

## LES PRINCIPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES

Le législateur exige de l'employeur qu'il évalue les risques auxquels sont soumis les salariés, alors même qu'aucun accident du travail ne s'est produit et qu'aucun salarié n'a déclaré de maladie liée à son travail. L'ambition de cette démarche est de maîtriser les risques avant que se produise un dommage. Elle débouche sur l'élaboration et l'application de mesures de prévention adaptées.

Outre la réduction du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, l'entreprise peut en attendre des bénéfices au quotidien : meilleure organisation du travail et réduction des dysfonctionnements, meilleures conditions de travail et satisfaction des salariés.

Pour être efficace, l'évaluation des risques doit faire l'objet d'une démarche structurée et participative qui peut être résumée en cinq principes.

- **Afficher sa volonté** (l'employeur s'engage sur les objectifs, les moyens, les modalités d'organisation et de communication).
- **Choisir des outils adaptés** (à la taille et à la nature de l'entreprise).
- **S'organiser pour être autonome** (en s'appuyant sur les compétences existant dans l'entreprise).
- **Associer les salariés** (susciter des échanges entre salariés et experts pour croiser les savoirs et les savoir-faire).
- **Décider des actions de prévention** (considérer les risques dans leur globalité pour apporter des réponses complètes plutôt que des réponses purement techniques élaborées au coup par coup).

Le résultat de cette évaluation est transcrit dans le **document unique (DU)** (Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant sur la création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs). L'absence de formalisation des résultats de l'évaluation des risques dans un document unique est passible d'une amende de 1 500 € doublée en cas de récidive (R 4741-1 du Code du travail).

Rédigé par l'employeur ou sous sa direction, le DU fait l'objet de mises à jour régulières. Il est actualisé au moins chaque année, ainsi que lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et sécurité ou les conditions de travail.

En conservant les mises à jour successives, on fera d'une année sur l'autre des comparaisons pertinentes : cohérences des actions et des méthodes, évolution d'un risque, impact des mesures de prévention.

### Les unités de travail

Pour établir le document unique, le chef d'entreprise définit un découpage de son entreprise en unités de travail. La circulaire précise que cette notion s'entend au sens large : découpage géographique (par atelier, par poste...) ou découpage par type d'activité, par métiers, par produits utilisés, etc.

Cette souplesse vise à épouser la diversité des entreprises..

## LES QUATRE ÉTAPES DE L'ÉVALUATION DES RISQUES

Le législateur impose la rédaction d'un DU comportant l'évaluation des risques, mais il ne dit rien des moyens à utiliser pour y parvenir. Les organismes de prévention de la Sécurité sociale recommandent de conduire une démarche en quatre étapes et d'y associer les salariés.

### Préparer l'évaluation

Il s'agit de former un groupe de travail. Celui-ci définira la méthode d'évaluation convenant à l'entreprise et le champ d'intervention. En effet, il est possible de partir d'un découpage géographique (par atelier, par poste...) ou d'un découpage par type d'activité, produits utilisés, etc.

### Identifier les risques

**L'inventaire des risques** dans l'entreprise doit s'opérer sur le **travail réel**, c'est-à-dire sur les situations concrètement vécues par les salariés. Les observations des salariés remontent la hiérarchie avec l'appui des institutions représentatives du personnel (délégués, CE, CHSCT, syndicats). Cette **démarche participative** permet d'établir un inventaire des risques réaliste et complet, qui donnera lieu à une évaluation pertinente.

Rappelons que pour identifier les risques, il existe une méthode pratique et efficace : **l'outil d'identification des risques** (voir l'aide-mémoire Définition et identification du risque). Quels sont les dangers ? Quels sont les risques, pour qui et dans quelles conditions ? Quel est le temps d'exposition ? Le niveau de protection réel ? L'environnement ? Les compétences particulières réelles pour travailler en présence des dangers repérés ?

Ce questionnaire peut être appliqué systématiquement aux différentes situations de travail existant dans l'entreprise. Outil d'inventaire, il est aussi un outil d'analyse. Il permet d'ébaucher l'étude des conditions d'exposition des salariés aux dangers. Il permet de connaître leur niveau de protection et leur compétence pour travailler en présence du danger. A ce titre, il est le point d'amorce de la démarche de prévention.

### Classer les risques

L'étape du classement des risques se fait de manière consensuelle au sein d'un groupe de travail qui permet d'impliquer les divers acteurs de l'entreprise. Ce classement a pour but de hiérarchiser les priorités, donc de décider des mesures de prévention, à court et moyen terme.

Quels que soient les critères de classement retenus par le groupe de travail, le point fondamental est que leur définition ait été établie en commun de façon explicite, avec le double objectif de permettre le débat sur les priorités et d'aider à planifier les actions.

## **Proposer des actions de prévention**

Le groupe de travail propose des mesures en s'appuyant sur le classement des risques.

À l'issue de cette démarche, l'employeur dispose des éléments qui lui permettront de décider des mesures à prendre.

## LE CLASSEMENT DES RISQUES

L'évaluation du risque repose sur l'examen des cinq composantes du risque : chacune d'elle peut contribuer à augmenter ou diminuer l'importance du risque (voir l'aide-mémoire **Définition et identification du risque**).

Le groupe de travail construira une **échelle de valeur** pour chaque composante du risque : gravité probable, exposition, niveau de protection, environnement de travail et compétences face au risque. Les critères retenus peuvent être subjectifs (à partir de l'idée que les participants se font du risque en se fondant sur leur expérience et leurs connaissances) ou objectifs (à partir de données statistiques, d'enquêtes...).

En fonction de l'évolution du contexte, les critères retenus seront régulièrement revus par le groupe et pourront faire l'objet de réajustements.

### Un exemple de grille de cotation

Cet exemple de grille de cotation éprouvé par l'expérience offre l'intérêt d'être facile à utiliser et d'être bien adapté à des entreprises de taille moyenne. Il ne doit pas être compris comme un modèle intangible car chaque entreprise et chaque groupe de travail ont leur spécificité. Dans cet exemple, les échelles de valeur ont été choisies pour obtenir un total maximum de 100 points (en additionnant les différentes notes) et pour donner un poids déterminant à la gravité du risque (voir l'aide-mémoire Exemple de grille de cotation).

- La gravité du risque est notée de 1 à 40.
- L'exposition de 1 à 20.
- Le niveau de protection de 1 à 15.
- L'environnement de 1 à 15.
- Les compétences de 1 à 10.

### Le plan de prévention

Tout l'intérêt d'un système de cotation est de pouvoir **comparer des risques** qui n'ont aucun rapport entre eux pour **définir lesquels doivent être traités en priorité**.

L'outil d'identification des risques (voir l'aide-mémoire **Définition et identification du risque**) fournira un guide utile pour la recherche méthodique de solutions.

1. Agir sur le danger (ce qui peut faire mal).
2. Agir sur le temps d'exposition.
3. Agir sur le niveau de protection.
4. Agir sur l'environnement.
5. Agir sur la compétence face au risque.

Il revient au chef d'entreprise de choisir les mesures de prévention à mettre en œuvre. Il choisira de préférence les mesures qui portent sur l'amont (supprimer le risque), dont l'impact est assuré à long terme et qui ne provoquent pas de

déplacement des risques (effet pervers). Les mesures devront aussi être rapidement réalisables et économiquement supportables. Elles s'intégreront dans un plan de prévention plus global.

De plus, les salariés seront associés à la mise en place de ces mesures, comme ils l'ont été à l'identification des risques, à leur évaluation et à la recherche de solutions.

## EXEMPLE DE GRILLE DE COTATION

### Le niveau de gravité

Voici un exemple de cotation des dommages. Quelles que soient les notes obtenues par ailleurs, un risque pouvant aboutir à un décès sera toujours considéré comme prioritaire.

1 à 10 = Pas d'arrêt de travail, lésion mineure (hématome, coupure superficielle...).

11 à 15 = Arrêt de 1 à 7 j. lésion mineure.

16 à 20 = Arrêt de 8 j. à un mois, lésion importante (coupure profonde, brûlure, entorse).

21 à 25 = Arrêt de plus d'un mois, lésion importante.

26 à 30 = Incapacité permanente partielle < 10 %, lésion peu handicapante mais irréversible.

31 à 40 = Dommage très grave (de l'incapacité permanente > 10 % au décès).

### Le temps d'exposition

Il s'agit de traduire la durée pendant laquelle le salarié travaille réellement en présence du danger. Voici un exemple de cotation, à adapter en fonction des situations.

1 à 5 = exposition rare (une fois par mois au plus),

6 à 10 = exposition moyenne (une ou plusieurs fois par semaine),

11 à 15 = exposition régulière (une ou plusieurs fois par jour),

16 à 20 = exposition continue.

### Le niveau de protection

Plus le niveau de protection réel du salarié est élevé plus son niveau d'exposition réel est faible. Voici un exemple d'échelle de cotation à adapter en fonction des situations.

1 à 5 = Les protections collectives rendent le contact avec le danger impossible ou peu probable.

6 à 10 = Les protections individuelles existent et sont réellement utilisées.

11 à 15 = Il n'y a pas de protection ou elles ne sont pas utilisées.

### L'environnement

De très nombreux facteurs entrent en compte pour évaluer si l'environnement physique et psychique de travail est favorable ou défavorable. Le groupe de travail peut recenser quelques uns de ces facteurs et attribuer à chacun une note allant de 0 (bon) à 2 (mauvais), puis additionner les notes pour obtenir un chiffre global. Voici un exemple d'échelle de cotation à adapter en fonction des situations.

1 à 5 = Environnement favorable

6 à 10 = Environnement moyen

11 à 15 = Environnement défavorable

### Le niveau de compétence

Il s'agit de la compétence au poste de travail, par rapport au risque concerné. Par exemple, sera compétent, pour une activité de manutention manuelle, un salarié qui a suivi une formation « gestes et postures » et qui met réellement en pratique cette formation.

Notez que, si la compétence peut modérer le risque, en aucun cas, elle ne peut suppléer à la prévention. C'est pourquoi la note obtenue ne pèsera que faiblement dans la cote finale attribuée au risque. Voici un exemple d'échelle de cotation à adapter en fonction des situations.

1 = Expérimenté

2 à 5 = Partiellement expérimenté

6 à 10 = Remplaçant, intérimaire, nouvel embauché