

# Travail & Réalités



## LIVRET DE L'ANIMATEUR

# SOMMAIRE

## ▶ ANIMER UNE SESSION DE JEU

- Pour bien animer une session de jeu p. 5
- Comment jouer p. 6
- Les fiches activités p. 7
- Animer des cas réels p. 9

## ▶ LES CARTES

- - I - Situation-Problème p. 12
- - II - Conséquences p. 14
- - III - Causes p. 16
- - IV - Risques p. 18
- - V - Actions p. 20

## ▶ MISE EN PLACE DU PLAN D'ACTION

- Pour intégrer les risques psychosociaux dans le DUERP p. 25

# COMPOSANTS DU JEU A DESTINATION DE L'ANIMATEUR

## SENSIBILISATION.

- Le jeu de 25 cartes « On échange »

## DÉMARCHE

### Situations fictives à travailler :

- inspirées de faits réels,
- recouvrants une grande partie des risques récurrents,
- représentatives de la majorité des situations.

### Toutes ces situations disposent chacune :

- 4 pages de présentation de la situation

### Toutes ces situations disposent également de fiches

#### « ACTIVITÉ » et « CORRIGÉ » :

- ▶ ACTIVITÉ : « - I - SITUATION- PROBLÈME »  
CORRIGÉ : « - I - SITUATION- PROBLÈME »
- ▶ ACTIVITÉ : « - II - CONSÉQUENCES »  
CORRIGÉ : « - II - CONSÉQUENCES »
- ▶ ACTIVITÉ : « - III - CAUSES »
- ▶ ACTIVITÉ : « - IV - RISQUES »
- ▶ ACTIVITÉ : « - V - ACTIONS »
- ▶ ACTIVITÉ : « LA GRAVITÉ »  
APPORTS : « RÈGLE D'ÉVALUATION DE LA CRITICITÉ »
- ▶ ACTIVITÉ : « TRAME DOCUMENT UNIQUE »  
CORRIGÉ : « TRAME DOCUMENT UNIQUE »
- ▶ ACTIVITÉ : « POUR FAIRE VIVRE LE DUERP »


### PUZZLES à découper : (à insérer ensuite dans les sachets prévus à cet effet)

- Formateur (puzzle fond blanc) : 4 pièces
- Groupe A : 13 pièces
- Groupe B : 13 pièces
- Facteurs de réussite : 10 pièces
- Votre cas : 13 pièces
- Pions gravité : 2 pièces
- Jetons de couleurs : 10 pièces

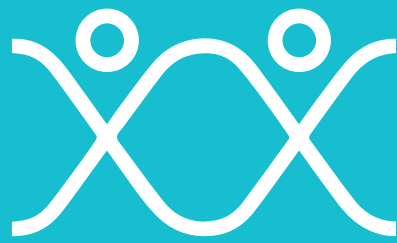
## POUR POURSUIVRE LE TRAVAIL sur des situations réelles vécues par les participants

### 9 fiches « Activités Génériques » :

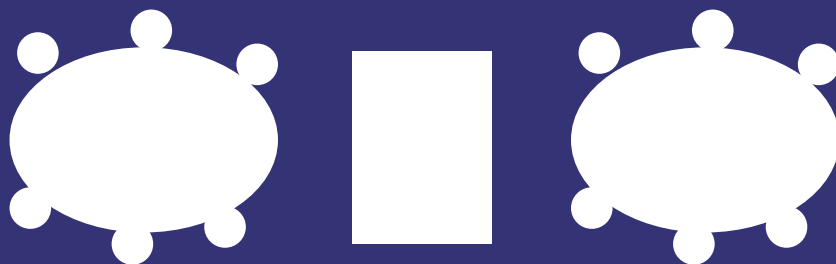
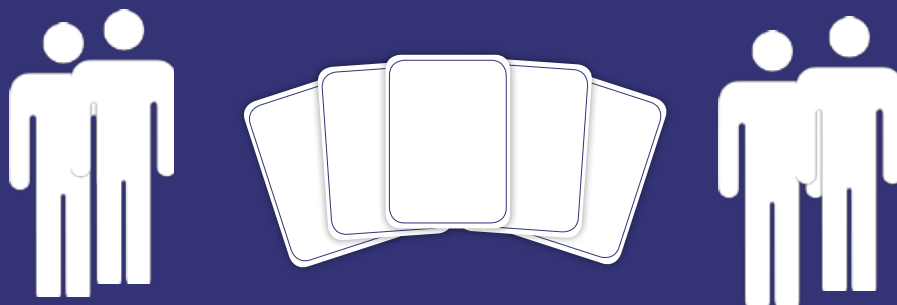
- ▶ ACTIVITÉ : « - I - SITUATION- PROBLÈME »
- ▶ ACTIVITÉ : « - II - CONSÉQUENCES »
- ▶ ACTIVITÉ : « - III - CAUSES »
- ▶ ACTIVITÉ : « - IV - RISQUES »
- ▶ ACTIVITÉ : « - V - ACTIONS »
- ▶ ACTIVITÉ : « LA GRAVITÉ »
- ▶ APPORTS : « RÈGLE D'ÉVALUATION DE LA CRITICITÉ »
- ▶ ACTIVITÉ : « TRAME DOCUMENT UNIQUE »
- ▶ ACTIVITÉ : « POUR FAIRE VIVRE LE DUERP »



Vous trouverez tous ces éléments papier dans la clé USB ainsi que tous les diaporamas (.ppt) indispensables au formateur pour accompagner l'étude des SITUATIONS et toutes les fiches ACTIVITÉ permettant aux participants d'étudier les situations de travail fictives ou réelles.



# REGLES DU JEU



# POUR BIEN ANIMER ...

Avant votre séquence d'animation et la découverte de la règle du jeu, nous proposons à l'animateur de prendre connaissance de quelques points de vigilance.

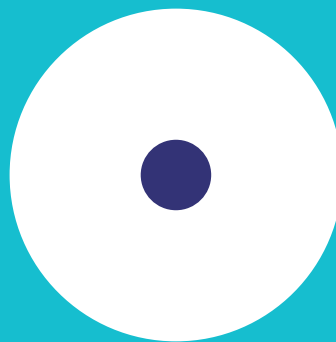
Ceux-ci portent tout à la fois sur :

- La juste posture à adopter.
- Les liens entre les différentes étapes de notre méthode dite « situation-problème ».

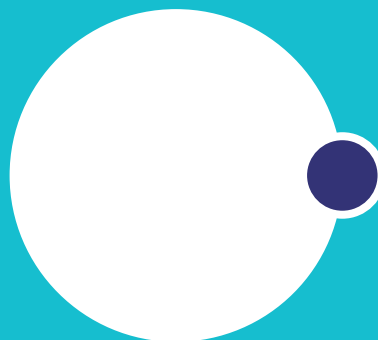
Belle découverte à toutes et à tous !

## Pour bien animer une session de jeu, je dois :

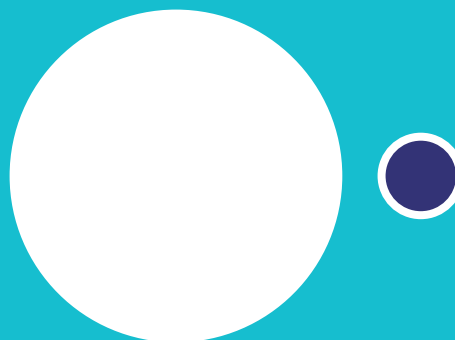
**1. EXPLIQUER LES RÈGLES  
DU JEU ET SES OBJECTIFS**



**2. ACCOMPAGNER  
LES JOUEURS**



**3. REGARDER, OBSERVER,  
DÉBRIEFER**



# Pour bien animer une session de jeu (suite)

## COMPOSITION DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

Tous les cas présentés sont inspirés de situations réelles.

Dans la phase apprentissage, en tant qu'animateur nous vous conseillons de choisir le cas fictif en fonction de la pertinence de celui-ci face au groupe que vous accompagnerez. Imprimez les fiches «ACTIVITÉS» et «CORRIGÉ» avant la formation. Prévoir un jeu de fiches par groupe (constituer 2 groupe pour l'apprentissage).

Chacun des cas proposés est composé des éléments suivants sur la clé USB :

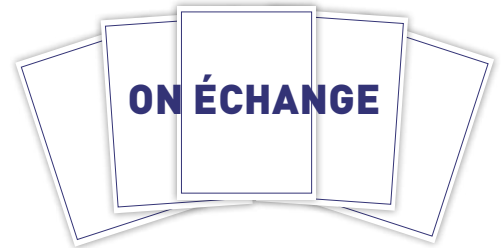
- Fiches activité.
- Corrigé du cas.
- Diaporama d'animation.
- Document unique adapté.
- Document unique modèle.

## COMMENT JOUER ...

### SENSIBILISER - LES CARTES

Lors de la première partie de jeu, vous invitez les participants à former des binômes. Chaque binôme prend une carte et choisit parmi les trois questions celle qu'il va poser au binôme de son choix. L'objectif de cette partie est de pouvoir créer un échange entre les participants. L'animateur interviendra uniquement pour clore un débat s'il devient trop long.

Si la carte fait débat, elle est mise de côté soit par l'animateur, soit par le binôme qui souhaiterait aller plus loin. Les apports se feront en fin de tour, à l'aide du livret où des compléments de réponses sont suggérés pour chacune des questions.



### LA DÉMARCHE - LES CAS

Des fiches ACTIVITÉS accompagnent les participants tout au long de la partie (des temps sont proposés par étapes).

Un diaporama d'animation facilite l'interaction avec les participants, où vous trouverez des :

- Apport d'informations complémentaires aux cas.
- Corrigés.
- Incises pédagogiques d'animation.

Pour la partie apprentissage, nous conseillons de créer 2 sous-groupes de tailles identiques pour :

- Faciliter l'échange.
- Favoriser l'expression des représentations de chacun sur des sujets complexes.

Vous réunirez les deux sous-groupe pour créer un temps collectif lors des étapes «évaluation des risques» et validation des facteurs de risques.

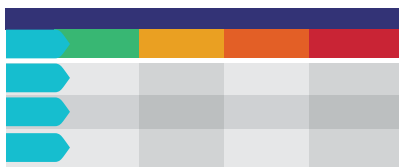
### LA DÉMARCHE - EVALUER

Au delà de la prévention, a priori des dangers ou des facteurs de risques, les risques professionnels interfèrent avec l'organisation du travail. C'est-à-dire une interaction de l'individu dans un collectif de travail, dans une activité donnée.

L'évaluation proposée dans ce tableau prend en compte les trois dimensions que sont la santé de l'individu, le collectif de travail et le résultat du travail ( cela permet de questionner le travail réel, ce qui fait réalité dans l'activité ).

# Pour bien animer une session de jeu (suite)

C'est le critère le plus impacté qui sera alors retenu pour estimer la gravité des conséquences.



## Définitions :

**Santé de l'individu :** santé physique, sociale et mentale (selon la définition de l'OMS).

**Collectif de travail :** toute relation dans le travail avec les clients, les collègues, la hiérarchie, les élèves...

**Résultat du travail :** ce qui est réalisé ou non dans l'activité du travail.

## LES FICHES ACTIVITE


### - I - SITUATION-PROBLEME

Il s'agit, dans cet exercice, d'objectiver au maximum la situation-problème et de la définir de manière précise. C'est le point d'ancrage. La description de la situation de travail doit être concise.

*Imaginez que vous fassiez un constat d'accident : j'étais à ce carrefour (lieu), c'était un lundi 12 avril à 9 heures (temps), je traversais le carrefour (fait ou action) lorsqu'une voiture a percuté mon véhicule, j'ai eu peur et mal aux cervicales (ressenti).*

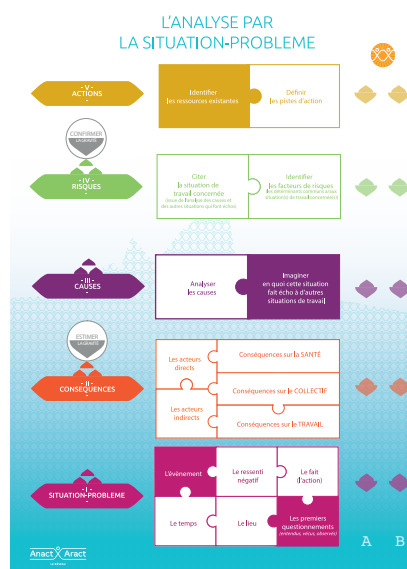
La partie essentielle de la méthode repose sur la caractérisation de la situation-problème :

- **L'évènement :** c'est le contexte de la situation-problème. Quel secteur d'activité ? Quel est l'élément déclencheur visible ? À quelle directive ? Quelle consigne ? Quel évènement ?
- **Le ressenti négatif :** pour qui ? Par rapport à quoi ? Quel sentiment ? Une impression de se retrouver dans une impasse ? Ne plus savoir quoi faire ou pouvoir faire ?
- **Le fait :** que faisiez-vous à ce moment-là ? Quelle action ?
- **Le temps :** à quel moment de la journée, de la semaine, du mois ? Une période saisonnière, critique de fin de bilan, surcharge d'activité... un moment précis.
- **Le lieu :** où cela s'est-il passé ? Un lieu de travail habituel ou non ?

L'animateur valide la réponse et chaque équipe pose sa pièce sur le plateau. Pour animer le jeu, il est possible de créer une émulation ludique. Si la bonne réponse est donnée dans un temps inférieur au temps indiqué alors un point bonus est attribué à l'équipe et dépose un pion bonus sur le .

Les étapes de la démarche sont validées au fur et à mesure que les pièces de puzzle recouvrent les cases correspondantes.

Une fois la situation-problème formulée et validée, le groupe passe aux premiers questionnements qui sont amenés par l'animateur. Cette étape facilite la contextualisation de la situation. Elle permet de passer à l'analyse des conséquences.



# Pour bien animer une session de jeu (suite)

## - II - CONSÉQUENCES

Il s'agit de commencer par identifier les acteurs directs (ceux qui sont présents dans la situation énoncée) et les acteurs indirects (qui ont donné ou oublié une directive ou bien ceux qui vont ou en ont subi les effets ou les conséquences).

Cet exercice d'identification des acteurs permet de repérer ainsi les liens de fonctionnalité dans une organisation et de mieux mesurer l'impact éventuel des conséquences pour chacun d'eux (santé des individus, collectif de travail\*, résultat du travail).

\* *Rappel : Collectif du travail : cela signifie les relations que nous avons dans le cadre de notre travail ou activité (usagers, clients, hiérarchiques, collègues, prestataires, etc.).*

## - III - CAUSES

Le travail en groupe permet de croiser les regards de chacun, ses représentations (sur cette situation-problème) en fonction du métier, de la fonction ou de la mission qu'il exerce.

*NB. : Le groupe émet très souvent des éléments de causes explicatives et les illustre par d'autres situations de travail impactées par les mêmes causes. Ces éléments d'analyse croisée vont permettre de remonter à une situation de travail plus en amont, clairement identifiée dans l'organisation. Elle sera alors caractérisée et définie dans la fiche facteurs de risques.*

- ASTUCE -  
*Rechercher les éléments de causalité c'est inciter le groupe à remonter à 2 ou 3 pourquoi à chaque élément cité par lui.*

## - IV - FACTEURS DE RISQUES

Cette fiche est une synthèse du travail d'analyse du groupe.

La situation de travail concernée est une situation racine dans l'organisation ou qui revient de façon récurrente dans le processus.

Une fois cette situation posée, il s'agit d'identifier les déterminants ou les facteurs de risques qui pourraient dégrader ou aggraver les effets de la situation. Ces éléments auront été mis en évidence au cours de l'analyse des conséquences et des causes issues de la situation-problème initiale.

*NB. : Les facteurs de risques sont des éléments qui influent sur la situation de travail et peuvent entraîner des effets délétères sur le résultat du travail, le collectif de travail et sur la santé des individus.*

## - V - ACTIONS

Les échanges sur la situation-problème, sur les conséquences et les acteurs concernés (directs et indirects), sur les éléments de causes et leurs facteurs de risques permettent de prendre un temps de réflexion. L'analyse nous pousse à identifier les ressources existantes ou les mesures de prévention déjà prises. Est-ce qu'elles sont efficaces ? A améliorer ?

Les actions viennent compléter les ressources ou les mesures existantes. Elles sont la réponse aux facteurs de risques identifiés.

Celles-ci peuvent être de 3 ordres :

- Organisationnelles
- Techniques
- Humaines

*NB. : Identifier les facteurs de risques, c'est une façon de dire « Les problèmes ou les dysfonctionnements dans l'organisation sont là. Ce sont eux qui peuvent entraver le bon fonctionnement de telles ou telles situations de travail ». Une fois le problème posé, il est donc plus facile de trouver des pistes de solutions. C'est ce que le groupe devra rechercher.*



# Pour bien animer une session de jeu (suite)

## LES FACTEURS DE RÉUSSITE

Il peut arriver qu'un groupe ressente le besoin de renforcer sa légitimité. 10 phrases « facteurs de réussite » sont proposées.

Le groupe choisit 3 phrases qui lui semblent significatives pour construire cet argumentaire (engagement, positionnement...).

## ANIMER DES CAS RÉELS

Une fois la méthode acquise par le cas fictif, vous pourrez travailler sur vos situations-problème.

Pour vous accompagner dans cette étape, nous mettons à votre disposition sur la clé usb :

- Un kit d'identification de situation-problème.
- Des fiches ACTIVITÉ génériques.

Dans cette phase, un seul groupe, il s'agit de travailler ensemble.

Avoir une règle de fonctionnement et rappeler la mission du groupe (groupe de prévention des risques psychosociaux ou risques professionnels).

### Charte de fonctionnement

- Obligation de confidentialité.
- Écoute et respect de la parole.
- Bienveillance, sans jugement.
- Respect des points de vue contradictoires.
- Chaque membre a le même poids.
- Chacun apporte son expérience, son point de vue.
- Se mettre d'accord sur ce que peut dire le groupe à l'extérieur.

*-ASTUCE-  
Les temps ont été supprimés sur ces fiches. Nous vous conseillons de garder un rythme d'analyse proche de celui du jeu.*

Le groupe propose des situations de travail qui révèlent des difficultés ou des problèmes dans leur activité.

Vous les listez (utiliser un paper-board, par exemple) avec le groupe vous les priorisez (la grille de *Gravité* peut être un outil d'appui pour évaluer leurs conséquences potentielles ou déjà avérées) et hiérarchisez les situations-problème.

Vous commencez par la première situation-problème retenue par le groupe (le plus souvent, c'est une situation pour laquelle le groupe possède déjà beaucoup d'éléments d'analyse, c'est plus facile pour lui d'appréhender cette situation de travail).

## ON FAIT VIVRE LE DUERP

Vous utilisez :

- Le DUERP de la structure.
- La règle d'évaluation de la gravité de la structure est a priori basée sur la durée de l'arrêt de travail ou des séquelles temporaires ou définites : c'est-à-dire sur les conséquences de la santé pour l'individu. Nous vous proposons de modifier la grille de gravité du jeu, en remplaçant la cotation santé par celle de votre DUERP.

*NB. : La valeur ajoutée de notre démarche par rapport à l'identification habituelle de la gravité est l'intégration à l'impact sur la santé (régime de la réparation), des impacts réels et précoces qui sont au niveau du collectif de travail ou du résultat du travail.*

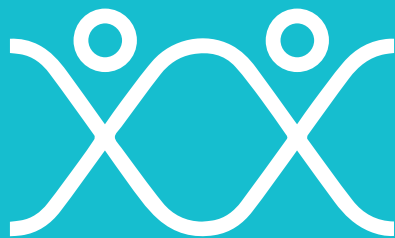
# Pour bien animer une session de jeu (suite)

<b>Évolutions de la gravité avec prise en compte des RPS</b>				
QUELS IMPACTS SUR ↓	<b>FAIBLE</b> (gravité 2)	<b>SÉRIEUX</b> (gravité 4)	<b>GRAVE</b> (gravité 6)	<b>TRÈS GRAVE</b> (gravité 8)
<b>LE RÉSULTAT DU TRAVAIL</b>	Pas de conséquences visibles.	Perturbation de l'activité rattrapée par l'équipe.	Dégradation de l'activité, impact sur une autre équipe.	Dégradation de l'activité, impact sur le résultat du travail.
<b>LE COLLECTIF DE TRAVAIL</b>	Possibilité de tensions.	Tensions visibles.	Dysfonctionnement, mésententes récurrentes, incivilités.	Dysfonctionnement, pas de régulation de l'encadrement, possibilité de violence.
<b>LA SANTÉ DES INDIVIDUS</b>	Pas d'arrêt de travail. Agacement, mauvaise humeur, tension, fatigue.	Arrêt de travail <8j. Perte de motivation, isolement, émotivité, frustration, agressivité, troubles du sommeil.	8j < arrêt de travail <30j ou séquelles temporaires. Anxiété, dépression, épuisement, sentiment d'humiliation ou de trahison, comportement violent.	Arrêt de travail >30j ou séquelles définitives. Burnout, tentative de suicide.

*Seule la criticité la plus impactée est retenue dans le calcul de la gravité du risque.*

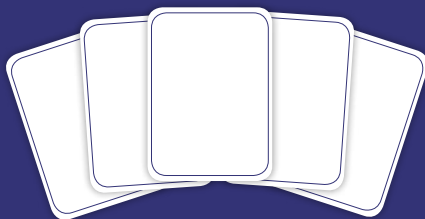
Vous avez ainsi tous les éléments pour inscrire et évaluer les risques, y compris les RPS, dans votre document unique :

- Le ou les types de risques ;
- La ou les situation(s) de travail concernée(s) ;
- Les dangers ou facteurs de risques ;
- L'évaluation des conséquences ;
- Les ressources ou mesures existantes ;
- Les pistes d'actions.



# LES CARTES

Apports complémentaires



# - I - SITUATION-PROBLÈME

**Question N°1** Une situation de travail où vous ressentez beaucoup de stress, peut-elle entraîner des risques dans votre travail ?

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a des ressources pour y faire face.

Si cette situation est observable et peut avoir un impact sur le collectif et le travail, l'Anact préconise de la voir comme un signal, d'essayer de l'analyser comme un événement déclencheur. C'est pouvoir la caractériser comme un presque accident : le fait, le ressenti négatif, le temps, le lieu et des acteurs directs et indirects impliqués. L'impact d'une situation de stress individuelle peut révéler un risque pour le collectif.

**Question N°2** Le sentiment de ne pas arriver à «faire du bon boulot» peut-il être révélateur d'une situation qui pose problème dans le travail ?

Oui. Il peut se caractériser notamment par des contraintes temporelles (pas assez de temps pour faire) et par des conflits de valeur ( pas assez d'échanges pour assurer des conditions de sécurité pour bien le faire).

**Question N°3** Dans la méthode de l'Anact, la situation-problème se caractérise comme un facteur déclenchant d'un dysfonctionnement dans une situation de travail. Pouvez-vous citer les 4 items qui caractérisent une situation-problème ?

Une situation-problème se caractérise selon 4 facteurs :

- Le fait : c'est l'action facteur déclenchant d'un ressenti négatif.
- Le ressenti négatif : l'individu ou le collectif a ressenti à ce moment là.
- Le temps : au moment où cela a eu lieu.
- Le Lieu : à l'endroit où cela s'est passé.

**Question N°4** Que serait selon vous un « travail irréal » ?

Le «travail irréal» pourrait-il être vraiment un travail ? Il serait alors un travail où tout se passerait bien sans aléas ?

**Question N°5** Donnez une définition du « travail réel ».

Le travail réel est issu de la prescription de la tâche à sa réalisation concrète. C'est le résultat de « ce que je dois faire » et l'interprétation par le salarié « ce que je fais réellement » au regard de ses ressources et de ses contraintes dans son contexte professionnel.

**Question N°6** Citez une situation-problème que vous avez rencontrée ?

Une situation de travail où vous avez ressenti une impression de débordement, voire de prise de risques, de difficulté à agir.

*Par exemple : il était 18h30 lorsque j'ai reçu un mail d'un bon client pour une préparation urgente pour le lendemain alors que je n'avais pas tous les ingrédients nécessaires et qu'il était trop tard pour se les procurer le jour même. La difficulté est de faire face à ce type de demande dans une organisation à flux tendu avec très peu de stockage de matières premières.*

**Question N°7** Reformulez l'acronyme RPS.

A la suite de ce temps de créativité, on peut poursuivre les échanges en indiquant les éléments suivants :

- « Risques » : ce sont les liens avec le travail, l'évaluation des risques et les obligations de l'employeur.
- « Psychosociaux » : la santé psychique se construit par la combinaison des dimensions individuelles et collectives. Ils impactent donc le travail, les collectifs et la santé des individus. Ce sont des risques multifactoriels variés qui apparaissent souvent de manière différée.
- « Santé au travail » : se construit en relation aux autres (relations conviviales, reconnaissance, soutien), mais le collectif peut aussi dégrader la santé (conflits, exclusion, mise en danger...).

# - I - SITUATION-PROBLÈME

**Question N°8** Un agent / salarié vous confie un problème de travail sous le sceau de la confidentialité, que faites-vous ?

Je valide à qui il s'adresse ? Un(e) ami(e), un collègue, un préventeur, un membre représentant du personnel ? Je l'aide à recontextualiser son problème dans une situation de travail. L'objectif est d'éclairer son ressenti, à prendre du recul et de se repositionner dans son collectif de travail en tant qu'acteur.

**Question N°9** Mon 1<sup>er</sup> est une position. Mon 2<sup>ème</sup> est l'antonyme de solution  
Qui suis-je ?

Plus généralement, une situation-problème est souvent perçue comme liée aux comportements humains. De prime abord, spontanément c'est l'aspect humain qui peut être stigmatisé : il ou elle n'a pas respecté(e) les règles de sécurité comme toujours, ou bien elle ou il n'écoute jamais les consignes... Mais il semble plus pertinent de se demander pourquoi ces consignes ou règles ne sont pas respectées, que révèlent-elles ? Il faut donc prendre de la distance. Par exemple, un rosier devant un plant de vigne est le premier à être atteint du mildiou, il annonce souvent que le vignoble peut être touché très prochainement.

Si une situation-problème peut paraître individuelle, elle peut être souvent un signal d'alerte.

**Question N°10** Que pourrait être une situation-problème dans un établissement scolaire ?

Par exemple : un enseignant se plaint du bruit, lié au déplacement de tables et de chaises, fait par les élèves de la classe voisine. Ces nuisances sonores sont sources de tension entre les enseignants. Le déplacement du mobilier est lié à la pédagogie de l'enseignant. Il ressort de cette analyse collective, entre autres, une piste d'action : mettre des balles de tennis sous les pieds du mobilier, récupérées dans le club de tennis municipal voisin.

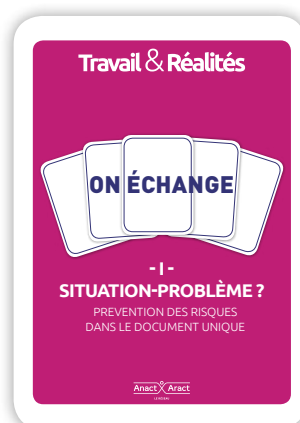
**Question N°11** Une situation de travail est-elle le résultat d'une organisation ?

Une organisation de travail met en place une succession de tâches à accomplir en vue d'une production. L'hypothèse de l'Anact est qu'une situation de travail qui révèle un problème pour bien faire son travail est probablement une situation qui montre en amont un dysfonctionnement dans l'organisation du travail.

**Question N°12** Qui suis-je ? Je suis tout à la fois :

- L'environnement du poste de travail.
- Les caractéristiques du poste de travail.
- Le contenu du travail.

« Les conditions de travail » sont tout ce qui entre dans le cadre de l'activité d'une personne : horaires, environnement, temps de travail, organisation, parcours professionnel, avantage sociaux ....



# - II - CONSÉQUENCES

**Question N°1** Quels seraient les éléments pouvant entraîner une désorganisation du travail et être facteur de risques ou danger ?

Dans le travail, certaines situations peuvent accentuer des risques par le manque de prise en compte :

- D'une hypersollicitation (charge de travail, débordement, risque d'épuisement professionnel).
- De l'impact des contraintes personnelles sur le travail (s'interroger sur l'impact de l'organisation dans l'équilibre vie professionnel/vie personnelle).
- D'un défaut d'arbitrage dans la réalisation du travail.
- D'une impossibilité à respecter les mesures de sécurité (environnement, panne ou absence de matériel).

**Question N°2** Dans le tableau des maladies professionnelles nous retrouvons :

**A** : Les RPS.

**B** : Les TMS.

**C** : Lésions eczématiformes de mécanisme allergique.

**D** : Les atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels.

**Dans la notion de Maladie à Caractère Professionnel (MCP), il doit être prouvé l'existence d'un lien direct entre l'activité professionnelle et la maladie.** Pour les RPS, nous savons que leurs dommages se caractérisent en troubles psychosociaux. Ceux-ci peuvent, selon les cas, être reconnus en maladie à caractère professionnel (diabète, allergies, TMS, pathologies cardiaques).

**Question N°3** L'atteinte de la voix est un risque récurrent pour un enseignant / formateur. Pouvez-vous en citer les 1er signes ?

Voix rauque, qui se casse. Absence de voix en fin de journée, un essoufflement en parlant, des aphonies fréquentes ou au contraire, la personne ne parle plus mais crie.

**Question N°4** Définissez les notions de consignes formalisées et implicites.

Il peut arriver que des consignes soient formulées de façon implicites et deviennent source d'incompréhension et de prise de risques. Exemple : interprétation erronée.

Consigne implicite dans un collège vis-à-vis d'un surveillant. Les routes sont enneigées. Implicitement, il est attendu que l'accueil des retardataires soit organisé. Mais cela pourrait être compris « il faut déneiger le trottoir ». La prévention passe par des consignes clairement formulées.

**Question N°5** Citez au moins 4 pathologies à caractère professionnel liées aux RPS.

Maladie cardio-vasculaires, dépression, anxiété, épuisement professionnel (burnout). Toutefois, il incombe au salarié de prouver l'origine professionnelle de la maladie dont il est victime.

**Question N°6** Je suis l'impact que peut entraîner une décision arbitraire d'un fait, d'une situation, d'un accident ?

Les conséquences ne sont pas que physiques, elle peuvent avoir des répercussions dans un collectif de travail et sur le résultat du travail.

Tout comme des situations dégradées dans un collectif de travail ou dans le résultat du travail peuvent avoir un impact sur la santé des individus. Aussi les conséquences sont envisagées sur :

- La santé individuelle : durée des arrêts maladie, importance des dommages physiques ou psychiques.
- Sur le collectif de travail : le climat social, les relations dans et entre les services ou avec les clients ou usagers.
- Sur le résultat du travail : la qualité, le rendement, le résultat et l'image de l'institution.

# - II - CONSÉQUENCES

**Question N°7** Mon 1er circule dans le corps humain, Mon 2ème est une boisson millénaire originaire d'Asie (connue pour ses bienfaits). Qui suis-je ?

Mon tout est donc la santé. La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité, selon l'OMS.

**Question N°8** Qu'est ce que la santé au travail ?

La santé au travail selon le Bureau International du Travail et l'Organisation Mondiale de la Santé (1950, révisée en 1995) est :

- Promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions.
- Prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci par leurs conditions de travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé.
- Placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques. En somme, adapter le travail à l'homme afin de réduire les effets du travail sur la santé.

**Question N°9** Une situation-problème dans un service peut-elle avoir des conséquences sur d'autres services. Citez un exemple.

Par exemple :

- La gestion d'un élève difficile peut avoir des conséquences sur la vie scolaire et/ou sur la direction de l'établissement. Perturbation dans les récréations, à la sortie de l'école, risque de bousculade, chute, blessures.
- L'absence d'un collègue qui est le seul à tenir une compétence informatique et qui ne pourra pas dépanner des collègues d'autres services.

**Question N°10** Parmi ces 3 propositions, lesquelles sont des conséquences potentielles des risques professionnels :

- A** : Arrêt de travail d'un agent/salarié suite à une chute.
- B** : Un conflit en en réunion.
- C** : Des perturbations de l'activité.
- D** : Un non respect des procédures.

Les conséquences s'envisagent sur :

- La santé individuelle : durée des arrêts maladie, importance des dommages physiques ou psychiques.
- Sur le collectif de travail : le climat social, les relations dans et entre les services ou avec les clients.
- Sur le résultat du travail : la qualité, le rendement, le résultat et l'image de la structure.

**Question N°11** Un accident de travail, après analyse peut-il conduire à de la prévention ?

Oui. C'est effectivement une prévention a posteriori. L'analyse des conséquences et des causes permettra d'élaborer un plan de prévention qui évitera d'autres accidents.

**Question N°12** Parmi les affirmations suivantes, quelles sont celles qui sont vraies ?

- A** : Le stress est un phénomène physiologique normal.
- B** : Un salarié compétent n'est pas stressé.
- C** : Le stress est une question d'individu et de ressenti.
- D** : La plainte d'un salarié pour cause de stress n'est pas forcément à prendre en compte.

Stress (définition de Bilbao) : un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a des ressources pour y faire face.

# - III - CAUSES

**Question N°1** « Cet accident c'est la faute de Monsieur Martin ». Qu'en pensez-vous ?

Analyser les causes des risques professionnels, ce n'est pas rechercher un responsable ou un coupable, mais c'est identifier les multiples causes dans le contexte professionnel (comment est-on organisé ? Formé ? Managé ? Comment l'information ou les consignes ont-elles été passées ? ...). Une même situation peut donc engendrer des perceptions, des ressentis ou des interprétations différentes et entraîner ou non un accident.

**Question N°2** Les risques professionnels s'inscrivent dans 3 dimensions : individuelle, collective. Quelle est la 3<sup>ème</sup> ?

Ces 3 dimensions (individuelle, collective et organisationnelle) sont donc intégrées dans la grille d'évaluation de la gravité. Agir sur l'organisation, c'est agir sur la prévention primaire (ce sont souvent les causes premières).

**Question N°3** SAUCE est mon anagramme, qui suis-je ?

Dans tout évènement, accident ou presque-accident, son analyse montre il n'y a jamais qu'une seule cause.

**Question N°4** Qu'est-ce qui peut empêcher un individu de bien faire son travail ?

Autres exemples possibles de causes qui empêchent une personne de réaliser son travail :

- Les non-réponses aux questions posées.
- L'absence de prises de décision.
- L'absence de repères sur les critères de qualité et d'évaluation du travail.
- Les ordres et contre-ordres et injonctions paradoxales.
- Les impératifs d'urgence (tout est urgent : dilemme sur les priorités).
- L'insécurité dans le travail...

**Question N°5** Mon 1<sup>er</sup> n'est pas grand. Mon 2<sup>ème</sup> est synonyme de colère en vieux français. Mon 3<sup>ème</sup> est le participe passé du verbe rire. Mon 4<sup>ème</sup> est au cœur de la météo. Mon tout peut gâcher mon quotidien. Qui suis-je ?

Un petit irritant non géré peut devenir grand (dans la mémoire individuelle et collective). Or, un petit irritant est facile à traiter et peut avoir de grands effets !

**Question N°6** L'absence d'équipement de protection individuelle (EPI), peut-elle être la cause d'annulation de travaux pratiques ?

Au delà de l'obligation à veiller à ce que tous les salariés portent leurs EPI. Il est aussi du rôle du responsable d'organiser l'activité en fonction des moyens disponibles. Dans toute activité la prévention ne s'arrête pas qu'aux protections individuelles. Il est nécessaire de prendre en compte l'organisation de l'activité, le collectif et l'environnement.

**Question N°7** Il peut arriver d'entendre : « L'absence de management est forcément la cause des RPS ». Qu'en pensez-vous ?

Le mode de management n'est pas forcément lié aux compétences individuelles. En effet, il peut être lié à un contexte culturel et organisationnel qui empêche, par exemple, les prises de décisions (le cadre n'a pas l'information, pas le pouvoir de décision, pas de lieu d'arbitrage...). Ainsi, dans certaines structures, il est impossible pour un encadrant de prendre une décision sans passer par la validation de plusieurs niveaux hiérarchiques.



# - III - CAUSES

**Question N°8** Je suis connu pour être le syndrome des temps modernes. On ne voit que moi dans les RPS. Qui suis-je ?

Le burnout est un syndrome d'épuisement professionnel qui se traduit par une érosion de l'engagement (en réaction à l'épuisement) auquel s'ajoutent :

- Intensification du travail.
- Déséquilibre entre contraintes et ressources.
- Demandes contradictoires.
- Conflit de valeurs.
- Défaut d'arbitrage.
- Manque de soutien, sentiment d'injustice...

Dans les cas les plus extrêmes, le travailleur peut se trouver dans un état physique et psychique tel qu'il ne peut pas poursuivre son activité de travail, qui se caractérise par une rupture, un écroulement soudain.

**Question N°9** Selon vous une cause peut-elle avoir plusieurs conséquences ?

Plusieurs causes peuvent avoir le même effet, comme une cause peut avoir plusieurs effets. Un individu n'est jamais seul dans une activité, il est relié à un collectif de travail et à des objectifs. C'est en cela où une cause peut entraîner des conséquences sur la santé, sur le collectif et sur le travail.

**Question N°10** Certains évoquent la charge de travail comme cause des RPS. Qu'en pensez-vous ?

Si le travail est une activité, la charge de travail représente ce que coûte cette activité à celui qui la réalise. Aborder la charge de travail, c'est l'évaluer dans le cadre d'une activité concrète, d'un temps et d'un lieu donnés. Il est donc nécessaire pour s'accorder sur les déterminants de la charge de travail d'en faire un objet d'analyse et de discussion.

Rappelons que la méthode de l'Anact pour analyser la charge de travail distingue 3 notions :

- La charge prescrite (ce qu'on me demande de faire).
- La charge réelle qui rend compte du résultat (ce que je fais réellement).
- La charge subjective (ce que cela me coûte physiquement, mentalement, psychologiquement).

**Question N°11** Je suis souvent une stratégie de défense qui me permet de dire « Non, tout va bien ! » Qui suis-je ?

Le déni a souvent une dimension inconsciente, il est lié à :

- La peur de mal faire, de ne pas avoir de solution.
- La crainte, « d'ouvrir une boîte à baffes », comme l'évoquait un responsable des ressources humaines d'une entreprise.

Le déni déconnecte donc le risque des réalités qui en sont à la source.

**Question N°12** Quelles sont les causes de ces symptômes :  
Fatigue cognitive, perte de concentration et extinction de voix.

Le bruit :

Le bruit est un facteur de risque professionnel. Au dessus de 80 dB(A), il nécessite une protection auditive. Toutefois, la récurrence des bruits, des cris des enfants à la récréation ; la nécessité de parler sur toute une journée pour un formateur peut entraîner des atteintes de la voix. L'enjeu est de prévenir ce risque non pas uniquement par une analyse du bruit mais aussi à comprendre et se poser la question du pourquoi ? Par exemple, un enseignant élève la voix, pour faire face à quoi ?

# - IV - RISQUES

## Question N°1

*La fonction publique identifie 4 indicateurs de facteurs de risques psychosociaux : l'absentéisme, la rotation des salariés, les violences physiques envers le personnel, la visite sur demande auprès du médecin de prévention. Ces indicateurs sont-ils abordés dans votre structure ?*

La fonction publique distingue l'absentéisme en 4 axes d'analyse : congés pour maladie ordinaire, congés longue maladie et longue durée, congés pour accident du travail, congés pour maladie professionnelle. Elle distingue la rotation des salariés par le nombre d'arrivées et de départs au cours de l'année. Le nombre d'actes de violence physique envers le personnel :

- Émanant du personnel avec arrêt de travail ou sans arrêt.
- Émanant des usagers avec arrêt de travail ou sans arrêt.

Le taux de visites sur demande auprès de médecins de prévention (ou du travail).

Pour donner une indication opérante de ces indicateurs il peut être possible de définir ce que vous mettez derrière le mot Agent par exemple : fonctionnaires, contractuels de l'Etat, CDD, CDI.

Un indicateur peut se définir pour être une alerte, un suivi, mais toujours pour être une aide concrète à l'action.

## Question N°2

*Dans la prévention ne pas déléguer peut-il être facteur de risques ? Qu'en pensez vous ?*

Bien que l'employeur ou le chef de service qui fait office d'employeur porte la responsabilité de l'évaluation des risques, il est aussi de sa responsabilité que la mise en place d'un dispositif de prévention au sein de sa structure ou de son service soit clairement établi et formalisé et que les acteurs relais aient un rôle et un pouvoir d'agir formalisé et connu.

## Question N°3

*Pourriez-vous citer des déterminants organisationnels pouvant rendre difficile une prévention efficace ?*

- L'intensité de l'activité (interruption de tâches, passer d'une tâche à l'autre).
- L'intervention non organisée du public, d'usagers ou d'élèves.
- Une absence de soutien dans le collectif de travail (par exemple des informations non partagées, laisser en difficulté un collègue, etc.).
- Faire appliquer des règles parce que c'est le règlement alors qu'il n'y a pas les moyens de les respecter.
- Sentiment d'insécurité dans son travail ou de ne pas se sentir capable de tenir dans la durée son poste.

## Question N°4

*Quelle différence faites-vous entre danger et facteurs de risques ?*

Au delà de la réponse de la carte, nous pouvons dire que nous pouvons identifier plus facilement la nature d'un danger, de fait, une prévention a priori semble plus facile à mettre en place.

Les facteurs de risques complexifient la prise en compte de leur prévention a priori : plusieurs facteurs, des effets délétères dans le temps qui rendent difficile de les relier à leurs causes initiales.

## Question N°5

*L'impact d'un accident est-il nécessairement que physique ?*

Pour illustrer ces trois niveaux d'impact nous pouvons prendre l'exemple d'une chute dans l'escalier :

- Une blessure physique avec incapacité de travailler sur plusieurs jours, entraîne une prise en charge du travail par le collectif.
- Une baisse possible de la qualité du résultat du travail par méconnaissance spécifique du sujet ou peu de temps pour le faire correctement.

## Question N°6

*Lorsque vous utilisez une machine, un outil pouvant entraîner un risque mécanique que devez-vous faire au préalable pour en assurer la sécurité ?*

C'est à la conception de la machine-outil qu'il est primordial d'envisager tous les risques d'accident et d'y pallier. Toutefois à l'achat d'une machine-outil ou à son installation, il est important de se poser des questions de bases telles que penser à l'usage qui en sera fait, par qui, quelle installation ?

L'environnement est-il adapté à l'usage de la machine ? Y a-t-il un risque pour l'utilisateur mais aussi pour les personnes qui sont dans son environnement ? Quel est le mode d'utilisation prévu par le constructeur ?

# - IV - RISQUES

## Question N°7 *Qu'est selon vous le droit à la déconnexion ?*

Au delà du droit à la déconnexion, c'est comprendre les comportements et les limites des outils numériques dans leurs usages ? Par exemple un encadrant est remis en cause car il donnait des consignes ou des informations à des heures tardives en dehors des heures habituelles de travail. Cela ne permettrait pas aux destinataires d'agir ou bien autrement que dans la précipitation. Ces situations de travail ont montré que l'encadrant avait lui-même très peu de marges de manœuvre pour anticiper sur les tâches.

## Question N°8 *L'impossibilité de bien faire son travail est un des facteurs de RPS. Peut-il s'appliquer aux autres risques professionnels ?*

En effet, avoir le sentiment de ne pas pouvoir bien faire son travail peut entraîner une démobilité, une perte de sens de ce qui est fait. Cela peut inconsciemment entraîner une négligence dans son activité et provoquer des situations potentiellement à risques.

## Question N°9 *Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les 9 principes généraux (L.4121, code du travail). Pouvez-vous en citer 4 ?*

Ces 9 principes ont pour objet d'aider à mettre en place un dispositif de prévention opérationnel: les 5 autres principes sont :

- Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention
- Pour aller plus loin l'INRS a édité une série d'animations qui illustrent de façon humoristique les 9 principes généraux de prévention. Chaque animation met aux prises un ou plusieurs travailleurs avec des risques bien spécifiques ([www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)).

## Question N°10 *Mon premier est celui qui livre le courrier Mon deuxième est un jeu de société de stratégie Mon tout est une étape dans la démarche par la situation-problème.*

Par exemple le risque de démotivation : ses facteurs de risques seraient non reconnaissance, absence de critères qualité, absence de collectif de travail.

## Question N°11 *Qu'est-ce qui peut rendre difficile l'identification des risques ?*

C'est connaître les différents risques auxquels les travailleurs sont exposés : risques liés aux équipements de travail (machines et outils, véhicules ...), aux substances toxiques présentes (produits chimiques, biologiques...), aux méthodes de travail (travail en hauteur, gestes répétitifs...), à l'énergie utilisée (électrique, air comprimé, hydraulique, ...), ou à l'organisation du travail (travail à l'extérieur, isolé...). Il ne s'agit pas d'analyser les accidents et incidents du travail ainsi que les déclarations de maladies professionnelles dans l'entreprise. L'identification des risques apporte une contribution complémentaire précieuse pour mieux apprécier les conditions de réalisation du travail.

## Question N°12 *Quelles sont les conditions pour un agent/salarié pour faire valoir son droit de retrait.*

La notion de danger grave et imminent est entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est à dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne ». Toutefois nous vous conseillons d'en référer auprès de votre hiérarchie et de vous appuyer sur votre CHSCT.

# - V - ACTIONS

**Question N°1** Une action technique (environnement de travail, outil de travail) peut-elle contribuer à la prévention des risques psychosociaux ?

L'analyse des causes comme les propositions d'actions de prévention se regardent sous ces trois aspects : organisationnel; technique; humain. En cela c'est se donner des moyens de compréhension et d'action qui ne s'arrêtent pas aux facteurs humains.

**Organisationnel** : c'est-à-dire ce qui relève de l'organisation du travail (le rythme de travail, les interactions entre les services, ...).

**Technique** : qui touchent au matériel aux outils (amélioration immédiate ou dans le temps selon les possibilités).

**Humain** : ne se limite pas au comportement humain; porte aussi sur les compétences, la connaissance ou la contrainte d'un nouvel outil.

**Question N°2** Selon vous, un plan d'action doit-il privilégier la prévention tertiaire ?

La réglementation donne la priorité à la prévention primaire, mais la prévention secondaire et tertiaire sont complémentaires :

- Primaire (prévenir = agir sur l'organisation pour éliminer les éléments de causes (= déterminants)).
- Secondaire (protéger = agir auprès des individus et des collectifs pour diminuer ou en maîtriser les conséquences).
- Tertiaire (réparer = agir sur les individus).

**Question N°3** L'organisation du travail et le dialogue social sont au cœur de la prévention des RPS. Pourquoi participent-ils à la « prévention primaire » ?

Participer à la prévention primaire c'est :

- Contribuer à la conception d'un processus de travail et à l'anticipation des risques futurs (organisation du travail).
- Aborder la prévention de manière participative, afin de pouvoir confronter les points de vue entre directions et les représentant du personnel (dialogue social).

**Question N°4** Mon 1er est une pièce de jeu de société.  
Mon 2ème constitue un escalier.  
Mon tout permet une approche globale de la prévention.

L'efficacité d'une démarche de prévention repose sur :

- Une participation pluridisciplinaire et/ou plurimétier pour prendre en compte les principaux métiers de la structure.
- L'engagement et l'impulsion du chef de service / direction.

Une démarche participative est gage de l'implication de la direction dans la mise en place du dispositif : structuration, formation, mobilisation des acteurs à la prévention.

**Question N°5** Le personnel doit avoir connaissance des risques auxquels il est exposé.  
Pourriez-vous en citer 2 ?

Il n'existe pas de risques génériques. L'exposition aux risques professionnels est spécifique à l'organisation, au contexte de l'activité et du métier exercé. Ex : Risque sur écran, chute de plain pied, ...

**Question N°6** Les instances représentatives du personnel (IRP) sont-elles légitimes comme acteurs de la prévention ?

Les instances ont pour rôle de conseiller l'employeur et être force de proposition pour l'évaluation des risques. Elles sont également acteurs au même titre que les assistants de prévention et conseillers de prévention.

**Question N°7** Les 3 niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire sont-ils à prendre en compte dans un plan d'action ?

Ces trois niveaux de prévention sont complémentaires, en revanche, il reste important de donner priorité à la prévention primaire. C'est-à-dire agir avant que les troubles apparaissent.

**Prévention primaire** : anticiper, éliminer ou réduire les facteurs de risques à la source (action sur

# - V - ACTIONS

l'organisation du travail et le contenu du travail).

**Prévention secondaire** : agir pour diminuer les conséquences, outiller les individus pour faire face aux risques.

**Prévention tertiaire** : traiter, réhabiliter, favoriser le retour au travail (les conséquences sur la santé sont déjà apparues).

**Question N°8** *Citez au moins 2 facteurs de réussite pour la mise en place d'un plan de prévention.*

• Engagement de la direction • Démarche participative • Validation des actions par la Direction et présentation au CHSCT • Prioriser les actions • Nommer un pilote sur les actions • Communiquer les résultats auprès des salariés.

**Question N°9** Intégrer les RPS dans le DUERP, c'est :  
- évaluer les facteurs de risques ?  
- hiérarchiser les actions ?  
- communiquer sur les actions ?  
- mettre en œuvre le plan d'action ?

Pour intégrer les RPS et l'ensemble des risques professionnels dans le DUERP :

• **Préparer la démarche** : positionner et mobiliser les acteurs, favoriser l'appropriation d'un référentiel partagé sur les risques professionnels.

• **Evaluer les risques** : repérer une situation-problème par unité de travail, analyser et caractériser ces situations à risques, estimer l'impact des situations à risques.

• **Elaborer un plan de prévention** : l'employeur valide l'évaluation et les actions proposées qui seront formalisées dans un plan d'actions.

• **Communiquer sur les actions** : la communication auprès de l'ensemble du personnel a plus de poids lorsqu'elle est communiquée par l'employeur.

• **Suivi des actions** : création d'un tableau des indicateurs de suivi pour piloter la mise en œuvre des actions (s'assurer de la mise en œuvre effective des actions et de leurs effets).

**Question N°10** *Pourquoi la communication est-elle un facteur de réussite dans une démarche de prévention ?*

La communication est déterminante à chaque étape du projet :

• **Au démarrage**, elle permet à l'employeur d'impulser la démarche, de mobiliser l'encadrement et d'associer les IRP.

• **Au cours du projet**, l'employeur communique sur les moyens mobilisés, les étapes et les résultats aux IRP et à l'ensemble du personnel.

• **A la suite des premiers résultats**, communiquer donne de la visibilité aux premières actions pour conserver la dynamique et facilite la mise en œuvre des actions suivantes.

**Question N°11** Parmi ces propositions, identifiez les intrus.  
A : Mettre en place une démarche de prévention.  
B : Eloigner le « fauteur de troubles ».  
C : Attendre les vacances pour que ça passe.  
D : Accompagner et sensibiliser l'ensemble des acteurs de la structure aux questions des RPS.  
E : Agir sur les facteurs de risques

**Il est nécessaire de faire face et d'agir.**

La démarche par la situation-problème telle que nous la proposons permet de remettre ce qui pose problème dans son contexte organisationnel et de l'analyser au-delà de l'approche individuelle. Elle permet de :

• Sensibiliser les salariés qui ne sont pas directement impliqués (une démarche pour tous et par tous !).

• Donner un même niveau d'information aux salariés.

• Mobiliser et impliquer.

• Présenter le projet, les objectifs visés et ses conditions d'évaluation.

**Question N°12** *Dans la prévention, les risques professionnels s'anticipent, mais est-ce suffisant ?*

*Risque résiduel : risque qui subsiste lorsque les mesures de prévention ont été prises. Il est possible qu'il reste un risque résiduel estimé de niveau acceptable, lorsque des mesures de prévention ont été mises en œuvre. On utilise, alors, l'expression de maîtrise du risque.*

# LE DOCUMENT UNIQUE

**Question N°1** Remplir le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) relève-t-il de la responsabilité d'un ministère ?

Le DUERP est rattaché à chaque établissement et relève de la responsabilité de la Direction ou du chef de service qui représente l'employeur.

**Question N°2** Je suis en retard au travail, je traverse la rue sans regarder. Quel est le risque et quel est le danger ?

**Un danger** est un élément pouvant entraîner une altération de l'intégrité physique.

**Un risque** est « l'exposition d'un agent à un danger ou à des facteurs de risques dans le cadre de son activité »

**Analyser les risques, c'est donc analyser les conditions d'exposition des travailleurs aux dangers ou aux facteurs de risques.**

Dans le cadre des RPS, on ne parle pas de risque, mais de « facteurs de risques ». En effet, la cause est multifactorielle et se trouve à l'interaction et à l'intersection entre les individus et le collectif de travail dans une activité donnée.

**Question N°3** Un des éléments de la prévention est de donner « des instructions appropriées au personnel ». Comment le traduiriez-vous ?

C'est le neuvième des principes généraux. Il est important de donner aux salariés des informations et instructions utiles à l'exécution de leurs tâches, de s'assurer qu'ils aient une bonne compréhension des risques encourus et de les impliquer dans la prévention de leur activité pour qu'ils puissent agir en toute connaissance et en toute sécurité.

Ces instructions peuvent prendre la forme de formations, d'informations, de consignes et dans certains cas où le risque reste important de désignation des personnes autorisées pour réaliser certaines tâches.

**Question N°4** Seuls les risques entraînant un dommage physique sont référencés dans le DUERP.

L'atteinte à la santé mentale fait partie des risques psychosociaux (RPS).

Pour mémoire le DUERP est une obligation de l'employeur (R. 4121-1 du code du travail) au titre de sa responsabilité directe dans l'évaluation et la prévention des risques professionnels. Évaluer les risques c'est identifier, analyser et classer les risques professionnels auxquels sont soumis les salariés afin de permettre de définir des actions de prévention appropriées. Le DUERP a vocation à faire une synthèse de ces risques pour proposer des solutions.

**Question N°5** Qui valide le DUERP ?

La responsabilité juridique de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels commence avec le DUERP.

Au titre de l'article R. 4121-1 du code du travail « l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L.4121-3. « A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'entreprise et à tous les niveaux de l'encadrement ».

**Question N°6** Probabilité d'exposition à un danger + conséquences sur l'intégrité physique, mentale et sociale d'une personne ou d'un groupe = ...

C'est le premier principe des 9 fondamentaux. Éviter le risque c'est essayer de supprimer la situation dangereuse à laquelle un agent pourrait être exposé au cours de son activité.

Par exemple : remplacer l'utilisation d'un produit toxique par un produit aux mêmes propriétés techniques mais non toxique.

# LE DOCUMENT UNIQUE

**Question N°7** Une évaluation des risques doit-elle être menée de manière participative ou individuelle ?

Le DUERP bien que sous la responsabilité de l'employeur est plus qu'une obligation réglementaire, c'est un outil de pilotage de la prévention au plus près des réalités de l'entreprise. En cela il est nécessaire d'avoir une démarche participative.

**Question N°8** Sur quoi repose l'évaluation des risques ?

L'évaluation des risques n'a de sens que si elle devient un support pour l'action et la prévention. Au-delà de cette évidence, un manquement à l'obligation d'évaluation des risques et à la mise en place de mesures de prévention pertinentes, peut engager la responsabilité pénale de l'employeur en cas de dommages consécutifs à ces manquements.

**Question N°9** Parmi les propositions suivantes, lesquelles font partie de ce que l'on nomme les 9 principes généraux de prévention ?

- Evaluer les risques.
- Evaluer les risques qui ne peuvent être évités.
- Combattre les risques à la source.
- Adapter le travail à l'homme.

Les mesures de prévention doivent s'inscrire dans le respect des principes généraux de prévention prévus à l'article L. 4121-2 du Code du travail.

**Question N°10** Le DUERP doit être mis jour :  
A : tous les ans  
B : tous les 5 ans  
C : pas d'obligation  
D : à tout changement impactant les conditions de travail

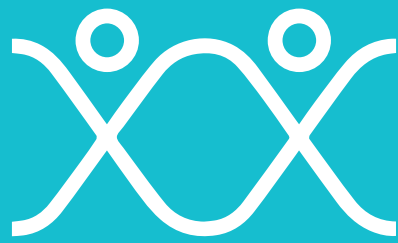
Le DUERP est validé par l'employeur et doit être mis à jour au moins annuellement, en cas de changement sur les conditions de travail, en fonction de l'évolution des connaissances sur les risques en fonction des observations portées dans le registre de santé et de sécurité au travail mais aussi du rapport des médecins de prévention ou du travail, du rapport sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, du PV du CHSCT.

**Question N°11** La responsabilité de l'employeur est-elle engagée même si le risque n'est pas inscrit dans le DUERP ?

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Lorsque l'agent est exposé à un risque identifié, il doit pouvoir utiliser les mesures de protections adaptées. A défaut, l'employeur commet un grave manquement à son obligation de sécurité. L'employeur a l'obligation d'identifier les risques auxquels sont exposés les personnels relevant de sa responsabilité.

**Question N°12** Un sous-traitant dans votre établissement n'est pas couvert par votre DUERP.

Le DUERP relève de l'obligation de chaque employeur. Il a la responsabilité d'assurer la sécurité des personnes qui interviennent ou sont présentes au sein de son établissement. Il en est de même pour les entreprises dans le cas où il y aurait des entreprises extérieures intervenant dans le site.



# MISE EN PLACE DU PLAN D'ACTION



# Pour faire vivre le DUERP

## POUR INTÉGRER LES RISQUES DANS LE DUERP



### POUR INTÉGRER LES RISQUES DANS LE DUERP

Distribuer au préalable :

- La fiche « *ACTIVITÉ : trame de Document Unique* ».
- Les principes de cotation d'un risque.

**Pour que le document unique soit un outil pragmatique et de pilotage, il est nécessaire d'identifier :**

- La situation de travail concernée, dans quelle unité de travail ?
- Les dangers et/ou les facteurs de risques qui pourraient dégrader cette situation de travail et exposer à des risques psychosociaux les salariés
- L'évaluation des conséquences potentielles
- Les ressources et mesures déjà existantes
- L'estimation de maîtrise du risque qui en résulte (gravité, exposition, maîtrise, probabilité d'occurrence, ...).
- Les actions à proposer.

Afin de faciliter la prise en main de la démarche d'intégration des risques dans le DUERP, nous avons développé dans le diaporama de chaque cas fictif un accompagnement pédagogique.



### ACTIVITÉ : TRAME DOCUMENT UNIQUE

UNITÉ DE TRAVAIL CONCERNÉE : ..... EFFECTIF : .....

NOM DU RÉDACTEUR : ..... DATE : .....

Situation de travail concernée	Dangers Facteurs de RPS	Conséquences Santé / Collectif / Travail	Type de risques	Mesures / Ressources existantes			Risques			Pistes d'actions	Planification	Pilote
				Inexistantes	À améliorer	Satisfaisantes	G	F	M			

La fiche *ACTIVITÉ : trame de Document Unique* permet la synthèse de l'analyse faite. C'est une étape pédagogique intéressante, elle facilite la compréhension de ce que peut apporter et révéler un DUERP. Intégrer les risques dans le DUERP c'est avant tout, au delà de l'identification des risques et des situations de travail concernées, définir un plan d'action. En cela nous nous appuyons sur la compréhension, la connaissance que nous avons du danger, des risques et des mesures actuelles de prévention.

- Petit mémo d'évaluation du risque -

*Évaluation de la gravité :*  
*Trois impacts possibles :*

- La santé des individus.
- Le collectif de travail (les personnes en lien avec l'activité).
- Le résultat du travail.

*Cette évaluation a été faite collectivement lors de l'apprentissage par le cas fictif. C'est ce qui a été le plus impacté parmi ces trois items qui sera retenu pour coter la gravité. Ce tableau d'évaluation de la criticité a été enrichi d'une cotation des impacts qui vont de 2 à 8.*

# Pour faire vivre le DUERP(suite)

## Évolutions de la gravité avec prise en compte des RPS

QUELS IMPACTS SUR ↓	FAIBLE (Gravité 2)	SÉRIEUX (Gravité 4)	GRAVE (Gravité 6)	TRÈS GRAVE (Gravité 8)
LE RÉSULTAT DU TRAVAIL	Pas de conséquences visibles.	Perturbation de l'activité rattrapée par l'équipe.	Dégradation de l'activité, impact sur une autre équipe.	Dégradation de l'activité, impact sur le résultat du travail.
LE COLLECTIF DE TRAVAIL	Possibilité de tensions.	Tensions visibles.	Dysfonctionnement, mésententes récurrentes, incivilités.	Dysfonctionnement, pas de régulation de l'encadrement, possibilité de violence.
LA SANTÉ DES INDIVIDUS	Pas d'arrêt de travail. Agacement, mauvaise humeur, tension, fatigue.	Arrêt de travail <8j. Perte de motivation, isolement, émotivité, frustration, agressivité, troubles du sommeil.	8j < arrêt de travail <30j ou séquelles temporaires. Anxiété, dépression, épuisement, sentiment d'humiliation ou de trahison, comportement violent.	Arrêt de travail >30j ou séquelles définitives. Burnout, tentative de suicide.

Le choix que nous avons fait pour évaluer un risque final a été de prendre en compte les critères suivants :

- La fréquence d'exposition, elle est basée sur le nombre de personnes potentiellement impactées et non pas sur la durée d'exposition.

### TABLEAU DE FRÉQUENCE

<b>TRÈS RARE</b> <i>Uniquement un poste ou métier isolé</i>	1
<b>PEU FRÉQUENT</b> <i>Uniquement un service à l'activité spécifique</i>	2
<b>FRÉQUENT</b> <i>Au moins deux services concernés</i>	3
<b>TRÈS FRÉQUENT</b> <i>Tous les services de la structure sont concernés</i>	4

### NIVEAU DE MAÎTRISE DE RISQUE

<b>MAÎTRISÉ</b>	0.05
<b>À AMÉLIORER</b>	0.7
<b>NON MAÎTRISÉ</b>	1

- Le niveau de maîtrise du risque

Il est lié aux mesures ou ressources existantes. Si elles existent et sont satisfaisantes = maîtrisé. Elles existent mais elles ont besoin d'être améliorées = à améliorer. Si elles n'existent pas alors il n'y a pas actuellement de maîtrise du risque = non maîtrisé.

Si nous reprenons la cotation de la gravité multipliée par la fréquence et multipliée par la maîtrise du risque nous aurons une cotation finale du risque qui permettra de le hiérarchiser en fonction de la gravité de son impact et donc de prioriser les actions.

Dans le tableau ci-dessous par exemple :

une gravité estimée à 6 sur le résultat du travail, une fréquence estimée à 3 et une maîtrise du risque estimée à 0,7 cela donnera une cotation finale du risque à :

$6 \times 3 \times 0,7 = 12,6$ . Cela signifie que l'action de prévention inhérente au risque identifié devra être mise en place dans le mois selon le tableau de priorisation ci-contre.

### PRIORITÉ D'ACTION EN FONCTION DE L'ÉVALUATION DU RISQUE

<b>DANS LES 12 MOIS</b>	≤4
<b>DANS LES 6 MOIS</b>	<8
<b>DANS LES 3 MOIS</b>	≥8
<b>DANS LE MOIS</b>	≥12
<b>IMMÉDIAT</b>	≥20

Nous proposons ici de baser la fréquence d'exposition par population concernée plutôt que sur une durée d'exposition.

Grâce aux codes couleurs de ce Document Unique (couleurs identiques à celles du plateau de jeu), le groupe identifie les éléments qu'il doit intégrer.

L'analyse par la situation-problème a permis de pouvoir élaborer un DUERP qui prend en compte cette problématique initiale et englobe plus largement une situation de travail en amont dans l'organisation (situation concernée). C'est-à-dire dans cette situation de travail, il y a risque d'altération sur la santé, le collectif et sur le résultat du travail de par tels dangers ou facteurs de risques.

L'intégration des RPS dans un DUERP est souvent difficile. Aussi pour chaque cas, vous trouverez ce risque inscrit dans son DUERP.

2 cas vidéo sont inclus dans le jeu.

- « *Y en a marre* » plus spécifiquement RPS et
- « *Le colis* » qui intègre différents risques professionnels.

Un modèle de DUERP vierge sur Excel vous est proposé pour vos propres situations de travail.

Les deux dernières colonnes servent à organiser la conduite du projet par la définition du pilote des pistes d'actions à mettre en œuvre et de la planification.

Une fois le DUERP rempli par le groupe, en tant qu'animateur vous distribuez le corrigé du cas traité.

## POUR FAIRE VIVRE LE DUERP

L'animateur distribue à chaque participant la fiche « ACTIVITÉ : On fait vivre le DUERP »

Il s'agit de créer un temps de dialogue pour construire un accompagnement du DUERP dans la mise en œuvre du plan d'action et de son suivi.



**La gamme de jeu « Travail & Réalités »** permet de mettre en œuvre par la ludo-pédagogie, des méthodes éprouvées par le réseau Anact-Aract afin d'améliorer les conditions de travail.

En effet, la modalité ludique présente de nombreux avantages :

- Favoriser la participation du plus grand nombre.
- Créer du collectif.
- Faciliter l'appropriation : le joueur est acteur de la démarche.
- Aborder plus facilement des situations difficiles.
- Partager les mêmes représentations d'un sujet, condition nécessaire au dialogue social.

***Retrouvez le plaisir de parler du travail et de construire ensemble des solutions, telle est l'ambition de ce support ludique.***

#### **PROPRIÉTÉ :**

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)

#### **CONCEPTION :**

Anact, Aract Auvergne Rhône-Alpes, Aract Centre Val-de-Loire, Aract Nouvelle-Aquitaine, Aract Grand-Est, Aract Martinique, Agence Valorémis.

#### L'Anact agit sur :

- La promotion de la santé au travail et la qualité de vie au travail, en particulier lors de la conception des organisations, des équipements et des installations de travail.
- La prévention des risques professionnels dans le cadre de l'organisation du travail.
- L'amélioration de l'environnement de travail par l'adaptation des postes, des lieux et des situations de travail.

Les activités conduites par l'Anact contribuent également à l'accès et au maintien en emploi durable des travailleurs, au développement de leurs connaissances et de leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle ainsi qu'à l'égalité professionnelle.