

## Miroir Social : votre réseau d'information sociale

### Évaluons l'évaluation des risques au travail ?

juil 06 2017

Thème: %1

Avec **Vincent Giraudeau**, président de la Fédération des acteurs de la prévention (FAP), directeur d'Yseis.

Vingt-cinq ans après le lancement de la démarche d'évaluation des risques professionnels (EVRP) et quinze ans après la création du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) la Fédération des acteurs de la prévention s'est lancée dans un bilan qualitatif. Effectuant le constat de la diversité des avis et des expériences sur ces sujets, elle a organisé 3 ateliers (2016-2017) à Marseille, Lyon et Lille, qui ont permis de donner la parole à des acteurs de terrain. Le prochain rendez-vous de la FAP est prévu le 3 octobre 2017 à Paris pour effectuer un premier retour d'expérience de ses 18 mois de travaux. **Cet article constitue la première étape de la capitalisation des travaux de la FAP.**

#### Ressources

##### Sources

- [Fédération des acteurs de la prévention](#)

Depuis un plus d'un siècle, les questions de conditions de travail ont été abordées sous différents paradigmes : réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, prévention des risques professionnels, évaluation des risques professionnels puis qualité de vie au travail. Dans ce processus historique, l'évaluation des risques professionnels et le document unique d'évaluation des risques professionnels ont joué un rôle structurel majeur car ils ont été positionnés comme éléments de sens et moyens d'action à la base et au cœur de toute démarche d'amélioration des conditions de travail [1].

Toutefois, 25 ans après l'évaluation des risques professionnels et 15 ans après le document unique d'évaluation des risques professionnels, les résultats attendus sont-ils avec ces outils considérés comme centraux dans la démarche de prévention ? Quelles difficultés méthodologiques, organisationnelles, humaines etc. rencontrent les parties prenantes dans l'EVRP et l'élaboration et l'actualisation du DUERP ? Quelles pistes envisager pour faire évoluer les façons d'appréhender ces deux démarches/outils dans les activités quotidiennes ?

La Fédération des acteurs de la prévention aura été la première à lancer ce type de questionnement au cours de cette année anniversaire [1]. La FAP est une association de gens issus d'horizons différents (maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, institutionnels, coordonnateurs SPS, préventeurs, médecins du travail, IPRP, avocats, fabricants et fournisseurs de matériel...). Via cette hétérogénéité, elle cherche à apporter des réponses précises et pragmatiques en matière de prévention des risques au travail (aide juridique, réglementaire, technique...).

Cet article se fixe pour ambition à la fois de rappeler le cadre général dans lequel s'inscrivent l'EVRP et le DUERP et de partager quelques idées largement débattues à la FAP.

### EVRP et DUERP, 25 ans d'histoire

Rappelons que tout employeur est chargé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail et d'effectuer une évaluation des risques. La directive-cadre 89/391/CEE du conseil du 12 juin 1989 relative à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail a souligné le rôle déterminant joué par l'évaluation des risques et a défini des règles de base que chaque employeur est tenu de respecter. Suite à la parution de la directive de 1989, chaque État membre a dû adopter ses propres mesures.

La démarche d'évaluation des risques professionnels est apparue en France dans le secteur privé grâce à la loi du 31 décembre 1991 et l'obligation d'élaboration du DUERP a été définie par le décret 2001-1016 du 5 novembre 2001, lui-même complété par la circulaire du 18 avril 2002 qui rappelle que « la pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail (dit « travail réel ») qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise ». Peu importe que l'on soit dans le secteur privé ou dans la fonction publique. Jean-François Naton [2] rappelle qu'une démarche de type « gestionnaire et comptable n'a aucun sens » et qu'une « évaluation des risques en liaison avec les instances représentatives du personnel à partir du travail réel [...] et portée par la parole salariée est essentielle ».

Pour l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), l'EVRP consiste à identifier les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention pertinentes couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles. Elle constitue l'étape initiale de toute démarche de prévention en santé et sécurité au travail. C'est une démarche structurée dont les résultats sont formalisés dans un « document unique ». Ce document est mis à la disposition des salariés, des membres du CHSCT, des délégués du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ainsi que des inspecteurs de la radioprotection.

## Débats internes

Les membres de la FAP ont jugé utile d'effectuer un point d'étape sur les actions menées et d'en tirer quelques perspectives d'évolution juridiques, techniques et méthodologiques puisqu'en 2016, la démarche française a eu 25 ans. Au-delà de la célébration de l'anniversaire, la FAP a cherché à identifier les points de vue qui s'expriment sur l'EVRP et le DUERP avec certains de ses membres.

L'intérêt de cette réflexion était pluriel :

- enrichir les pratiques et les formations EvRP et DUERP ;
- capitaliser les expériences en vue d'être force de proposition pour faire évoluer la démarche ;
- produire des connaissances diffusables et utilisables (articles et lettres électroniques).

À partir des questionnements de chaque membre du comité d'organisation a pu être confirmée la volonté de partager les connaissances, de mettre à disposition les expériences individuelles et collectives en matière de réflexion et d'action et de mettre les idées en débat. Les attentes étaient nombreuses, riches et complémentaires :

- comprendre les points forts, les points aveugles, les points de vigilance, les échecs... : effectuer un état des lieux sans concession ;
- accepter une remise en question individuelle et collective de toutes les parties prenantes : ne pas impliquer que les seuls préventeurs ;
- éclaircir les positions et volontés de chacun : apprécier les engagements réels dans la démarche ;
- assumer une réflexion méthodologique pour :
  - construire une réflexion, des méthodes et des outils plus aboutis ;

- sortir un consensus sur ce qu'est un risque et comment les hiérarchiser
  - s'approprier de manière pratique ce que l'on veut faire de cette hiérarchisation, les identifier dans le travail, les comprendre et les réduire à un niveau que l'on juge acceptable ;
  - se reconstruire des outils plus valides, plus pratiques, réglementairement compatibles et plus efficaces.
- sensibiliser les parties prenantes de terrain en aval : organiser des débats contradictoires, des controverses [3] ;
  - porter les résultats des travaux de la FAP vers les institutionnels (DGT, INRS, OPPBTP): interpellier les acteurs en amont et faire clarifier la norme (une nouvelle circulaire après 25 ans de pratiques ?).

## Questions transversales

Si l'évaluation et la gestion des risques sont nécessaires à toute activité, sa traduction dans un document unique en capacité de tout rassembler est-elle pertinente ? Faisable ? Apporte-elle de la valeur ajoutée ou, au contraire, formate-t-elle l'évaluation à tel point qu'elle devient secondaire au lieu d'être première, comme prévue initialement dans l'esprit et dans la loi ? Pris entre « sécurité formelle et sécurité réelle » [4], les participants des ateliers jugent nécessaire une formalisation, comment faire évoluer les matrices habituelles du DUERP pour en faire un ou plusieurs documents utiles pour l'organisation ?

Aujourd'hui, environ 50 % des entreprises et collectivités ont fait un DUERP, une majorité d'entre elles étant des structures de taille importante ou moyenne (plus de 50 personnes), disposant de ressources internes en matière de prévention, à temps plein ou partiel. Or, les petites structures (de moins de 10 personnes, voire de moins de 5 personnes) représentent la très grande majorité des entreprises ou collectivités en France. Dans les petites structures, sans ressources spécifiques en matière de santé au travail, les méthodes classiques très lourdes ne sont-elles pas inadaptées au réel de ces structures ? Si oui, comment construire des démarches d'évaluation et de formalisation DUERP adaptées ? Faut-il circonscrire la démarche à l'identification de risques principaux (chute de hauteur, ensevelissement ou risque électrique, par exemple) ?

Remplir une grille de document unique, seul, dans son bureau ou en discutant avec des travailleurs en salle, est-ce évaluer les risques ? Coter un risque, est-ce l'évaluer ? Peut-on évaluer sans coter (sans mesure quantitative) ? Peut-on simplement coter de manière quantifiable un risque ou toute mesure quantitative est-elle fautive et sans fondement scientifique ? Quelles sont les bases scientifiques de la cotation des risques ? Existe-t-il des formules de cotation validées scientifiquement ou aucune ?

Aujourd'hui, le DUERP est essentiellement l'affaire des préventeurs : il est fait par des préventeurs pour des préventeurs. Les usages et les besoins des utilisateurs ne sont pas discutés lors de la conception des documents uniques. De quoi les DRH ou RRH ont-ils besoin ? De quoi ont besoin les directeurs de services, les chefs d'équipe, les médecins etc. ? Qui sont les utilisateurs potentiels d'un DU pensé en terme d'usage ? Quels sont leurs attentes et leurs besoins ?

## Un problème à la fois complexe et compliqué

Sur la base de ces premiers travaux internes, la FAP a donc lancé l'année dernière une réflexion qui s'est concrétisée par une rencontre avec 80 participants de tous horizons, activités et branches professionnelles. Cinq ateliers ont été organisés et les échanges ont permis de catégoriser les questions qui se posaient.

### Le point de vue de la critique

L'EVRP et le DUERP sont des outils centraux mais d'un point de vue institutionnel national (DGT, INRS, OPPBTP) ou local (ANACT, DIRECCTE), aucun événement anniversaire pour 2016 n'est annoncé. On a fait croire aux patrons que l'EVRP et le DUERP relevaient de la prévention alors qu'ils sont chacun à leur niveau des outils d'organisation du travail.

Les ressources humaines, les services de méthodes, le médecin du travail, le fabricant de matériel et les sous-traitants sont les oubliés de l'EVRP et du DUERP. Alors sont-ils une lubie de préventeurs qui s'inventent du travail sans prendre en compte les contraintes du travail réel ? Ils s'enferment dans leur bureau pour évaluer et coter puis rendent compte à leurs patrons qui ne sont pas d'accord avec le résultat mais ce n'est pas grave puisque personne ne s'en servira.

Pour le DUERP, on construit des usines à gaz (tableaux Excel à 140 colonnes), on reste dans le superficiel ou on règle le problème en une heure directement dans le bureau du consultant avec le logiciel *ad hoc*. En entrant majoritairement par les risques, en cherchant les dangers, en cotant les risques (fréquence, gravité et maîtrise) pour faire un truc faux et peu utile, on aboutit juste à se décourager et à décourager. Il existe trop d'outils et pas assez de moyens pour permettre d'atteindre un résultat suffisant. Les aides extérieures ne sont pas garantes de résultats.

Les employeurs privés et publics ont une obligation générale de sécurité de résultat et doivent préserver la santé physique et mentale de leurs salariées ; mais l'EVRP et le DUERP sont-ils des outils adaptés pour répondre à cette responsabilité ?

### **Le point de vue de la finalité et du sens**

D'après les participants, il n'y a pas une finalité, mais de nombreuses et très différentes finalités en fonction des acteurs notamment (employeurs, préventeurs, CHSCT et travailleurs). Il faudrait donc une stratégie qui permette d'identifier trois ou quatre actions ciblées et menées jusqu'au bout plutôt que de faire quelque chose d'exhaustif.

L'EVRP est une démarche trop complexe pour être assumée et intégrée par tous et le DUERP est devenu une coquille vide : un document administratif qui n'a comme seul intérêt que celui d'exister. Dans certains cas (dont les accidents du travail), il sert également d'outil de contrôle ou de moyen de justification.

Deux postures différentes pour aborder l'EVRP : l'approche statique/classique (où l'humain est passif) ou l'approche dynamique/multifactorielle/ergonomique (centrée sur l'humain en situation de travail et plus difficile à modéliser). Dans tous les cas, il est nécessaire d'effectuer une distinction entre l'évaluation des risques et le document unique. Cette interrogation récurrente provient du constat largement partagé que l'obligation de réalisation du document unique a phagocyté la démarche globale d'évaluation des risques. C'est le sentiment diffus qui se dégage des discussions sans pour autant que l'on remette en cause la question de l'utilité du document unique. D'autant que, dans le même temps, il a été collectivement constaté que c'est la focalisation sur le document unique qui pose des difficultés pour réaliser l'évaluation des risques.

### **Le point de vue juridico-pratique**

Certes, la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail n'a jamais été aussi riche, complexe et de nombreux responsables de direction ou de services ressources humaines s'y perdent ; sans oublier la juxtaposition de plusieurs type de réglementation (travail, santé environnement...).

Il semble pour autant difficile de considérer que l'échec des démarches EVRP-DUERP soit dû à une méconnaissance

de cette réglementation car elle est stable depuis 25 ans, elle constitue la base de toute démarche d'amélioration des conditions de travail. De plus, grâce aux neuf principes généraux de prévention, il est possible de faire face à l'ensemble des situations dans lesquelles les questions de santé et de sécurité au travail sont en jeu.

Il existerait un problème d'implication de l'ensemble des personnes concernées pour transposer la réglementation dans la pratique. Rappelons que « la santé au travail renvoie à la personne du salarié, à la fois dans son individualité et dans son travail collectif » [5]. Du point de vue du terrain et au quotidien du travail, les réunions de service ou d'équipe, les espaces de discussions, les groupes de travail peuvent constituer autant d'opportunité pour favoriser la prise de conscience, valoriser les travailleurs, alimenter la démarche et gagner du temps pour sa mise en œuvre.

### **Le point de vue méthodologique**

Par ailleurs, comment se fait-il qu'il existe autant de façons de faire le DU que de préventeurs et de logiciels ? Alors que les préventeurs sont noyés sous une multitude d'outils, il s'en crée de nouveaux chaque année... Est-ce plutôt une source de richesse dès lors qu'il existe autant de façons de faire le travail que de travailleurs ? Quels problèmes cela pose-t-il de ne pas avoir un référentiel commun sur lequel s'appuyer ? Comment identifier, analyser et classer les risques afin de définir les actions de préventions les plus appropriées ?

Les méthodes d'EVRP diffèrent les unes des autres et la cotation des risques diffère également de manière significative en fonction de la personne effectuant l'évaluation. Il n'existe pas de consensus de fond sur la priorisation de l'entrée par l'exposition plutôt que par le risque pour l'EVRP, ce qui occasionne des pratiques très différentes. Ne faudrait-il pas supprimer la cotation et la remplacer par un système binaire (niveau maîtrise du risque OK ou pas OK). La cotation est une illusion puisqu'il semble impossible de coter de manière quantitative le risque qui est un concept abstrait qui n'appartient pas au monde des choses objectives (en particulier pour ce qui concerne la gravité).

### **Le point de vue du changement**

Pour développer une culture de la SST et de l'appropriation de l'EVRP et des actions qui lui sont associées, plusieurs pistes sont envisageables :

- intégrer systématiquement l'EVRP et la prévention dans l'organisation du travail, dans l'ensemble des tâches réalisées, dans le choix des équipements... ;
- coupler les plans de continuité de l'activité avec l'EVRP pour globaliser la gestion des risques (professionnels, naturels, technologiques sociaux, malveillance...)
- penser le DUERP comme un outil intégratif de la prévention qui soit donc utile et mobilisable par tous et à toute occasion ;
- faire connaître le DUERP au plus près du terrain en sollicitant l'aide active des salariés au quotidien pour le réaliser et pour en faire un document participatif intégrer le plus en amont possible le médecin du travail, le CHSCT.

### **Le point de vue de l'usage**

Le DUERP n'est-il pas la cause d'une partie des difficultés rencontrées quand il est confondu avec l'EVRP elle-même ? Est-il un outil pour l'action ou un document assurant la traçabilité ? N'existe-t-il pas un détournement d'usage quand on constate que c'est un document a priori censé servir, souvent utilisé/analysé a posteriori, notamment par les tribunaux, l'inspection du travail etc., pour justifier le fait que les choses ne se sont pas passées comme prévu ? Dit autrement, le DU est évalué à partir de la survenance d'un accident qui, par définition, ne pouvait être imaginé en amont si l'on considère qu'un accident du travail arrive du fait de la conjonction de circonstances imprévues. Dans ces conditions, pour un DU, faut-il un ou plusieurs livrables (un premier sur le prescrit et un second sur

l'exposition/travail réel) ?

Quelle légitimité « supérieure » possèderaient les acteurs externes de la prévention pour intervenir en lieu et place des employeurs et des travailleurs qui peuvent s'approprier ces questions en interne ? Si les travailleurs-opérateurs et employeurs doivent être parties prenantes de la construction de ces processus, que font-ils pour les intégrer la démarche EVRP au quotidien ?

En conclusion de cette partie, nous retiendrons que l'EVRP est à la fois compliquée et complexe.

- Compliquée parce qu'elle est composée de nombreux d'éléments diversifiés, difficilement saisissables et en interaction permanente.
- Complexe parce qu'une partie de ces éléments sont abstraits et insuffisamment définis et qui, par suite de leur interdépendance, constituent un tout plus ou moins cohérent qui est perçu globalement et sans analyse fine des parties qui le composent. La simplicité et le réductionnisme ne peuvent être de mise car un système complexe à comprendre demande de mobiliser une pensée complexe.

## Alors demain ?

Nous avons vu la place donnée à la posture des préventeurs comme clef de réussite ou de blocage de la démarche EVRP-DUERP pour veiller au respect des règles et des procédures et pour s'assurer de la mobilisation des parties prenantes. Des expériences singulières se développent et l'agence de Bilbao [6] propose aujourd'hui une plate-forme web OiRA [2] (pour mise en ligne d'évaluation des risques interactive) permettant de construire facilement et sans coûts des outils en ligne qui peuvent aider les organisations micros et petites à mettre en place étape par étape l'évaluation des risques et de créer des outils sectoriels d'évaluation des risques dans toutes les langues avec une manière facile et standardisée.

Encore faut-il ne pas se limiter à l'approche technico-réglementaire contre le comportement humain et prendre en compte les réalités et les contraintes du travail, c'est-à-dire, d'une part, d'accepter ses variables et ses incertitudes par la mise en mots de l'activité réelle et, d'autre part, de renoncer à une quelconque exhaustivité ; toutes choses que la dimension rationnelle de la prévention déteste.

L'EVRP et le DUERP ne vont pas de soi et n'ont pas de sens en soi. Ils sont ce que les parties prenantes en font ou pas. Ils doivent de façon primordiale être inscrits dans un système de *management* de la santé et de la sécurité au travail qui les mobilise pour faciliter les constats, améliorer les analyses et éclairer les démarches à mettre en œuvre. On pourrait ajouter que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) est le grand oublié de la démarche EVRP-DUERP alors qu'il devrait en être le pilote pour effectuer le diagnostic des actions réalisées et l'organisation de celles qui restent à mettre en œuvre.

Grâce aux journées organisées par la FAP, un processus réflexif a été lancé pour évaluer l'évaluation des risques et elle espère que ses premiers questionnements vont faire émerger de nouvelles analyses riches et diversifiées. L'approfondissement de ce débat est nécessaire car il reste de nombreuses problématiques à poser, des points obscurs à lever pour le secteur public comme le secteur privé.

- Quel retour d'expérience pouvons-nous effectuer des pratiques européennes en la matière suite à la transcription de la directive de 1989 ?
- Quels liens doivent être faits entre stratégie générale de l'employeur, politique managériale, obligation générale de sécurité et démarche d'EVRP et DUERP ?
- Quelle définition partagée avons-nous véritablement de la notion d'évaluation ?

Les démarches d'EvRP-DUERP ne constituent pas des finalités et ne se limitent pas à leur formalisation provisoire et périssable mais ce sont des outils parmi d'autres, permettant de rappeler la centralité du travail, de programmer des plans de prévention et, plus globalement, d'incarner la place des hommes et des femmes dans ce travail au sein d'une approche stratégique et systémique de construction durable de la santé et de la sécurité au travail et de son *management*.

### Remerciements :

Cet article qui fera l'objet d'une version longue n'aurait pas vu le jour sans les relectures avisées de : Jean-Jacques Burgherr, Denis Garnier, V. Giraudeau, Emmanuel Glaster, Philippe Goulois, Pierre Haxaire, R. Marchal, Jean-François Maury et David Pesme.

### Références bibliographiques

[1] BOURGEOIS F., VAN BELLEGHEM L., *Avec l'approche travail dans l'évaluation des risques professionnels (décret du 5/11/01), enfin du nouveau en prévention*. Hubault F. (coord.) *Travailler, une expérience quotidienne du risque ?*, Toulouse, Octarès Éditions, 2004. 222 p.

[2] NATON Jean-François, « Les services de l'État sont les meilleurs garants d'un plan d'évaluation », *Préventique*, n° 91, janvier-février, 2007, p. 21.

[3] DAVEZIES P., « Le document d'évaluation des risques : une occasion unique pour débattre sur le travail », *Revue Santé & Travail*, n° 63, juillet, 2008, pp. 28-30.

[4] JEAN R., « La sécurité au travail écartelée entre hyper prescription procédurale et déréglementation sociale », XXXVII<sup>ème</sup> congrès de la SELF, septembre, 2002.

[5] THERY L., « Revoir les conditions de prise en charge de la santé au travail dans les entreprises », *Préventique*, n° 91, janvier-février, 2007, pp. 19-20.

[6] Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques, Agence de Bilbao, FACTS 43, 2003.

[1] <http://www.federation-prevention.com/>

[2] <http://www.oiraproject.eu/about>



Mots-clés : [DU](#),

Entreprises : [FAP](#),

## À propos de l'auteur

- **Max Masse**
- Lanceur d'idées

- Nombres d'articles : 15
- Inscrit le 6 oct., 2012



## Partenaires

