

Analyse comparative entre les référentiels

MASE-France Chimie et ISO 45001

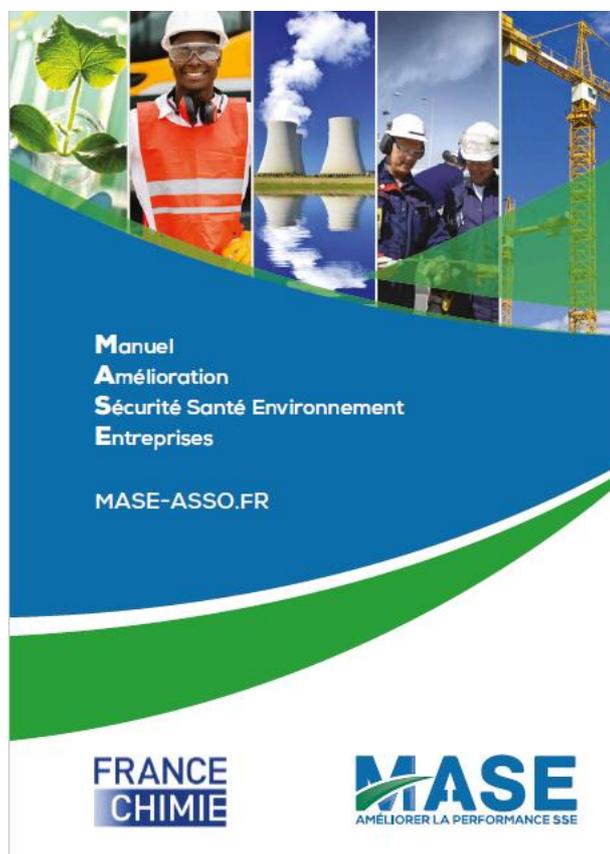


Table des matières

TABLE DES MATIERES	2
PREFACE	3
AVANT-PROPOS RAPPORT COMPARATIF	4
SYNTHESE	6
CHAPITRE 1 : PRESENTATION DES APPROCHES ET DES STRUCTURES - DIFFERENCES ET SIMILITUDES DES DEUX REFERENTIELS	8
1. LES APPROCHES	8
2. LES STRUCTURES	10
3. DIFFERENCES DE VOCABULAIRE	13
CHAPITRE 2 : COMPARAISON DES THEMATIQUES ABORDEES	15
1. LEADERSHIP ET MANAGEMENT	15
2. COMPETENCES	16
3. ACTIVITES OPERATIONNELLES	17
4. RESSOURCES ET ACHATS	18
5. ÉVALUATION AMELIORATION	19
CHAPITRE 3 : COMPARAISON DES EXIGENCES DOCUMENTAIRES	20
CHAPITRE 4 : COMPARAISON DES SYSTEMES DE CERTIFICATION	22
CHAPITRE 5 : PASSERELLES	25
CONCLUSION	27
ANNEXES	28

Préface

Né en France au début des années 1990, MASE est un système géré par les entreprises. Il s'appuie sur un réseau d'associations loi 1901, **sans but lucratif**, qui œuvre pour développer la culture de prévention SSE (Sécurité, Santé, Environnement) dans les entreprises.

Le système est particulièrement implanté dans les industries de process (chimie, pétrochimie, ciments, production d'énergie, sidérurgie, métallurgie...) et les services (maintenance, BTP, ingénierie, nettoyage, intérim, gardiennage, etc.). Il s'est plus récemment étendu à des nouveaux acteurs comme les ports, les aéroports, les autoroutes, etc.

MASE est une démarche volontaire qui a pour objectif de créer un langage commun entre les entreprises utilisatrices (Donneurs d'Ordre) et les entreprises extérieures intervenantes. Le référentiel a la particularité d'être bâti autour des risques liés à la co-activité et intègre pleinement l'interface entreprises utilisatrices / entreprises extérieures intervenantes.

Depuis 2007, **France Chimie** est le partenaire majeur de MASE. Le « système commun MASE-France Chimie » est issu de la fusion des référentiels MASE, UIC DT78 et GEHSE (en 2017).

Il a la particularité d'être la certification demandée aux entreprises intervenant sur les sites Seveso Seuil Hauts de France Chimie suite à un accord de branche.

En décembre 2018, le système commun MASE-France Chimie a signé un **partenariat européen avec le système VCA** Belge et Hollandais pour une reconnaissance mutuelle des certifications MASE (V2014) et VCA-Petrochemical (V2017/6.0).

Avec plus de 5000 entreprises adhérentes, principalement en France mais aussi en Europe et en Afrique, MASE s'est imposé comme **la référence SSE dans l'industrie et les services**.

Il bénéficie du soutien de l'**OPPBTP** (Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics) depuis 2012, de l'**UFIP** (Union Française des Industries Pétrolières) depuis 2014, du **SNCT** (Syndicat National de la Chaudronnerie, de la Tuyauterie et de la maintenance industrielle) depuis 2014 et de l'**UIMM** (Union des Industries Métallurgique et Minières) depuis 2019.

Pourquoi un tel soutien ?

- Parce que le référentiel est **pragmatique**, orienté terrain et travaux,
- Parce qu'il est **adaptable à tous les métiers et toutes les tailles d'entreprises**, y compris aux TPE/PME. Environ 60% des adhérents sont des structures de moins de 50 salariés,
- Parce que les entreprises certifiées **divisent par 3 leurs accidents que ce soit en fréquence et gravité**. Cela correspond sur les 12 derniers mois à **plus de 4000 accidents avec arrêt évités soit plus de 400 000 jours d'arrêts en moins**.

Mais au-delà d'une certification, MASE est aussi un **réseau d'entreprises** qui partagent leurs bonnes pratiques, **mutualisent des services** (veille réglementaire, conférences, supports de prévention, etc.) afin d'atteindre le zéro accident.

Avant-propos rapport comparatif

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles est un sujet qui tient à cœur de tous les dirigeants des entreprises et tout autant pour les TPE et PME que pour les grandes entreprises. Dans les TPE et PME, nécessité du quotidien et nécessité morale et humaine se rejoignent, reflets de la proximité du dirigeant avec ses équipes.

Le sujet de la prévention des risques professionnels et de la sauvegarde de la santé et de la sécurité des salariés est, il est vrai, abondamment traité dans le code du travail, et s'accompagne d'une exigence de résultat (sans oublier l'impact que peuvent avoir les entreprises sur l'environnement).

Toutefois si la réglementation indique l'objectif, elle ne précise pas toujours clairement le chemin à prendre. Le dirigeant doit donc organiser seul sa démarche de prévention avec les difficultés que cela comporte pour les petites et moyennes entreprises. Souvent faute de recul et de temps à consacrer à la réflexion, faute de connaissances sur les méthodes et points clés, il peut avoir du mal à discerner la logique globale, à anticiper et à mettre en place une organisation qui soit partagée, efficace, performante et pérenne.

Divers éléments de cadrage d'une organisation pérenne de la prévention des risques sont d'ores et déjà proposés aux entreprises au travers de documents publiés par divers organismes (ex. INRS, CARSAT, OPPBTP) ou de guides et référentiels, et notamment, pour les plus connus, le guide ILO-OSH 2001 de l'organisation internationale du travail, les référentiels de management certifiables tels que le MASE, l'OHSAS 18001 (norme anglaise) et maintenant l'ISO 45001.

Ces divers outils sont cependant relativement peu connus et peu utilisés par les entreprises bien qu'ils puissent être un fort levier pour l'efficacité de leurs actions de prévention.

En effet, les référentiels de système de management de la santé et sécurité au travail¹ permettent d'aider les entreprises, d'une part à mettre en œuvre les actions nécessaires à leur performance en prévention en bénéficiant d'un cadre structurant et d'autre part, à développer leur culture de prévention, et ainsi à agir sur l'amélioration des conditions de travail.

En mars 2018 est parue la norme ISO 45001, première norme internationale présentant les exigences pour un système de management de la santé et la sécurité. Dans ce contexte et avec le souci d'accompagner les entreprises dans la connaissance des outils que sont les référentiels de management de la santé et de la sécurité, l'OPPBTP, organisme professionnel de prévention du BTP et l'association MASE ont décidé d'effectuer un travail comparatif entre le référentiel MASE-France Chimie et l'ISO 45001.

¹ Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), un système de management de la santé et sécurité au travail (SMSST) se définit comme un « ensemble d'éléments liés ou interdépendants destinés à établir une politique et des objectifs de santé et de sécurité au travail, et à réaliser ces objectifs ».

Les objectifs de ce travail sont plus particulièrement les suivants :

- comparaison des deux référentiels ;
- comparaison des processus de certifications des deux systèmes ;
- identification des passerelles entre les deux référentiels, pour les entreprises souhaitant passer d'un référentiel à l'autre, ou répondre aux deux.

Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un partenariat renouvelé en mars 2018 entre l'association MASE qui regroupe dans ses adhérents environ 1/3 d'entreprises du monde du BTP, et l'OPPBTP. L'objectif général de ce partenariat est de promouvoir la mise en œuvre de systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail auprès des entreprises du BTP.

Le présent rapport est le résultat de cette étude.

Synthèse

Ce document propose une étude comparative entre deux référentiels de système de management de la santé et de la sécurité au travail : le référentiel MASE-France Chimie et la norme ISO 45001.

Cette étude n'a pas prétention à être exhaustive ni à traiter point par point les différences et les convergences.

Au préalable, il est à noter que le référentiel MASE-France Chimie aborde certaines questions de maîtrise des risques pour l'environnement qui ne sont pas généralement traitées dans les référentiels de SMS&ST. Ces éléments ne sont donc pas l'objet de l'étude.

L'étude aborde la comparaison sur différents champs : **les approches respectives, le vocabulaire, les thématiques abordées, les exigences documentaires, les pratiques de certification.**

Elle se termine par une revue des principales passerelles à mettre en œuvre pour passer d'un référentiel à l'autre ou pour construire un système répondant aux exigences des deux référentiels.

Les différences entre les approches sont essentiellement liées d'une part, à la nature des référentiels et d'autre part, à l'histoire de leur construction.

La norme ISO 45001 est la dernière-née des normes ISO de management des risques après l'ISO 9001 et l'ISO 14001. La compatibilité dans la structure, les concepts et les approches entre ces différentes normes est maximale. C'est une norme internationale qui doit être utilisable par des entreprises ayant des activités, des structures variées et quelle que soit la réglementation présente dans le pays où elles exercent leurs activités.

Le système commun MASE-France Chimie a été développé en France (avec un récent déploiement en Afrique) pour assurer la maîtrise des risques, et tout particulièrement ceux liés à la Co activité, dans le cadre d'interventions (travaux, maintenance, etc.) en milieu industriel.

En raison de sa nature, la norme ISO 45001 aborde les sujets avec un niveau d'abstraction et de concept élevé et avec une approche d'exigence de résultats tandis que le référentiel MASE-France Chimie est construit sur la base de situations plus opérationnelles et présente parfois des exigences de moyens, souvent liés à la réglementation.

L'approche anticipative et proactive est particulièrement développée dans la norme ISO 45001, l'analyse du contexte, l'identification des parties prenantes et de leurs besoins étant des points clé.

Il est à noter que le **vocabulaire utilisé** est aussi dépendant de la nature et de l'origine du référentiel : Générique et « international » pour l'ISO 45001, appliqué et ancré dans la culture française pour le référentiel MASE-France Chimie.

Pour ce qui est des thématiques abordées, elles sont similaires et visent à la maîtrise des risques et à la performance en santé et sécurité au travail. Les deux référentiels sont fondés sur la boucle de l'amélioration continue, avec l'identification des risques, la planification des mesures de prévention, la mise en œuvre de ces mesures, le suivi de la performance et le retour d'expérience.

Différence essentielle, le référentiel MASE-France Chimie centre ses exigences sur la notion d'opération, absente de la norme ISO 45001, et sur la préparation, le déroulement et le bilan de ces opérations.

Les exigences documentaires diffèrent, même si dans un contexte d'application de la réglementation française de nombreux points communs existent. La norme ISO 45001 insiste plus particulièrement sur la traçabilité des éléments d'analyse amont (contexte, risques et opportunités pour l'entreprise), tandis que le référentiel MASE-France Chimie insiste plus particulièrement sur la traçabilité des éléments de maîtrise de l'opération elle-même.

Pour les pratiques de certification, l'ISO 45001 se place dans un cadre classique de certification via des organismes certificateurs, accrédités ou non par le COFRAC, mandatant des auditeurs qualifiés. Le certificat est délivré sur la base du rapport d'audit présentant la recommandation de l'auditeur. La durée de certification est de 3 ans, avec un audit de suivi tous les ans.

La certification MASE-France Chimie, en raison de la nature de l'association MASE qui regroupe entreprises utilisatrices et entreprises intervenantes, s'appuie sur une commission de certification qui rassemble entreprises intervenantes et entreprises utilisatrices, l'auditeur présentant le dossier pour décision par la commission. De plus la certification est délivrée site par site. Les modes de suivi de la certification diffèrent aussi, avec pour le système commun MASE-France Chimie une durée de certification qui peut être de 1 ou de 3 ans (audit de renouvellement uniquement au terme de la durée de certification accordée) avec un suivi d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs tous les 6 mois.

En conclusion, les référentiels présentent les mêmes objectifs : améliorer l'efficacité voire l'efficience en prévention des risques et développer une culture de prévention performante.

L'ISO 45001, norme internationale de management, alignée sur les autres normes de management, aborde les sujets de façon générique, et incite fortement l'entreprise à construire son système sur la base d'une analyse préalable approfondie. Ses exigences demandent à être contextualisées notamment en fonction du secteur d'activité de l'entreprise et donc en quelque sorte « traduites » en exigences opérationnelles.

Le référentiel MASE-France Chimie, historiquement développé dans un cadre spécifique d'intervention d'entreprises extérieures chez un donneur d'ordre, présente des exigences et des éléments ancrés dans l'application pratique afin de maîtriser les risques liés à des travaux ou prestations souvent dans un contexte de coactivité récurrent.

Les passerelles entre les deux référentiels existent, avec en particulier la nécessité pour une entreprise certifiée MASE d'approfondir sa stratégie et de développer sa proactivité et pour une entreprise certifiée ISO 45001 de bien identifier et traiter les spécificités liées au contexte entreprise utilisatrice, entreprise intervenante ainsi que les risques d'atteinte à l'environnement.

Chapitre 1 : Présentation des approches et des structures - différences et similitudes des deux référentiels

1. Les approches

Les deux référentiels ont pour objectif une meilleure performance en santé et sécurité au travail (S&ST) et s'appuient sur le principe de l'amélioration continue.

La norme ISO 45001

C'est une norme internationale de management de la santé et la sécurité au travail (S&ST). Elle est parue en mars 2018 après 4 ans de travaux au niveau international.

Elle remplacera progressivement sur 3 ans l'OHSAS 18001, norme anglaise qui, à défaut de l'existence d'une norme internationale sur le sujet, avait acquis une portée internationale.

De par sa structure², elle est compatible avec les autres normes ISO de systèmes de management : qualité (ISO 9001), environnement (ISO 14001), elle s'appuie sur la boucle du PDCA³ pour la mise en œuvre de l'amélioration continue.

Cette convergence de structure et aussi concepts facilite pour les entreprises qui souhaitent appliquer ces trois normes, la définition de systèmes de management dit intégrés, c'est-à-dire combinant l'ensemble des sujets.

En tant que **norme internationale non spécialisée**, elle présente certaines caractéristiques :

- Elle ne prend pas pour acquise une réglementation santé et sécurité au travail, puisque celle-ci diffère d'un pays à un autre – néanmoins le respect de la réglementation locale est un élément d'exigence pris en compte dans le référentiel.
- Elle ne s'appuie pas sur des principes ou connaissances spécifiques à un métier, une activité, une branche.
- Elle ne prend pas explicitement en compte la notion d'opération, de chantier, de projet.
- Elle n'aborde pas de manière détaillée les notions de coactivité.

En tant que **norme de management**, elle exprime des exigences quant au système qui doivent permettre **d'atteindre des objectifs de performance en santé et sécurité au travail et d'amélioration continue de cette performance. Elle n'exprime pas d'exigences de moyens.**

D'un point de vue plus opérationnel, l'ISO 45001 demande à ce que l'entreprise observe et analyse son environnement, précise ses enjeux et définisse clairement ce qu'elle vise (avec néanmoins en filigrane, la prise en compte de la réglementation du pays). Elle déploie des concepts généraux **d'analyse**, avec une forte composante d'évaluation à priori, analyse sur laquelle se construit la **planification** et l'organisation,

² High level structure (HLS)

³ Plan, Do, Check, Act

La santé et la sécurité au travail deviennent des aspects essentiels du système de management, ce qui exige **une implication cohérente** de la part de la direction (cohérence des différents systèmes d'objectifs, des politiques, etc.).

Par rapport à l'ISO 9001 et à l'ISO 14001, et surtout à l'OHSAS 18001, l'ISO 45001 met davantage l'accent sur la **participation des salariés et autres travailleurs** dans le déploiement de la politique de santé et de sécurité au travail et dans celui du système de management de la santé et de la sécurité au travail qui en résulte.

La direction et l'ensemble des managers **doivent faire preuve de leadership et d'implication vis-à-vis du management de la santé et de la sécurité au travail.**

Le référentiel MASE.

Le système commun MASE-France Chimie est une initiative d'entreprises, créé il y a plus de 20 ans en France. En 2007, MASE et UIC ont fusionné leurs deux systèmes, donnant naissance au « système commun MASE-UIC ». En 2017, le système de certification GEHSE a rejoint à son tour le système commun.

La convergence de ces trois systèmes fait du système commun MASE-France Chimie la référence dans l'industrie et les services.

Suite à l'accord de branche de 2002 signé avec les partenaires sociaux de l'UIC (Union des Industries Chimiques), révisé en 2016, le système commun **MASE-France Chimie est la certification exigée pour les interventions sur les sites SEVESO Seuil Haut.**

Un partenariat international existe entre les systèmes MASE-France Chimie (France, Cote d'Ivoire et Sénégal) et le VCA (Hollande, Belgique, Allemagne, Autriche).

Le système a pour but de proposer sans distinction d'activité ou de secteur industriel particulier, une démarche de progrès en Sécurité, Santé et Environnement (SSE) la plus simple et la plus efficace possible.

MASE est un système de management dont l'objectif est l'amélioration permanente et continue des performances Sécurité Santé Environnement des entreprises. C'est un système **d'industriels au service des industriels** qui cherche à :

- **Améliorer les performances en SSE au travers d'un système de management adapté à l'entreprise.**
- **Mieux s'organiser, mieux communiquer, en améliorant les conditions d'intervention des salariés.**
- **Mettre en place un langage commun afin de progresser ensemble.**
- **Gérer les risques liés à la coactivité (Entreprises Utilisatrices – Entreprises Intervenantes)**

MASE est un groupement d'associations de type « loi 1901 » dont les membres sont les entreprises utilisatrices et les entreprises intervenantes.

À travers son référentiel commun MASE /France Chimie, comprenant 5 axes, il propose une base de réflexion qui permet à l'entreprise de mieux structurer sa démarche SSE.

MASE c'est aussi un système de reconnaissance par l'intermédiaire de la possibilité d'une certification. La mise en application des exigences du référentiel MASE/France Chimie et la certification permettent de pérenniser le management de la Sécurité, de la Santé des salariés et le respect de l'Environnement par l'analyse périodique des résultats des entreprises.

Comme pour les démarches qualité, MASE s'appuie sur le principe du PDCA et l'amélioration continue.

MASE s'inscrit avant tout dans le respect de la réglementation. Les objectifs visés étant les résultats en matière de SSE et le respect d'exigences de moyens avec des éléments à prendre en compte comme la réglementation, les parties intéressées, etc.

A l'origine le MASE était axé sur la coactivité. Cette notion demeure encore avec une importance mise sur la notion d'opération très détaillée. La planification est notamment essentiellement centrée sur cette notion d'opération.

Des détails opérationnels ancrés dans la pratique aident à la mise en œuvre (partie descriptive et annexes).

2. Les structures

Bien que globalement les sujets abordés soient les mêmes dans les deux référentiels, leurs structures respectives sont notablement différentes.

La norme ISO 45001

Elle est composée de 10 chapitres, dont 3 introductifs (introduction, références normatives, définitions) et d'une annexe « lignes directrices » qui a pour objectif d'apporter des éléments de clarification sur les exigences de la norme.

Sept chapitres sont consacrés à l'expression des exigences :

Le chapitre 4 - Contexte de l'organisme :

Il formule l'exigence d'identification des enjeux internes et externes, parties intéressées, du périmètre d'application, notamment dans le but de disposer d'éléments de fondation de la politique.

Le chapitre 5 - Leadership et participation des travailleurs :

Il aborde les sujets du leadership et de l'engagement de la direction : comment il se construit, comment il s'impose, comment il se démontre, notamment au travers de la politique ; il aborde aussi le sujet des rôles et responsabilités, de la consultation et participation du personnel (un paragraphe important est dédié à ce sujet).

Le chapitre 6 - Planification :

Il formule des exigences de planification, d'une part des actions pour traiter les risques et les opportunités, S&ST et les autres (notamment pour le système) et d'autre part des actions pour atteindre à la fois les objectifs du système et ceux en S&ST.

Le chapitre 7 - Support :

Trois sujets sont traités dans ce chapitre : les exigences et l'organisation en termes de compétences et sensibilisation, les dispositions mises en place pour la communication interne et externe, les exigences en termes de système documentaire.

Le Chapitre 8 - Réalisation des activités opérationnelles :

Ce chapitre aborde les dispositions à déployer pour mettre en œuvre des actions planifiées tel que prévu au chapitre 6, dont notamment celles liées aux risques S&ST, à la prise en compte des aléas et des changements (avec un paragraphe spécifiquement dédié au pilotage du changement), mais aussi les dispositions pour l'achat de biens ou de services (dont sous-traitance) et la gestion des situations d'urgence de tous types.

Le Chapitre 9 - Surveillance :

Quatre sujets principaux sont traités dans ce chapitre : les processus de surveillance, mesures d'analyse et d'évaluation de la performance ; la conformité aux exigences (de tous types, internes, externes, librement consenties, parties intéressées, système, réglementaires, etc.) ; les audits internes ; la revue de direction.

Le Chapitre 10 - Amélioration :

En lien avec les résultats du chapitre 9, ce chapitre traite de la mise en œuvre des actions d'amélioration pour atteindre les résultats escomptés, de l'analyse des événements indésirables (de tous types : situations dangereuses, accidents, maladies professionnelles, presque-accidents, incidents, etc.) et des non-conformités (notamment d'application du système) ainsi que des processus à définir pour garantir la mise en œuvre des actions d'amélioration pertinentes.

MASE

La documentation disponible pour tous sur le site internet MASE se compose :

- D'un manuel regroupant une introduction expliquant le système MASE/France Chimie, du processus de certification, du référentiel (partie exigences et partie questionnaire d'audit), d'un lexique et d'un guide des abréviations ;
- D'un fascicule « les conseils de Masecotte » regroupant des « Conseils Pour » (20 au total, dont certains pour aider l'entreprise à développer une culture SSE).

Le Référentiel MASE est composé de 5 axes chacun constitué de sous chapitres. Chaque axe vise un objectif. Ces objectifs sont le lien entre les différentes parties, Entreprise, auditeur et comité de pilotage qui attribue la certification.

Axe 1 : Engagement de l'employeur.

Objectif : Définir l'organisation du management SSE de l'entreprise

L'employeur définit ses engagements vis-à-vis de ses salariés et de l'environnement. Ils sont traduits à travers sa politique, ses objectifs, son organisation, ses indicateurs SSE, sa planification, sa documentation, ses dispositifs d'information et d'animation et les moyens nécessaires pour la mise en œuvre.

Axe 2 : Compétences et qualifications professionnelles.

Objectif : Transmettre à tous les salariés le « Savoir », « Savoir-Faire » et « Savoir-Être » nécessaires à la tenue de leur poste de travail

Pour mettre en œuvre sa politique l'employeur s'assure que ses salariés ont le savoir, le savoir-faire et le savoir être nécessaire à la tenue de leur poste de travail.

Axe 3 : Organisation du travail.

Objectif : Maitriser les risques SSE lors de la réalisation de tâches, travaux ou prestations

L'organisation du travail a pour objectif la maîtrise des risques par l'anticipation et la mise en œuvre des moyens humains, matériels et techniques adaptés à la réalisation des tâches, travaux ou prestations. Elle se décompose en quatre étapes : l'analyse des risques SSE, la préparation, la réalisation et le retour d'expérience SSE (Rex).

Axe 4 : Efficacité du système de management.

Objectif : Évaluer l'efficacité du système de management

Pour une bonne mise en œuvre, les différents dispositifs définis par l'employeur doivent être adaptés (correspondent à l'activité, la taille, le périmètre, l'organisation de l'entreprise), connus (les salariés sont en mesure de restituer les modalités de ces dispositifs), appliqués (ces dispositifs sont mis en œuvre, contrôlables, mesurés, tracés).

Axe 5 : Amélioration continue.

Objectif : Améliorer en continu le système de management

L'employeur doit mettre en œuvre une démarche permanente. Elle doit permettre d'améliorer la performance globale du système de management, de rendre efficaces les dispositifs mis en œuvre, d'améliorer les conditions de travail, de participer à la préservation de la sécurité et de la santé des salariés ainsi qu'au respect de l'environnement.

Dans MASE, la partie explicative est complétée par un questionnaire précis, avec une évaluation quantitative. Elle prend en compte par une pondération positive (x2) lors de la re-certification l'amélioration apportée dans la mise en œuvre.

Les entreprises sont aidées dans la mise en place du système de management SSE par de nombreuses annexes méthodologiques (ex : méthode d'analyse des risques, choix d'indicateurs, gestion des EPI, culture SSE, ...).

3. Différences de vocabulaire

Le vocabulaire utilisé dans les deux référentiels diffère, notamment parce que celui de la norme ISO 45001 est un vocabulaire normalisé, dont la plupart des éléments est commun à toutes les normes de système de management, alors que celui du Mase veut être plus abordable pour les entreprises qu'il vise notamment les TPE/PME (2/3 des entreprises certifiées « MASE » comptent moins de 50 salariés).

On notera plus particulièrement les différences / correspondances suivantes, à la fois dans les termes utilisés et dans le sens qu'ils revêtent :

ISO 45001	MASE
Organisme	Entreprise
Direction de l'organisme (top management)	Employeur
Travailleur : tout travailleur sous le contrôle (entier ou conjoint) de l'organisme	Salarié organique/Salarié temporaire
Processus (ensemble d'activités corrélées ou en interaction qui transforme des éléments d'entrée en éléments de sortie)	Dispositif (modalités d'organisation)



NB : Le leadership est du ressort de la Direction au sens large dans l'ISO 45001 alors que pour MASE l'Employeur seul a la responsabilité de l'organisation et des moyens mis en œuvre (en raison du Code du travail). Le chapitre 3 de l'ISO 45001 est réservé aux définitions de la plupart des termes clé. Pour le MASE un lexique est présent en annexe.

Chapitre 2 : Comparaison des thématiques abordées

Compte tenu des différences de structures et d'approche, les thématiques abordées sont difficiles à comparer point à point.

Les détails du travail réalisé sont disponibles en Annexe 3- Tables de correspondances, néanmoins, dans les grandes lignes il est possible d'aborder la comparaison sur les grands champs suivants :

1. Leadership et management

ISO 45001

La norme insiste particulièrement sur la notion de leadership et d'engagement du chef d'entreprise mais plus largement de l'équipe de direction (top management).

Un certain nombre de conditions et facteurs clé, pour exercer ce leadership et démontrer cet engagement, sont détaillés. On notera plus particulièrement le fait que la direction doit s'assurer que la politique et les objectifs S&ST associés soient compatibles avec l'orientation stratégique de l'entreprise et que les exigences liées au système de management de la S&ST sont intégrées dans les processus métier de l'organisme. Il est aussi à noter que l'équipe de direction porte un rôle de soutien auprès de l'ensemble du personnel dans la recherche de la performance en S&ST.

La direction doit définir les rôles, responsabilités et autorités à tous les niveaux de l'organisme sans que soit précisé un mode d'organisation ou un autre.

La consultation et la participation du personnel dans le développement et le déploiement du système de management est particulièrement développée.

De plus dans cette partie P du PDCA, la place apportée à l'analyse et à la planification est prépondérante, avec des exigences marquées sur le sujet, y compris en termes de traçabilité.

MASE

L'engagement est celui de l'employeur. Pour des raisons morales, légales et économiques, l'employeur a dans ses fonctions l'obligation de préserver pour tous ses salariés :

- Leur sécurité, leur santé morale et physique
- L'environnement.

Cet engagement se retrouve à travers :

- La politique SSE adaptée à la taille et à la nature des activités de l'entreprise. Elle exprime de façon claire et compréhensible de tous, les principes essentiels que tous doivent respecter dans l'entreprise afin d'améliorer de manière continue la sécurité, de protéger la santé des salariés et l'environnement.

MASE dans le cadre de la déclinaison de cet engagement et de cette politique insiste plus particulièrement sur la nécessité pour l'employeur de définir des objectifs chiffrés, de définir et mettre en œuvre une organisation permettant d'atteindre les objectifs (moyens humains et matériels notamment), de s'assurer du respect de la réglementation, de définir et suivre les indicateurs, d'assurer la planification et la réalisation des actions planifiées.

Toujours pour preuve de cet engagement, pour l'intégralité des salariés, l'employeur met en œuvre un dispositif d'information (note, livret d'accueil, affiche, flash SSE, ...), un dispositif d'animation (réunion SSE, valorisation, challenge, ...) et l'affichage réglementaire.

Dans l'entreprise, un Comité de Pilotage, dont les membres sont désignés par l'employeur, s'assure de la mise en place et du suivi du système de management SSE.

2. Compétences

ISO 45001

En termes de compétence, la norme ISO 45001 reste très générale, sur des objectifs de résultats : elle exprime des exigences d'identification des compétences nécessaires, de vérification que les travailleurs sont compétents (sur une base de formation initiale, professionnelle ou de l'expérience) et d'actions à mener pour assurer que les compétences nécessaires sont bien présentes (tous types d'action, formation, accompagnement, recrutement, etc.), sans évoquer les notions de qualification, ou autorisation, propres à la réglementation de chaque pays.

Par contre la notion de sensibilisation des travailleurs, pour assurer une prise de conscience des enjeux et le développement d'une culture d'entreprise favorable à la performance en santé et sécurité du travail, fait l'objet d'un paragraphe spécifique (7.3). Cette sensibilisation inclut la notion de capacité à exercer un droit de retrait.

MASE

La notion de compétence est particulièrement détaillée dans le MASE. L'employeur s'assure que ses salariés ont :

Le Savoir : l'employeur définit un dispositif formalisé de recrutement/affectation contenant à minima les missions/tâches du poste, les compétences exigées, les connaissances en matière SSE, les aptitudes médicales nécessaires, les formations/habilitations/autorisations nécessaires.

Le Savoir Faire : L'employeur met en place un dispositif adapté d'accompagnement par un parrain/tuteur lors d'un recrutement ou d'une affectation. L'employeur organise et dispense une formation aux salariés sur les risques du poste de travail et les mesures prises pour les prévenir. En complément de la formation accueil, les formations nécessaires à la tenue du poste de travail et éventuellement celles exigées par les clients.

Le Savoir Être : on entend par culture SSE d'une entreprise le fait de percevoir à tous les niveaux de l'entreprise et quelles que soient ses activités, que les domaines SSE font partie intégrante de la performance de l'entreprise.

3. Activités opérationnelles

ISO 45001

Le chapitre concerné, chapitre 8, prévoit essentiellement la mise en œuvre de processus qui permettent de **réaliser les activités conformément à la planification** (chapitre 6) en prenant en compte plus particulièrement l'exigence **d'élimination des dangers et de réduction des risques** pour la santé et la sécurité au travail, **le pilotage des changements**, prévus ou subis, par ex. dans l'environnement de travail, les équipements, les effectifs, les exigences légales, etc., la réalisation des **acquisitions de biens et services nécessaires** et la préparation permettant de **gérer les éventuelles situations d'urgence**.

La notion d'opération, projet ou chantier n'est pas abordée. Néanmoins l'organisme doit se préoccuper de se coordonner avec les autres organismes présents le cas échéant sur les lieux de travail.

MASE

Les activités opérationnelles sont un des objectifs du système MASE. On les retrouve dans les 5 axes du référentiel. L'AXE 3 est particulièrement consacré à l'organisation du travail avec 4 sous chapitres :

Analyse des risques

Préalablement à des tâches, travaux ou prestations une analyse des risques s'impose. Elle est réalisée selon une méthode définie par l'employeur et prend en compte les principes généraux de prévention tels qu'exprimés dans la réglementation française.

Préparation

La préparation consiste à faire l'inventaire détaillé des moyens nécessaires pour la mise en œuvre des mesures de prévention issue de l'analyse des risques.

Réalisation

La réalisation est la mise en œuvre de la préparation. L'improvisation n'a pas sa place au cours de la réalisation car elle est source de risques non maîtrisés. Les aléas doivent être maîtrisés et toute modification de l'analyse des risques doit être enregistrée.

L'employeur met en œuvre le dispositif qu'il a défini pour la sélection, la maîtrise et l'évaluation de ses sous-traitants.

Retour d'Expérience (REX)

Le bilan à la fin des tâches, travaux ou prestations permet de capitaliser le retour d'expérience auprès des salariés. Il peut entraîner la révision des analyses de risques et des méthodes utilisées.

4. Ressources et achats

ISO 45001

Intégrée au chapitre 8 présenté plus haut, le sujet des achats (biens et services) est traité de façon générique, l'identification des dangers et l'évaluation des risques dans ces acquisitions de biens et de services est l'exigence principale, avec pour les intervenants extérieurs la prise en compte de la notion de « risques exportés, risques importés »

Pour les intervenants extérieurs (dont les sous-traitants), des critères de sélection quant à la gestion de la santé et de la sécurité doivent être définis et appliqués et les exigences du système de management doivent être remplies par les intervenants et leurs travailleurs.

MASE

L'employeur définit les moyens nécessaires (humains, matériels et organisationnels) pour assurer la prévention SSE. Ces moyens sont évalués dans les exercices budgétaires de l'entreprise (Axe 1). L'intérêt de cette évaluation est de permettre à l'employeur de se poser la question sur l'**efficience** de son système dans le cadre de l'amélioration continue (Axe 5).

Lorsque les travaux sont sous-traités, l'employeur met en place un dispositif de sélection SSE de ses sous-traitants fondé sur ses propres critères et ceux de son client. Ce dispositif prévoit soit une certification MASE-France Chimie ou équivalent, soit être en cours de démarche de certification MASE-France Chimie soit posséder leur propre démarche de management SSE. Dans le cas où ces critères ne sont pas satisfaits, l'employeur met en place des mesures compensatoires.

Pour la partie logistique, l'analyse des risques s'inscrit dans le cadre du « Protocole de sécurité des transporteurs ».

5. Évaluation amélioration

ISO 45001

La norme a pour objectif la recherche d'efficacité et de performance. Dans l'ensemble, la notion d'évaluation est intrinsèque à l'approche PDCA, le C étant l'étape d'évaluation.

L'évaluation de l'efficacité passe notamment par la réalisation d'audits internes sur l'ensemble des processus du système. Mais aussi par la surveillance et le pilotage (chapitre 9) des indicateurs mis en regards des objectifs que l'entreprise s'est fixée.

L'évaluation de la conformité aux exigences légales et autres exigences fait aussi partie de l'évaluation des performances.

La revue de direction permet d'effectuer au moins une fois par an le bilan et l'évaluation de l'atteinte des objectifs et des actions d'amélioration, ainsi que la revue de l'adéquation et la pertinence du système.

MASE

L'évaluation et l'amélioration ont chacune un axe qui leur est consacré.

Axe 4 : Efficacité du système de management

L'employeur va pouvoir juger le système qu'il a mis en place. Pour une bonne mise en œuvre, les dispositifs définis par l'employeur doivent être adaptés, connus et appliqués.

L'efficacité du système est vérifiée par des contrôles réguliers et planifiés (audits, visites terrain/chantier) qui abordent les domaines humains, organisationnels et techniques.

L'employeur, à la fréquence qu'il juge nécessaire (mais au moins 1 fois par an), réalise un audit du système de management MASE sur les 5 axes.

Lors de la survenue d'un évènement, l'employeur identifie les causes profondes et met en place des mesures compensatoires afin d'éviter un sur-évènement.

Axe 5 : Amélioration continue

L'employeur effectue un bilan de son système qui permet d'améliorer la performance globale du système de management, de rendre **efficents** les dispositifs mis en œuvre, d'améliorer les conditions de travail, de participer à la préservation de la sécurité et la santé des salariés ainsi qu'au respect de l'environnement.

C'est une démarche permanente que l'on retrouve sur les 5 Axes du référentiel lors de la re-certification (Évaluation sur 6000 points au lieu de 5000 lors d'une certification initiale).

Chapitre 3 : Comparaison des exigences documentaires

L'ISO 45001

La norme est précise en ce qui concerne l'exigence de description de certaines activités, processus, même si les exigences portent souvent sur des sujets assez généraux et/ou peu spécifiques (ex. processus de planification et non plan de prévention des risques du chantier).

Notamment elle demande explicitement à ce que **certains processus soient décrits** (établis, mis en œuvre et tenus à jour) – 15 sujets sont ainsi spécifiés comme devant faire l'objet d'un processus (voir Annexe 1 - Formalisation de l'organisation).

De plus, **seize items font l'objet d'une exigence formelle de formalisation ou traçabilité** et doivent exister sous une forme « documentée »⁴. Il s'agit le plus souvent de résultats des activités des processus (voir Annexe 2- information documentée – traçabilité), par ex. de la définition des rôles et responsabilités, des méthodes et critères pour l'évaluation des risques, des activités d'audit, les preuves de compétence, etc.

En outre, il est précisé que doit aussi être documenté tout ce que l'organisme détermine comme nécessaire pour l'efficacité du système de management, y compris les informations documentées d'origine extérieure (7.5.3) qui sont nécessaires à la planification et à la mise en œuvre du système de management.

MASE

Dans MASE, 11 éléments devant être décrits sont identifiés, mais de façon moins explicite ; comme la politique, l'accueil des salariés et la formation SSE, la formalisation d'un bilan de travaux (voir en

Annexe 1 - Formalisation de l'organisation).

Globalement

En termes de description de l'organisation du système, et de formalisation, enregistrement et traçabilité, **les éléments suivants sont traités de façon similaire dans les deux référentiels :**

- L'analyse/évaluation des risques
- Les preuves de compétences
- L'état des lieux des obligations légales
- L'évaluation de la conformité aux exigences réglementaires
- Les rôles et responsabilités (missions)
- Les objectifs en santé et sécurité au travail
- Les plans d'actions pour prévenir les risques et atteindre les objectifs
- Les éléments de pilotage (résultat de la surveillance / indicateurs, etc.)

⁴ Exigence d'information « documentée », disponible, et/ou mise à jour et conservée comme preuve

- Les résultats d'audits
- Les éléments relatifs à l'amélioration continue
- Le bilan du système de management / la revue de direction.

L'ISO 45001 demande en outre explicitement que soient documentés :

- Le domaine d'application
- En sus des risques pour la santé et la sécurité au travail, les opportunités pour la S&ST et les autres risques et opportunités (notamment pour le fonctionnement du système de management)
- Outre les obligations légales, les autres obligations qui s'imposent à l'entreprise (choisies ou non)
- L'évaluation de la conformité aux exigences autres que réglementaires
- Les preuves des actions de communication interne et externe
- Les dispositifs de réponse aux situations d'urgence.

Le Mase demande explicitement à ce que soit documenté

- La politique
- L'accueil et la formation SSE
- Les modifications de l'analyse des risques
- Les éléments relatifs au prêt de matériel
- Les modes opératoires
- Les conclusions du bilan de fin de travaux
- La méthode d'analyse des événements (accident, presque-accident, maladies professionnelles, etc.)
- Les éléments relatifs à la remontée d'information de la part des salariés
- La communication aux salariés sur les résultats du bilan annuel du système de management.

Chapitre 4 : Comparaison des systèmes de certification

Pratiques de certification pour les normes de management internationales et notamment pour l'ISO 45001

L'ISO (International Standard Organization) est un organisme qui produit des normes internationales (international standards) sur décision de ses membres par l'intermédiaire de « comité de projet » et de « groupes de travail » rassemblant des experts de pays membres.

Il édite et vend les normes (les organismes de normalisation des différents pays peuvent aussi les vendre). Néanmoins il ne délivre pas de certificats et ne propose pas de prestations de conseil sur ces référentiels.

En France, les organismes de certification (ex. Afnor certification, Dekra, Bureau Veritas etc.), sont généralement accrédités par le COFRAC (<http://www.cofrac.fr/>; voir annexe 4) pour délivrer une certification sur une norme donnée (ex. 26 accrédités en France pour l'ISO9001 et 14 pour l'ISO 14001, en cours de dispositif d'accréditation pour l'ISO 45001). Pour être accrédités, ils doivent respecter certaines règles.

Une entreprise qui souhaite être certifiée ISO 45001 peut faire appel à l'un ou l'autre des organismes accrédités, voire à un organisme non accrédité, qui établira un contrat et fera intervenir une équipe d'audit (après vérification documentaire des éléments du dossier transmis). Une entreprise peut demander un certificat portant sur tout ou partie des sites qu'elle gère.

Auditeurs : les auditeurs qui effectuent les audits de certification, renouvellement ou surveillance sont dans les organismes accrédités des auditeurs ICA ou IRCA. Ils doivent suivre les règles d'audits définies dans la norme ISO 19001 et les principes édictés par les organismes de certification pour lesquels ils travaillent (en propre ou à la mission).

La durée d'audit est définie en fonction de la taille de l'entreprise, de sa structure (mono ou multisite) et de l'organisation de ses activités. Elle est généralement de plusieurs jours pour les entreprises multisites. L'ensemble des sites n'est pas systématiquement audité à chaque audit (sélection d'une partie des sites et changement à chaque audit avec l'objectif d'avoir audité tous les sites sur une période de 3 ans).

L'auditeur (ou l'équipe d'audit) établit son rapport, avec ses recommandations sur la décision de certification, maintien, renouvellement et le transmet à une commission de certification (composée d'experts) qui analyse le rapport et entérine ou non la proposition de l'auditeur.

Généralement le certificat est établi pour une durée de trois ans, avec, à l'issue, un audit dit « de renouvellement », portant sur l'ensemble du système.

La première et la seconde année, sont réalisés des audits de maintien qui ne portent pas sur l'ensemble du système.

Le responsable d'audit (accompagné si besoin d'un autre auditeur) est nommé au maximum pour trois ans. L'audit de renouvellement est toujours réalisé par un nouvel auditeur ou une nouvelle équipe d'audit.

Système de certification MASE

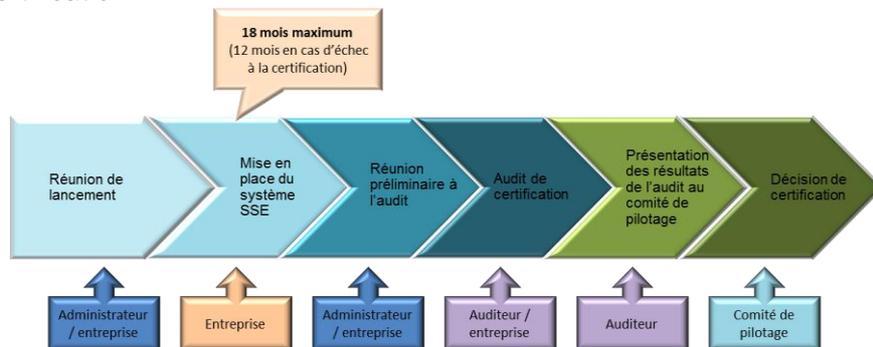
Organisation

Le système MASE-France Chimie est un système associatif (loi 1901) composé d'Entreprises Utilisatrices (EU) et d'entreprises Intervenantes (EI).

Le système s'appuie sur :

- Un Comité Stratégique National (CSN) composé de France Chimie, des organisations syndicales de salariés de la chimie ainsi que des industriels en charge des organisations MASE internationale, nationale et locales.
- Les associations locales françaises et internationales et une structure chapeau.
- Des cabinets d'audits.

Processus de certification :



Certification

A l'issue de l'audit et de sa restitution devant un Comité de Pilotage composé de représentants d'Entreprises Utilisatrices et d'Entreprises Intervenantes, la certification (1 an ou 3 ans) est validée ou non.

Suivi de certification :

Un rapport de suivi semestriel selon un standard identique pour toutes les entreprises doit être transmis à MASE par l'entreprise et comprend :

- Les éléments permettant d'établir les indicateurs de résultats
- Les éléments permettant d'établir les indicateurs de surveillance
- Les modifications organisationnelles significatives
- Des éléments complémentaires comme l'analyse des accidents, le bilan,

Indépendance et probité :

Chacun des acteurs au sein de l'association s'engage à appliquer les règles :

- Interdiction à un organisme d'exercer simultanément des missions de conseil et de certification pour une même entreprise
- Retrait des membres du Comité de Pilotage si la certification concerne leur entreprise/filiale ou une entreprise concurrente du même domaine d'activité
- Confidentialité des informations partagées lors des restitutions.

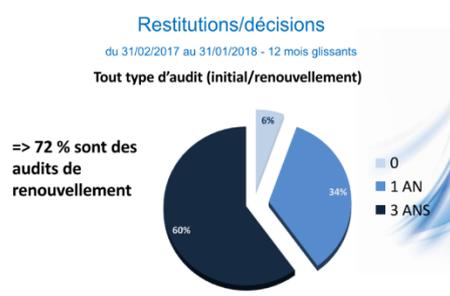
Validation des auditeurs :

Les auditeurs sont rattachés à un cabinet d'audit validé par le Comité Stratégique National (CSN) MASE-France Chimie. Leur candidature est soumise à l'aval d'un Comité de Pilotage local MASE.

Ils sont formés par un organisme sélectionné par MASE et selon un programme établi par MASE. Ils sont agréés pour une durée de 3 ans à l'issue d'un examen écrit suivi d'un examen oral. Le renouvellement est prononcé suite à une supervision, par un auditeur « sénior », réalisée à l'occasion d'un audit réel.

Etat des lieux des résultats des audits de certification

MASE réalise plus de 1900 audits par an.
Les certifications sont en moyenne accordées pour 3 ans dans 2/3 des cas, 1 an dans 1/3 des cas.
Les refus de certification sont compris entre 6 et 10 % chaque année.



Au niveau des normes ISO, les certifications étant données par des organismes différents, il n'y a pas de statistiques consolidées quant aux nombres d'audits réalisés et de certifications accordées ou non.

Chapitre 5 : Passerelles

Les éléments ci-dessous ne sont pas exhaustifs et d'autres points auraient pu être cités. Nous avons cependant choisi de ne citer que les éléments qui nous ont paru les plus importants. Il est possible de se reporter à l'annexe 3 pour identifier d'autres points.

ISO 45001 vers MASE

MASE prévoit la création d'un comité de pilotage, garant du bon fonctionnement et de l'amélioration du système. Il convient donc pour une entreprise certifiée ISO 45001 qui souhaite certifier au moins un de ses sites sur la base du référentiel MASE de procéder à la création d'un tel comité (qui peut déjà correspondre tout ou partie à une instance existante).

Les nouveaux embauchés étant des personnes statistiquement plus exposées au risque d'accident ou d'altération de leur santé, MASE systématise la mise en place d'un tutorat (en plus de la formation à la sécurité, déjà présente dans la réglementation française). Il convient donc de mettre en place un tutorat systématique pour les nouveaux entrants, dans des modalités adaptées aux risques et à l'expérience du nouvel entrant.

Même si dans le cadre d'une entreprise certifiée ISO 45001 qui intervient dans une entreprise utilisatrice, la notion d'opération est sans doute bien connue, il conviendra qu'elle s'assure que les différentes phases de l'opération sont bien maîtrisées conformément aux exigences du référentiel MASE.

Et bien sûr, MASE étant un référentiel qui intègre des exigences environnementales, celles-ci doivent être prises en compte, si ce n'était pas déjà le cas.

Pour finir, dans le cas d'une entreprise multisite, seules les entités formellement auditées sur le terrain seront certifiées (pas de certification globale par échantillonnage partiel des entités).

Les exigences réglementaires exprimées dans le référentiel MASE ne sont pas formellement exprimées dans l'ISO, néanmoins, comme la norme instaure une exigence d'état des lieux de la conformité réglementaire, il apparaît probable qu'une entreprise certifiée ISO 45001 y réponde déjà.

MASE vers ISO 45001

L'ISO 45001 se caractérise par une approche de la démarche de prévention proactive. Il s'agit de rechercher systématiquement les situations favorables pour la santé et la sécurité au travail, notamment par l'identification et l'exploitation des opportunités pour la S&ST.

Il convient donc, dans le cas d'un passage d'une certification MASE à une certification ISO 45001 de globalement, travailler sur l'analyse à priori, l'anticipation en définissant une stratégie en fonction des enjeux identifiés et au fur et à mesure de profiter des opportunités pour améliorer encore la performance S&ST de l'entreprise.



Dans la même optique, il conviendra sans doute d'apporter une attention particulière à la planification sur tous les champs S&ST de l'entreprise dans une approche proactive et non simplement réactive.

L'ISO 45001 met l'accent sur l'intégration et la cohérence de la politique et du système S&ST avec les autres politiques et systèmes de l'entreprise (formalisés ou non), par ex. qualité, commerciale, économique, il convient donc de vérifier que cette cohérence et compatibilité sont bien assurées.

L'ISO 45001 porte une grande attention à l'implication de la direction, mais aussi à celle de toute la chaîne de management. Il convient donc de vérifier que, s'il existe, le management de l'entreprise est bien solidaire de la politique et mène ses activités en cohérence sur tous les plans. Des dispositions doivent être mises en œuvre pour favoriser cette solidarité et cette cohérence d'action.

Pour compléter, le champ de la consultation et de la participation du personnel dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation du système doit être particulièrement travaillé, avec des dispositions organisationnelles formellement définies et planifiées. Celles-ci doivent permettre d'assurer que les salariés, et leurs représentants s'il y a lieu, soient consultés mais surtout participent activement à la définition du système et à sa mise en œuvre, ainsi qu'à l'évaluation de son efficacité.

Ces éléments, consultation et participation du personnel, implication de la direction et du management, cohérence globale doivent permettre la mise en place ou la pérennisation d'une culture d'entreprise favorable à la performance en S&ST.

Pour finir, l'ISO 45001 impose la formalisation d'un certain nombre de processus et la tenue d'un certain nombre d'informations documentées, il est donc nécessaire, pour une entreprise certifiée MASE, de s'assurer qu'elle a bien déjà décrit les processus concernés et dispose bien des informations correspondantes sous une forme documentée (voir Annexe 2- information documentée – traçabilité).

Conclusion

Exception faite des éléments différenciant présentés ci-dessus et bien sûr de la structuration notablement différente, les référentiels MASE-France Chimie et ISO 45001 poursuivent les mêmes finalités et objectifs qui sont dans les deux cas de progresser en performance S&ST.

Le MASE, créé par des entreprises, a une approche pratique et métier qui porte une attention toute particulière aux risques liés à la coactivité. Concernant les activités de BTP, la notion de management et activités par « projet » ou « opération » est clairement au centre du référentiel. Il prend en compte aussi la gestion des impacts que l'entreprise peut avoir sur l'environnement.

Il intègre de manière détaillée les différentes phases opérationnelles : l'analyse de risques, la préparation et la réalisation des travaux, ainsi que le retour d'expérience.

Sa rédaction, son vocabulaire, ses outils sont un plus pour l'entreprise et constituent un guide pour une mise en œuvre opérationnelle de la démarche de prévention qui intègre aussi la prévention des risques pour l'environnement.

Par sa nature plus conceptuelle et son approche générique, les notions qu'elle introduit et son vocabulaire normatif, la norme ISO 45001 peut être difficile à appréhender pour les entreprises qui ne sont pas déjà familières avec ces concepts, par exemple en raison d'une application de référentiel similaire tels que l'ISO 9001 ou l'ISO 14001.

La norme considère la planification et l'organisation des activités d'un point de vue global. Ce n'est pas un problème en soi, les principes édictés étant applicables à des projets ou des chantiers, mais certaines entreprises pourraient avoir du mal à s'identifier.

Au-delà du caractère comparatif de cette étude, il paraît important de rappeler que les systèmes de management sont utiles pour aider l'entreprise à structurer sa démarche de prévention des risques santé-sécurité au travail.

En outre, entrer dans une démarche de certification permet à l'entreprise de bénéficier d'un regard extérieur sur l'efficacité de son système, et ainsi de maintenir la dynamique nécessaire à l'acquisition et au développement d'une culture performante en santé et sécurité au travail.

Il est cependant indispensable, que le système s'adapte à l'entreprise et soit construit en lien avec ses fondamentaux, son environnement, ses activités, sa culture et dans le cadre d'un dialogue constructif.

Annexes

Annexe 1 - Formalisation de l'organisation

Dans les deux référentiels la notion de description formalisée des modalités d'organisation pour maîtriser telle ou telle activité est présente.

L'exigence ne s'applique pas forcément sur les mêmes sujets, bien que de nombreuses similitudes existent. Elle est plus explicite dans la norme ISO 45001.

Norme ISO 45001

<i>Chapitre</i>	<i>Éléments faisant l'objet d'une exigence de processus⁵ établi, mis en œuvre et tenu à jour</i>
5.4	Consultation et participation des travailleurs
6	Planification
6.1.1	Déterminer et traiter les risques et opportunités
6.1.2	Identification continue et proactive des dangers
6.1.2.2	Évaluation des risques pour la S&ST Détermination et évaluation des autres risques (SMS&ST)
6.1.2.3	Évaluation des opportunités pour la S&ST et autres opportunités
6.1.3	Détermination des exigences légales et autres exigences
7.4.1	Besoins de communication interne et externe
8.1	Planification et maîtrise opérationnelle
8.1.2	Élimination des dangers et réduction des risques pour la S&ST
8.1.3	Pilotage du changement : mise en œuvre et maîtrise des changements temporaires et permanents
8.1.4	Maîtrise de l'acquisition des biens et services
8.2	Préparation et réponse aux situations d'urgence
9.1.1	Surveillance, mesure, analyse et évaluation de la performance
9.1.2	Évaluation de la conformité légale et aux autres exigences

⁵ Processus : ensemble d'activités corrélées ou en interaction qui transforme des éléments d'entrée en éléments de sortie

Référentiel MASE-France Chimie

<i>Chapitre</i>	<i>Éléments faisant l'objet d'un dispositif (non exhaustif)</i>
1.4.organisation	Contrôle réglementaire obligatoire, suivi et validation des écarts
1.4	Dispositif de remontées d'informations
1.6.1	Le plan d'actions est un dispositif du système de management
1.6.2	Planification documentation et moyens : dispositif documentaire
1.7	Information et animation : dispositif d'information + dispositif d'animation
2.1 savoir	Dispositif formalisé d'affectation et de recrutement
2.2.1	Compétences/ parrain tuteur : dispositif de parrainage et/ou de tutorat
2.3 savoir être	Dispositif d'évaluation de l'appropriation de la culture SSE des salariés organiques et des salariés temporaires
3.2 préparation	Dispositif de sélection des sous-traitants
3.3	Dispositif nécessaire à la maîtrise des sous-traitants
3.4	Dispositif de capitalisation du Rex en fin des travaux
4.1	Efficacité / dispositif de formation
4.2	Dispositif d'audits SSE chantier/atelier

Annexe 2- information documentée – traçabilité

Un certain nombre d'informations doivent être documentées, faire l'objet d'un document écrit (enregistrement, etc.), soit pour faciliter l'appropriation et la communication, soit pour apporter la preuve de la réalisation de certaines actions ou permettre la traçabilité.

Les exigences exprimées sur ce sujet diffèrent dans les deux référentiels quant à ce qui est explicitement précisé. Néanmoins cela ne représente pas dans les faits des différences fondamentales, sachant qu'à minima les exigences de traçabilité de la réglementation sont à appliquer.

Dans la norme ISO 45001

12 exigences formelles d'information documentée, sachant que dans la norme, les exigences légales de traçabilité potentielles ne sont pas spécifiquement reprises mais sont naturellement intégrées dans la notion de conformité aux exigences légales.

Chapitre	Exigence d'information documentée ⁶	Commentaires
4.3	Le domaine d'application doit être disponible sous forme d'information documentée	
5.3	Les rôles et responsabilités	
6.1.1	Les risques et opportunités S&ST et les autres risques et opportunités	Obligation d'identification dans le même article
6.1.2.2	La méthode et les critères relatifs à l'évaluation des risques S&ST et des autres risques	Mais pas d'exigence d'information documentée pour l'identification des dangers
6.1.3	Obligations légales et autres obligations applicables à l'organisme	Les autres obligations ayant été identifiées
6.2.2	Objectifs S&ST et plan/planning pour les atteindre	
7.2	Preuve de compétence (information documentée appropriée)	
7.4.1	Preuve des actions de communication	Interne ou externe
8.1.1	Informations nécessaires pour avoir confiance en ce que les processus ont été menés comme planifiés	
8.2	Informations documentées sur les processus et les « plans » pour répondre aux situations d'urgence potentielles	
9.1.1	Résultats de la surveillance (monitoring), des mesures, des analyses et de l'évaluation de la performance Élément de maintenance, calibrage, et vérification des équipements de mesure	

⁶ Définition « Information documentée » (article 3.24) : *information devant être maîtrisée et tenue à jour par un organisme, ainsi que le support sur lequel elle figure.*

9.1.2	Résultats de l'évaluation de la conformité (compliance) avec les exigences légales et les autres exigences	
9.2.2	Preuve de la mise en œuvre du programme d'audits, et résultats d'audits	
9.3	Résultats de la revue de direction	
10.2	Nature des événements indésirables, des non-conformités, actions correctives mises en œuvre et résultats des actions correctives	
10.3	« Preuves » (as evidence) de l'amélioration continue	

Référentiel MASE-France Chimie : exigences de formalisation (non exhaustif)

Chapitre	Éléments documentés
1.1	La politique est datée, signée, revue périodiquement et diffusée aux salariés
2.2.2	La formation « Accueil SSE » des salariés est formalisée
3.1	Analyse des risques : notion de formalisation, procédure, instruction, etc.
3.2	Formalisation du prêt de matériel (convention de prêt)
3.2	Modes opératoires (tâches à réaliser, ordre, matériels et produits utilisés, risques identifiés)
3.3	Enregistrement de toute modification de l'analyse des risques
3.4	Formalisation d'un bilan à la fin des travaux (Rex)
4.2	Audits réguliers et planifiés pour la conformité du système de management. Les résultats des audits alimentent les plans d'actions
4.3	La méthode d'analyse des événements est enregistrée
5.2	Réalisation d'un bilan du système de management
5.3	Formalisation et information des salariés des nouvelles orientations suite au bilan du système de management.

Annexe 3- Tables de correspondances

Table de correspondance ISO> MASE

Chapitres ISO 45001 et sujets traités	Chapitres MASE dans lesquels les sujets sont traités au moins pour partie
0.3 - Facteurs de réussite dernier alinéa (niveau de détail et complexité de la documentation)	1.6.1 et 1.6.2
4 – Contexte de l'organisme	/
4.1 - Compréhension de l'organisme et de son contexte	/
4.2 - Compréhension des besoins et attentes des travailleurs Et autres parties intéressées	1.4.6 instance de concertation 1.4.9
4.3 -Détermination du périmètre d'application	2.1 : dans le processus de certification (définition du périmètre et du champ d'application)
4.4 - Système de management de la SST	p. 5 - Introduction « ce manuel décrit des règles, des conseils, des aides à la décision ... simple et efficace ... homme au cœur de la prévention »
5 – Leadership et participation des travailleurs	/
5.1 - Leadership et engagement a)	Chapitre 1.1
5.1 b - Politique et objectifs compatibles avec l'orientation stratégique de l'organisme	/
5 d - Mise à disposition des ressources requises	1.6.2.3
5.2 - Politique de SST	1.2. -Politique Datée et signée 4.1 - politique rédigée par l'employeur
5.3 - Rôles et responsabilités	1.4 organisation 1.4 questionnaire : l'employeur a-t-il défini les missions nécessaires au fonctionnement dans les domaines, sécurité, santé, environnement

5.4 - Consultation et participation des travailleurs	<p>1.4 « pour contribuer à l'efficacité, prendra en compte, les remontées d'information [... dont boîte à idées], les concertations avec les salariés de l'entreprise (tous salariés) »</p> <p>1.4.6 question : l'employeur a-t-il mis en place une organisation de concertation SSE avec les salariés de l'entreprises (CE, DP, CHSCT, autres)</p> <p>1.7 notions d'information (dispositifs) et animation, qui incluent des causeries...) pour favoriser les échanges et les remontées de terrain</p>
5.4 e 2) - Participation des travailleurs non encadrants dans l'identification des dangers et l'évaluation des risques et opportunités	3.1 visite des lieux de travail et appui sur des personnes compétentes
6 Planification	/
6.1 - Actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités (évaluation a priori)	/
6.1.1 – Généralités	cf. annexe 2. Fait partie de l'évaluation (étape première de la réalisation de l'évaluation des risques)
6.1.2.1 - Identification des dangers	
6.1.2.2 - Évaluation des risques pour la SST et les autres risques	Chapitre 3.1 – analyse des risques +annexe.
6.1.2.3 - Opportunités pour la SST et autres opportunités	/
6.1.3 - Détermination des exigences légales ...	1.4 Engagement de la direction Q 1.4.9 État des lieux /Q 1.4.10Veille
Et autres exigences	3.2 l'employeur doit tenir compte des exigences particulières du client EU, EE, collectivités, ...) Q 3.2.19
6.1.4 planification des actions	1.6 planification documentation et moyens
6.2 - Objectifs de SST et planification des actions pour les atteindre	/
6.2.1 objectifs de SST	1.3 objectifs SSE 1.7 engagement SSE, atteinte des objectifs, etc.)

6.2.2 planification pour l'atteinte des objectifs SSE	1.6 planification, documentation et moyens 1.5 : les indicateurs définis en corrélation avec les obj SSE permettent à l'employeur d'avoir la vision... en vue de l'atteinte. Annexe 7
7 - Support	/
7.1 - Ressources	1.6.2 -documentation et moyens SSE
7.2 - Compétences	Chapitre 2 compétences et qualifications professionnelles 2.1 savoir 2.3 Entretien annuel : évaluation de la culture SSE, l'employeur s'assure que les salariés appliquent les principes
7.3 - Sensibilisation – prise de conscience	1.7 information, animation SSE (7.3.d) Sensibilisation aux AT et résultat des analyses ... 3.3 réalisation : l'employeur s'assure que les prescriptions et les mesures de prévention SSE définies dans l'analyse des risques sont communiquées et comprises par tous les intervenants avant de débiter la tâche, les travaux ou la prestation (disponibles sur le lieu de l'intervention) ->> PPSPS, plan de prévention, modes opératoires, permis de travaux
7.4 - Communication 7.4.1 Communication interne	1.7 information, animation SSE + 5.1 - les dispositifs d'information et d'animation permettent de faire évoluer les dispositifs des systèmes de management, permet une participation active des salariés...
7.4.2 - Communication externe	/

7.5 - Informations documentées	1.6.2 documentation et moyens SSE +5.1 : « le dispositif documentaire favorise par son application : la compréhension des utilisateurs, sert d'aide aux décisions »
8 - Réalisation des activités opérationnelles 8.1 - Planification et maîtrise opérationnelles Généralités	Axe 3 introduction
8.1.2 élimination des dangers et réduction des risques pour la SST	3.1 analyse des risques +annexe 2 (analyse de risque)
8.1.3 - Pilotage du changement	3.3 réalisation Gestion des modifications/aléas
8.1.4 - Acquisition de biens et de service 8.1.4.1 - Généralités	/
8.1.4.2 – Intervenants extérieurs	3.1/ 3.2 / 3.3 + questionnaire :1.1.5 Q l'employeur prend-il en compte dans sa démarche SSE l'intégralité des acteurs de l'entreprises (personnels organiques, temporaires, etc.) et des sous-traitants ? NB : 4.3 question sur la réalisation d'analyse des accidents par ses sous-traitants
8.1.4.3 - Externalisation	/
8.2 - Préparation et réponse aux situations d'urgence	3.1 : Les secours sont organisés dans la cadre de l'analyse de risques
9 - Évaluation des performances 9.1 - Surveillance, mesure, analyse et évaluation de la performance 9.1.1 Généralités	Chapitre 4

9.1.2 - Évaluation de la conformité	4.1 (mise en œuvre et application du système de management) Q1.4.9 l'employeur a-t-il effectué un état des lieux des exigences réglementaires qui lui sont applicables. Q4.1.15 4.1.16
9.2 - Audits internes 9.2.1 - Généralités	4.2 les audits SSE
9.2.2 - Programme d'audit interne	4.2 les audits SSE Annexe 5 : conseil pour les audits Compétences auditeurs dans l'annexe
9.3 - Revue de direction	Axe 5 – amélioration continue 5.2 bilan SSE et 5.3 Annexe 6 conseil sur la mise en œuvre d'un bilan (donnée entrée et de sortie)
10 - Amélioration	
10.2 - Évènement indésirable, non-conformité, non-conformité et actions correctives	4.3 - analyse des situations dangereuses, presque accident, accident et maladies professionnelles + chapitre 5 (les remontées d'information pour faire évoluer les dispositifs)
10.3 - Amélioration continue	5.1 - Améliorer en continu le système de management

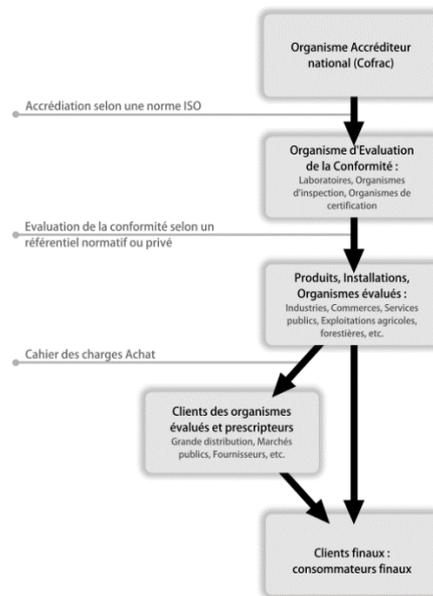
Table de correspondance MASE -> ISO 45001

Chapitres MASE et sujets traités	Chapitres ISO 45001 dans lesquels les sujets sont traités au moins pour partie
1.1 - Engagement de l'employeur	5.1 – leadership et engagement
1.2 - Politique SSE	5.1 – leadership et engagement
1.3 - Objectifs SSE	6.2 /6.2.1 et 6.2.2
1.4 - Organisation	<p>5.3 rôles responsabilités et autorités au sein de l'organisme</p> <p><u>Remontée d'information</u> – 5.4 consultation et participation (plus divers dans les autres articles)</p> <p>7.1 support</p> <p>8.1.4.1 mise à disposition de moyens matériel</p> <p>4.2 notion d'identifier les exigences réglementaires parmi les besoins et attentes des parties intéressées</p> <p>5.2 c engagement à satisfaire aux exigences légales et réglementaires</p> <p>6.1.1 c lorsque qu'il détermine les risques et opportunités, l'organisme doit prendre en compte les exigences légales</p> <p>6.1.2.2 dito pour l'évaluation des risques</p> <p>6.1.3 détermination des exigences légales, accès et actualisation</p> <p>8.1.3 management du changement et notamment du changement des exigences réglementaires</p> <p>9.1.1 sur ce qui doit être piloter mesurer etc.</p> <p>10.2 incident non-conformité et actions correctives</p> <p>9.2.2 résultat d'audits</p> <p>5.4 consultation et participation des travailleurs</p>
1. 5 - Indicateurs SSE	6.2.2 planification de l'atteinte des objectifs - e) comment les résultats vont être évalués, y compris les indicateurs pour mesurer les progrès vers l'atteinte des objectifs SST

<p>1.6 - Planification, documentation et moyens</p>	<p><u>Planification</u> 6 – planning-Ensemble de la planification 6.1.4 planning action pour résoudre des problématiques 6.2.2 planification pour atteindre les objectifs</p> <p><u>Documentation</u> 7.5 règles générales de maîtrise de la documentation (accès, lisibilité, adéquation, actualisation, classement, conservation, archivage et tutti quanti) + un certain nombre d'obligation formulées au fil des articles sur la tenue d'une information documentée (voir ci-dessous) + la notion de document d'origine extérieure 6.1.3 pour les notions de veille sur les exigences légales</p> <p><u>Moyens</u> 7.1 ressources (dans 7 support) – l'organisme détermine et fournit les ressources nécessaires pour l'établissement, la mise en œuvre, la maintenance et l'amélioration continue du système. + 7.2 Compétences 6.2.2 Planification des ressources</p>
<p>1.7 information et animation</p>	<p>5.4 consultation et participation des travailleurs 7.4 communication 7.4.2 communication interne ;</p>
<p>2 compétences et qualifications professionnelles 2.2 - Savoir 2.2 - Savoir-faire 2.3 - Habilitation, autorisation 2.4 - Culture SSE (+ 9 annexes cf. ICSI, sur la mise en place d'une culture SSE)</p>	<p>7.2 compétence – générique, identification, mesures pour acquérir et maintenir les compétences (plus traçabilité) 7.3 sensibilisation /prise de conscience (pour 2.2) Culture : 5.1-j. / 10.3 : leadership et amélioration continue pour une culture qui soutient les objectifs du système SST</p>

<p>3 – Organisation du travail</p> <p>3.1 <u>Analyser les risques</u></p> <p>3.2 - <u>Préparer</u></p> <p>Planning des travaux</p> <p>Phase d'activité</p> <p>Contrôle du matériel Réception des équipements, vérification des compétences etc.</p> <p>3.3 - <u>Réaliser</u></p>	<p><u>Analyser les risques</u></p> <p>6.1.2.1 identifier les dangers</p> <p>6.1.2.2 évaluer les risques</p> <p><u>Préparer</u> :</p> <p>8 – mise en œuvre opérationnelle</p> <p>8.1.2 : Élimination des dangers et réduction des risques</p> <p>8.1.3 : gestion des changements</p> <p>8.1.5 achats 8.1.6 : sous-traitance</p>
<p>3.4 Retour d'expérience (bilan prescrit réel)</p>	<p>10 amélioration continue sur la base du pilotage (9.1)</p>
<p>4 - Efficacité du système.</p> <p>4.1 - Mise en œuvre et application du système de management /Adapté, connu, appliqué</p>	<p>(7.5.2 ; documentation adaptée</p> <p>9.3 revue de direction</p> <p>7.4.2 communication interne</p>
<p>4.2 - Audit système, chantier, terrain</p> <p>Annexe 5 sur « comment réaliser les audits »</p>	<p>9.2 - Audits internes</p>
<p>4.3 - Analyse des accidents incidents, situations dangereuses, MP</p>	<p>10.2 – Évènements indésirables et non-conformités</p>
<p>5 – Amélioration continue</p>	<p>9.3 revue de direction</p> <p>10.3 amélioration continue</p>

Annexe 4 - Processus d'accréditation et principes de certification COFRAC et ex. Afnor certification



Processus AFNOR CERTIFICATION (pour exemple)



Extrait site ISO

Certification – Assurance écrite (sous la forme d'un certificat) donnée par une tierce partie qu'un produit, service ou système est conforme à des exigences spécifiques.

Accréditation – Reconnaissance formelle par un organisme indépendant, en général un organisme d'accréditation, qu'un organisme de certification est compétent pour procéder à la certification. L'accréditation n'est pas obligatoire mais elle est un gage de confiance supplémentaire. L'organisme de certification dit « accrédité » a fait l'objet d'une vérification pour garantir sa conformité à des Normes internationales.



Mase France et International
4, avenue du 24 août 1944
69960 CORBAS



(+33) 4 72 40 57 62

<http://mase-asso.fr/>



agnes.villaine@mase-asso.fr
nicolas.chouteau@mase-asso.fr