



L'EXPOSITION aux RISQUES PROFESSIONNELS

Intégrer l'organisation du travail et la prévention

ANACT 2000

Document ANACT
Mise en page :
Dr CROUZET - 2002

Sous l'impulsion de l'ANACT en 2000, un **travail participatif** sur un **mode itératif** avec des **Chefs d'entreprise**, des **Médecins du Travail**, des **Ingénieurs** et **Contrôleurs** de prévention **CRAM**, des **Ingénieurs sécurité**, des Consultants **ergonomes**, des **Inspecteurs du travail** et des **membres de CHSCT** ont permis de dégager quelques **consensus**.

QUELLE PLACE la PRÉVENTION doit-elle ACCORDER à la REALITE du TRAVAIL ?

Les études et interventions en entreprise ayant pour objet les **relations entre les conditions de réalisation du travail et leurs effets sur la santé des salariés** permettent de confirmer **l'ambivalence de la relation entre santé et travail** :

- dans certaines conditions de réalisation, le travail peut provoquer des **effets délétères**, néfastes pour la santé des salariés, mais il peut aussi,
- si les conditions sont favorables, générer des **effets positifs** et constituer alors une **ressource** pour les individus.

Ceci nous amène à considérer qu'il existe une relation étroite entre la santé des salariés et leur travail : **l'un agit sur l'autre et réciproquement**.

L'approche repose sur deux principes, issus de l'expérience :

- 1°) Les **conditions de réalisation de l'activité** et le fonctionnement de **l'organisation réelle du travail** sont à prendre en compte dans tout **projet visant l'amélioration des conditions de travail**.
- 2°) Le **salarié**, en tant qu'acteur de son travail, **est incontournable** pour **accéder à la compréhension** de celui-ci, à la connaissance et la prise en compte des tours de main acquis, des difficultés éprouvées, de la fatigue ressentie... Toutefois il n'agit jamais seul. Il est souvent entouré d'autres salariés qui le considèrent comme un des leurs, lui-même se considérant pleinement partie prenante **"de l'équipe"**.

Le **collectif de travail** est lui aussi dépositaire des **savoir-faire, des expériences, des difficultés récurrentes...**

Cette approche trouve toute sa pertinence en matière de prévention des risques professionnels et il semble donc possible d'affirmer que la prévention gagnera en efficacité :

La **prévention** gagnera en efficacité en reconnaissant les **conditions de réalisation du travail** comme un **véritable objet d'analyse** permettant d'accéder aux **conditions d'exposition des salariés aux facteurs de risques**.

En positionnant les **salariés** comme **acteurs de leur santé, mais aussi de leur sécurité**.

Chacun d'eux disposant :

- de sa **propre représentation des risques** qu'il côtoie,
- de **ses propres stratégies d'évitement ou de maîtrise des risques**.
- Mais aussi, plus largement et au bénéfice de la prévention, **chacun développe des moyens d'entraide** entre collègues,
- **met à profit l'expérience** acquise en équipe...

QU'ENTEND-ON par CONDITIONS D'EXPOSITION aux RISQUES ?

Si beaucoup de dangers et de risques sont **connus, répertoriés**, voire **encadrés par des normes** (définition des valeurs limites, par exemple), les **conditions dans lesquelles les salariés les vivent et y sont exposés**, dans la réalité journalière, le sont beaucoup moins.

Il est vrai que cette connaissance des conditions d'exposition aux risques n'est pas commode à établir :

- **Tout d'abord l'exposition est fortement dépendante de tous les éléments de variabilité** que rencontre le salarié au quotidien (changement de poste, d'équipe, de produits, d'horaires ...).
- Par ailleurs, et dans un sens, chaque salarié est soumis à une **exposition singulière** aux risques qui l'entourent.
- Enfin, **l'exposition** est aussi le résultat d'un **compromis** que réalise le salarié et dans lequel il peut, quelquefois, privilégier l'atteinte d'un résultat au respect strict des consignes de protection. **Ce compromis n'est d'ailleurs jamais stable, il varie dans le temps.**

Ainsi, **l'exposition aux risques peut faire l'objet de controverses.**

En effet, il peut être admis que le **salarié est exposé à un ou des risques que l'entreprise n'aurait pu jusqu'alors réduire ou supprimer**; mais dans certaines circonstances, par un glissement mal discerné, l'entreprise peut estimer que le **salarié s'expose à un ou plusieurs risques... en ne respectant pas une consigne** par exemple.

D'où l'enjeu de la compréhension des conditions d'exposition.

Ces questions n'échappent pas aux chefs d'entreprise, Médecins du travail, Ingénieurs et contrôleurs de prévention des Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA), Inspecteurs du travail, Organisations syndicales de salariés ou patronales, membres de Comités d'hygiène sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou (selon les effectifs de l'établissement : Délégués du personnel (DP)), experts pour les CHSCT...

Et nombreux sont ceux qui aujourd'hui tentent de les intégrer dans les démarches de prévention auxquelles ils participent. Cet ouvrage doit contribuer à les aider dans cette voie, du moins nous en formulons l'espoir.

Les EVOLUTIONS de la REGLEMENTATION

Intégrer "les conditions de travail, l'organisation du travail et les relations sociales" dans la démarche prévention.

La directive européenne transposée en droit français (loi du 31 décembre 1991) énonce neuf **principes généraux de prévention**. Leur contenu reprend les acquis développés dans les lois précédentes, comme **l'intégration de la prévention à la conception des équipements** (loi de 1976 et principe "d" de la loi de 1991). Mais celle-ci ajoute un développement nouveau, énoncé dans le principe suivant :

La nécessité de **"planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants"**.

D'autre part, ces aspects doivent être organisés dans le temps, selon des priorités définies par le chef d'entreprise, et débattues avec le CHSCT ou DP de l'entreprise. En effet, l'aboutissement de cette "planification" correspond au **plan d'actions de prévention** qui a tout intérêt à être mis en **débat** entre les partenaires sociaux de l'entreprise et **enrichi de leurs apports**.

Par ailleurs, la loi de 1976 traitant de la prévention intégrée à la conception a entraîné la mise en conformité des machines et équipements qui a souvent été réalisée d'un seul point de vue technique. Ainsi les opérateurs qui conduisent et entretiennent ces installations se trouvent souvent en difficulté pour assumer pleinement leur tâche dans les conditions de sécurité prévues. Aussi, il n'est pas rare de voir, par exemple, des opérateurs "shunter" une sécurité d'accès afin de pouvoir intervenir rapidement et sans arrêter le fonctionnement automatique de l'installation.

Des différentes conditions d'exposition vécues ?

Sachant :

- que les effets sont différés dans le temps,
- que chaque organisme ne réagira pas de la même manière, mais aussi
- qu'à risques équivalents, certains salariés pourront trouver une parade permettant un évitement partiel ou total du risque alors que d'autres, pour des raisons d'information insuffisante, de non-intégration durable dans le collectif de travail **seront plus fortement exposés**.

La **succession des expositions** sera aussi une préoccupation des préventeurs, ainsi que les **combinaisons complexes entre des produits dits non dangereux**, mais qui dans certaines conditions d'usage (exemple : des conditions thermiques particulières) peuvent le devenir.

COMMENT DÉFINIR les CONDITIONS D'EXPOSITION aux RISQUES ?

Ces évolutions du monde du travail rendent :

- Insuffisant le **seul** constat des effets sur la santé des personnes exposées,
- Complexe l'application des normes et de la réglementation technique.

Ces approches sont indispensables et doivent poursuivre leur évolution :

- D'un côté, la **consultation de médecine du travail** constitue toujours pour le salarié un recours et un conseil permanent vis-à-vis des difficultés qu'il rencontre, difficultés qui sont peut-être aujourd'hui plus difficiles à exprimer (**angoisse vis-à-vis du chômage, peur de ne pouvoir tenir son poste, craintes de décevoir le client..**).
- D'un autre côté, la **technique** qui, pour progresser en efficacité, doit non seulement maîtriser les modes de fonctionnement des systèmes et installations et mieux connaître les produits, mais aussi doit mieux s'affranchir des modes d'usage. Par exemple, l'intégration des normes ergonomiques constitue une façon d'anticiper les problèmes d'anthropométrie et de dimensions corporelles, les problèmes de perception et d'intégration des informations, les problèmes de charge mentale...
- À côté de ces approches les plus souvent en œuvre, **la connaissance des conditions d'exposition aux risques constitue un maillon faible de la prévention**, voire manquant dans certaines circonstances.

À ce jour, cette dimension est traitée par les médecins dans le cadre de leur tiers-temps, disposition qui leur permet de valider sur le lieu de travail des hypothèses échafaudées à partir de l'examen clinique du sujet, lors de la visite. Mais les difficultés de tout ordre que rencontrent ces praticiens ne leur permettent pas de rendre cette mesure pleinement efficace.

Cette dimension est traitée également par les préventeurs internes ou externes à l'entreprise, mais dans des conditions souvent incomplètes. Par exemple, de nombreux préventeurs n'ont **pas acquis de pratiques d'observation des situations réelles**, beaucoup exercent aujourd'hui des méthodes d'audits **qui ne prévoient pas d'échanges avec les salariés ou leurs représentants**.

Il semble donc nécessaire de mieux caractériser cette approche de l'exposition aux risques, y compris en s'appuyant sur les pratiques existantes.

Tout d'abord nous pensons qu'il faut en faire une **approche spécifique** qui produira ses propres résultats.

En effet, **l'exposition est un angle, une approche** qui nous permet d'observer **comment se jouent les risques et la prévention à travers le travail**.

Elle nous permet aussi de **vérifier comment se confrontent prévision et réalité** et d'explorer les effets positifs ou négatifs de cette confrontation, autant sur :

- les résultats de la production de biens ou services que,
- sur la santé des individus.

De ce point de vue l'approche par l'exposition aux risques n'est pas isolée des deux autres approches. Elle les remet en question, comme elle peut être remise en question par elles.

Dans les faits, les **variations constantes** auxquelles sont soumises les entreprises produisent des **écarts entre le travail tel qu'il était prévu** (dans sa qualité, quantité, délais) et tel qu'il est **réalisé**.

Ainsi, la panne inopinée d'une machine va obliger à poursuivre la production sur une autre machine :

- les différences d'âge,
- d'expérience,
- de morphologie ...

vont faire que **chaque salarié** utilisera son **propre mode opératoire** pour décharger un camion ou apprécier la variation d'une odeur de cuisson, **les aléas liés aux intempéries vont déprogrammer l'organisation du chantier...**

L'enjeu des conditions d'exposition aux risques est clair : c'est dans ces connaissances supplémentaires que se situe la progression de la prévention dans l'entreprise.

La PREVENTION doit être ENVISAGÉE dans une DYNAMIQUE

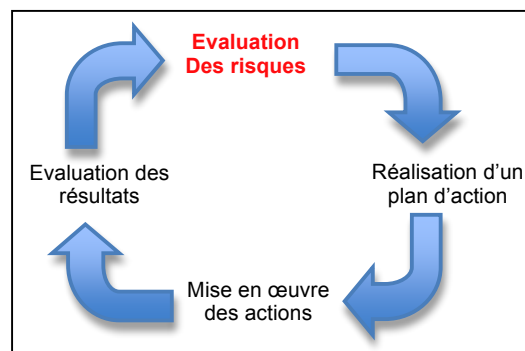
Nombre d'évolutions organisationnelles, techniques et sociales traversent le monde du travail.

En conséquence, la prévention ne peut pas être considérée comme statique et définitive au moment de sa définition et de sa mise en œuvre.

Au contraire, elle doit être appréciée et construite comme un **processus dynamique, itératif qui s'ajuste en permanence** : au fil des embauches de personnels, de l'acquisition et de la conception de nouveaux équipements, de la mise en conformité du parc machines, de l'introduction de nouveaux produits...

Ainsi, la prévention s'opère à partir :

- de l'examen des situations présentes,
- d'un état des lieux,
- d'une analyse de la réalité,
- des diagnostics médicaux...
- mais elle aura aussi à intégrer ce qui est en projet dans l'entreprise, c'est-à-dire **prévoir et anticiper les risques issus de situations de travail qui n'existent pas encore.**



La prévention doit constituer en elle-même un projet dans l'entreprise, mais aussi occuper une place dans tous les projets de celle-ci.

Pour que ces formules ne soient pas vides de sens, cela exige que **l'entreprise conduise le projet prévention en exploitant son propre savoir-faire de conduite de projet**, mais avec l'exigence d'y impliquer les salariés et leurs représentants.

Avec l'exigence aussi de faire travailler ensemble les **préventeurs** afin qu'ils **produisent**, au-delà de leurs prestations propres, **une identification des risques la plus exhaustive et la plus opérationnelle.**

COMMENT CARACTERISER les CONDITIONS d'EXPOSITION aux RISQUES PROFESSIONNELS

Pour traiter des conditions d'exposition aux risques, les préventeurs ont à leur disposition quatre objets d'analyse ou descripteurs :

- 1 - L'activité réelle de travail.
- 2 - Les représentations du risque.
- 3 - L'organisation du travail.
- 4 - Les savoir-faire de prudence.

1 • L'ACTIVITÉ de TRAVAIL au COEUR de la POLITIQUE de PREVENTION

Les évolutions du travail et des organisations du travail posent avec force la nécessité d'étudier l'activité de travail, **celle qui est effectivement déployée par chacun des opérateurs pour réaliser les objectifs** qui lui sont assignés.

Or cette activité quotidienne, malgré, ou peut-être à cause de son extrême banalité, est, en dernier ressort, mal connue de ceux qui ont la charge de la sécurité et reste trop souvent étrangère à la programmation et à la conduite des actions notamment de prévention.

L'ergonomie et la psychologie du travail permettent d'analyser les situations de travail, de les décrire, de les rendre intelligibles et de les introduire dans le champ de la prévention.

Qu'entend-on par **activité de travail réel** ?

Une première manière de saisir ce dont il s'agit consiste à établir la distinction entre le **travail réel**, accompli par l'opérateur, et le **travail prescrit**.

Les dirigeants d'entreprise, les organisateurs du travail, connaissent les objectifs fixés à chacun, les moyens mis à sa disposition, le déroulement des opérations à respecter (gammes, procédures, contrôle ...), bref, de ce qui s'appelle le **travail prescrit ou la tâche**.

Les formes de prescription se sont considérablement diversifiées au cours des dernières décennies. La forme classique est toujours en usage : la gamme d'usinage ou d'intervention, produite par le Bureau des Méthodes, qui ordonne une succession d'opérations avec matières, équipements, temps alloués et contrôle. La diffusion des outils informatiques et le développement de multiples procédures (qualité, suivi sanitaire et autres) renforcent le poids de la prescription et l'étendent à nombre de secteurs professionnels.

Pour réaliser les objectifs qui leur sont fixés, les opérateurs déploient une activité, le travail réel qui présente des écarts avec les prescriptions, même les mieux définies.

Ainsi, ils peuvent être tenus de **reconstruire le mode opératoire** afin de répondre aux variations, parfois minimes, qui se présentent sans cesse dans le travail, variations et aléas dus à de multiples causes : aux produits, à la température, à l'usure des outils, au surcroît de travail (saisonnalité), à l'absence d'un collègue, etc.

Ils **mobilisent des ressources individuelles ou collectives** (perception et interprétation de signes, anticipation, tour de main, savoir-faire ...) qui varient en fonction du milieu et du contexte dans lesquels ils exercent, de leur place dans l'entreprise, de leur ancienneté, de leur formation et leur expérience... C'est dans cet espace laissé vacant par les prescriptions que les opérateurs construisent leur professionnalité. **La prise en compte de la complexité de l'activité de travail est délicate.**

Les opérateurs eux-mêmes, interrogés sur leur travail, hésitent à la décrire. Les gestes les plus simples à accomplir, les opérations les plus banales à leurs yeux entraîneraient de longues explications à un profane.

Et surtout, **le geste n'est rien sans l'intelligence sensible qui le supporte.**

2. TENIR COMPTE DES REPRESENTATIONS

Chacun dans l'entreprise a sa manière de voir les choses, comme l'indique bien l'exemple qui suit.

Un ATELIER d'EMBOUTISSAGE

Un salarié s'est fait écraser le doigt sur la presse. Ce type d'accident n'est jamais arrivé en 15 ans d'activité :

- **Pour la direction**, la machine est dangereuse, mais elle est en conformité vis-à-vis de la réglementation (des contrôles fréquents sont opérés).
- **Pour la hiérarchie**, c'est un problème de maintenance directe, car un protecteur était démonté, ce qui a permis au salarié d'engager sa main à cet endroit et à ce moment-là.
- **Pour les salariés**, c'est un problème de savoir-faire, le salarié est jeune, il n'a pas été assez formé au fonctionnement de la machine.
- **Pour le salarié accidenté**, c'est un problème d'efficacité car "grâce au protecteur retiré", il est intervenu sur la machine en fonctionnement sans perdre de temps...

Ce conflit entre représentations différentes est souvent une réalité dans les entreprises.

Chaque métier s'interpose et répond à des logiques fonctionnelles qu'il importe de comprendre.

L'**objectif** n'est pas de disqualifier une logique au profit d'une autre, mais de **comprendre l'importance de chacune dans son registre de pertinence.**

Cette démarche permet de réunir des acteurs différents dans un projet commun, d'organiser le débat, de l'argumenter. Elle est parfois difficile à mettre en œuvre, car elle s'oppose à la mise en place d'un " langage commun " qui doit faciliter la communication. Elle est pourtant fort simple à pratiquer dès lors que le travail vient au cœur des discussions, **le travail et ses modalités concrètes** et pas seulement les objectifs et les ratios abstraits de nombreux discours managériaux.

Une difficulté cependant tient au **caractère en partie inconscient** de ces représentations et qui ne les dispose guère à être explicitées. Il importe alors de comprendre à demi-mot ce que les paroles et les conduites veulent dire, avec parfois leur lot de contradiction, d'illogisme aux oreilles d'un cartésien.

Par exemple, les salariés exposés aux risques peuvent à la fois affirmer qu'il n'y a aucun risque et en même temps mettre en œuvre des savoir-faire de prudence.

Pourquoi les salariés les plus exposés minimisent-ils, voire négligent-ils parfois les risques pour leur santé ou leur sécurité ?

La méconnaissance des risques est spontanément évoquée pour rendre compte de cette constatation fréquente. Cette explication peut s'avérer exacte dans certaines situations. Mais elle ne rend pas compte d'un phénomène paradoxal perçu dans divers milieux de travail.

Dans l'élaboration d'une politique de prévention, il importe autant d'identifier l'existence d'un danger que de saisir la représentation que s'en font les professionnels (encadrement, ouvriers, services fonctionnels, entretien, sous-traitant ...).

C'est bien à partir de la représentation (mentale, verbale, opérationnelle) que les uns et les autres se font du **danger et du risque** que les débats pourront être fructueux et les issues beaucoup plus partagées.

3. DECRYPTER L'ORGANISATION du TRAVAIL

Le contexte fortement concurrentiel se traduit par une répartition très mouvante du travail entre les entreprises (il n'existe pas une entreprise, mais des entreprises) et à l'intérieur de chacune d'elles (même le travailleur indépendant répartit son temps entre différentes fonctions).

Cette **double dimension de l'organisation du travail**, **interne** et **externe** à l'entreprise, conditionne fortement le mode d'exposition des salariés aux risques professionnels.

L'organisation du travail interne à l'entreprise délimite, par des prescriptions, divers degrés d'autonomie des services, des équipes de travail et donc des opérateurs. Ces degrés d'autonomie permettent aux opérateurs d'avoir plus ou moins de prises sur leur environnement, de hiérarchiser les contraintes, d'anticiper les variations et en fin de compte de réorganiser un tant soit peu leur travail. Cette possibilité d'élaborer une organisation du travail distincte de l'organisation prescrite, adaptée aux exigences et aux variations des déterminants du travail, **joue favorablement pour la santé** des salariés comme pour leur performance.

Du moins dans une certaine mesure. Car avec le développement de **l'autonomie** dans les **nouvelles formes d'organisation du travail** (juste-à-temps, relations clients-fournisseurs, démarches de certification ...) et dans le management (par objectifs, individualisation des centres de profit ...), **nombre de salariés n'ont plus les moyens d'accomplir correctement leur travail et connaissent alors un nouveau type de risques, pour leur santé psychique.**

4. RECONNAITRE les SAVOIR-FAIRE

L'analyse de l'activité et de l'organisation réelle du travail permet de mettre en lumière une composante souvent négligée du travail. **Les salariés ne sont pas passifs face aux aléas de la production et face aux risques.** L'expérience montre et l'observation le confirme, que sans nécessairement en faire grand cas, ils se prémunissent contre le danger ou ses conséquences par des **savoir-faire informels**, non décrits dans les procédures officielles.

Ces **savoir-faire de prudence** comme nombre d'améliorations techniques qu'ils suscitent restent discrets. Ils relèvent de l'occasion justement saisie et, de ce fait, sont peu planifiables. Ils ne se livrent ni dans les discours du management des entreprises ni dans les organismes de prévention.

Ces savoir-faire de prudence sont le fruit d'une confrontation des expériences singulières des opérateurs dans les équipes de travail lorsqu'ils y disposent de moyens, en temps notamment, pour établir des relations confiantes entre eux et échanger sur leurs pratiques concrètes. On parle alors de collectifs de travail pour désigner ces équipes où, dans les marges de jeu laissées disponibles par l'organisation prescrite du travail, les travailleurs construisent leur santé en réinventant leur savoir-faire.

C'est pourquoi ces collectifs de travail sont également acteurs de la prévention des risques.

Une action de prévention, pour être pérenne, devra encourager la participation effective des opérateurs en donnant les moyens aux collectifs d'élaborer, de tester et valider des stratégies de prudence.

Même si fréquemment les salariés les plus exposés minimisent dans leur discours les risques pour leur santé ou leur sécurité, **ils connaissent les risques du métier, risques de perturbations** dans le bon déroulement de la réalisation, du travail, risques encourus par la qualité du produit ou de la prestation en fonction des moyens et du contexte, risques de contretemps, de retard...

Mais parfois, **ces stratégies peuvent aussi mettre en péril les salariés.** La mise en valeur des savoir-faire, grâce à l'analyse de l'activité réelle, permet la mise en débat de ces pratiques.

Une des difficultés à résoudre consiste à placer ces collectifs de travail dans les meilleures conditions d'élaboration et à trouver les modalités pour qu'ils soient présents dans la construction d'une politique de prévention.

COMMENT ANALYSER les CONDITIONS d'EXPOSITION aux RISQUES PROFESSIONNELS ?

Ce chapitre a pour ambition de proposer les **méthodes** et les **outils** permettant d'analyser les conditions d'exposition des salariés aux risques professionnels. Il suggère une **réponse pratique et opérationnelle** à l'analyse des quatre objets d'investigation développés au chapitre précédent :

- les activités de travail,
- l'organisation du travail,
- les représentations du risque,
- le savoir faire des opérateurs.

Cette présentation succincte devrait être suffisante pour que l'entreprise puisse élaborer un cahier des charges permettant de mettre en œuvre des compétences internes ou externes (consultant par exemple).

Les différentes phases proposées sont autant de points de passage obligés pour réaliser cette analyse.

Les salariés, les collectifs de travail auront une place importante tout au long de la démarche en ayant une part active au côté du préventeur chargé de l'analyse.

1. LES RESSOURCES à INVESTIR

Selon la taille de l'entreprise, le **responsable** de celle-ci ou son mandataire devront **identifier** qui, soit dans l'entreprise, soit en faisant appel à des **compétences externes**, pourrait se charger de **l'analyse des conditions d'exposition**. Il leur faudra également envisager la mise en place d'une **instance de suivi**.

La **participation des salariés est fondamentale** et sera une condition importante de réussite de l'opération. Avec l'appui de l'intervenant, **ils contribueront entre autres aux analyses de terrain**, en évoquant les **difficultés qu'ils rencontrent, les réponses qu'ils y apportent**.

L'expression des idées que les salariés ont sur la progression de la prévention sera également intégrée par l'intervenant. Celui-ci peut également constituer des groupes de travail afin d'obtenir des réactions et contributions collectives, toujours très instructives lorsqu'on sait le rôle que joue l'équipe de travail sur la conduite des actions de chacun de ses membres. Des formations préalables pourront être proposées par l'intervenant. La **formation-action** est souvent une modalité intéressante qui allie l'analyse des risques à la participation des salariés.

L'analyse des conditions d'exposition aux risques, contrairement aux audits sécurité ou aux investigations du médecin du travail, est une approche en général mal connue des entreprises. Elle est toutefois développée dans les entreprises qui, par exemple, font appel au concours d'ergonomes (internes ou externes), ou collaborent avec des préventeurs (médecins y compris) intégrant l'ergonomie dans leur pratique.

Nous nous placerons ici dans l'hypothèse d'une entreprise ayant une connaissance faible de cette approche. Ce qui nous conduit à proposer tout d'abord le cadre de la démarche.

Les points clés de la démarche proposée

- **Identification des besoins** : vérifier si cette analyse des conditions d'exposition aux risques peut être prise en charge par le médecin du travail, ou autre préventeur ;
- **Choix éventuel de se faire assister par des compétences externes**
- **Prévision d'un financement d'intervention** en cas de recours à des compétences externes ;
- **Rédaction d'un cahier des charges** (mission confiée à l'intervenant interne ou externe) ;
- **Elaboration** avec l'intervenant retenu, **de la conduite de la démarche** :
 - définition des outils utilisés
 - définition de la dynamique de participation.

Le **cahier des charges** rassemble les caractéristiques de la mission que le chef d'entreprise souhaite confier à un intervenant. Il est vrai que ce type de formalisation est plus habituel lorsqu'il s'agit d'une contractualisation avec un conseil externe. Nous donnons ici, à titre indicatif, quelques-unes de ces caractéristiques :

Contenu du cahier des charges pour appréhender les conditions d'exposition aux risques

- Les **objectifs** attendus de la mission,
- La **méthode** mise en œuvre par l'intervenant (modalités d'accès au terrain, traitement des données, restitution de celles-ci...)
- La **description** de la **démarche participative**,
- La forme des **résultats** attendus,
- La **conduite de l'action**.

2. Les OUTILS EXISTANTS

Les outils présentés répondent à l'atteinte des objectifs suivants :

- Apporter des **données** pouvant être soumises au débat dans l'entreprise, **sur les conditions d'exposition aux risques**,
- **Recueillir et restituer l'expression des salariés sur leur travail, leur représentation des risques, leur savoir-faire...**
- **Elaborer de manière concertée les bases de compréhension communes des conditions d'exposition aux risques.**

2.1 Les DONNEES COLLECTEES

L'enjeu du recueil des données est grand.

Ces données constitueront des éléments de démonstration des conditions réelles d'exposition qui, jusqu'à cette analyse, pouvaient échapper à la connaissance de l'entreprise. Elles seront **également pertinentes**, c'est-à-dire qu'elles proposeront des éléments dont la mise en lien peut s'avérer inédite, mais vraisemblable au regard des acteurs concernés.

Les données informations sur l'existant sont de deux types :

- Traces écrites ou non, mais disponibles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise,
- Données recueillies grâce au travail d'analyse des conditions d'exposition aux risques.

2.1.1 L'analyse des traces

L'entreprise dispose souvent de ressources inexploitées ou utilisées de façon réduite.

Il s'agit d'une part des données internes : statistiques d'accidents du travail, enregistrements dans le cahier de soins à l'infirmerie, analyse des incidents et des dysfonctionnements à la production, compte rendu des CHSCT...

Il s'agit d'autre part des données fournies par des partenaires extérieurs. Par exemple, le médecin du travail réalise des **fiches d'entreprises** qui reprennent tous les risques rencontrés aux postes de travail. Les contrôleurs de la CRAM ou de la MSA peuvent réaliser des études spécifiques sur des questions techniques qui se posent. Le contrôleur du travail peut apporter son interprétation d'une réglementation particulière concernant un équipement, une mesure de sécurité. L'entreprise peut commander, à des organismes extérieurs agréés, des rapports de vérification sur les installations électriques ou sur les machines de levage : ces derniers auront, à l'issue des audits, un rapport...

2.1.2 L'observation de l'activité réelle

Cette observation permet d'explicitier comment **le travail est concrètement réalisé** par les salariés. L'activité de travail et les conditions d'exposition aux risques ne sont pas stables, elles subissent de grandes variabilités dans le temps et dans l'espace. Par ailleurs, les composants d'une situation sont nombreux, alors que faut-il observer ?

Comment procéder ?

Il est évident que toutes les situations de travail de l'établissement ne pourront être appréhendées au cours d'une même intervention. Il faudra procéder donc à des choix de postes ou de situations dites caractéristiques du point de vue des conditions d'exposition en lien avec la situation de travail. Dit autrement, il s'agit de situations de travail rassemblant sur elles des conditions singulières, mais de portée générale.

Ces "**situations caractéristiques**" sont donc repérées dès l'analyse, puis validées. Cette modalité permet de éviter la répétition d'observation de situations ou environnements similaires.

2.2 Le RECUEIL de L'EXPRESSION des SALARIÉS

Les entretiens individuels ou collectifs, réalisés au cours d'une observation ou dans un contexte hors du lieu habituel de travail, **relèvent d'une technique d'analyse très complémentaire à celle de l'observation**. En matière d'analyse des risques et conditions d'exposition,

Le recueil de la parole des salariés est indispensable à la compréhension de certaines actions, ou encore certains gestes, **compréhension non accessible par la seule observation**.

Au-delà de la compréhension de ce qui se joue dans le mode opératoire, ce recueil permet aussi d'analyser le **climat** dans lequel travaillent les salariés, c'est-à-dire **comprendre les conditions de l'organisation du travail**, le rapport aux collègues, à la hiérarchie, aux clients et fournisseurs, aux subordonnés, etc.

Les salariés disent le point de vue qu'ils ont sur leur travail, sur la façon dont ils pensent que celui-ci doit être réalisé. Or cette description est souvent différente du travail réalisé concrètement.

En effet, les **salariés**,

- soit pour des raisons stratégiques (taire certains faits qui peuvent être attribués à des lacunes ou qui ne sont pas partagés par tous ...),
- soit parce qu'ils ne sont pas toujours conscients de toutes les données mises en jeu dans leur activité
- soit parce qu'ils ne veulent pas dévoiler certains sujets, **ne disent pas tout sur le travail qu'ils réalisent**.

*En dehors de la situation de travail, au cours d'un entretien, le salarié décrit son travail - "je prends la pièce, le règle la machine, je mets en marche et la machine fait le travail toute seule. " En fait l'observation met en évidence les faits suivants : aucune pièce n'est semblable, il faut que le salarié étudie le plan détaillé de la pièce avant le réglage de la machine. Les réglages sont très compliqués, souvent il fait appel à l'informaticien pour rentrer des données spécifiques à certaines pièces. La machine fait le travail, mais le salarié doit surveiller en permanence, **il doit introduire certains produits pour éviter les dysfonctionnements**, il doit de plus organiser différentes séquences de fabrication sur une même pièce. Il travaille au micron, sur des matériaux au prix de revient élevé.*

Il est donc **indispensable de croiser les résultats** des entretiens avec les données issues des situations réelles de travail, non pas dans le but de découvrir des distorsions (entre ce qui est vu et entendu), **mais dans celui de découvrir la complexité du travail fait de dimensions objectives et subjectives**, pouvant être cohérentes ou au contraire paradoxales.

Les entretiens collectifs et ou Individuels

Un entretien est avant tout une situation de rencontre entre une personne qui désire recueillir des informations et d'autres qui vont donner des **informations sur le travail réalisé**. Ils sont soit individuels, soit collectifs, réalisés en dehors de la situation de travail ou en même temps que se déroule l'activité de travail.

Les entretiens individuels sont plutôt orientés vers le recueil de données liées à la **compréhension de l'activité de travail et des conditions d'exposition aux risques**.

Les entretiens collectifs sont réalisés notamment pour **comprendre l'organisation du travail** dans laquelle se trouvent les salariés.

Les éléments recueillis des entretiens sont indispensables pour les raisons suivantes :

- Les observations sont toujours limitées dans leur durée. Or l'opérateur peut aider à restituer ces observations dans un cadre temporel plus général.
- **L'activité ne peut pas se réduire à ce qui est mesurable ou observable**. Les raisonnements, le traitement des informations, la planification des actions... ne peuvent être appréhendés **qu'à travers les explications des salariés**.

Les conséquences du travail ne sont pas toutes apparentes. La fatigue, les troubles ressentis par les salariés, ne sont pas toujours mesurables par l'observation.

2.3 PRECAUTIONS et VALIDATION

2.3.1 - Les conditions d'exposition aux risques sont complexes à appréhender.

La mise en œuvre des outils présentés permet d'obtenir des résultats toujours sujets à caution :

- l'analyse est toujours **effectuée sur un temps limité**,
- elle peut n'associer qu'une partie du personnel,
- les contextes observés peuvent être jugés plus ou moins significatifs et représentatifs,
- etc.

C'est donc dans un but de **consolidation** que les résultats des mesures recueillies sur les lieux de travail ainsi que les données issues des entretiens, **seront présentés aux salariés concernés**, avant de les rendre publics.

Plusieurs autres raisons justifient cette forme de validation :

- Éviter des erreurs sur la pertinence des données,
- Avoir l'accord des salariés sur les données qui seront rendues publiques,
- Enrichir la vision des salariés sur l'activité qu'ils réalisent,
- Permettre à chacun la construction d'un argumentaire.

Le corps de données ainsi constitué sera présenté d'une façon attrayante et **pédagogique aux différents partenaires** pour les **échanges** et les **prises de décisions**.

2.3.2 - La restitution, première base du diagnostic partagé.

Nous avons explicité les différentes représentations et visions que peuvent avoir les salariés sur leurs conditions d'exposition aux risques.

Vision des choses très liée

- à l'expérience,
- au savoir-faire,
- au contexte vécu par chacun.

Sans recherche de base d'interprétation commune, il sera donc très difficile de prendre des décisions correspondant aux vœux de chacun.

Par conséquent, **il est important que la démarche intègre l'exigence d'un diagnostic le plus largement partagé avant que soit menée toute réflexion sur les transformations possibles.**

La mise en discussion des données recueillies par l'observation de l'activité réelle et par l'expression des salariés sur leur travail constitue une voie menant aux accords sur une vision partagée des choses. Toutefois l'accord n'est pas systématiquement au rendez-vous. Des confrontations de point de vue peuvent mettre à jour des désaccords qui, après examen, s'avèrent liés aux différentes positions tenues par chacun dans l'entreprise.

Par exemple, la logique des personnels chargés de la maintenance n'est pas forcément la même que celle des personnels chargés de la production. Si chacune est légitime, il n'en demeure pas moins qu'en cas de risques, il faudra bien que chacun puisse exercer son activité, en toute sécurité.

Cette épreuve du débat contradictoire peut constituer une grande ressource pour la réflexion car elle permet la compréhension du point de vue de l'autre, différent peut-être, mais néanmoins incontournable.

Le passage par le commentaire de faits et événements tirés de l'observation de la réalité du travail constitue souvent une épreuve salutaire. Les discussions sont tenues d'intégrer les écarts éventuels entre les visions théoriques du travail et ces que l'analyse donne à voir de la réalité.

Seul le débat entre ceux qui portent ces différentes visions pourra expliciter ce qui caractérise ces écarts et, surtout, permettra de déceler si ces derniers sont préjudiciables à la sécurité et la santé des salariés concernés.

Exigences vis-à-vis de la dynamique de participation

- Les conditions d'information préalable du personnel,
- Les conditions de réalisation des entretiens avec les salariés,
- Les conditions d'observation des situations de travail,
- Les garanties données (retour d'information, anonymat...)
- L'organisation des validations et de la restitution,
- Le suivi par les instances représentatives du personnel (CHSCT, DP),
- Les modalités de construction des solutions de prévention.

COMMENT COMBINER les APPROCHES ?

VERS la MISE en OEUVRE de l'EVALUATION des RISQUES

La **responsabilité** juridique du chef d'établissement est engagée dans la **planification** et la **conduite des actions de prévention**.

Pour construire sa politique de prévention, l'entreprise doit répondre à certains critères de pertinence :

- Tout d'abord et avant tout, **assurer la conformité à la réglementaire et aux normes** ;
- Aborder la prévention **pas indépendamment de la réalité des situations de travail** ;
- Encourager la **participation des salariés** et le **rôle des instances représentatives** ;
- **Associer les préventeurs** dans une modalité **pluridisciplinaire** combinant les approches ;
- **Réaliser une identification préalable à l'évaluation des risques.**

LA MISE en CONFORMITE à la REGLEMENTATION et aux NORMES

Une **politique de prévention** repose d'abord sur une bonne connaissance de la **réglementation** et des **normes** vis-à-vis desquelles l'entreprise doit se mettre en conformité. **C'est la première étape de toutes démarches de prévention.**

Ces normes et règlements (code du travail, recommandations de la CNAM, normes Afnor ..) résultent d'expériences et d'études, largement validées. Leur champ est très vaste et concerne aussi bien la conception des lieux de travail, celle des équipements de travail, leurs conditions d'utilisation, etc.

Leur respect dispense entreprises et salariés de refaire ces expériences à leurs dépens.

Elles permettent de mettre en pratique des points qui peuvent paraître triviaux mais qui font partie du **minimum vital pour les salariés** : par exemple, il vaut mieux ventiler, contrôler l'atmosphère, s'assurer de la présence de signalisation, avant de descendre en égout ou dans une cuve...

La réglementation et les normes orientent la recherche d'issue à de nombreuses situations de danger grave et imminent. **La mise aux normes est alors la référence minimale** qui clôt au moins pour un temps les tergiversations dans ces situations d'urgence.

Enfin, **réglementation et normes** en définissant des protocoles scientifiques et techniques de mesure de risques particuliers **facilitent la mise en œuvre d'évaluation de risques** à effets différés dans le temps comme les risques chimiques (art. R.231.54-1), cancérigènes (R.231-56-1) biologiques (231-61-1), ceux dus aux manutentions manuelles (R.231-68), au bruit (R.2312-8-1), etc. La mise en conformité suffit dans de nombreux cas.

Mais parfois, même dans des cas bien repérés où les normes et les procédures existent depuis longtemps, leur respect pose problème. Leur application s'oppose à d'autres exigences s'exerçant dans les services ou directement sur les salariés. Les arbitrages induits peuvent alors s'exercer au profit de la performance (délai, qualité) et au détriment de la sécurité.

Une analyse des conditions réelles d'intervention ou d'utilisation des équipements de travail est alors nécessaire et dépasse le seul examen des problèmes et la recherche de solutions en termes techniques. L'expérience de la mise en conformité des équipements de travail (décrets 93-40 et 93-41) a montré en de nombreuses occasions que la mise en conformité d'une machine et plus encore d'un ensemble de machines, ne répondait pas toujours pleinement aux exigences de sa mise en sécurité.

La limite des normes

Autre limite de la référence à la norme : elle ne se prête guère à l'exploration des risques sur des produits ou procédés innovants.

Si l'application des **normes et règlements** est relativement adéquate au poste de travail, elle est **peu adaptée aux modalités actuelles de l'organisation du travail**.

La division croissante du travail entre entreprises **multiplie** le nombre d'opérateurs intervenant sur une même opération, **morcelle les informations nécessaires** à son bon déroulement et **diminue le pouvoir d'action** des entreprises confrontées aux risques. Le cadre même de l'entreprise est trop étroit et la recherche de nouveaux acteurs s'impose.

Par ailleurs, dans de nombreuses activités, le contenu même du travail a changé et le schéma qui fait correspondre un danger à une atteinte à la santé est pris en défaut. Ainsi, il peut être observé que certaines pathologies ne résultent pas d'un danger identifié comme tel et, de fait, leur prévention ne se prête guère à l'établissement de normes ou de règlements.

Les **Troubles musculosquelettiques**, les **atteintes à la santé psychique** (stress, harcèlement moral, burn out ...) sont à prévenir du côté de **l'organisation du travail, de son contenu, de son sens pour les salariés** et nécessitent un **autre mode d'approche des problèmes de santé**.

Dans la surveillance, de process par exemple, la prévention des incidents et accidents comme la performance, passent par la **perception des premiers signes de dysfonctionnement**, leur interprétation (voire la discussion collective de leur signification) et la capacité d'agir à temps pour rétablir le cours ordinaire du process.

Dans ces situations, c'est l'activité de travail qui doit être analysée.

Le ROLE DETERMINANT du POINT de VUE MEDICAL

En matière de santé et sécurité, partir des altérations de la santé des salariés causées par le travail est une étape importante. Dans ce registre, l'étude des conséquences des accidents, le dépistage des maladies professionnelles, leur reconnaissance représentent des déclencheurs d'action de prévention.

Une bonne connaissance du personnel du point de vue de la santé est nécessaire pour agir en matière de prévention. La santé pas uniquement vue en termes d'absence de pathologies, **mais aussi du point de vue de la satisfaction au travail**, de l'insertion dans un collectif, **de la reconnaissance**, du trajet professionnel... Cette connaissance est primordiale pour exercer un conseil sur l'adaptation des postes de travail aux caractéristiques des individus et a fortiori pour des salariés qui ne peuvent plus assurer leur travail après un accident du travail.

Les visites des lieux de travail par le médecin du travail, dans le cadre de sa mission de tiers-temps (L 241 -10-1), permettent de **rechercher les causes des pathologies constatées** et de proposer, outre des mesures d'adaptation de mode opératoire, des études à entreprendre et des transformations de postes de travail.

Par ailleurs, comprendre ce qui à terme plus ou moins lointain peut arriver à la santé des salariés, exige de garder des traces des expositions passées et des améliorations réalisées.

Pour toutes ces raisons, **l'approche des rapports santé / travail est indispensable à l'élaboration d'une politique de prévention.**

Il existe un corps de connaissance très important concernant la santé de l'homme au travail. Des études sont disponibles par exemple sur les rythmes de travail et leurs conséquences sur la santé, sur les effets sur l'homme de nombreux produits toxiques, sur les effets du travail sur écran...

Cependant, comme toutes les autres approches, l'approche médicale ne couvre pas l'ensemble du champ de la prévention. Elle est tournée vers le sujet, la personne. Elle privilégie l'importance des effets du travail sur la santé des salariés.

Mais les causes univoques sont rares et l'analyse des causes multiples demande des méthodes d'investigation très élaborées.

C'est pourquoi **l'approche médicale doit être secondée dans ce cas par une approche in situ des conditions d'exposition aux risques**

Ainsi, l'influence de l'organisation du travail, des critères du management, des dynamiques collectives et sociales qui **freinent ou favorisent** la prise en compte de la santé et de la sécurité par les salariés, **devront à leur tour être examinés.**

ENJEUX pour la PREVENTION : INTEGRER L'ENSEMBLE des POINTS de VUE

De plus en plus, dans les entreprises disposant de services fonctionnels, sont nommés des animateurs de sécurité. Mais si les techniciens et ingénieurs de prévention sont peu présents dans les PME, c'est parfois un chef d'atelier ou le responsable de la maintenance qui en assume les fonctions. Ces salariés sont généralement désignés pour leur bonne connaissance de la technologie utilisée. Ils s'avèrent être de précieux interlocuteurs du médecin du travail et des techniciens et ingénieurs des services extérieurs qui sont amenés à visiter l'établissement.

Dans le cadre de leur mission, ils améliorent sécurité et conditions de travail par des aménagements techniques et organisationnels **prenant en compte le plus souvent l'activité de travail**. Ces actions sont souvent menées en coopération avec les collectifs de travail concernés selon leur pratique antérieure. **Cette approche intégrant le travail réel est très souvent efficace** car circonstanciée, mais cette qualité la rend difficilement généralisable, et du coup, elle reste discrète, peu repérée, peu discutée et peu valorisée au-delà du lieu de sa réalisation.

Souvent seul le résultat compte et l'expérience se trouve dès lors peu capitalisée.

Cette part de l'activité des animateurs de prévention est essentielle pour la marche quotidienne de l'entreprise même si dans les établissements importants, ils se plaignent de ne pas être suffisamment sur le terrain et d'être happés par la gestion administrative des accidents et de la prévention. L'approche de la prévention par le travail se trouve reléguée à l'arrière-plan de l'approche normative qui leur est demandée et ne trouve que peu d'occasions d'être formalisée.

Lorsque l'analyse du travail n'est pas réalisée, les solutions mises en place ont souvent un niveau d'intégration incomplet, c'est-à-dire que la compatibilité entre les différentes fonctions (production, maintenance, qualité, sécurité, réglementation ...) peut s'avérer moins satisfaisante.

L'absence relative de l'approche par le travail caractérise également le fonctionnement de bien des Institutions Représentatives du Personnel. Chacune de ces institutions (CHSCT, CE et DP) a d'une manière spécifique et coordonnée, des missions en matière de santé, sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

L'expérience montre l'extrême difficulté pour les représentants des salariés, dans de nombreuses PME, d'exercer l'étendue de ces missions notamment en formulant des propositions qui prendraient appui sur la diversité des expériences professionnelles de l'établissement. **Trop souvent, les représentants des salariés peu rodés à leur fonction de prévention limitent celles-ci au contrôle des prescriptions législatives et réglementaires.** Du coup, ils se trouvent en porte-à-faux avec leurs collègues, agents de maîtrise, cadres et ouvriers, qui voient en eux plus des agents de contrôle que des appuis pour poser les problèmes rencontrés dans l'activité quotidienne et élaborer des solutions.

IDENTIFIER et DECRIRE les RISQUES

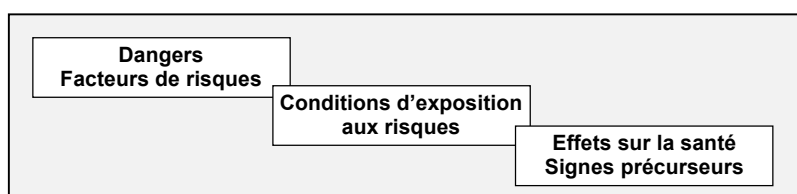
Le chef d'entreprise a la charge d'organiser les diverses compétences relevant de la prévention, tout en intégrant l'avis et plus largement l'expérience des salariés concernés, de leur hiérarchie et leurs représentants. Cette organisation de la prévention relève dans un premier temps d'un travail de synthèse qui aura pour but de rassembler et regrouper les résultats des différentes investigations (technique, médicale et travail).

Identifier un risque sera donc le traduire et le décrire selon les 3 approches :

- **L'approche technique** : elle va identifier des dangers (produits, radiations, source sonore ...), ou des facteurs de risques (sols glissants, manque de luminosité, espaces réduit ...) ;
- **L'approche médicale** : elle va alerter sur l'apparition de pathologies dans certains secteurs, sur la présence de signes de fatigue chronique, sur des **plaintes** au sujet d'une posture, d'un horaire ... ;
- **L'approche du travail** : **elle développera les conditions dans lesquelles certains agents sont exposés** au bruit, au travail sur écran, à l'usage d'un produit, etc.

Identifier et décrire le risque c'est mettre en lien ces trois sources d'information afin d'avoir un énoncé cohérent du risque précisant :

- d'une part ses origines, la nature des facteurs,
- d'autre part les conditions dans lesquelles les salariés y sont exposés
- et enfin les effets enregistrés ou présumés possibles, les signes précurseurs " infra pathologiques " :



COMMENT TRADUIRE cette IDENTIFICATION ?

L'efficacité de l'identification des risques tiendra à la réussite de la mise en relation des approches.

Cela passe aussi par le **rapprochement** , lorsque c'est possible, des **préventeurs** entre eux. Chaque approche peut ainsi ouvrir une voie de réflexion aux deux autres.

Des cheminements peuvent être ainsi mis au point :

- **Partir des plaintes, souffrance, fatigue...** directement exprimées par les salariés ou relevées par leurs délégués ou le médecin du travail, pour ensuite se rendre sur les postes concernés **afin de comprendre** en quoi les conditions de travail, d'hygiène et sécurité, participent à l'exposition des salariés à un ou des risques et peuvent être à la **source des atteintes ressenties** par ceux-ci.
- **Partir d'une non-conformité d'un ensemble technique**, d'une usure particulière d'un organe (exemple ci-dessus), de l'arrivée d'un nouveau produit, de la mise en place récente d'une organisation... etc, pour saisir comment cela se traduit dans la réalité du travail quotidien, obtenir l'avis des salariés concernés, enfin pour intégrer l'avis du médecin qui, à partir des examens sur chacun des salariés concernés, peut dégager une appréciation générale sur les effets de la transformation.
- **Partir enfin de conditions de réalisation du travail** faisant apparaître des difficultés qu'ont les salariés à observer les consignes de sécurité par exemple, difficultés qui peuvent se traduire en termes de plaintes, mais qui renvoient également à la pertinence des moyens fournis pour atteindre les objectifs demandés, autant en termes de performance que de sécurité.

L'enjeu est de mettre en convergence et en liens des éléments d'analyse provenant de diverses origines, dans des temps ou périodes pas forcément en phase.

Cette mise en convergence n'est pas simplement un exercice de style : elle renvoie au projet engagé par l'entreprise et à la capacité de celle-ci à faire travailler les acteurs et professionnels de la prévention ensemble.

Les résultats des différents audits, diagnostic, fiche d'entreprise devront être rassemblés dans une synthèse qui éventuellement peut se traduire en document d'identification des risques.

EVALUER les RISQUES

De L'IDENTIFICATION à L'EVALUATION des RISQUES

L'identification des risques et leur description du point de vue des 3 approches constituent un **travail préliminaire à l'évaluation des risques**. L'identification prendra la forme d'un inventaire qui déjà peut être organisé et structuré selon des intentions d'efficacité.

Par exemple les risques peuvent être décrits dans un cadre qui **ait du sens pour un ensemble d'acteurs** : ainsi, dans un garage, chacun des secteurs mécanique, peinture et pose d'équipements, constituera une unité de travail caractéristique à l'intérieur de laquelle les risques seront décrits ; ce qui ne correspondra pas nécessairement à l'organisation théorique de l'établissement. Par contre, les secteurs de réception du public, de la comptabilité et du magasin de pièces détachées pourront être regroupés dans la même unité. Enfin il peut être décidé que les essais de véhicules sur route constituent une unité à part entière.

Cette organisation de l'inventaire des risques par secteurs facilite sans aucun doute le suivi au plus près du lieu d'exercice du travail, donc du lieu d'exposition des salariés aux risques. Néanmoins, **ce découpage par secteurs ou unités de travail doit être propre à chaque établissement**. Il ne peut être modélisé a priori, extérieurement à l'entreprise. Ce qui primera en termes de principes, c'est l'**homogénéité du contexte**, car nous avons vu que **très souvent le risque est lié au contexte de travail dans lequel il s'inscrit** (machines, produits, espaces, circulation, organisation des équipes ...).

La notion de **contexte homogène** devrait également favoriser le suivi médical des salariés ainsi que le dépistage. En ce sens, lorsqu'un salarié contracte une pathologie d'origine professionnelle, il peut être envisagé d'examiner de plus près les salariés appartenant au même groupe homogène d'exposition.

L'évaluation des risques partira de cet inventaire issu de l'identification et la description des risques. De plus, elle tentera de donner un ordre d'importance à chaque risque dans son contexte. Dès lors, l'évaluation sera un exercice qui donnera un poids, un rang, à chaque risque afin que puissent se définir ensuite des priorités.

Les CRITERES CLASSANTS

Cet exercice d'évaluation est délicat, car son objectif est de cibler judicieusement ce qui est prioritaire pour l'action.

Lorsque des **accidents, incidents** ou **maladies professionnelles** ont déjà été enregistrés dans l'entreprise, des liens de causalité ont été élaborés et peuvent servir de référence. Par exemple, si les pathologies du canal carpien ne sont constatées que sur les postes de manutention des cartons, cette indication peut devenir un critère pour placer en priorité les secteurs où ces manutentions sont réalisées.

Mais, par ailleurs, le médecin a pu observer lors **d'examens** d'audiométrie que deux personnes sur cinq du secteur des essais (usage d'air sous pression) présentaient une amorce de déficit auditif.

L'entreprise disposera donc de critères relevant de la gravité (pathologies déclarées dans le cas des TMS, pathologie prévisible dans le cas de la surdité). Elle aura aussi des éléments en lien avec la **fréquence d'apparition** (deux personnes sur cinq sont ici affectées par une nuisance sonore).

Les CRITERES TANGIBLES

Fréquence et gravité peuvent donc constituer des critères classants.

Si nous poursuivons notre exemple, l'entreprise peut également être sensible au **nombre de personnes concernées par le risque identifié**. Dans le cas présent, lorsqu'elle procède au comptage des salariés affectés à des tâches de manutentions de cartons, elle en identifie onze, alors que cinq personnes sont soumises au bruit.

Ainsi, le nombre de personnes exposées à un risque peut être un autre critère classant, autant en valeur absolue, qu'en valeur relative (rapport entre le nombre de personnes présentant des signes et le nombre de personnes exposées).

La mise en place de ces critères est facilitée par les références à l'existant. L'entreprise puise et donne du sens aux événements qu'elle a vécus ou aux phénomènes qu'elle a mis à jour grâce à l'analyse.

Mais **la prévention est également un exercice d'anticipation** qui, dans certains cas, ne peut s'appuyer sur des faits objectifs d'atteinte à la santé.

L'USAGE des SIGNES PRECURSEURS

Dans ce cas, l'entreprise devra prendre appui sur des critères appartenant au domaine du probable. En l'absence de cas d'atteinte à la santé, l'entreprise peut investir le champ des signes précurseurs. Par exemple dans un service informatique les salariés se déclarent fatigués de façon chronique à la suite d'une réorganisation du temps de travail qui a aussi modifié le rapport aux différents prestataires.

Dans ce cas, les signes tangibles d'atteinte à la santé sont absents, toutefois la hiérarchie signale des moments de tension forts qui quelquefois débouchent sur des conflits entre individus.

La dégradation des relations de travail dans un service peut être considérée comme un symptôme précurseur.

Les symptômes précurseurs sont donc essentiels à repérer, mais contrairement à l'exemple précédent, ils n'ont pas tous une visibilité. Par exemple des salariés qui exercent la surveillance d'une grande plate-forme de distribution expriment leur peur lorsqu'ils sont en horaires de nuit et particulièrement le week-end, les effectifs étant réduits par rapport à la semaine. Il s'agit là **d'éléments très subjectifs qui doivent néanmoins trouver une place dans les critères de l'évaluation des risques.**

Un VERITABLE TRAVAIL en COMMUN

L'identification des risques, exige un travail de rapprochement, d'échange, de confrontation entre les acteurs concernés. Après ce travail qui se conclut par un **inventaire**, **l'étape d'évaluation des risques** associera également tous les acteurs de la prévention.

Le rôle des professionnels de la prévention

Les intervenants de la prévention **sont en capacité d'instruire les critères** qui permettront l'évaluation des risques. Ils disposent des résultats d'analyse et d'enquête, des résultats des collectes de données et d'observation. Ces résultats sont en général organisés et présentés dans des formes permettant à l'employeur d'accéder rapidement aux enjeux :

- gravité,
- fréquence,
- occurrence d'apparition,
- nombre de personnes concernées ou potentiellement concernées,
- croissance ou décroissance probable du phénomène en lien avec l'évolution d'un facteur...

L'employeur pourra attendre de ces professionnels qu'ils aient collaboré en vue d'obtenir des critères communs. Néanmoins, si des désaccords subsistent sur l'appréciation d'une situation, ces derniers seront portés à la connaissance du responsable de l'entreprise.

Le rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel (CHSCT ou DP) ont un rôle majeur dans le processus d'évaluation des risques. Tout d'abord, ils auront à s'assurer que les différents intervenants et, entre autres, celui qui a en charge l'analyse des conditions d'exposition, sont bien **entrés en contact avec les salariés**. Ils s'assureront que les **avis, les remarques, les suggestions des personnels ont bien été entendus**, voire consignés par écrit.

Par ailleurs, les représentants du personnel auront également une appréciation générale en lien avec les demandes qui leur sont régulièrement adressées de la part des salariés. L'opinion qu'ils ont de l'ampleur, de la nature, des origines durables ou plus éphémères des problèmes posés par les salariés, constitue une appréciation précieuse qui doit également instruire l'employeur.

Le rôle de l'employeur dans l'évaluation des risques

L'employeur aura à statuer sur les critères retenus pour évaluer, il aura aussi à sa charge de traduire (ou faire traduire) ces critères de façon opérationnelle **afin que l'inventaire des risques identifiés devienne un inventaire des risques évalués**. Comme nous venons de le voir, l'employeur s'appuiera sur les avis et travaux des professionnels et des partenaires sociaux, pour décider en dernier ressort.

L'EVALUATION des RISQUES est une ETAPE CHARNIERE

L'évaluation n'est pas une fin en soi.

Elle constitue un moment important qui permet à l'employeur, compte tenu des informations dont il dispose, de "**prioriser**" les risques portés à sa connaissance. Il est évident que ce dernier n'aura pas attendu ces travaux d'inventaire pour traiter un risque inadmissible (grave et imminent) qui serait apparu lors d'une des analyses de terrain. Par exemple, une machine automatique sur laquelle il serait possible au salarié d'atteindre des éléments en mouvement ferait immédiatement objet d'intervention.

L'évaluation des risques a une suite : **la mise en place d'un plan d'actions**, la mise en œuvre de ce plan et, à terme, l'évaluation des actions contenues dans ce plan.

CONCLUSION

En fait analyser les risques, c'est le résultat de l'étude des conditions de travail qui permet de comprendre les conditions d'expositions des travailleurs aux dangers.

La prise en compte du travail réel avec les salariés concernés est la première étape de toute volonté d'amélioration des conditions de travail.