



L'EXPOSITION aux RISQUES PROFESSIONNELS

Ce que l'on peut retenir du document de l'Anact 2000 (Dr CROUZET)

« 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** ».

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...

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**

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

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**". (= C'est le 7^e principe des Principes Généraux de Prévention +++).

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.

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.

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 prévention doit constituer en elle-même un projet dans l'entreprise.

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

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. 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.**

TENIR COMPTE des REPRESENTATIONS

Chacun dans l'entreprise a sa manière de voir les choses... **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.**

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.**

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.

RECONNAITRE les SAVOIR-FAIRE

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.

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 ?

- 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.

L'**observation de l'activité réelle** permet d'explicitier comment le **travail est concrètement réalisé** par les 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.**

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 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 conditions d'exposition aux risques sont complexes à appréhender.

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.

La restitution, première base du diagnostic partagé.

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. 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.

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 préalablement à l'évaluation des risques.**

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.**

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 musculo-squelettiques**, 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**.

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.**

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

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).

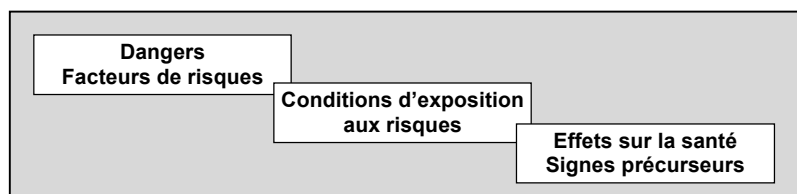
Identifier un risque sera donc le traduire et le décrire selon les 3 approches :

- **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** (l'organisation) : **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 ".



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.

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.

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

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.

