

LE DOCUMENT UNIQUE D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DU)

L'employeur doit rassembler dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels et tenir ce document à jour. Cette démarche a notamment pour intérêt de permettre de parler du travail, des conditions matérielles à l'organisation, avec les salariés.

Pour **rédiger le document unique d'évaluation des risques professionnels**, les **fiches pratiques 4, 5 et 6**, portant sur la méthodologie de rédaction du DU, sont à votre disposition.

METTRE EN PLACE UN DIALOGUE AVEC LES SALARIES

L'évaluation des risques professionnels a pour objectif d'identifier les situations de travail dans lesquelles les salariés sont exposés à des risques, les modalités de l'exposition à ces risques, et donc les leviers d'action qui pourront être utilisés. La cotation peut être un moyen d'aide à la décision > **Voir Fiche N°5**.

Pour évaluer les risques professionnels, il est utile de mettre en place des groupes de travail, afin d'accéder au travail « réel ». Ces groupes de travail peuvent être mis en place sur la base des unités de travail qui président à la rédaction du DU (par services, par métiers...) ou sur la base de problèmes spécifiques rencontrés (violences des usagers, coordination entre services sur un même projet...).

METTRE EN PLACE UN GROUPE DE TRAVAIL POUR REPERER LES SITUATIONS POTENTIELLEMENT FACTEURS DE RISQUES

- ▶ Groupe de travail dédié à ce sujet, salariés volontaires. Composition : des personnes concernées (salariés, encadrement, représentants du personnel...).
- ▶ Choix d'un pilote du groupe.
- ▶ Mission du groupe de travail limitée dans le temps.
- ▶ Objectifs (thème de travail précis) et niveau de responsabilité (propositions d'actions et non plan d'action) clairement établis.

ORGANISER DE DEUX A QUATRE REUNIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

- ▶ Échanger autour des pratiques professionnelles et du travail « réel ».
- ▶ Confronter les éléments rassemblés à la grille d'analyse des risques psychosociaux (au verso).
- ▶ Identifier les pratiques individuelles et collectives « protectrices » déjà mises en œuvre par les professionnels ou par la structure.
- ▶ Formuler des préconisations (propositions d'actions).

PRINCIPES D'ANIMATION DE CES REUNIONS

- ▶ Parler du travail, de ce qui est réellement fait (des faits, pas d'opinions). Garder à l'esprit que « celui qui fait, sait » : il s'agit de parler du travail « réel ». Il ne s'agit pas de trouver des « erreurs », ni de porter de jugement.
- ▶ Ne pas poser les solutions avant d'avoir analysé les situations.

ROLE DE LA DIRECTION

- ▶ Mise en place du groupe de travail : définition de moyens (heures de réunions) et d'un « pilote » du groupe.
- ▶ Disponibilité pour entendre les analyses et propositions émises par le groupe.
- ▶ Responsabilité de l'employeur quant à la prévention : la direction prendra les décisions de mise en œuvre d'un plan d'actions.
- ▶ Réponses sur toutes les propositions du groupe de travail.

TROISIEME ETAPE : METTRE EN PLACE UN PLAN D'ACTIONS

L'évaluation des risques professionnels débouche sur l'élaboration d'un plan d'actions de prévention > **Voir Fiche N°6**.

IDENTIFIER DES RESSOURCES, DES AIDES TECHNIQUES, METHODOLOGIQUES OU FINANCIERES

Pour mettre en place une démarche de prévention des risques professionnels, il est possible de faire appel à des ressources extérieures, notamment au médecin du travail et au service de santé au travail > **Voir Fiche N°9**.

QUESTIONNER LE TRAVAIL POUR IDENTIFIER DES PISTES D'ACTIONS

Le tableau proposé ici porte sur quelques exemples de situations de travail qui peuvent être des facteurs de risques professionnels, et l'identification de facteurs de protection. La démarche d'évaluation des risques professionnels doit permettre de mettre à jour ces situations à risques et ces facteurs de protection, concrètement, en fonction de l'organisation du travail. Par définition, le travail réel ne se limitant pas à la prescription, il n'est ni écrit ni même identifié, y compris par les salariés concernés eux-mêmes. Identifier le travail réel est donc toujours une démarche collective, qui permet de prendre du recul par rapport aux situations vécues.

Les moyens « d'accéder » à ce travail réel sont multiples :

- ▶ par **un échange approfondi sur une « journée-type »**, en détaillant les étapes de celle-ci et en s'arrêtant systématiquement sur les difficultés rencontrées et les solutions mises en œuvre ;
- ▶ par **une observation menée par des salariés sur les situations de travail de leurs collègues**, en prenant des notes précises sur les activités déployées, les interruptions, le rythme temporel, les déplacements, etc. ;
- ▶ par un visionnage collectif et **une analyse de situations de travail filmées** de façon « neutre » (une caméra posée dans un coin, sans bouger) ;
- ▶ par **un échange autour des fiches de postes**, en tentant de décrire l'ensemble des activités menées par les salariés qui n'y figurent pas.

Facteurs de risques	Exemples de situations de travail	Exemples de facteurs de protection
Les exigences du travail	Prise en compte d'objectifs éducatifs, du projet de la structure, de la situation sociale et personnelle du public accueilli, de l'humeur et de l'état d'esprit des usagers, du temps éventuellement... Evolution des pratiques liée au développement des NTIC (dossiers de demandes de subventions à renvoyer en quelques jours). Petite enfance : contraintes mentales (conditions de surveillance des enfants...).	Régulation collective de la charge de travail. Possibilités de mise en retrait et de remplacement.
Les difficultés de conciliation entre travail et hors travail	Activités en dehors de la semaine « standard », le soir, le week-end, pendant les vacances scolaires, de façon décousue dans la journée, le matin, le midi et en fin d'après-midi, etc.	Définition de demi-journées régulières de repos dans la semaine.
Utilisation et développement des compétences	Avoir un travail répétitif, monotone.	Apprendre des choses nouvelles.
Soutien social, participation, représentation	Manque de soutien de l'encadrement et des collègues.	Consultation des salariés lors de changements de matériel ou d'organisation du travail, de déménagement...
Relation au public	Activités en direction de publics en situation sociale difficile. Petite enfance : forte implication personnelle, relations aux parents parfois complexes à gérer.	Aborder la question lors de réunions. Définir collectivement les règles de vie et relations aux usagers.
Tensions avec le public	Violences physiques ou verbales de personnes en situation de détresse sociale...	Sentiment d'être utile.
Leadership (clarté, pilotage du changement)	Défaut de soutien de l'encadrement, demandes contradictoires...	Explications claires sur ce qui est demandé, soutien actif...
Conflits de valeurs	Ne pas avoir les moyens (temps, moyens matériels, formation...) de faire un travail que l'on estime être « de qualité ».	Travail pour des structures à but non lucratif, sens du travail, implication active dans le projet de la structure.
Risques physiques (chutes, problèmes de dos, d'articulations, TMS ou "troubles musculo-squelettiques", c'est-à-dire problèmes d'articulations...)	Centres sociaux : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Installer des locaux, déplacer des meubles, du matériel, dans des temps et des espaces contraints. ◆ Chutes, manutention manuelle, postures. ◆ Risques liés aux activités réalisées avec le public (activités sportives...). ◆ Risques liés aux déplacements (piétons, véhicules). Petite enfance : port des enfants dans toutes les activités de la vie quotidienne (déshabiller, habiller, change, aide à la prise des repas, coucher, jeux éducatifs).	Organiser un questionnaire exhaustif sur les éléments suivants : <ul style="list-style-type: none"> ◆ Manutention manuelle de charges. ◆ Position debout ou piétinement. ◆ Déplacements à pied dans le travail. ◆ Position à genoux. ◆ Position fixe de la tête ou du coup. ◆ Maintien de bras en l'air. ◆ Posture accroupie, en torsion, autres contraintes posturales.