



# La prévention des risques professionnels : comment faire ?

## Introduction

Si l'obligation d'évaluer les risques existe depuis 1991, le décret de novembre 2001, précise un délai de conformité : juridiquement les entreprises n'ayant pas fourni de document unique d'évaluation des risques professionnels à la date du 8 novembre 2002 sont hors la loi. Les conséquences peuvent être à la fois civiles et pénales pour l'employeur, mais également pour toute personne dans l'entreprise en cas d'accident, pour autant que les responsabilités sont avérées.

L'expérience conduite par ARAVIS montre qu'il est nécessaire de dépasser la simple obligation réglementaire pour développer un véritable projet de prévention durable pour l'entreprise.

Les enjeux sont essentiellement humains et sociaux.

Aravis a retenu trois principes fondamentaux pour traiter une démarche de prévention en entreprise :

**Développer une démarche globale.** Cette démarche permet de passer de la simple obligation légale de prévention à des logiques autres comme l'amélioration des performances de l'entreprise. Ainsi la fiche 2 permet de comprendre comment, à partir d'une méthode rigoureuse d'évaluation, on a pu cibler des besoins et des solutions d'optimisation de la production.

**Procéder par une analyse de l'activité pour repérer efficacement les risques.** Évaluer en se concentrant sur les risques seuls semble naturel. Mais, si cette approche permet de cibler des solutions

immédiates, elle ne permet pas de comprendre les véritables déterminants du risque et donc de trouver des solutions adaptées. On en vient à pointer des solutions de protection, de formation et de comportement qui souvent ne réduisent ni les accidents ni les maladies.

**Organiser une conduite de projet rigoureuse qui associe l'ensemble des acteurs de l'entreprise.** La principale difficulté rencontrée par les entreprises est de concilier pragmatisme (évaluer vite et de façon pratique pour engager des actions) et exhaustivité (repérer les vrais facteurs de risques pour agir efficacement et éviter les responsabilités). Un compromis délicat et particulier à chaque entreprise doit donc être trouvé. L'association de l'ensemble du personnel permet de trouver ce compromis réaliste.

Cette "Fiche pratique PRP" ne prétend pas traiter tous les problèmes rencontrés dans l'entreprise. Toutefois elle entend répondre aux questions suivantes :

*Comment engager une démarche globale ?  
Comment analyser l'activité pour repérer les risques ?  
Comment conduire un projet rigoureux ?  
Le document unique, qu'est-ce que c'est ?*

Fiche réalisée par :

Jérôme Bertin  
Didier Bisson  
Pierre Franchi  
Dominique Vray

# 1

## Comment comprendre les risques ? Deux regards valent mieux qu'un...

### Carte d'identité de l'entreprise

Cette entreprise emploie 190 personnes. L'activité se divise en deux parties principales :

- La fabrication de masse adhésive : mélange de matériaux (du caoutchouc reçu en balles qui sont broyées avec du talc pour produire des granulés, des résines, des plastifiants et des solvants), en vue d'obtenir un produit (masse) ayant des propriétés adhésives.
- La dépose de cette masse sur des supports plastiques, métalliques ou tissus (enduction).

### La méthode

La "chargée Environnement-Sécurité" fait l'évaluation des risques sur le poste de broyage des balles de caoutchouc. Elle va deux fois sur le poste étudié avec une approche et un questionnement différents. Cela permet de réfléchir à l'influence que peut avoir la manière d'observer.

### Première visite

Les questions sont posées pendant que l'opérateur travaille sur le poste de broyage du caoutchouc. Le principal risque identifié est la manutention des balles (25kgs) de caoutchouc lors de l'alimentation du broyeur via un tapis roulant. Parce que les questions incitent à dire les risques, l'opérateur annonce ce risque (visible au demeurant pour l'observateur) et demande des aides à la manutention (un transpalette, une table élévatrice). La poussière de talc est également repérée.

### Seconde visite

Un groupe de travail est constitué autour du poste avec les deux opérateurs attitrés, le responsable travaux neufs et la chargée "Environnement-Sécurité" afin de rechercher des axes d'amélioration concernant la manutention. Le broyeur est à l'arrêt : les opérateurs prennent du recul sur leur poste de travail et sont impliqués directement dans l'évaluation des risques. Qu'apprend de plus la chargée "Environnement-Sécurité" ? Le broyeur ne fonctionne pas correctement à cause de la matière première qui ne respecte pas le cahier des charges d'origine du broyeur. Les balles réceptionnées doivent être découpées presque systématiquement sur une trancheuse. A l'origine, cette opération était destinée à un type particulier de caoutchouc. Malgré cela les balles n'entrent pas correctement dans le broyeur via le

tapis roulant : quelques fois l'opérateur doit monter sur le dispositif technique pour pousser la matière.

Aussi, les balles (25kgs) glissent parfois du tapis et risquent de heurter l'opérateur : le tapis s'avère aujourd'hui inadapté.

En outre, les lames du broyeur ont des difficultés à fonctionner. La vitesse de rotation des lames et leur pouvoir tranchant sont en limite de performance pour certains caoutchoucs entraînant une mauvaise granulation des balles et des goulots d'étranglement.

Ces opérations sont faites sous contrainte de temps pour assurer le volume de la production. Il est fréquent que les opérateurs (travail en 2X8) doivent avertir le responsable de l'atelier aval pour justifier les retards pris sur le planning.

Le broyeur nécessite plus de maintenance qu'auparavant (changement de lame, de vitesse de rotation,...) mais aussi, plus d'interventions près de la trappe de chargement du broyeur par les opérateurs et donc accroissent les risques machines.

### Les repères pour agir

La chargée "Environnement-Sécurité" résume sa manière d'appréhender l'observation : "lors de la première visite, on a regardé l'environnement du poste, lors de la seconde on a regardé le poste de l'intérieur". **Ainsi, pour comprendre les contraintes et les réels risques encourus par les opérateurs, il faut entrer dans l'intimité du poste et du travail du salarié.**

**Cela suppose d'être attentif à bien expliquer ce que l'on vient faire et ce qu'il adviendra des éléments recueillis.** Ce sont des conditions essentielles pour favoriser une bonne relation entre les observés et les observateurs. Si l'opérateur ressent qu'il s'agit d'un contrôle, il est fort possible qu'il ne fasse pas mention de situations dans lesquelles il se trouve en écart avec les consignes de sécurité.

**Il est utile que le(s) risque(s) soi(en)t contextualisé(s).** Il ne s'agit pas, à proprement parlé d'un risque mais d'une situation à risque insistant par là sur la combinaison et l'enchaînement des facteurs.

**Le champ des actions de prévention s'élargit.** Le travail a permis de cibler des problèmes de production. On croise ainsi analyse du risque et amélioration du processus de production, ce qui permet à la fois d'améliorer les conditions de travail et les déterminants de la performance.

# 2

## Comment l'analyse du travail a permis de repérer des situations à risque pour l'élaboration d'un plan d'actions de prévention ?

### Carte d'identité de l'entreprise

Cette entreprise du secteur de la grande distribution, compte deux hypermarchés pour un effectif total de 500 personnes. Face à l'obligation réglementaire, la direction souhaite dépasser la simple mise en conformité et transformer la contrainte en une opportunité d'améliorer et de structurer sa politique de prévention des risques.

Le projet est considéré comme prioritaire pour l'année à venir par une Direction qui insiste sur la nécessité d'impliquer largement dans la démarche le personnel, tous niveaux confondus.

### La méthode

La méthode s'appuie sur deux axes :

- Constitution de binômes de salariés (un employé ou un gestionnaire + un chef de rayon).
- Participation des binômes à une formation action qui comporte un double objectif pédagogique : d'une part, les mettre en capacité de dérouler l'ensemble de la démarche : de l'identification des risques jusqu'à la proposition d'actions de prévention. D'autre part, les amener à conduire un projet de prévention, impliquant largement le personnel de leur secteur (logique de mobilisation et de démultiplication). L'analyse des situations réelles de travail constitue la "colonne vertébrale" de l'approche : **il ne s'agit pas tant de connaître les risques pour les repérer dans le travail, que de comprendre le déroulement et la réalité du travail pour en repérer les risques.**

La formation alterne des phases d'apports théoriques en salle et de mise en application sur le terrain. Elle intègre également des temps d'accompagnement individualisé des binômes par le formateur sur leur lieu de travail.

### Le déroulement de l'action

L'approche par l'analyse des situations réelles de travail s'est principalement appuyée sur des entretiens avec les salariés, complétés par des observations sur le terrain (parfois même des entretiens en situation de travail). L'inventaire réalisé par les binômes débouche non pas sur une liste de risques, mais sur l'identification de situations de travail à risque. Par exemple, le risque "chute d'objets" renvoie à la situation "chute de produits lors de l'opération de dépose

et d'enlèvement par chariot élévateur des palettes incomplètes situées sur les racks supérieurs". Ou encore, "possibilité d'affaissement et d'effondrement des rayonnages lors de la mise en rayon des barils de lessive".

Cette approche par la réalité du travail a également permis de comprendre les conditions dans lesquelles les salariés étaient exposés, voire s'exposaient, à des risques. Au-delà du risque "manutention manuelle", l'analyse du travail met en évidence que les employés de libre service travaillent "au pas de course" et portent parfois plusieurs cartons à la fois, pour se fabriquer de l'avance (des moments de tranquillité permettant des contacts avec leurs collègues) et surtout pour terminer la mise en rayon avant l'heure d'arrivée de la clientèle dont on préfère éviter le contact (agressivité de certains clients et prise de retard dans le travail)... Ces exemples démontrent bien une double nécessité : **appréhender la réalité du travail et aller la chercher auprès de ceux qui la vivent...**

### Les repères pour agir

- **L'association du personnel** à l'analyse a révélé des risques insoupçonnés dont les conséquences pouvaient s'avérer graves.
- **L'approche par l'analyse du travail** a permis d'identifier les composantes et déterminants des risques. En cela, il s'agit déjà d'une analyse causale très éclairante pour la recherche de solutions, d'où un gain de temps appréciable pour la suite de la démarche.
- Dans ce cas, partir des risques pour imaginer des solutions ne suffit pas. Il convient aussi de **s'interroger sur les conditions dans lesquelles le salarié est exposé ou s'expose** à ces derniers pour ne pas passer à côté des véritables causes.



## Comment conduire une démarche de prévention des risques professionnels ?

### Carte d'identité de l'entreprise

Cette entreprise familiale produit des semelles extérieures de chaussures en latex et accessoirement des mousses de latex et des pièces de silicone. Elle est sous-traitante de fabricants de chaussures et exporte dans plusieurs pays. Elle emploie 85 salariés et dispose d'une délégation unique et d'un CHSCT dont les membres sont les mêmes que ceux de la délégation unique.

### La méthode

En s'appuyant sur l'obligation réglementaire relative à l'évaluation des risques professionnels et l'élaboration d'un "document unique", cette entreprise souhaite impulser en son sein une dynamique de progrès basée sur la construction d'un dispositif de prévention reposant sur l'implication des acteurs internes et externes à la structure.

Aravis lui a proposé de commencer par un état des lieux des questions de santé, de sécurité et de prévention avant d'évaluer les risques professionnels. Une implication des acteurs internes (Direction, hiérarchie intermédiaire, salariés, CHSCT, Instances Représentatives du Personnel) et externes (CRAM, médecine du travail,...) est prévue en amont de l'intervention.

Dans cet esprit, la direction a mené plusieurs actions :

- **Sollicitation des préventeurs externes** (médecine du travail et CRAM) qui ont accepté, dans un premier temps, de participer au comité de suivi mis en place pour la démarche.
- **Constitution du comité de suivi**, comprenant l'ensemble des membres du CHSCT avec la possibilité d'associer en tant que de besoin toutes personnes utiles à l'avancée du projet. Son rôle est d'enrichir la démarche, d'en assurer le portage et le suivi. Cette instance valide les objectifs, la méthode et les modalités de l'intervention et prévoit leur présentation aux salariés de la société. Elle a également validé le choix de la direction d'une "unité de travail" afin de commencer la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- **Information de l'ensemble des salariés** de l'entreprise sur la démarche.
- **Réalisation par Aravis d'un état des lieux** permettant d'identifier avec

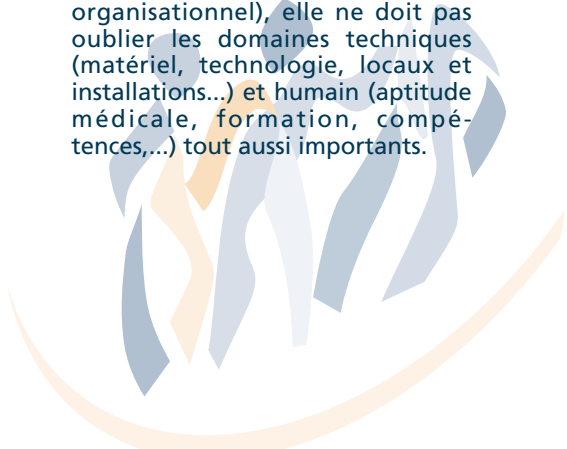
chacun des interlocuteurs (Direction, membres CHSCT, représentants du personnel, encadrement et préventeurs externes) le fonctionnement actuel de l'entreprise sur les questions de santé, de sécurité et de prévention.

Restitution de l'état des lieux au comité de suivi. Celle-ci a permis de construire collectivement les modalités de mise en œuvre de la deuxième étape consacrée à la formation d'un groupe de salariés composé de l'encadrement, d'opérateurs des ateliers et de personnels administratifs afin qu'il soit en capacité de réaliser l'évaluation des risques professionnels pour l'élaboration par la direction d'un document unique et d'un plan de prévention.

Les préventeurs (médecin du travail et CRAM), ont été associés ensuite pour enrichir ce travail par une dimension technique et médicale et prévoir, au besoin, la réalisation d'études complémentaires.

### Les repères pour agir

- La logique "d'étude" réalisée par des experts externes est souvent peu efficace si elle ne génère pas une dynamique au niveau des acteurs internes de l'entreprise et des acteurs externes. La démarche s'apparente à une véritable conduite de projet.
- Si l'on veut intervenir durablement sur les questions de prévention des risques professionnels, il est essentiel que tous les acteurs de l'entreprise participent à la démarche.
- Évaluer les risques professionnels, c'est identifier les dangers ou les facteurs de risques et analyser les modalités d'exposition des salariés à ces dangers et à ces facteurs de risques. Si la pertinence de l'évaluation des risques repose sur la prise en compte du travail réel (domaine organisationnel), elle ne doit pas oublier les domaines techniques (matériel, technologie, locaux et installations...) et humain (aptitude médicale, formation, compétences,...) tout aussi importants.



# 4

## Le document unique, qu'est-ce que c'est ?

L'accompagnement collectif d'une dizaine d'entreprises, de tailles et de secteurs divers (10 à 150 salariés, industries et services), sur des démarches d'évaluation des risques professionnels a permis d'élaborer un document unique adapté à chaque situation. Il s'en dégage les éléments communs suivants.

### Un document unique, pour quoi faire ?

Pour les entreprises engagées dans la démarche, la rédaction du document unique ne s'arrête pas à l'obligation légale. Elle permet aux acteurs de l'entreprise de s'engager dans un projet de prévention en les aidant à répondre à trois questions :

- Où en suis-je en matière de risques ? C'est le recueil exhaustif des risques et des situations à risques,
- Où vais-je en matière de prévention ? C'est le bilan de l'expérience et de l'organisation de la prévention (forces, faiblesses, contraintes, opportunités),
- Que dois-je faire ? C'est l'identification des axes d'amélioration et leur faisabilité, et ceci sur deux plans : les risques et leur traitement et l'organisation de la prévention.

La rédaction du document permet de réaliser des améliorations (le recueil et la centralisation de toutes les traces de risques) et de comprendre pourquoi tel risque repéré dans tel service n'a jamais pu être traité.

Elle permet également la hiérarchisation des risques à traiter et fait progresser l'organisation de la prévention.

Il est ainsi possible de distinguer le risque connu avec une gestion du risque maîtrisée (risque à surveiller) ; le risque connu, mais mal maîtrisé (amélioration) et le risque non identifié avant le document unique (action à engager).

Le document unique pose ainsi les bases d'un véritable projet de prévention en précisant quoi traiter, comment le traiter, quand le traiter et avec qui le traiter ?

### Comment rédiger le document unique : les responsabilités des différents acteurs ?

La rédaction du document unique doit permettre une sensibilisation et une mobilisation de l'ensemble des salariés. Cette approche permet l'identification exhaustive des risques, une bonne compréhension des facteurs de risques et de l'engagement des personnes pour l'étape ultérieure d'actions.

Une personne en charge du projet de prévention et de l'élaboration du document unique peut être désignée et peut participer avec le chef d'entreprise à la sensibilisation des salariés. Il est important qu'une personne

soit affectée à cette action. Selon la taille de l'entreprise, ce peut être le dirigeant (TPE), le chef d'atelier (TPE) ou l'ingénieur sécurité (PME). L'entreprise peut aussi recourir à un consultant externe.

Une équipe projet peut être constituée (encadrement / salariés) pour définir les unités de travail et conduire l'analyse des risques.

### Quelle est l'architecture du document unique ?

Date d'élaboration :

Nom du rédacteur :

Introduction de la direction en réponse à l'obligation légale :

Présentation brève de la société : activité, effectif, organigramme, instance représentative du personnel (DP, CHSCT, etc.)

Date de mise à jour :

Méthode de mise à jour : qui ? quand ? Comment ? Et modes de transmission d'information ou de mise à disposition du D.U. au personnel

Liste des unités de travail utilisées et critères de constitution des unités de travail :

Présentation de la méthode d'évaluation utilisée (identification des risques) :

Système de cotation ou de hiérarchisation des risques utilisés :

Tableau de retranscription des risques :

Plan de prévention envisagé :

### Les repères pour agir

Il n'existe pas UN document unique : le contenu et les modes de rédaction du document unique varient en fonction des entreprises.

Mais tous les chefs d'entreprises restent responsables du document final identifiant les risques et proposant des actions de prévention.

Le document unique est donc une base pour conduire un projet de prévention en entreprise et il doit s'organiser comme tout autre projet :

- Désigner un chef de projet en relation étroite avec le chef d'entreprise.
- Analyser l'activité pour enrichir l'inventaire des risques connus.
- Associer les salariés.
- Recourir à des compétences externes (voir dernière fiche).

# 5

## Pour en savoir plus...

### Où s'informer ?

#### CRAM – Rhône-Alpes :

26, rue d'Aubigny - 69436 Lyon Cedex 3  
Tel. 04 72 91 96 96 - Fax 04 72 91 97 09  
Informations légales, formations, guides pratiques.

#### DRTEFP :

[www.sdtefp-rhone-alpes.travail.gouv.fr](http://www.sdtefp-rhone-alpes.travail.gouv.fr)  
Actualité réglementaire, cartographie des services médicaux  
du travail en Rhône-Alpes

#### INRS :

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)  
Information sur la législation, les démarches de prévention et les formations  
disponibles. Un ensemble de guides et fiches pratiques sont téléchargeables  
et classés par risques ou par secteurs d'activité.

#### Ministère des Affaires sociales du travail et de la solidarité :

[www.sante-travail.gouv.fr](http://www.sante-travail.gouv.fr)  
Informations légales dossiers pratiques de traitement des risques en  
milieu de travail ([www.sante-travail.gouv.fr/dossiers/risques.asp](http://www.sante-travail.gouv.fr/dossiers/risques.asp))

### Qui peut m'aider :

#### CRAM – Rhône-Alpes :

26, rue d'Aubigny - 69436 Lyon Cedex 3  
Tel. 04 72 91 96 96 - Fax 04 72 91 97 09.

#### Services médicaux :

adresses disponibles sur le site de la DRTEFP  
[www.travail-ra.org/servicesRA/Liste\\_Services\\_interentreprise\\_RA.htm](http://www.travail-ra.org/servicesRA/Liste_Services_interentreprise_RA.htm)

#### ARAVIS :

[www.aravis.asso.fr](http://www.aravis.asso.fr)  
Diagnostic court gratuit.

Depuis 2003, ARAVIS et la CRAM Rhône-Alpes éditent une liste  
de consultants spécialisés et expérimentés dans la prévention  
des risques professionnels. La liste est disponible sur le site  
internet ARAVIS ou auprès des conseillers CRAM.



14, rue Passet - 69007 LYON  
Tél. 33 (0) 4 37 65 49 70 - Fax 33 (0) 4 37 65 49 75

[www.aravis.asso.fr](http://www.aravis.asso.fr)  
Action Régionale de l'ANACT  
N° ISSN 1280-1933

AGENCE Rhône-Alpes pour la Valorisation de l'Innovation Sociale et l'Amélioration des Conditions de Travail

