direct se monteront à plus 1 800 000 pour toute la France.

#### **Les sous-programmes**

Ce programme comporte en 2020 2 sous-programmes (intégration des sous-programmes antérieurs SP4-3 et SP4-4 dans le SP 4-2).

- SP4-1 : Politique digitale future de l'OPPBTPL
- SP4-2 : Refonte de l'écosystème digital

**Ces sous-programmes sont pilotés par la direction Communication de l'OPPBTPL avec le soutien et la contribution des agences pour participer à certains projets.**

NB : Préventionbtp-en-direct (« agence en ligne ») qui faisait l'objet d'un projet en 2017 et 2018 est opérationnel depuis mi 2018. Ce service est maintenant intégré à l'offre de service proposé aux entreprises et salariés grâce à la contribution active de collaborateurs des agences.

Les ressources de l'agence mobilisées en AURA sont de 105 jours.

PROGRAMME STRATÉGIQUE

#05

# FAVORISER UN ORGANISME AGILE ET COMPÉTENT

HORIZON  
2020

PLAN STRATÉGIQUE  
PREVENTIONBTP

PROGRAMME  
STRATÉGIQUE  
#05

FAVORISER UN  
ORGANISME AGILE  
ET COMPÉTENT



## Programme prioritaire n°5 : Moyens Internes pour un organisme agile et compétent

### SP 5.1 ANIMATION ET SOUTIEN DES CCR

#### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA

Favoriser et renforcer l'implication des conseils des comités régionaux avec les orientations du Conseil du comité national et Horizon 2020 :

- Favoriser les échanges et contributions sur des sujets de prévention de fond ;
- Renforcer le rôle d'ambassadeur
- Renforcer et pérenniser l'engagement des partenaires sociaux, au travers des conseils des comités régionaux

#### AXES PRIORITAIRES ET MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE

AXES PRIORITAIRES	MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN ŒUVRE
Rendre les réunions de CCR plus attractives	Inciter les OPS à désigner des mandants sur les postes vacants (Rencontrer les élus de ces organisations pour les sensibiliser sur le sujet et, le cas échéant, leur indiquer des personnes compétentes et motivées par la prévention).	DIRECTEUR D'AGENCE
	Faire systématiquement témoigner un collaborateur de l'agence sur une action « terrain ».	DIRECTEUR D'AGENCE
	Mettre en place un questionnaire d'évaluation à remplir par les membres à la fin de chaque réunion.	DIRECTEUR D'AGENCE et Assistante

#### INDICATEURS DE SUIVI

- Participation des membres aux réunions de CCR.
- Participation des représentants institutionnels CARSAT, DIRECCTE et Service de santé.
- Taux de participation des nouveaux membres aux séminaires d'intégration et des anciens aux séminaires d'actualisation.
- Qualité de l'animation et des comptes-rendus sur la forme et le fond.



## SP 5.2 Évolution des compétences des collaborateurs

### OBJECTIFS DE L'AGENCE AURA :

**Avec la mise en œuvre d'Horizon 2020, le besoin de faire évoluer fortement nos savoir-faire professionnels s'est confirmé. L'objectif du sous-programme est de mettre en œuvre les actions nécessaires au développement et à l'évolution des compétences techniques des collaborateurs.**

### OU EN SOMMES-NOUS ?

Le Comité de Direction a validé en 2019 le besoin d'une forte montée en compétences de nos collaborateurs sur différents métiers et sujets : la connaissance des évolutions techniques dans le BTP, l'ingénierie, la démarche de conseil, l'analyse des organisations, l'observation et l'analyse des situations de travail, les outils digitaux, les usages du digital dans tous les métiers.

Les données d'entrée suivantes seront prises en compte pour élaborer le plan 2020 :

- Les besoins et les attentes des collaborateurs Directeur d'Agencens le cadre des entretiens des compétences à l'aide du SIRH
- Les évaluations des compétences techniques suivant la grille harmonisée élaborée en 2019.

L'agence a recruté 5 nouveaux collaborateurs sur une année glissante. L'intégration et l'appropriation des connaissances sont organisées autour d'un parcours d'intégration avec :

- Un séminaire d'intégration de 4 jours au Comité National
- Un parcours de formation d'une semaine tous les mois : OPPTTEAM

MISE EN OEUVRE OPERATIONNELLE	RESPONSABLES MISE EN OEUVRE
Accompagner les CP-IP sur le terrain lors des interventions collectives ou en entretien entreprise afin de les aider	Adjoint au Directeur d'Agence + COFIL
Identifier les sujets techniques à développer et solliciter la DT, les fournisseurs et autres pour enrichir les interventions en RTA	
Organiser l'intervention des équipes sur un sujet en RTA	
Proposer des immersions si nécessaires pour certains profils suivant les projets prioritaires de l'OPPBTB	
Attribuer du temps à chaque CP-IP pour assurer leur propre veille	
Définir et suivre le plan de formation	

### FOCUS RTA (Réunion Technique d'Agence) :

L'objectif des RTA doit permettre la montée en compétence des équipes et vient en support au Plan d'Action Domaine des REX Conditions de travail.



L'utilité des RTA est de permettre un retour d'expérience des accompagnements, de la veille sur les solutions innovantes opérationnelles et des études de terrain, pour enrichir nos offres de conseil et d'information en vue de réduire les accidents graves et mortels.

En appui avec les différentes directions et les équipes opérationnelles de l'OPPBTP, nous contribuons tous à cet enrichissement.

Au regard, du nombre de collaborateurs de l'agence et de la diversité des profils, le COPIL AURA a souhaité revoir l'organisation des RTA de la manière suivante :

- Les RTA seront recentrées sur les finalités citées ci-dessus avec la contribution de l'ensemble des équipes.
- Des temps de **veille sur les actualités de l'OPPBTP** seront attribués aux membres de l'équipe. Celle-ci pourra partager des retours d'expérience, des questionnements lors des points hebdo et RTA, sur demande de leur part.
- L'évolution des **nouveaux outils de l'offre de service** fait l'objet d'une présentation au préalable en Comité Technique Opérationnel ou lors de webinar où chaque Adjoint y participe. Chaque Adjoint au Directeur d'Agence pourra alors déployer au sein de ses équipes les nouveaux supports. Un suivi pourra être effectué en COPIL et/ou revue de production afin de garantir l'harmonisation des pratiques au sein de l'agence.

#### INDICATEURS DE SUIVI / D'EFFICACITE

- *Enquête d'opinion des collaborateurs*

#### MOYENS ET RESSOURCES PREVISIONNELS

Tous à hauteur de 350 jours dont 333 pour les CP-IP et le parcours OPPTeam.

Directeur d'agence	Assistants d'agence/d'équipe		Adjoints du directeur d'agence		Ingénieur de prévention adjoint du chef d'agence	Conseillers en prévention			
 Catherine DEVIDAL	 Audrey BERLIER	 Sylvie ZANARDI	 Julien ASSELIN	 Jean Pierre COHADON	 Malika BENAMAR	 Pierre ALLIBERT	 Maxime CHAMBON	 Florent COULADAIZE	
Formateurs					Gestionnaires formation				
 Cyril BOISSY	 Lionel LACITS	 Anne-Marie POU	 Christèle LAMARY	 Isabelle CHAMBON	 Thierry DULAC	 Thierry GALEA	 Jean Christophe GOUVERNEUR	 Bertrand HENQUELL	 Florian LATTARD
Ingénieurs de prévention					 Sandrine LE MEUR	 Régis PONSE	 Marine RIOUX	 Fabienne TOURNIER	 Franck VANDROMME
 Rania BOURGEON	 David BILLON	 Bernard GAVAND	 Nicolas MALTERRE	 Stéphanie TOUBIN					