



Valoriser votre  
Capital Humain

# Prévention des risques professionnels

## Qu'est-ce qu'une démarche de prévention des risques ?

L'évaluation des risques professionnels consiste à identifier et évaluer les risques auxquels sont soumis les salariés d'un établissement, en vue de mettre en place des actions de prévention. Elle constitue l'étape initiale d'une politique de santé et de sécurité au travail.

Le « DUERP » ou Document Unique consolide l'ensemble des résultats de ces travaux. Il comprend la liste des risques identifiés, leur évaluation (F,G,P) et le plan d'actions correctif. Il est mis à la disposition du personnel, après validation du CHSCT et du médecin du travail.

## Pourquoi évaluer les risques professionnels ?

C'est avant tout une obligation qui s'impose à l'employeur, qui se doit d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés (articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail).

Mais la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation des risques constitue l'un des principaux leviers de progrès dans l'entreprise, puisqu'elle contribue à améliorer son fonctionnement quotidien et à traiter les problèmes d'organisation, de management et de relations de travail, qui sont les principaux facteurs de stress et de risques psychologiques des salariés.

Dans ce contexte, la santé et la sécurité des salariés ne doivent pas être dissociés du fonctionnement de l'entreprise (choix techniques, organisation du travail, mobilisation des compétences, formation...) et contribuent à améliorer la performance économique et la qualité des relations professionnelles.

## Les principes de la démarche de prévention des risques

**L'intervention primaire** commence par l'évaluation des risques dans les situations de travail, afin de les supprimer. Ces risques trouvent leur origine dans l'organisation du travail, les conditions de travail, le mode de management, les interactions entre les salariés.

**L'intervention secondaire** consiste à mener des actions de sensibilisation et de formation à destination des personnels concernés, pour prévenir ou réduire le niveau de risque identifié :

- La Direction, les RH, le CHSCT
- L'encadrement intermédiaire
- L'ensemble des collaborateurs

**L'intervention tertiaire** se concentre sur la mise en œuvre d'actions ciblées, telles que la création d'une cellule d'écoute et d'accompagnement individuel, ou la mise en place des procédures d'alerte.

## L'approche Aster

La question de la prévention des risques professionnels, en général, et des risques psychosociaux, ou autrement dit, de la **Qualité de Vie au Travail** trouve pleinement sa place dans la réflexion sur la qualité de l'organisation et la performance des équipes et des individus.

C'est, au même titre, une opportunité de renouveler ou renforcer le dialogue social dans l'entreprise, afin que les intérêts des salariés et ceux de l'organisation convergent vers un même objectif « d'emploi responsable » ®Aster.

### ➤ Aster propose une approche originale, qui combine à la fois:

- ✓ Une analyse détaillée des risques professionnels par unité de travail et facilite ainsi la production des DUERP avec notre outil le **DUmaker@aster**. Cette évaluation est réalisée en groupes de travail, avec la participation du médecin du travail et des représentants des métiers, qui contribuent à l'identification des risques, à leur évaluation, mais aussi à la conception du plan de prévention
- ✓ Une évaluation globale, à l'échelle de l'entreprise, des « **facteurs de stress** » générés par l'organisation et les relations managériales. Cette évaluation est réalisée en deux temps, au travers d'un questionnaire adressé de façon anonyme à l'ensemble du personnel, et dans un deuxième temps, par un approfondissement des thèmes issus de l'enquête dans le cadre de groupes de « réflexion »

### ➤ Nos interventions sont conçues sur-mesure avec une volonté forte de développer:

- ✓ L'écoute et le dialogue, pour identifier les situations de risques, et en comprendre les causes
- ✓ Le travail collectif, pour construire et mettre en œuvre des solutions avec les acteurs et partenaires de l'entreprise : médecin du travail, ARACT ....
- ✓ Les actions de sensibilisation et de formation, pour pérenniser les actions engagées

**ASTER – Conseil en Management et Organisation**

# Un exemple de démarche de prévention des risques au sein d'une association

## Des constats à l'initiative de la démarche:

Apparition d'un mécontentement des salariés sur des thèmes forts:

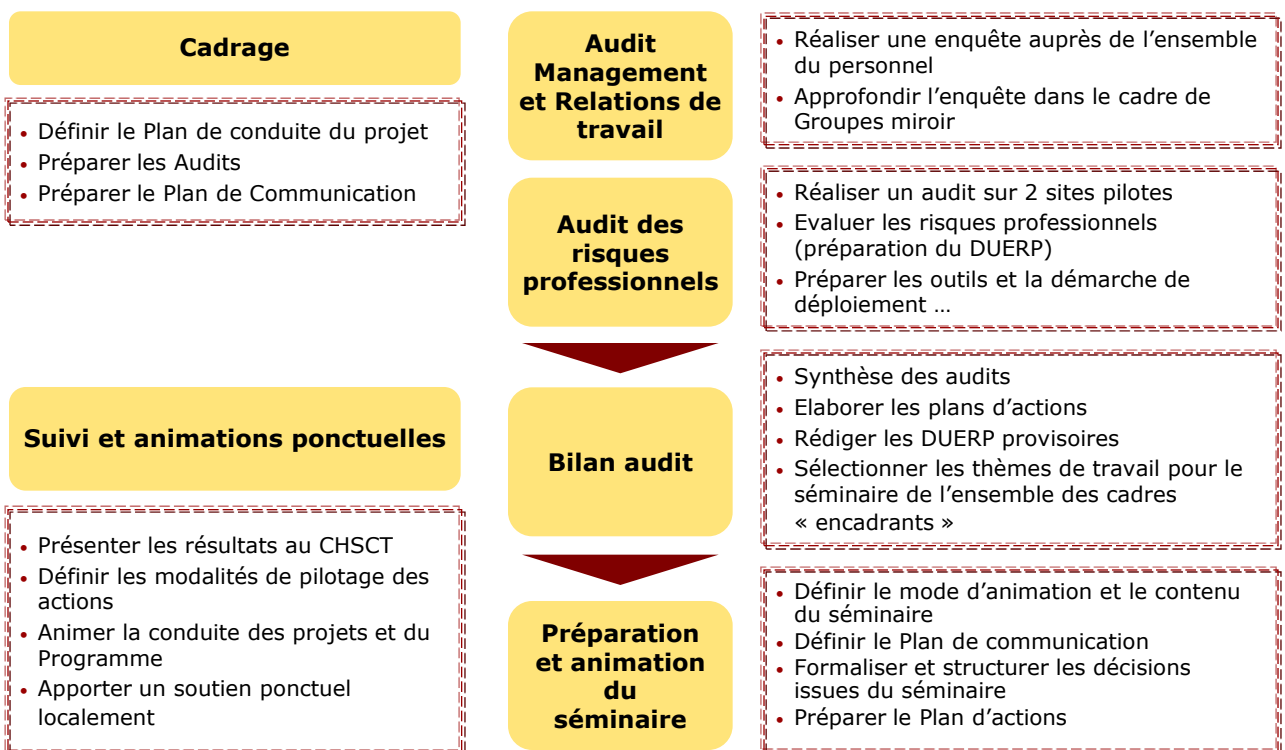
- L'équilibre vie privée – vie professionnelle, difficile à maintenir
- Le sentiment de manque de moyens, qui se traduit par une surcharge de travail
- L'expression d'un mal être au travail, voire le sentiment de situations de stress

## Les objectifs de la démarche:

- Réaliser un diagnostic de l'existant sur les dimensions organisation du travail et management des équipes (points forts, point faibles, freins et leviers d'amélioration)
- Évaluer les conditions de travail dans leurs aspects positifs (mesures engagées, bonnes pratiques) et aspects négatifs (identifier les risques psychosociaux)
- Définir un plan d'actions court et moyen terme
- Mettre à jour les DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) existants de chaque établissement, et soutenir leur actualisation
- Assurer le transfert de compétences (boîte à outils, accompagnement méthodologique, formations)

## Les attentes au regard de la conduite du projet:

- Impliquer les IRP et l'encadrement dans la démarche, y compris lors du diagnostic
- Intervenir dans la logique et la culture de l'association: participation, dialogue, échange
- Apporter des éclairages sur de bonnes pratiques issues d'autres acteurs du monde associatif, médico-social et de l'économie solidaire...
- Enrichir la politique RH en apportant une connaissance de la gestion des Ressources Humaines



## Nos références :

