



Le Document unique d'évaluation des risques professionnels et les actions de prévention :

Méthodologie : l'évaluation des risques



L'employeur dispose de marges de manœuvre concernant la méthode à déployer pour évaluer les risques professionnels. La méthodologie doit donc être définie et arrêtée par l'instance de pilotage en fonction du contexte.

Il est conseillé que cette méthodologie repose sur les différents éléments suivants :

Évaluation des risques comment bien démarrer ?

Vous avez :

- Constitué un comité de pilotage et/ou un comité de rédaction (cf. fiche n°3) ;
- Formé des personnes en charge de la réalisation de l'évaluation des risques ;
- Identifié les unités de travail de votre structure (cf. fiche n°2).

Vous pouvez débuter l'évaluation des risques de votre structure c'est-à-dire interroger l'activité réelle (cf fiche n°2 définition) pour identifier et analyser les risques auxquels sont soumis les agents, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes. L'évaluation des risques implique d'échanger avec les agents et, le cas échéant, d'observer in situ la réalisation des tâches.

La collecte d'informations : une étape essentielle pour appréhender l'organisation santé et sécurité au travail mise en place

L'étude des sources documentaires disponibles permet de fonder l'analyse des situations de travail sur des données quantitatives et de la nourrir d'éléments théoriques et réglementaires, ou liés au contexte, ainsi que de préciser le travail prescrit. Les sources utilisables sont les suivantes (non exhaustif) :

- Chiffres des accidents du travail et maladies professionnelles
- PV de l'instance de dialogue social chargée de la santé et de la sécurité au travail, rapports de visite de l'instance, enquêtes et études
- Rapports d'inspection de l'inspecteur santé sécurité au travail
- Rapport et fiche du médecin du travail
- Registre de santé et de sécurité au travail
- Documentation technique, fiches de donnée de sécurité des agents chimiques, fiches de sécurité des machines...
- Documentation publique (INRS, CARSAT, ANACT, OPPBTP...)
- Réglementation
- Fiches de poste
- Procédures

Travail prescrit et travail réel

Pour analyser le travail, on distingue deux notions complémentaires : le travail prescrit et le travail réel.

Le travail prescrit est ce qui est à faire. Il recouvre l'ensemble des attendus (en qualité et en quantité) fixés par la hiérarchie, ainsi que les conditions prévues pour les mettre en œuvre.

Le travail réel représente ce qui est concrètement réalisé par l'agent pour répondre à la prescription.

Il existe toujours un écart entre le travail prescrit et le travail réel : le prescrit ne peut couvrir l'ensemble des détails constituant une situation de travail. De plus, le travail comprend toujours une part plus ou moins importante de variabilité et d'imprévu. Face à celle-ci, l'agent doit déployer des stratégies et adapter son activité aux contraintes rencontrées, compte tenu des marges de manœuvre dont il dispose, ces stratégies peuvent comporter des prises de risques.

L'évaluation des risques doit prendre en compte l'activité réelle et concrète des agents. Le travail réel comprend une part visible, observable (les gestes, postures, déplacements, communications, l'utilisations d'outils ou d'équipements, etc.) et une part invisible (perceptions sensorielles, traitement cognitif, mobilisation des connaissances, planification, coordination des actions, etc.), qui revêt une grande importance pour la compréhension des situations de travail.

L'analyse du prescrit est également indispensable pour permettre d'identifier les déterminants du travail réel.

Évaluer les risques nécessite de recueillir et de traiter différentes informations :

- Identifier les dangers présents dans les situations de travail et caractériser les situations dangereuses :

- Nombre d'agents concernés ;
- Fréquence de survenue de ces situations ;
- Fréquence et/ou probabilité de réalisation du risque ;
- Mesures de prévention existantes et leur efficacité pour réduire le risque.

- Analyser :

- Les déterminants de ces situations, c'est-à-dire les différents éléments qui déclenchent ces situations.
- Les éléments déclencheurs de la réalisation des risques, c'est-à-dire la manière dont l'atteinte à la santé peut se produire.
- Les conséquences possibles de la réalisation des risques, sur la santé, sur les biens.

L'évaluation des risques est fondée sur la prise en compte du travail réel (voir encadré), intégrant les variabilités et les complexités des situations concrètes vécues par les agents. L'évaluation des risques est généralement réalisée à partir d'une analyse des différents risques pris indépendamment les uns des autres (par exemple : le risque de chute, le risque chimique), mais cette approche de segmentation de l'activité de travail pour chacun des risques peut, d'une part, avoir pour inconvénient de négliger les phénomènes d'interaction entre différents risques en cas de poly-exposition (dans certains cas, la combinaison de l'exposition simultanée ou différée à différents risques peut aggraver leurs conséquences).

Par exemple, pour une unité de travail que l'on dénommera « espaces verts », si on adopte l'approche risque et que l'on se focalise uniquement sur les risques inhérents aux ambiances et contraintes physiques, l'évaluation ne sera que partielle et les actions de prévention au final proposées insuffisantes voire inadaptées car ne prenant pas en compte toutes les situations dangereuses.

En effet, le travail dans l'unité de travail « espace verts » expose également au risque chimique, au risque de chute, au risque lié à l'utilisation d'équipements de travail et parfois au risque routier. Il convient ainsi de prendre en compte l'ensemble des risques et de ses contraintes.

Eléments de méthode

L'analyse des situations de travail s'appuie sur plusieurs moyens :

L'analyse du travail réel

A partir de la prise en connaissance du travail prescrit, l'analyse des situations de travail doit prendre en compte le travail réel. Plusieurs approches méthodologiques peuvent ainsi être mobilisées :

• Les entretiens

Les entretiens avec les agents permettent de recueillir des informations sur l'activité de travail et les situations dangereuses. Ils permettent également aux agents de formuler des propositions d'actions de prévention.

Il est rappelé que la participation des agents est nécessaire dans la démarche de prévention :

- Les agents détiennent des connaissances sur le vécu quotidien au travail ;
- Ils peuvent être force de propositions d'actions de prévention ;
- De plus la mise en œuvre de la prévention nécessitera leur participation active, leur association à l'évaluation est donc un moment stratégique pour les impliquer sur le long terme et diffuser des messages de prévention.

Les entretiens avec les agents doivent permettre :

- De présenter la démarche, ses finalités, sa méthodologie, son cadre déontologique
- D'identifier les situations de travail types
- Parmi ces situations, d'identifier les situations de travail dangereuses et leurs déterminants
- D'analyser les risques professionnels et la manière dont ils peuvent se réaliser
- Identifier la survenue d'accident ou d'incident éventuel
- De recueillir des propositions d'action de prévention

Pour conduire les entretiens, en fonction du contexte, il est possible de prévoir des entretiens en petit groupe. Le principe étant que les conditions doivent être prévues pour que la parole des agents soit libre, exempte de jugement, afin que les situations réelles puissent être évoquées en se centrant sur les faits, même si ces situations ne correspondent pas aux normes prescrites.

Plusieurs modalités et grilles de questionnements peuvent être utilisées pour ces entretiens :

- ITAMAMI (Individu, tâche, matériel, milieu)
- QQQQCP (qui, quoi, où, quand, comment, pourquoi)
- 5M (matière, milieu, méthode, matériel, main d'œuvre)

Des référentiels de risques (certains ministères ont défini des référentiels de risques internes) peuvent également être utilisés.

Plusieurs entretiens avec les agents peuvent parfois être nécessaires, en particulier pour mettre en discussion les premiers éléments d'analyse et, le cas échéant, les constats effectués lors des observations des situations de travail (voir plus bas).

Parmi les éléments exprimés par les agents, seules les situations de travail susceptibles d'entraîner des conséquences sur la santé doivent faire l'objet d'un inventaire dans le DUERP. Les autres sujets (incidents, autres observations relatives aux conditions de travail, etc.) doivent pouvoir être remontés par d'autres voies et faire l'objet d'un traitement approprié. Il s'agit ainsi de ne pas surcharger le DUERP au risque de le rendre difficilement utilisable.

Les encadrants, en particulier les encadrants de proximité, doivent également pouvoir contribuer à l'analyse des risques et à la formulation de propositions d'actions de prévention.

Les observations des situations de travail

Il n'est pas toujours possible de décrire finement son propre travail. De plus, des appréciations subjectives peuvent conduire à majorer ou minorer des risques. En outre, la personne qui recueille les informations peut se faire une vision déformée voire erronée de la situation réelle de travail du fait de la complexité de la tâche et des moyens mis en œuvre. C'est pourquoi, il est utile de compléter les informations issues des entretiens par des observations in situ de l'activité de travail. Les éléments relevés lors des observations peuvent être ensuite mis en discussion avec les agents pour en permettre une compréhension fine.

La métrologie au poste de travail

Le cas échéant, il peut être nécessaire de réaliser des mesures au poste de travail. Plusieurs paramètres peuvent être pris en compte :

- Risques liés au bruit,
- Risques liés à l'éclairage,
- Risques liés aux ambiances thermiques,

- Risques liés à la qualité de l'air intérieur
- Etc.

En fonction de la situation, il pourra être nécessaire de faire réaliser les mesures prévues par la réglementation en vigueur. La présence de certains risques (chimiques, champs électromagnétiques, ionisants, biologiques, par exemple, impose en effet de mesurer les valeurs d'expositions.

Les éléments transmis par les agents ou identifiés lors des observations doivent être complétés avec les connaissances des autres acteurs de la prévention : médecin du travail et membres de l'équipe pluridisciplinaire, assistant et conseiller de prévention, représentants du personnel au sein de l'instance de dialogue social chargée de la santé et de la sécurité au travail, responsable de la gestion et de la maintenance du bâtiment, etc.

La cotation des risques

Bien que la réglementation ne l'impose pas, la plupart des démarches d'évaluation des risques incluent des systèmes de cotation des risques permettant de les caractériser dans le but de constituer une aide à la décision pour prioriser les actions de prévention à mettre en œuvre. Les paramètres les plus fréquemment utilisés sont les suivants :

- Nombre de personnes exposées
- Existence d'atteintes à la santé
- Fréquence à laquelle les situations se produisent
- Probabilité que les situations se produisent
- Gravité des atteintes potentielles à la santé
- Niveau de maîtrise du risque permis par les mesures de prévention en place

Ces paramètres, en les combinant selon une formule de calcul arrêtée, permettent de déterminer le niveau de risque résiduel auquel les agents sont exposés après prise en compte des mesures de prévention en place.

Remarques :

- Certains systèmes de cotation peuvent, dans certains cas, conduire à des décisions non pertinentes :
 - Un risque très grave, mais avec une probabilité de réalisation faible ne doit pas conduire à y accorder une faible priorité ;
 - Un risque avec un rang de priorité faible ne doit pas être pour autant négligé si la mesure de prévention est facile à mettre en œuvre. A cet égard, l'utilisation de codes couleurs, incluant la couleur verte, peut induire l'idée qu'il n'y a pas de nécessité de mettre en œuvre d'actions de prévention et doit donc être considérée avec prudence.
- Certains systèmes de cotation peuvent devenir trop complexes
- La cotation représente une aide à la décision et doit être relativisée. La priorité doit être accordée à l'analyse des déterminants du risque et aux mesures de prévention à mettre en œuvre.

L'évaluation de l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe

La réglementation impose de tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Une attention doit ainsi être portée aux données relatives aux accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme, cellules de signalement, etc. qui doivent être présentées de manière différenciée.

Les situations de travail expressément visées par le code du travail en matière de protection des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant (art. R4152-2 à D4152-12 et art. D4152-29) doivent faire l'objet d'une attention particulière.

En application du principe de prévention d'adaptation du travail aux personnes, les caractéristiques physiques et morphologiques des femmes doivent être prises en considération dans la conception des équipements, mobiliers, outils, matériels, etc. et non pas seulement celles des populations masculines.

La constitution de groupes d'agents pour l'évaluation des risques doit veiller à associer et à faire activement participer aussi bien les femmes que les hommes.

L'évaluation des risques professionnels, en particulier pour les risques psychosociaux, les risques de troubles musculo-squelettiques, le travail de nuit et les risques de cancer qu'il est susceptible d'entraîner ainsi que les risques pour la reproduction, doit prendre en compte spécifiquement les impacts spécifiques sur les femmes.

Lors de la cotation des risques, il convient également de ne pas avoir une évaluation ou un regard uniquement centré sur les hommes.

Pour aller plus loin : [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43 - Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_43_-_Integrer_les_questions_de_genre_dans_l2019evaluation_des_risques.pdf)

L'évaluation des risques psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux, définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Six familles de facteurs de risques ont été identifiées :

- L'intensité et le temps de travail,
- Les exigences émotionnelles,
- L'autonomie et les marges de manœuvre,
- Les rapports sociaux et la reconnaissance au travail,
- Les conflits de valeur,
- L'insécurité de la situation de travail.

Les facteurs de risques, en l'absence de facteurs de protection suffisants (qualité et sens du travail, soutien social des collègues et de la hiérarchie, régulation de la charge de travail, marge de manœuvre, etc.) peuvent déterminer des atteintes à la santé.

Ces risques revêtent des spécificités qu'il convient de prendre en compte en termes de méthode d'évaluation et de transcription dans le DUERP.

Pour aller plus loin : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Autres%20pages/guide%20m%C3%A9thodo%20RPS.pdf>

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**