

Travail & CHANGEMENT

**Unité de travail :
une méthode
pour évaluer
tous les risques
professionnels**



ENJEUX (P. 2-3)

**L'unité de travail :
une approche concrète
des risques**

ARGUMENTS (P. 4 à 6)

**Évaluer oui, mais comment
faire ?**

Interviews de Lionel Venezia,
responsable du service prévention
des risques des MSA ;
Philippe Hirt, secrétaire du CHSCT
du CEA ; François Truche, médecin
du travail ; Dominique Waltisperger,
chargé de mission à la Dares.

CÔTÉ ENTREPRISES (P. 7 à 12)

Secteur hospitalier

**Un classeur pour recenser
les risques professionnels**

Ambulanciers privés

**Un risque peut en cacher
un autre...**

Agroalimentaire

**Mieux définir la cartographie
des risques**

Services

Une prévention ambitieuse

Industrie

**Allier prévention
et qualité**

ALLER PLUS LOIN (P. 13-15)

Points de vigilance

Croiser toutes les données
de l'entreprise ; tendre vers
l'exhaustivité des risques et
des salariés exposés ; favoriser
la pluridisciplinarité

Note de lecture

Le Risque et la parole.

Des livres et des sites

Sur l'évaluation et la prévention
des risques professionnels .

L'unité de travail : une concrète des risques

Évaluer les risques professionnels : une obligation faite à toutes les entreprises par la loi du 31 décembre 1991. Pour les aider dans cette démarche, le réseau Anact expérimente la mise en œuvre de l'unité de travail. Une bonne méthode pour identifier les risques à travers la réalité du travail.



Par Pascale Mercieca et Jack Bernon
(département santé et travail de l'Anact).

Coordinateurs de ce dossier.

Construire une grille de lecture des risques de l'entreprise, qui ait du sens pour la direction, les personnels et leurs représentants : c'est ce que propose le réseau Anact qui expérimente une méthode peu utilisée pour aider les entreprises à réaliser leur évaluation des risques (voir encadré). Cette méthode, c'est le découpage en unités de travail qui permet à l'entreprise de revisiter la notion de risques. Fers de lance de cette approche : le travail réalisé par les salariés et la prise en compte de la population salariée.

Il est en effet peu pertinent et souvent coûteux d'identifier tous les risques poste de travail par poste de travail... Car certains d'entre eux (bruit, effluves, fumées...) s'échappent du périmètre du poste de travail pour atteindre des salariés à proximité. L'étude du seul poste de travail, voire de la situation de travail, élude par ailleurs la question des populations concernées. Par exemple, plusieurs fonctions agissent sur un même poste : la maintenance, la qualité, le nettoyage... dans des moments

partagés ou non avec les personnels de production. La polyvalence conduit aussi les salariés à tourner sur différents postes ou à réaliser d'autres activités de travail. Les pratiques d'entraide entre collègues (donner un coup de main pour décharger un camion, finir dans les temps le tirage de tel rapport) relèvent de ce même phénomène. Celui qui est exposé à tel risque n'est, le plus souvent, pas seulement celui que l'on croit ! Or c'est bien l'enjeu de la prévention que de croiser les expositions aux risques à la population exposée, et de n'oublier aucun salarié. L'unité de travail permet de concrétiser ce croisement.

L'unité de travail consiste en un regroupement de situations de travail qui sont similaires du point de vue du travail réalisé et des diverses expositions aux risques qui lui sont liées. C'est une maille d'analyse qui permet d'identifier tous les personnels qui, à un moment ou à un autre, seront concernés par les mêmes risques. Par exemple, une assistante est exposée à des risques différents de ceux d'un commercial ou d'un opérateur. Pour autant,

Pour son enquête Sumer 2003, la DARES a procédé à un regroupement des salariés en fonction des pénibilités subies :

les cols blancs : durée de travail longue, travail assis, morcelé...

les contraints : du point de vue de l'organisation : manque d'autonomie, travail de nuit...

les travailleurs de force : contraintes physiques, travail dehors...

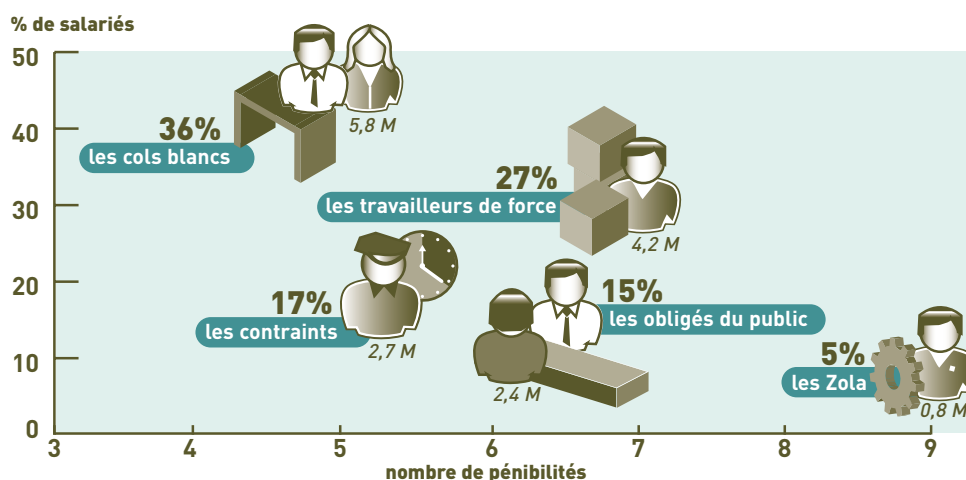
les obligés du public : relations clients et publics parfois difficiles.

les Zola : contraintes physiques lourdes, rythme soutenu, manque d'autonomie.

Voir aussi l'interview de D. Waltisperger page 6

Source : Enquête Sumer 2003, Direction de l'animation, de la recherche des études et de la statistique (DARES)

Des "familles" de salariés en chiffres





L'unité de travail : une méthode peu utilisée

Cette notion, inscrite dans le décret du 5 novembre 2001 d'évaluation *a priori* des risques professionnels, reste encore peu connue des dirigeants qui ont en charge de rédiger le « document unique », ou pour des prestataires externes qui se proposent de les aider dans cet exercice. Certains la trouve trop floue, trop extensible : l'unité de travail peut être un poste de travail ou un atelier. Dans tous les cas, sont interrogés ses intérêts, ses utilités et ses conditions de mise en œuvre.

à un instant T, elle peut coopérer avec les autres salariés, et donc, être exposée pour partie aux mêmes types de risques qu'eux... À partir d'un croquis de l'entreprise, on peut tracer à grands cercles les situations de travail similaires : ensembles ou unités

C'est bien l'enjeu de la prévention que de croiser les expositions aux risques à la population exposée, et de n'oublier aucun salarié.

de travail. Au final, des grands cercles entoureront certaines zones du plan, en chevauchant le tracé de tel atelier ou du service avec tel lieu de stockage ou de livraison. Histoire de fixer des lieux... et de parler du travail pour en connaître les expositions aux risques.

→ Parlons travail...

Pour le réseau Anact, l'unité de travail représente une première occasion de discuter du travail avec et entre les acteurs de l'entreprise. C'est même le préliminaire de l'action d'identification des risques professionnels. L'unité de travail permet de réaliser un inventaire des risques, en tendant à n'en oublier aucun. Toute action de prévention (évaluation des risques, mesure de prévention...) ne peut se faire indépendamment des caractéristiques des salariés

(âge, genre, ancienneté, statut...) et de celles du travail qu'ils réalisent.

Animer cette démarche, cela signifie aussi organiser la rencontre de différents acteurs : le dirigeant, responsable de la santé et sécurité des salariés, le CHSCT ou DP, les salariés et, selon la taille de l'entreprise, l'encadrement, etc. C'est aussi soutenir la parole de chacun dans ses évocations du travail et des risques... Un détour nécessaire même s'il n'est pas suffisant et doit être complété par un avis du médecin du travail.

→ Croiser les données sur les salariés

Les expériences menées en entreprise par le réseau Anact montrent que l'aboutissement à une telle cartographie des expositions aux risques et des populations est un outil précieux à différents titres.

Chacune des unités de travail va révéler la dimension cumulative des expositions aux risques et leur interférence entre elles. Ce qui peut expliquer l'apparition de tel ou tel symptôme, ou de plaintes ou d'un turnover excessif dans

telle unité. Elle soutient une instruction médicale : dans quelle unité travaillent les

salariés atteints de TMS ? Où sont localisés les accidents bénins ? Elle permet également d'assurer le suivi d'une population exposée à certains risques, de mettre en place des indicateurs ou encore, de proposer des études pour le suivi d'une population particulière : les jeunes, les femmes, les salariés intérimaires... Par ailleurs, elle offre des informations sociales intéressantes pour les ressources humaines. Par exemple : d'où viennent principalement les demandes de formation ? de mutation ? Elle nourrit enfin des informations relatives à la sécurité : dans quelle unité sont situés tels dysfonctionnements, etc. De ce fait, elle permet concrètement la rencontre des avis et données médicales, techniques, situées dans la réalité du travail et répond à l'objectif de mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les actions de prévention en entreprise. ■

Longtemps, la prévention des risques professionnels a reposé sur l'évaluation *a posteriori* des accidents de travail, des incidents de production et des maladies survenues. La Directive européenne de 1989 et le décret de 2001 sur le document unique et l'évaluation *a priori* des risques constituent l'opportunité de mieux faire.

« Le management de la prévention se joue dans la durée, dans les "collectifs de travail". »

Identifier les risques, leur probabilité d'occurrence et de gravité nécessite une maille d'analyse. Celle de « l'unité de travail » est pertinente au sens du travail, regroupant les salariés exposés de manière similaire aux risques. L'évaluation des risques est de la responsabilité des directions ; elle implique l'expression des salariés et de leurs représentants, un apport de compétences internes ou externes, médicales techniques et organisationnelles sur les situations de travail et les populations. Objectif final : la mise en œuvre d'un plan d'actions. Le management de la prévention se joue dans la durée, dans les « collectifs de travail » et repose sur l'implication des directions et la qualité du dialogue social.

Évaluer oui, mais comment faire ?

Certaines pathologies professionnelles sont en augmentation. Évaluer l'exposition des risques subis par les salariés doit permettre de les réduire. Cela se traduit par la définition d'unités de travail, par l'élaboration d'une cartographie. Quatre spécialistes l'expliquent.

Les invités du réseau Anact

Propos recueillis par Béatrice Sarazin (rédactrice en chef) et Muriel Jaouen (journaliste).

LIONEL VENEZIA, responsable du service prévention des risques professionnels à la fédération des MSA (Mutualités sociales agricoles) du Languedoc.



Comment les entreprises du monde agricole s'approprient-elles le concept d'unité de travail dans l'évaluation des risques professionnels ?

L'idée d'une évaluation des risques est aujourd'hui intégrée par les spécialistes du risque au sein des entreprises. Celles-ci sont de plus en plus nombreuses à nous demander d'amorcer une démarche dans ce sens. De même, certaines structures interprofessionnelles, à l'image de la filière paysagiste, nous sollicitent pour mettre en place des formations. La difficulté viendrait plutôt des différents acteurs de l'entreprise qui n'intègrent pas toujours la notion d'exposition au risque, notamment lors de la définition des unités de travail.

Comment cela se traduit-il ?

D'une entreprise à l'autre, et à l'intérieur d'une même entreprise, le contenu et le mode d'exercice d'une tâche varient. L'exposition au risque également. Et cela, quelle que soit la clé d'entrée pour définir les unités de travail : organisation, activité, ressources... Or, pour réaliser l'évaluation des risques professionnels, les entreprises s'adressent souvent à des structures interprofessionnelles ou associatives, qui vont parfois aborder le problème de façon inadaptée, en proposant des grilles de lecture des risques préétablies sur une réalité particulière. De ce fait, ces démarches formatées imposent en quelque sorte de

remplir des cases standard qui ne correspondent pas à la spécificité de l'organisation, de la structure ou des processus de travail de chaque entreprise.

Que faudrait-il faire pour aborder autrement l'évaluation des risques ?

En fait, il aurait plutôt fallu parler d'« unité d'exposition aux risques ». L'expression « unité de travail » est mal choisie car elle induit trop souvent une analyse à partir du travail prescrit. Le concept de travail est trop global, trop statique pour rendre compte avec réalisme d'une mesure de l'exposition aux risques professionnels. Une entreprise est un organisme vivant, dynamique, en perpétuelle évolution.

Le frein ne viendrait-il pas également de la lourdeur de la démarche. Car se lancer dans un tel projet, cela prend du temps...

Cela va totalement dépendre de la culture et de la pratique des entreprises

en matière de travail collaboratif. Il faut que l'évaluation des risques procède d'un travail collectif, car d'une personne à l'autre, le ressenti et les modalités de l'exposition ne seront pas les mêmes. Il est donc nécessaire de confronter les perceptions et les expériences pour aboutir à une vision à la fois exhaustive et fiable. La phase la plus chronophage sera peut-être celle passée à convaincre de la pertinence de cette démarche collective. En fait, l'évaluation de l'exposition aux risques, dans la mesure où elle fait entrer les personnes impliquées dans un mode projet, est éminemment structurante pour une entreprise. À condition toutefois qu'on l'inscrive dans une démarche dynamique de gestion de l'entreprise utilisant des indicateurs pertinents. Par ailleurs, grâce au débat initié sur l'activité de l'entreprise, l'évaluation des risques professionnels est souvent à l'origine d'améliorations dans l'organisation du travail, donc de gains de temps.

Vous êtes médecin du travail depuis dix-huit ans. Quelles sont les grandes évolutions que vous avez repérées en matière de risques professionnels ?

Je dirais tout d'abord qu'incontestablement les troubles musculosquelettiques et le stress au travail sont les deux grandes pathologies émergentes. On assiste à une véritable explosion des TMS, tous secteurs confondus. Ces deux pathologies ne sont pas nouvelles, mais les salariés les identifient mieux et les déclarent davantage. La loi les a également mis en lumière. Je ne me souviens pas d'avoir rencontré à mes débuts de problèmes aussi graves au niveau des troubles articulaires, alors

FRANÇOIS TRUCHE, médecin du travail en service de santé au travail inter-entreprises dans le Nord-Isère



qu'aujourd'hui ils sont fréquents. Pour avoir travaillé avec quelques industries chimiques, j'ai vu également apparaître tous les risques cancérigènes, mutagènes et toxiques (CMR), de plus en plus nombreux. Les listes des produits CMR ne cessent d'ailleurs de s'allonger...

PHILIPPE HIRT,
secrétaire du CHSCT du CEA
de Marcoule.



Le CEA de Marcoule a rapidement intégré le concept d'unité de travail.

Quel bilan en tirez-vous aujourd'hui ?

Nous avons lancé un important chantier autour des unités de travail. Les quelque 16 installations (bâtiments ou groupement de bâtiments) du site de Marcoule ont travaillé à la création de leur propre document unique avec leurs propres unités de travail. L'ensemble des travaux est accessible *via* notre Intranet. Chacun peut ainsi accéder aux fiches détaillant les différentes composantes de son poste de travail. En tant que représentants du personnel, nous devons, au sein du CHSCT, faire en sorte de renforcer la communication autour des unités de travail, agir pour que chaque salarié soit impliqué dans la démarche et en connaisse les résultats. En fait, c'est avec les études de postes pluridisciplinaires que nous avons véritablement associé les salariés, au travers de tours de table et de comptes rendus systématisés.

Pourquoi des études pluridisciplinaires ?

D'une part, ce mode d'analyse privilégie l'étude *in situ* et, d'autre part, multiplie les points de vue, permettant une lecture à la fois réaliste et complète du poste de travail. C'est pourquoi le CHSCT a encouragé l'institutionnalisation de l'approche pluridisciplinaire.

Aujourd'hui, l'ensemble des 1 500 collaborateurs de Marcoule est engagé dans ce sens, y compris la direction, parce que chacun a conscience qu'il s'agit d'un levier intéressant en termes de sécurité et de productivité. En 2004, une trentaine de postes ont été étudiés ; en 2005, une quarantaine et pour ce premier semestre 2006, nous en sommes à une quinzaine. L'Aract Languedoc-Roussillon s'est d'ailleurs déplacée en avril à Marcoule dans le cadre de la semaine de la qualité de vie au travail, afin de connaître et de s'approprier notre démarche et, éventuellement, de la décliner sur le plan régional.

Comment se passe une étude de ce type ?

On est ici à la fois dans le concret et dans une démarche d'écoute. Le médecin du travail reste bien sûr le maître d'œuvre. C'est de lui que relève l'initiative, en accord avec le chef d'installation, autrement dit le

responsable du bâtiment. Mais sont également invités les représentants de la sécurité, du personnel, de la radioprotection... C'est d'ailleurs l'une des limites pratiques du modèle : il faut savoir restreindre le nombre d'acteurs en présence, pour ne pas intimider le salarié en poste, ni brider sa liberté de parole.

Quels sont les axes de travail sur lesquels le CHSCT souhaite aujourd'hui porter ses efforts ?

Ici encore, nous devons particulièrement veiller à la visibilité des résultats pour les salariés et communiquer de manière très détaillée sur les actions correctrices menées à partir des études de postes. Il faut inscrire, dans les programmes de prévention, les mesures à prendre puis agir dans un souci d'immédiateté. Travailler sur les unités de travail, *a fortiori* sur les études de postes pluridisciplinaires, représente un gros chantier. Aujourd'hui, nous en sommes encore majoritairement à la phase du constat. Mais l'objectif est d'améliorer, par des mesures concrètes, le poste de travail. Reste qu'en matière d'amélioration des organisations, le CHSCT n'a qu'un rôle de suggestion. En effet, seule la direction du site a les cartes en main.

Comment parvenez-vous à suivre les salariés dans le temps et à garder une trace des évolutions de certains risques ?

Je fais depuis longtemps des présentations aux entreprises sur les pertes auditives, en moyenne tous les cinq ans. Je leur présente ce que réalisent d'autres établissements en matière de prévention, ce qui leur permet de se situer. Je réalise aussi cette présentation par branches d'activité avec des données objectives (mesures avec des normes, des moyennes...). Je fais la même chose pour les tests respiratoires : mesures, présentation à l'entreprise, puis par activité. On peut faire des recoupements par secteurs. Dans une entreprise de chimie, je me suis aperçu

que 50 % du personnel d'entretien présentaient des troubles. Ensuite 30 % de ceux qui travaillaient sur réacteur, etc.

En somme, vous utilisez aussi le découpage en unité de travail, en regroupant les salariés en fonction de leurs activités réelles et conditions d'exposition aux risques ?

Cela revient effectivement à faire ce découpage. Je réalise ces regroupements à partir de prises de sang. Il y a quelques années, un bilan sanguin du personnel d'une entreprise révélait des problèmes de foie pour une catégorie de salariés, tous issus d'un même atelier. J'ai donc informé l'employeur de façon non nominative mais en m'appuyant sur ce résultat collectif. Il a

ainsi pu cerner l'origine du problème : la proximité d'une fosse de décantation qui, par la suite, a été supprimée. Cette restitution de résultats collectifs est pertinente et donne une force à l'analyse qui permet aux chefs d'entreprise de bien mesurer les risques que prennent les salariés.

Sur quels acteurs vous appuyez-vous dans votre démarche, dans l'entreprise et au dehors ?

Beaucoup sur les conseillers en prévention de la Cram. Mais j'interviens surtout dans des TPE, sans CHSCT ni représentants du personnel. C'est une difficulté, et c'est pourquoi une approche collective du risque peut être pertinente et se révèle souvent très mobilisatrice.



DOMINIQUE WALTISPERGER, chargé de mission à la Direction de l'animation, de la recherche des études et de la statistique (Dares, ministère de l'Emploi et de la Cohésion sociale).

La Dares vient de publier les résultats de l'enquête Sumer 2003 sur les risques professionnels en France.

Quels en sont les principaux résultats ?

L'enquête Sumer de 2003 fait suite à celle de 1994. Son premier intérêt permet de suivre l'évolution des risques et des pénibilités au travail au cours de la dernière décennie. Ainsi, nous observons un recul des semaines de plus de 40 heures et du travail le samedi. En revanche, nous constatons un doublement de la fréquence des astreintes et une intensification des contraintes organisationnelles. Le travail en relation avec le public se développe, avec les risques d'agression qui lui sont associés. Concernant les risques professionnels, l'exposition aux produits chimiques (multi-expositions

d'Air France. Nous espérons une couverture encore plus complète de la population salariée pour la prochaine enquête en 2008-2009. Autre nouveauté de l'enquête de 2003 : un questionnaire rempli par le salarié (joint à celui rempli par les médecins du travail) qui nous renseigne sur son ressenti du travail. Cela nous a permis, entre autres, de repérer les salariés en situation de tension psychologique au travail.

Dans cette enquête, vous montrez qu'il existe des familles de salariés classées selon la nature des pénibilités subies. Pouvez-vous expliquer cette classification ?

Dans un premier temps, nous avons identifié une vingtaine de pénibilités : contraintes organisationnelles (travail

« On ne part ni d'un secteur, ni d'une catégorie socioprofessionnelle "à risque" mais des pénibilités de chaque salarié. »

et expositions de longue durée) progresse tout comme les expositions au bruit à plus de 85 dB et aux contraintes visuelles. Enfin, du côté des pénibilités, le travail répétitif tend à reculer alors que la manutention de charges demeure stable. Contrairement à l'enquête de 1994, celle de 2003 a étendu son champ d'investigation : aux salariés du régime général et de la Mutualité sociale agricole s'ajoutent désormais ceux des hôpitaux publics, d'EDF-GDF, de La Poste, de la SNCF et

plus de 40 h par semaine, travail de nuit...), contraintes de rythmes (aller vite, interrompre son travail...), contact avec le public (risque d'agression verbale ou physique), contraintes physiques (manutention de charges lourdes, positions fatigantes...), exposition aux intempéries (travail à l'extérieur). Ensuite, par une méthode statistique appelée « classification hiérarchique », nous avons procédé au regroupement des salariés avec des profils de pénibilité ressemblants.

Cette classification est donc faite sans aucun *a priori* sur le secteur d'activité ou la catégorie socioprofessionnelle. À l'aide du questionnaire, nous avons mesuré la pénibilité psychosociale au travail. Nous avons ainsi identifié cinq groupes cumulant des pénibilités plus ou moins nombreuses et plus ou moins néfastes : les cols blancs, les travailleurs de force, les contraints, les obligés du public et les « Zola ».

Quels intérêts représente ce regroupement pour les salariés et pour les entreprises ?

Cette méthode de classement s'affranchit de tout *a priori*. On ne part ni d'un secteur ni d'une catégorie socioprofessionnelle « à risque » mais des pénibilités de chaque salarié. En étudiant ce classement, on constate que certains risques sont souvent associés ou au contraire s'opposent. Ainsi, il ressort que la pénibilité mentale est souvent associée à la pénibilité physique. On remarque également que les individus subissant les mêmes pénibilités ont une provenance qui n'a rien d'aléatoire. Dans le groupe « Zola », par exemple, dominent les ouvriers des secteurs industriel, agroalimentaire et biens intermédiaires. L'individu sert d'unité d'observation ; de ce fait, on peut identifier les points faibles au sein d'une entreprise ou parmi l'ensemble des ouvriers d'un secteur.

Cette méthode peut-elle ouvrir de nouvelles perspectives aux préventeurs ?

La classification des individus selon la nature des expositions professionnelles qu'ils subissent peut aider à identifier les unités de travail (UT) présentant des risques de même nature pour la santé (y compris les risques psychosociaux). Elle peut donc participer au choix des UT par les comités de pilotage, comme cela est prévu dans les interventions du Réseau Anact.

Un centre hospitalier regroupe une panoplie de risques professionnels rencontrés par les soignants, les administratifs, les jardiniers, les cuisiniers, les pharmaciens... Leur évaluation aboutit à un inventaire inexploitable. À partir des situations de travail dans les services, un classeur, mis à disposition du personnel, recense tous les risques.

Un classeur pour recenser les risques professionnels



Par Stéphanie Rousset (directrice de l'Aract Auvergne) avec Caroline Delabroy (journaliste).

L'hôpital est un lieu de forte concentration de risques professionnels en raison de ses activités, mais aussi à cause des nombreux métiers qui se côtoient : soignant, cuisinier, jardinier, pharmacien, etc. Aussi, la tâche d'évaluer et de recenser les dangers potentiels est ardue. Comment les identifier et les hiérarchiser de façon à ce que leur évaluation soit pertinente et exploitable par la suite ? Le secrétaire du CHSCT et le médecin du travail du centre hospitalier Étienne Clémentel ont pris un premier contact avec l'Aract Auvergne en 2003. Et ce n'est qu'en 2005, lorsque tous les autres acteurs concernés (direction de l'établissement, chefs des services, salariés...) se sont engagés dans la démarche pour préparer le document unique, que l'accompagnement méthodologique et technique a pu démarrer.

Identifier et regrouper les risques

L'Aract a commencé par animer un groupe de travail composé de membres de la direction de l'établissement, de représentants du personnel médical et non médical, et du médecin du travail. Le travail était ponctué de cinq réunions thématiques avec, entre-temps, des actions d'observation et d'analyse des situations de travail sur le terrain avec une implication du personnel des services. Le comité de pilotage s'est d'abord interrogé sur un répertoire de l'ensemble des risques possibles, mais celui-ci aboutissait à une base de données, inutilisable, d'une cinquantaine de cas. Dans un second temps, les

CENTRE HOSPITALIER ÉTIENNE CLÉMENTEL

Secteur : hospitalier

Activité : rééducation fonctionnelle et convalescence

Effectifs : 200 agents

Région : Auvergne

risques ont été regroupés par métiers, ce qui a eu pour défaut de ne pas faire figurer tous les personnels puisque certains agents sont polyvalents.

Qualifier les risques par service

La troisième étape a consisté dans une approche par services. C'est à ce stade qu'apparaît le concept

notamment au risque de douleur dorsale. L'analyse de la situation de travail permet de qualifier plus précisément ce risque selon que l'aide-soignant se trouve seul, ou non, pour déplacer une personne de forte corpulence du lit à la salle de bains, selon l'étroitesse d'un lieu pour faire passer un fauteuil roulant, etc. Le principe a ainsi été acquis d'un document unique avec un système à tiroir : dans chaque service,

Le comité de pilotage s'est d'abord interrogé sur un répertoire de l'ensemble des risques possibles.

d'unité de travail, une notion qui prenait du sens pour les personnels car elle permettait de localiser géographiquement les situations de travail à risques, selon qu'ils se trouvent dans un service de soin, général ou administratif. Ainsi par exemple, dans un service de soin, la manutention des patients expose

une fiche est consacrée à un métier particulier qui recense ensuite les situations de travail exposant à une difficulté et à un danger ainsi que les moyens de prévention existants. Sa forme est originale et concrète puisqu'il s'agit d'un classeur, où chacun peut donc retrouver la fiche qui le concerne. ■

Accidents liés à la manutention

42 %
en 2004

36 %
en 2005

Un plan d'action engagé

Pour Roger Madeuf, secrétaire du CHSCT et coordinateur de prévention des risques professionnels du centre hospitalier Étienne Clémentel : « Le principal acquis du travail mené par le comité de pilotage réside dans le rapprochement entre différentes catégories qui ne se parlaient pas trop. Les réunions du CHSCT se déroulent de façon plus constructive, moins conflictuelle, dans la mesure où tous les risques ont été mis à plat dans le document unique finalisé en novembre 2005. » Le premier plan d'action de prévention des risques est en cours de mise en place, avec pour principaux axes la prévention des risques liés à la manutention et celle des risques chimiques.

un risque peut en cacher un autre...

Entreprise artisanale, les Ambulances Breton n'en sont pas moins à la pointe de la prévention des risques. Pour définir les unités de travail, une démarche de concertation a été privilégiée et l'accent mis sur l'exposition aux risques chez les roulants, de la prise en charge du patient à l'entretien du véhicule. Toutefois, certains risques sont liés au statut même de ces transporteurs.



Par Cécile Boisson-Spychala (chargée de mission à l'Aract Centre) avec Caroline Delabroy.

L'entreprise compte 15 véhicules. Un accident du travail en moyenne est déploré par an.

LES AMBULANCES BRETON

Secteur : ambulances privées

Activité : transport de personnes malades

Effectifs : 12 salariés

Région : Centre

En une journée, l'ambulancier privé est confronté à des situations de travail diverses. Il peut conduire une ambulance, un véhicule sanitaire léger (VSL) – où la personne est alors assise et non allongée –, intervenir dans un cadre d'urgence ou dans celui d'une ambulance programmée c'est-à-dire réservée d'avance. Sans compter les moments où il prend un appel, s'occupe d'installer le patient et désinfecte le véhicule. Les situations d'exposition aux risques sont ainsi nombreuses. Lorsque François Breton, gérant des Ambulances Breton, a pris contact avec l'Aract Centre, ce premier constat a vite été dressé. « Je suis une entreprise presque arti-

sanale ; les risques je les connais, je les pratique tous les jours, analyse François Breton. Le plus difficile pour nous était de les coucher sur papier. »

De fait, quels critères retenir pour définir les unités de travail ? Plusieurs choix étaient possibles : soit considérer ces activités une par une, soit prendre en compte les différentes catégories de personnels (les salariés ambulanciers titulaires du diplôme qui apportent les premiers soins, les titulaires du brevet de secouriste, les intérimaires...).

Trois unités de travail retenues

Un comité de pilotage a réuni le dirigeant, le médecin du travail, un représentant des salariés, la chargée de mission de l'Aract ainsi que Mme Ladagec, alors secrétaire générale de la FNAP (Fédération nationale des ambulanciers privés). Au fur et à mesure de la réflexion et de l'observation des risques sur le terrain, il est apparu que de nombreux risques potentiels étaient communs. Seules les conditions d'exposition changeaient : le risque de douleurs dorsales, par exemple, existe lorsque l'on conduit ou manipule une personne. Il intervient dans des

contextes différents, et se prévient de façon tout aussi différente (un meilleur siège, des brancards en aluminium plutôt qu'en métal...). S'agissant d'une petite entreprise, il n'est pas porteur de les spécifier pour chaque activité et catégorie professionnelle. Ainsi, seulement trois unités de travail ont été retenues : les roulants, à savoir le VSL et l'ambulance, en programmée ou en urgence, la régulation et l'administratif.

Concilier des intérêts contradictoires

L'accompagnement de l'Aract a porté surtout sur les roulants, afin de laisser à l'entreprise le soin d'appliquer son nouveau savoir-faire aux autres secteurs. À l'intérieur de cette unité, plusieurs situations de travail caractéristiques ont été définies : manipulation des patients, soins, équipement du véhicule. Et pour chacune d'elles, les conditions d'exposition aux risques ont été identifiées et des actions de prévention proposées. De nombreux risques peuvent être prévenus dans l'entreprise tandis que d'autres proviennent du statut même des ambulanciers privés dont on ne reconnaît pas les véhicules comme prioritaires.

À ce titre, ils doivent concilier des intérêts contradictoires comme s'assurer de la santé d'un patient qui doit être dirigé vers un centre hospitalier dans les meilleurs délais, tout en respectant les règles de la circulation, au risque sinon d'enfreindre le code de la route... ■

La régulation, une unité centrale

À lui tout seul, il représente une unité de travail. François Breton, gérant des Ambulances Breton, passe la plupart de son temps en voiture d'où il régule les appels. Il en reçoit entre 30 et 50 par jour et n'hésite pas à refuser une course s'il n'y a pas d'adéquation entre le mode de transport prescrit par le médecin et l'état du patient. « Certains médecins doivent prendre conscience qu'il y a certes des économies à faire mais pas n'importe comment », déplore-t-il. Le risque majeur reste les accidents de la route. Pour les prévenir, la téléphonie embarquée va peu à peu être installée dans tous les véhicules.

Après un travail sur les TMS, l'entreprise Les Fromagers de la Thiérache a élargi son champ d'action à d'autres risques en commençant par définir 80 unités de travail, avant de changer de démarche et de se concentrer sur l'atelier plutôt que le poste. 12 unités ont été évaluées.

Mieux définir une cartographie des risques

LES FROMAGERS DE LA THIÉRACHE

Secteur : agroalimentaire

Activité : fabrication de fromages et de spécialités fromagères

Effectifs : 200 salariés

Région : Picardie

Rachetée par le groupe Bongrain en 1979. Bongrain rachète Fauquet, leader du maroilles en 1989 et forme l'entreprise actuelle Les Fromagers de la Thiérache.

Répétitivité liée à la production en série, bruit ambiant, contrastes thermiques... En 2002, le court diagnostic opéré par le CESTP-Aract* à la demande des Fromagers de la Thiérache avait mis en évidence les risques de TMS**. L'année suivante, un projet global d'évaluation des risques professionnels prend forme dans la perspective du document unique. Un comité de pilotage et un groupe de travail sont formés. Ce dernier comprend les dix membres du CHSCT et l'animateur sécurité formé par la Cram et pilote du projet qui évalue sur le terrain les grands risques.

12 unités de travail

La difficulté réside dans la grande diversité des fromages fabriqués. Spécialisée dans la fabrication des maroilles AOC, la fromagerie produit aussi les spécialités du Nord (Vieux Lille et Boulettes d'Avesnes), des croûtes fleuries, des crèmes de fromage, etc. «Cela a multiplié d'autant les unités de travail puisque nous sommes partis du principe qu'un poste de travail constituait une unité», se rappelle Cyril Feroul, chef de projet R&D et ancien animateur sécurité. Une première cartographie de 80 unités de travail se dessine avec pour priorité les postes qui sont le plus en activité, comme celui des machines d'emballage. À la fin

de l'année 2003, un premier bilan est dressé. L'évaluation des risques n'a été faite que sur 4 unités, tant la quantité d'informations à traiter est importante. Il en ressort une certaine démotivation du personnel face à l'ampleur du travail à accomplir. De plus, il apparaît que les chefs de service ne sont pas suffisamment intégrés à la démarche, alors qu'ils doivent appliquer les mesures de prévention. Changement de méthode donc. Les différents ateliers (emba-

« Nous avons apporté une méthode pour analyser comment les salariés s'exposent aux risques dans le cadre de leur travail réel, et pas seulement prescrit. »

lage, affinage, sécherie...), au nombre de 12, constituent désormais les unités de travail. Un nouveau groupe, qui inclut cette fois le chef de service, observe le fonctionnement de l'atelier.

Limiter la variabilité des risques

«Nous avons apporté une méthode pour analyser comment les salariés s'exposent aux risques dans le cadre de leur travail réel, et pas seulement prescrit, indique Bertrand Canepa, chargé de mission CESTP-Aract. Il ne suffit pas en effet de relever les dangers dans telle ou telle situation, la variabilité joue

Instaurer le « mental sécurité »

« Notre objectif est d'implanter le mental sécurité, déclare Dominique Duquesnoy, responsable de la fromagerie. Cela passe par une prise de conscience de l'encadrement et du personnel que la sécurité est l'affaire de chacun et qu'il faut changer ses habitudes de travail. » L'entreprise, qui a reçu en 2005 le trophée de la qualité de vie au travail, s'engage fortement sur ce thème. Depuis le début de l'année, des leçons minute sont régulièrement prodiguées au sein des ateliers pour rappeler les mesures de prévention aux risques. Et une lettre mensuelle d'information sur la sécurité, *La Peau de banane*, est diffusée à tout le personnel.

un rôle essentiel.» Le frottage des maroilles implique, par exemple, de travailler à deux sur une machine, une personne à l'entrée et une autre à la sortie. L'exposition aux risques change s'il y a, à un bout de la chaîne,

un intérimaire inexpérimenté ou si, à cause des aléas de la production ou d'une panne, il faut travailler plus longtemps sur la machine. La rotation du personnel limite les risques liés aux postures et gestes répétitifs. C'est l'une des mesures d'un plan de prévention qui prévoit sur le long terme l'investissement dans de nouveaux matériels comme, par exemple, des aides au retournement et à l'empilage des claies, qui permettent aux salariés de diminuer l'effort et les flexions du tronc. ■

Entre 2003 et 2004, le nombre d'accidents du travail a été divisé par trois.

Caroline Delabroy (journaliste).

* Centre d'ergonomie et de sécurité de travail de Picardie-Aract,

** voir *Travail et Changement* n° 296

Réaliser le document unique d'évaluation des risques est une chose. Aller au-delà en imaginant un support global regroupant multitude de données sur l'entreprise en est une autre. Histoire d'une démarche pluridisciplinaire : celle de Simat, une TPE corse qui s'est lancée avec enthousiasme dans un travail de prévention très approfondi.

Une prévention ambitieuse



Par Pascale Merciéca (Anact) et Philippe Négroni (Aract Corse), avec Béatrice Sarazin.

Un support unique pour répertorier non seulement tous les risques de l'entreprise mais également sérieux des données sur le personnel, intégrer une cartographie des zones à risques, des plans, le « fameux » document unique, le plan d'actions de prévention... voilà un outil utile dont bien des chefs d'entreprise rêveraient. Un outil que l'entreprise Simat a imaginé. Cette TPE (très petite entreprise) qui appartient au groupe Baticampo, spécialiste dans la vente des matériaux pour la construction de bâtiments et l'aménagement intérieur (carrelage, sanitaire...), n'a pas hésité à investir du temps pour réaliser un support global lui permettant de piloter ses actions de prévention. L'objectif de l'un de ses dirigeants, Pierre Simongiovanni, est de vouloir aller au-delà de l'habituelle check-list préétablie de risques. Pour l'aider dans cette démarche, l'Aract Corse a relayé auprès des salariés une convic-

SIMAT (GROUPE BATICAMPO)

Secteur : services

Activité : vente de matériaux de construction

Effectifs : 14 salariés

Région : Corse

tion que portait ce chef d'entreprise : la prévention des risques va de pair avec le travail, les personnels, la sécurité et la santé. Avec un indispensable suivi dans le temps et un appui sur des compétences dédiées... Mais comment s'y prendre ?

Inventorier les zones à risques

La première étape a consisté à repérer les risques que rencontre chacun des salariés en les observant très attentivement dans leur travail quotidien. Localisés sur un plan général de l'entreprise, ils ont été peu à peu regroupés dans des cercles qui rassemblent dans un même périmètre des situations

de travail aux caractéristiques communes : des horaires identiques, les mêmes équipements utilisés, des contacts similaires avec tel produit, les mêmes nuisances... Pour les salariés, cela signifie qu'ils sont exposés aux mêmes risques, y compris quand ils ne travaillent pas géographiquement sur le même lieu. Cet inventaire des risques qui croise l'inventaire des personnes travaillant plus ou moins longuement dans la zone définie redessine les contours de l'entreprise. Quel en est le résultat ? Cinq zones ont été déterminées. Elles constituent les cinq unités de travail de l'entreprise qui regroupent des zones d'expositions communes de risques... et permettent un meilleur suivi de la population dans le temps.

Une démarche pluridisciplinaire

Grâce à cette méthode, le médecin du travail a pu établir des recoupements pour rechercher si certaines pathologies communes apparaissaient dans un même périmètre. Le conseiller de prévention de la Cram a, quant à lui, analysé les dangers et les risques professionnels, périmètre par périmètre,

De la prévention des risques à la gestion des compétences

Comme dans toutes les démarches d'évaluation et de prévention des risques, les salariés ont été largement associés, ne serait-ce parce que leur travail a été finement analysé. Un travail finalement très bénéfique pour eux puisqu'elle aboutit également à une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Il s'agit d'une technique de gestion des ressources humaines pour permettre à l'établissement d'anticiper sur les évolutions de carrière et des emplois pour les adapter à ses nouveaux besoins en prenant en compte les progrès technologiques et les contraintes économiques. La sécurité allant de pair avec la qualité, Simat a choisi de mener bataille sur ces deux fronts.

pour proposer des aménagements. Enfin, les intervenants de l'Aract ont caractérisé les différents types d'exposition aux risques et mis en exergue les ressources personnelles et collectives développées pour se prémunir des risques. Ce découpage a donc permis une vraie démarche pluridisciplinaire autour des risques professionnels et des moyens de les prévenir.

Répertorier les informations

La dernière étape a consisté à réaliser un document qui répertorie tout ce travail. Organisé par un système de rubriques sous la forme d'un grand classeur, il permet de tout recenser dans l'entreprise. La première rubrique concerne le personnel : son nombre, son âge, ses fonctions, son genre... La seconde rubrique répertorie tous les risques et les dangers encourus par ce même personnel dès lors qu'il entre dans l'entreprise, quelle que soit sa fonction. Des éléments apportés par des cabinets experts qui ont réalisé des audits sur des risques particuliers, comme l'exposition à l'amiante ou le risque d'incendie, sont également signifiés dans ce document.

La troisième rubrique présente les cinq unités de travail définies : les risques, les dangers, les conditions d'exposition... tant pour les salariés que pour les clients de l'entreprise.

Enfin, la quatrième rubrique constitue le document unique à proprement parlé, rédigé par le directeur. L'évaluation exhaustive

Ce travail sur la sécurité a fait écho à une préoccupation de qualité liée à l'emploi et aux compétences.

des risques y est réalisée, et dans une autre rubrique lui succède le plan d'actions de prévention.

Ce classeur qui est la partie visible de tout le travail réalisé veut être un outil très opérationnel pour renseigner rapidement le dirigeant et les préventeurs. Ce document retrace fidèlement le parcours accompli par chaque employé dans l'entreprise, celui du dirigeant en

particulier (voir encadré du témoignage), pour mener ce récapitulatif exhaustif de la situation, sans oublier aucun salarié ni aucun type de risques. Ainsi, si l'entreprise décide, par exemple, de recruter un intérimaire, elle pos-

sédera très vite une vision claire des risques que ce dernier encourt, des aménagements à prévoir éventuellement en fonction du temps qu'il passera dans l'entreprise, des zones qu'il traversera pour effectuer son travail, des collègues qu'il sollicitera et avec lesquels il coopérera, des équipements et des machines qu'il devra utiliser... Une vision très transversale per-

Témoignage de Pierre Simongiovanni, l'un des dirigeants de Simat

Bénéficiaire d'un regard externe objectif

Le premier objectif de la démarche consistait à réaliser le document unique. J'étais dépassé après avoir lu les documents réglementaires. Deux choix s'imposaient : faire un document « léger » ou trouver un organisme ayant une compétence pour le faire. C'est le conseiller Cram qui m'a orienté lors d'un comité hygiène et sécurité du groupe. Les choses se sont rapidement affinées et la démarche est devenue assez importante, bien au-delà de ce que j'imaginai. Il faut bien l'avouer : j'ai eu d'énormes surprises. J'ai souvent pensé que nous rentrions beaucoup trop dans le détail des choses mais finalement, je comprends pourquoi quand je vois la précision de l'outil produit. Un des gros avantages est d'avoir bénéficié d'un regard externe objectif. C'est quelque chose que bien évidemment ni les salariés, ni les dirigeants ne peuvent avoir sur leur propre activité, surtout

lorsqu'ils travaillent depuis des années sur le même poste. Par exemple, je n'avais jamais réalisé tous les risques inhérents à la circulation des clients et employés dans l'enceinte de l'entreprise, sans plan de circulation. Après que l'on m'en a fait la remarque, j'ai moi-même un matin analysé la circulation : on se serait cru sur la place de la Concorde ! J'ai compris... Aujourd'hui, un stagiaire va passer quelques mois dans l'entreprise pour travailler sur la sécurité pour l'ensemble du groupe et poursuivre le travail réalisé avec l'Aract. Cette remise à plat nous permettra de savoir si nous embauchons une personne dédiée à la santé et sécurité dans le groupe. Mon souhait est maintenant d'arriver à mettre en place tous les outils nécessaires au plan de prévention, avec le temps qu'il faudra pour y parvenir car c'est un travail de longue haleine. »

Allier prévention et qualité

Profiter de la mise en place d'une norme qualité pour réaliser les documents de prévention des risques professionnels : une opportunité qu'a saisie l'entreprise GC Heliot. Épaulée par l'Aract des Pays de la Loire, cette PME de 13 salariés finalise son document unique.



Par Anne Viaud-Jouan (Aract des Pays de la Loire), avec Béatrice Sarazin.

Réaliser un document unique d'évaluation des risques professionnels : une tâche qui paraît bien souvent ardue aux petites entreprises. Pourtant, avec quelques outils et une démarche pluridisciplinaire bien accompagnée, cela est possible. C'est en tout cas ce qu'a réussi à faire l'entreprise GC Heliot qui, en trois mois, a bouclé son document unique tout en mettant en place une norme qualité. Une affaire rondement menée par David Delaunay, ingénieur qualité de l'entreprise, appuyé par l'Aract des Pays de la Loire. Une démarche également suivie de près par le médecin du travail et le représentant de la Cram qui ont réalisé un travail de fond pour sensibiliser et impliquer tous les salariés. Résultat : un plan de prévention dont les premières actions sont déjà mises en place et un suivi régulier du travail de prévention du côté de la direction.

Risques et qualité : un socle commun

C'est une visite de l'inspection du travail qui a été le déclencheur de l'action : le document unique n'est

alors pas assez avancé et la nécessité de définir les unités de travail par l'analyse des postes se révèle impérieuse. Pour ce sous-traitant de l'Aérospatial, une demande d'Airbus relative à la mise en place d'une norme qualité accélère le processus : David Delaunay entre-

une glace à changer pour faciliter le contrôle d'une pièce par l'opérateur, d'autres demandant un peu plus d'investissement en temps et en coûts financiers.

«Nous avons ainsi découpé l'entreprise en 3 unités de travail répartissant les risques en fonction de

GC HELIOT

Secteur : industriel

Activité : usinage, sous-traitance de l'Aérospatial

Effectifs : 13 salariés

Région : Pays de la Loire

Le document d'évaluation doit être pérennisé par une remise à jour constante *via* des actions de prévention à programmer dans le temps.

voit quelques convergences entre les deux chantiers. Il contacte l'Aract pour établir un diagnostic des situations de travail et réalise qu'il a commencé la même démarche pour installer la norme qualité. L'idée fait son chemin : ce travail commun sera la base du document d'évaluation des risques.

De la prévention à l'action

L'Aract observe toutes les situations de travail. Chaque salarié est invité à décrire précisément sa fonction. L'entreprise répertorie rapidement tout ce qui se passe dans les ateliers. Les unités de travail regroupant les salariés selon leurs conditions d'exposition aux risques apparaissent. Les actions de prévention se font jour, certaines simples à mettre en œuvre comme

l'activité réelle réalisée et non en fonction de leur localisation géographique. Il y a donc l'administration, l'usinage (avec répartition en sous-activités), réception des matières et des stocks. Cela permet d'être très précis, de n'exclure aucun salarié et de concilier cette analyse avec celle à faire pour la démarche qualité. En fait, les deux démarches se rejoignent parfaitement», explique David Delaunay. Intérêt important de cette méthode : la pluridisciplinarité. Salariés, Aract, médecin du travail, conseiller de la Cram... tous collaborent pour apporter leur expertise et relayer l'information auprès des salariés (*voir encadré*). Aujourd'hui, le document d'évaluation est constitué. Il faut le pérenniser par une remise à jour constante *via* la réalisation des actions de prévention à programmer dans le temps. ■

Sensibiliser les salariés : un enjeu majeur

Le médecin du travail, la Cram et l'Aract ont joué un rôle important pour sensibiliser les salariés à la démarche. La nécessité de se protéger est une entrée en matière. Discuter avec chaque salarié des équipements de protection, des gants lorsqu'il y a à manipuler des produits toxiques, des bouchons auditifs antibruit... c'est un début de prévention. Ce travail de fond a porté ses fruits et a permis aux salariés d'être aussi acteurs de la prévention.

POINTS DE VIGILANCE

1

Croiser toutes les données de l'entreprise

Un des intérêts de l'unité de travail : permettre à un moment donné de porter un regard global sur le travail et son organisation réelle pour une population de salariés. Par l'analyse du travail d'une ou de quelques situations de travail choisies par l'entreprise comme représentative de chacune des unités, les données récoltées seront fructueuses pour la direction, le CHSCT ou DP, le médecin du travail... Par exemple, dans quelle unité se situe le plus de

dépassement horaire ? Celle où le travail est tenu par la cadence d'un équipement ou par des exigences de délai ? Celle où les relations avec des clients externes sont les plus nombreuses ? Celle encore où les personnels sont isolés ou au contraire où il existe un vrai collectif de travail ? Autant de déterminants qui vont agir sur les conditions de réalisation du travail et par effet de ricochet sur les conditions d'exposition aux risques des

personnels. Les unités de travail représentent ainsi une « photo » grandeur nature de la situation des salariés. Une photo réactualisable par la mise en place d'indicateurs permettant un suivi des premiers signes d'atteinte à la santé : accidents bénins du travail, plaintes des personnels, suivi des incidents machines, des défauts qualité... Une réelle traçabilité dans la durée des évolutions des effets du travail sur la population et la production.

2

Tendre vers l'exhaustivité des risques et des salariés exposés

Recomposer l'entreprise autour de ses unités de travail, c'est aussi un moyen de n'oublier aucun risque ni aucun salarié. Si l'on prend par exemple une assistante travaillant dans une entreprise d'usinage, qui constaterait, sans observer de près la réalité de son travail, qu'elle se déplace dans tous les ateliers plusieurs fois par jour sans pour autant porter

des chaussures de sécurité ou du matériel de protection ? L'analyse de son travail « réel » permet de montrer qu'elle est elle aussi exposée pour parties à des risques qu'on ne lui aurait pas forcément attribués autrement, et de faire entrer cette assistante dans un périmètre d'exposition aux risques allant bien au-delà de son bureau... Grâce à l'approche par unité

de travail, on tend ainsi vers l'exhaustivité demandée dans le document unique d'évaluation *a priori* des risques et l'on parvient également à prendre en compte l'ensemble des salariés. Ainsi, c'est une valeur ajoutée de l'unité de travail que de permettre cette exhaustivité qui est basée sur des données objectives de la réalité du travail.

3

Favoriser la pluridisciplinarité

Qui dit évaluation et prévention des risques professionnels dit aussi pluridisciplinarité ! C'est aussi une facette intéressante de l'utilisation des données fournies : toutes les informations collectées, croisées et analysées vont favoriser la pluridisciplinarité. Tout d'abord, tous les acteurs de l'entreprise seront

concernés, car ils auront à participer à la définition des unités de travail. Dirigeants et instances représentatives seront aussi forcément sollicités. Médecin du travail et CHSCT auront à apporter leur propre diagnostic de la situation, en s'appuyant sur des données ou observations de terrain.

Lors du lancement ou de la phase finale d'évaluation, on pourra aussi faire entrer dans la boucle le conseiller de prévention de la Cram, de la MSA ou de l'OPPBT, l'ingénieur ou l'animateur sécurité et tout autre acteur qui pourra apporter son point de vue sur le travail.

OUVRAGES

Troubles musculosquelettiques et travail : quand la santé interroge l'organisation, nouvelle édition revue et augmentée, Fabrice Bourgeois, Claude Lemarchand, François Hubault, Catherine Brun, Alexis Polin, Jean-Marie Fauchaux, Philippe Douillet et Emmanuel Albert, éditions de l'Anact, 2006, 308 pages.

Réussir la prévention des risques dans les PME, Benjamin Bichon, Association française de normalisation, 2005, 131 pages.

Risques psychosociaux : stress, mal-être, souffrance... Guide pour une démarche de prévention pluridisciplinaire : un enjeu collectif de la santé et de la qualité de vie au travail, Catherine Brun, Aract Aquitaine, 2005, 23 pages.

L'Impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique, Thomas Coutrot et Loup Wolff, Dares, février 2005, 59 pages.

Évaluation des principaux risques professionnels par métier : 105 fiches-guides de référence, Frédéric Deschamps et Christian Geraut, Ellipses, 2005, 170 pages.

Prévention des risques technologiques et professionnels : guide pour l'intervention syndicale, Jean Moulin, Confédération générale du travail, 2004, 195 pages.

Ergonomie et prévention des risques professionnels, tome 1 Pierre Harichaux et Jean-Pierre Libert, dir., Chiron, 2003, 157 pages.

Évaluation des risques professionnels : questions-réponses sur le document unique, Brigitte Andeol, Nathalie Guillemey et Anne Leroy, Institut national de recherche et de sécurité, 2002, 16 pages.

L'exposition aux risques professionnels : intégrer organisation du travail et prévention, Michel Berthet et Anne-Marie Gautier, éditions de l'Anact, 2000, 69 pages.

ARTICLES

« **Prévention des risques professionnels. Bilan des conditions de travail 2004- orientations 2005** », *Bref social*, 5 juillet 2005, n° série E, n° 96, 14 pages.

« **Circulaire DRT n° 2005-05 du 20 juin 2005 relative au dispositif d'habilitation des intervenants en prévention des risques professionnels...** », *Bulletin officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle*, 30 août 2005, n° 8, p. 28-31.

« **L'évaluation des risques professionnels : une responsabilité à partager entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail** », Pascal Brocheton, *Cahiers de médecine interprofessionnelle*, 2004, n° 1, p. 5-11.

« **Évaluation des risques professionnels : objectif prévention** », dossier coordonné par Rita Di Giovanni et Pascale Merciéca, *Travail et Changement*, juillet/août 2002, n° 279, p. 7-19.

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail, (deuxième partie : décrets en Conseil d'État) *Journal officiel de la République française. lois et décrets*, 7 novembre 2001, n° 258, p. 17523.

sur le web

Tous les résultats de l'enquête Sumer 2003 sont sur le site de la Dares, études, recherche, statistiques, rubrique statistiques puis santé au travail :

www.travail.gouv.fr/publications-videotheque/publications-dares

Enjeux de la prévention par l'entreprise, évaluation des risques, engagement dans la prévention, chiffres clés... le site de la Caisse nationale d'assurance maladie joue la carte de l'information aux entreprises :

www.risquesprofessionnels-ameli.fr

Consultez les dossiers relatifs à la santé au travail : risques professionnels, troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, bruit, chaleur...

Des thèmes, des cas d'entreprises et des ressources sur www.anact.fr



S E S S I O N S 2 0 0 6

Encore 3 sessions de formation organisées par le réseau Anact en 2006

Chaque année le réseau Anact intervient auprès de plus de 800 entreprises. Ces interventions nous permettent d'élaborer des méthodologies et des outils. Pour les partager avec vous, nous vous proposons des formations sur l'ensemble de nos thématiques. Ces sessions animées par les intervenants du réseau Anact alternent apports théoriques et travail sur des cas réels.

➤ **Les 26 et 27 septembre 2006 à Paris**
La VAE : ARTICULER ENJEUX INDIVIDUELS ET ENJEUX D'ENTREPRISE

À destination des professionnels intervenants sur le champ de la VAE.

➤ **Les 15 et 16 novembre 2006 à Lyon**
RÉALISER UN DIAGNOSTIC EN ENTREPRISE

À destination des consultants ou des acteurs de l'entreprise qui souhaitent s'approprier la méthodologie de diagnostic du réseau Anact.

➤ **Les 28 et 29 novembre 2006 à Lyon**
AIDER À MAÎTRISER LA RELATION ÂGES, TRAVAIL, EMPLOI

À destination des consultants souhaitant favoriser lors d'intervention en entreprises la gestion de tous les âges.

**RETROUVEZ NOTRE CATALOGUE
DES FORMATIONS 2007 à partir
du 10 octobre sur www.anact.fr**

Votre contact :
Service Formation ;
Nicole CORTES-TETZLAFF
04 72 56 13 71
n.cortes-tetzlaff@anact.fr



TRAVAIL ET CHANGEMENT, le bimestriel du réseau Anact pour l'amélioration des conditions de travail.

Directeur de la publication : Henri Rouilleault - directeur de la rédaction : Gilles Heude - responsable des éditions : Sylvie Setier - rédactrice en chef : Béatrice Sarazin, b.sarazin@anact.fr
Contributeurs au dossier : Jack Bernon, Cécile Boissou-Spychala, Bertrand Canepa, Pascale Merciéca, Philippe Négroni, Stéphanie Roussel, Anne Viaud-Jouan.
Réalisation : Reed Publishing (chef de projet : D. Laville ; journaliste : C. Delabroy ; secrétaire de rédaction : F. Saïdi-Tournoux ; directrice artistique : A. Ladevie,
fabrication : V. Gourvil et C. Moreau) - 2, rue Maurice-Hartmann, 92133 Issy-Les-Moulineaux - impression : Imprimerie Chirat, 744, rue Sainte-Colombe, 42540 Saint-Just-La-Pendue
dépot légal : 4^e trimestre 2006 - numéro de commission paritaire : 1007 B 06503. Une publication de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, 4, quai des Étroits,
69321 Lyon Cedex 05, tél. : 04 72 56 13 13.