

LES **OUTILS** DE LA
PRÉVENTION

**METTRE EN PLACE LE DOCUMENT
UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES
PROFESSIONNELS (DUERP),
LE PLAN D'ACTION ET
LE PLAN DE PRÉVENTION**

DAMIEN DEBARD



**PRÉVENTION
DES RISQUES**

les **nuits**
de fourvière

LES FICHES PRATIQUES

METTRE EN PLACE LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP), LE PLAN D'ACTION ET LE PLAN DE PRÉVENTION

DAMIEN DEBARD

L'AUTEUR

DAMIEN DEBARD
Consultant et formateur
Agence Hors-Lignes

LE CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

Obligatoire dans toutes les entreprises dès le 1^{er} salarié, le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a récemment évolué, notamment par le décret du 18 mars 2022 qui apporte quelques précisions sur ses implications et sa mise à jour en fonction des effectifs de l'entreprise, dont les détails sont disponibles sur le site de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)¹.

Le principe quant à lui reste inchangé : lister l'ensemble des risques auxquels sont soumis les salariés de l'entreprise, quel que soit leur domaine d'action, et inventorier les solutions de prévention adéquates, existantes ou à mettre en œuvre.

L'évaluation des risques professionnels est de la responsabilité de l'employeur et s'inscrit dans le cadre de son obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé des salariés.

¹ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-document-unique-evaluation-risques-professionnels.html>

LA CONSTRUCTION DU DUERP

Dès lors, comment construire ce document unique, mais surtout, et c'est sans doute là l'essentiel, comment faire de cette obligation légale parfois mal considérée une occasion de mettre en œuvre une véritable démarche de prévention, voire de dialogue social, bien plus profitable à l'entreprise et aux salariés ?

Relativement libre dans sa formalisation, les moyens donnés à sa construction sont variables, et chaque structure peut fonctionner de la manière qui lui paraît la plus opportune.

La construction de ce dernier dans le secteur culturel, et plus précisément dans celui du spectacle vivant, impose cependant, selon nous, quelques fondamentaux, élaborés au gré des expériences de terrain.

1 – CONSIDÉRER LE DUERP DE MANIÈRE POSITIVE !

Comme nous l'avons vu, le DUERP ne vaut que si l'on passe outre la simple obligation réglementaire. Lancer la démarche en la considérant comme la première pierre d'une démarche générale de prévention au sein de sa structure, qui aboutira à une meilleure et plus sûre organisation, rend l'exercice beaucoup plus alléchant ! C'est aussi un bon moyen de mobiliser les équipes, notamment lorsque l'on explique que la démarche inclut aussi un travail sur les Risques psychosociaux (RPS) et les Violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS), et n'est pas qu'une simple liste formalisée des risques physiques rencontrés sur son lieu de travail. Lister les risques liés à l'utilisation d'un ordinateur ou ceux liés à l'exercice d'un métier technique sur plateau est évidemment essentiel, mais ne peut être suffisant au regard des enjeux que sont la santé physique et mentale des salariés, l'engagement et la performance de l'entreprise.

2 – JOUER COLLECTIF

La manière de construire le DUERP reste libre dans son organisation. Mené par un service, une seule personne, en lien avec le Comité social et économique (CSE), par un groupe de travail, en interne ou en faisant appel à l'aide d'un prestataire extérieur, tout est possible. En revanche, construire un DUERP réellement exhaustif et finalement utile passe par une constante : la nécessité d'inclure le maximum de personnes dans son élaboration. Qui de mieux pour jauger un risque au sein d'un espace technique particulier ou au sein d'un service spécifique que les utilisateurs eux-mêmes ?

La finesse de l'évaluation, et donc la capacité à activer une démarche de prévention efficace, passe par le collectif. Encore une fois, aucune obligation, mais une réalité qui ne se dément pas au fil des situations rencontrées sur le terrain.

3 – PRENDRE DU TEMPS POUR DÉFINIR SES UNITÉS DE TRAVAIL (UT)

Une fois la démarche expliquée à l'équipe, et après avoir pris soin de construire le collectif de travail le plus approprié, il est nécessaire de penser à la définition des UT. Ce premier point « technique » est primordial. De la capacité que l'on a à trouver une organisation juste dépendra la facilité de construction du DUERP, et surtout sa longévité.

Rappelons que dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés, la mise à jour annuelle reste obligatoire. Il faudra donc que l'organisation que vous faites de vos UT soit pensée sur un temps long. Il s'agira de les organiser de manière à ce que les possibles changements et évolutions futures au sein du personnel ou de l'organisation ne remettent pas en cause la logique initiale de définition des UT.

L'UT doit donc pour cela regrouper les personnes susceptibles de courir des risques communs. Il existe plusieurs manières de penser leur construction. Le plus souvent, un choix est fait entre une définition des UT par espaces de travail (la scène, les bureaux, l'atelier, etc.), ou par services, voire par métiers (personnel administratif, techniciens, artistes, etc.).

Cependant, les UT sont souvent plus complexes, et nécessitent parfois des constructions hybrides ou spécifiques. Dans les plus petites entreprises notamment, un personnel « administratif » pourra aussi à l'occasion intervenir sur le plateau, derrière le bar, ou être en déplacement, courant ainsi des risques identiques à ceux d'autres salariés de la structure, au sein d'autres services. Une définition par métier par exemple pourra ainsi être remise en cause par la diversité, au final, des lieux d'exercice de son activité professionnelle.

Ce temps « d'affinage » des UT, pour être au plus près de la réalité des risques encourus, est une étape primordiale, qui nécessite de prendre du temps et d'oser expérimenter des solutions d'organisation de celles-ci.

Enfin, il est important de réfléchir au degré de précision que l'on veut apporter à la définition des risques. Si l'ensemble du personnel administratif d'une entreprise par exemple peut-être confronté à des risques communs, il existe sans doute des risques spécifiques à chaque poste. Un salarié qui multiplie les rendez-vous extérieurs de par sa fonction (direction, action culturelle, programmation...) sera plus exposé aux risques liés au transport qu'un salarié qui exerce ses activités quasi exclusivement au bureau. La définition des UT doit aussi tenir compte du degré de précision souhaité pour que ces dernières soient complètement opérationnelles.

Construire un DUERP utile passe par le collectif : qui de mieux pour jauger un risque que le salarié lui-même ?

4 – INNOVER DANS LA CONDUITE DE L'ANALYSE

Jouissant d'une « mauvaise presse », car considéré comme pénible à mettre en œuvre, le DUERP est pourtant une formidable occasion de dialogue social et de partage collectif si l'on joue le jeu d'un travail commun.

Si la liste des risques est libre encore une fois dans sa construction, il est préférable d'être innovant dans la conduite du recueil des risques auprès des équipes.

Lister individuellement les risques encourus sur un simple document sans accompagnement risque d'être à la fois peu précis et pénible, au risque de démotiver les équipes.

Il est donc préférable de trouver des moyens de recueil de l'information qui soient dynamiques. S'inspirer des principes du *design thinking*, c'est-à-dire incluant les utilisateurs dans la démarche, et notamment ceux de « l'expérience utilisateur », en demandant par exemple aux équipes de raconter dans le détail une semaine type de travail, ou de toute autre technique de construction collective, permet souvent d'éviter l'écueil d'un travail trop vite clôturé, faute de motivation.

De là, il doit être possible de définir les grandes lignes du risque : quelles sont les situations de travail, dans quels lieux s'exercent-elles, à quelle fréquence ?

Ces méthodes participatives permettent généralement de faire émerger des risques précis, au plus proche des réalités de travail, et souvent très spécifiques, qu'une approche généraliste, c'est-à-dire conduite par une structure ne connaissant pas le secteur par exemple, ou non accompagnée, ne peut pas toujours toucher du doigt.

Quelques exemples d'analyse du risque très spécifiques : accueillir des publics sur son lieu est-il un risque et pourquoi ? La dépendance de ma structure aux subventions peut-elle créer un stress particulier chez les cadres ? Ai-je bien listé tous les risques liés à mes déplacements, même très courts, ou quand je suis en tournée ?

À l'inverse, s'inspirer des approches « classiques » que l'on trouve dans d'autres secteurs permet parfois de sortir du prisme trop resserré de son propre secteur d'activité. Être au plus proche de ses propres pratiques, mais s'inspirer d'autres secteurs peut-être un moyen de construire son DUERP. On trouve par exemple en ligne des listes préétablies de risques majeurs, issues du secteur industriel par exemple, qui sont parfois peu adaptées, mais donnent l'avantage d'élargir le spectre de notre réflexion².

Enfin, il est important de noter qu'une approche participative, bien faite, permet donc d'être au plus proche de nos réalités, mais aura tendance, en dehors des UT liées aux espaces ou métiers techniques, à surreprésenter les risques liés aux RPS, les risques physiques sur les emplois administratifs étant moins significatifs ou moins graves dans les conséquences potentielles. C'est un « travers » dû à ce type de méthodologie, mais c'est aussi un marqueur fort de la réalité des situations aujourd'hui vécues dans notre secteur.

² <https://www.espace-cssct.fr/toutes-les-actualites-du-chsct/quelle-est-la-liste-des-risques-professionnels-a-lister-pour-remplir-son-document-unique/>

5 – ÊTRE ACCOMPAGNÉ, ÊTRE OUTILLÉ

Parmi les possibilités données aux entreprises dans la construction de leur DUERP, celle d'un accompagnement par une structure extérieure est parfois privilégiée.

Dans le cas de figure d'une construction de DUERP en interne, il existe désormais divers outils, mis à disposition gratuitement par AMELI³, les Services de santé au travail (SST) dont les entreprises dépendent, ou Thalie Santé (Odalie 2 en l'occurrence)⁴, qui a la spécificité d'être adapté au secteur du spectacle vivant.

Dans tous les cas, quelques règles sont à suivre, dont la première est décisive : prendre le temps de comparer les outils et/ou les solutions d'accompagnement externes, afin de définir une solution adaptée à votre situation, aux moyens et au temps que vous souhaitez y consacrer.

Ce qui fonctionne dans une entreprise X ne fonctionne pas nécessairement dans l'entreprise Y, même si elles sont proches en termes d'activités ou d'organisation. Cela vaut tant dans la conduite de la construction que dans l'outil formalisé, qui, rappelons-le, est tout à fait libre dans la forme.

Il en est de même pour les accompagnements externes. Que ce soit par une entreprise spécialisée, un consultant indépendant, ou un SST, qui peut vous accompagner gratuitement, il s'agira de définir au mieux la demande pour trouver l'accompagnement le plus adapté à vos contraintes de temps et d'organisation.

Là encore quelques règles prévalent : trouver un accompagnant qui connaisse un minimum votre secteur d'activité (les structures généralistes auront parfois du mal à comprendre les spécificités de vos activités, voire à utiliser un vocabulaire commun), être ouvert à des avis extérieurs pour confronter les points de vue (s'inspirer d'autres secteurs d'activité peut être bénéfique), et accepter de passer du temps sur le DUERP, même quand on fait appel à une aide extérieure, un DUERP construit sans vous et sans votre implication est à la fois inutile et rapidement obsolète.

³ <https://www.ameli.fr/entreprise/votre-entreprise/outils-gestion-prevention-risques-professionnels/outil-evaluation-des-risques>

⁴ <https://odalie2.thalie-sante.org/>

6 – ON OUBLIE LE SPRINT, ON PENSE COURSE DE FOND

Lorsque le travail est lancé, reste à aller au bout de la démarche qui, rappelons-le, consiste à construire une véritable démarche de prévention.

Quand les UT sont organisées, que le recueil des risques est fait, reste encore à coter ces derniers, à faire l'état des lieux des actions déjà mises en œuvre, et à trouver les solutions pour les autres.

L'ensemble prend donc du temps, et l'effervescence du démarrage peut parfois laisser place à un désengagement progressif au fur et à mesure que la démarche se prolonge. Il s'agira donc de garder le cap pour des étapes de cotation du risque et d'élaboration des mesures de prévention.

Concrètement, chaque risque doit être coté. Généralement, cette étape consiste à chiffrer la gravité du risque, puis sa potentialité, ou fréquence. La multiplication des deux chiffrages donne à voir l'importance du risque. Mais au-delà de cette première approche, il est conseillé d'intégrer une troisième donnée : son niveau de maîtrise. Que faire d'un risque fort en gravité et en fréquence, mais pour lequel des mesures de prévention adaptées ont déjà été mises en place ? Ce niveau de maîtrise, qui se concrétise par un coefficient minimisant ou maximisant, permet d'observer la réalité du risque dans votre entreprise, et d'en saisir aussi l'évolution année après année.

Restera ensuite à prioriser les actions à mettre en œuvre lorsque cela n'est pas encore fait.

Là encore quelques règles sont à suivre pour mener la démarche de la façon la plus efficiente.

Garder un groupe de travail identique, garder la motivation pour cette course de fond.

En premier lieu, garder un groupe, qui peut être réduit après le recueil des risques, ou un référent si l'on est seul à mener la construction, qui reste identique tout au long de la mise au point du document. Pour être cohérent, le DUERP doit suivre toujours les mêmes règles d'analyse.

Comment rendre lisibles les risques si la cotation par exemple est hétérogène car menée par des personnes différentes, aux ressentis différents ?

Enfin, le temps d'élaboration du DUERP peut être long, selon le temps qu'on y consacre, le niveau de précision attendu, les méthodes utilisées. C'est donc une course de fond, qui nécessite de garder une motivation sur le long terme. Il est fréquent de voir des ébauches de DUERP, issues d'un accès de motivation temporaire, DUERP jamais réellement terminés, très peu souvent mis à jour, faute de temps et d'engagement.

7 – LES SALARIÉS EN CDD TU INTÉGRERAS

Si l'emploi de salariés en CDD (de tous types, y compris les intermittents) est fréquent, voire récurrent, dans tous les corps de métiers, mais notamment du côté technique ou artistique, leur intégration à la démarche est rare, alors même que, en tant que salariés, la prise en compte de leurs risques spécifiques devrait être systématique. Là encore, la méthode reste libre, mais plusieurs options sont possibles. En premier lieu, intégrer lors du recueil des risques un groupe représentatif, composé de salariés en CDD réguliers, que l'on interrogera sur leurs situations de travail.

À défaut, lorsque les équipes permanentes sont constituées d'anciens salariés en CDD ayant évolué dans la structure, il sera possible de les interroger aussi sur leur fonctionnement passé, et ainsi de disposer de points de vue complémentaires.

Si le recueil des risques se fait de manière traditionnelle auprès des équipes techniques, l'intégration des artistes, souvent parents pauvres de ce type de démarche, est un vrai plus, qui nécessite une réelle organisation de la démarche, ces derniers étant peu habitués à ce type de sollicitations. Il est très utile d'utiliser des questionnaires anonymes lors d'étapes clés et particulièrement à risques (tournée, fin de montage ou démontage...) pour révéler des situations ou des risques peu visibles. Aussi la mise en place de rapport d'étonnement pour tout salarié en contrat long et nouvellement entrant (à faire remplir dans les trois premières semaines du contrat) est un outil formidable pour prendre du recul sur des usages intégrés et peu remis en question.

L'EXEMPLE DU CENTRE CHORÉGRAPHIQUE NATIONAL (CCN) DE GRENOBLE

Afin d'illustrer au mieux les principes généraux précédents, qui sont à prendre comme une possibilité d'organisation parmi d'autres, prenons l'exemple du CCN de Grenoble, à travers les grandes étapes de la construction de leur DUERP.

En premier lieu, il était important de saisir la spécificité des actions du CCN de Grenoble. La première étape a donc été d'échanger en amont sur les attendus, et de poser tous les éléments de contexte qui, d'une manière ou d'une autre, pourraient influencer la construction. Il a donc été fait un point général, avec le directeur administratif, sur la situation économique, sociale, politique et artistique de la structure.

Dans un second temps, une réunion préparatoire a été organisée, intégrant des représentants de l'ensemble des métiers exercés au sein du CCN. Administratifs, artistes, et équipes techniques intermittentes ont donc été conviés pour donner leur avis sur la situation générale de la prévention, et expliquer, de manière simple, les grandes familles de leurs situations de travail, en insistant sur celles jugées les plus à risques, sans rentrer encore à ce stade dans le détail.

Ces temps de préparation sont importants, ils permettent de juger des situations générales, et de saisir si le contexte ou les habitudes de travail font d'ores et déjà ressortir des situations potentiellement complexes, et donc, dans la démarche de prévention, d'appuyer si besoin le reste du travail sur ces thématiques. Sans ce travail préalable, le DUERP risque fort de n'être que très généraliste, et donc de ne pas cibler les éléments importants. Dans l'exemple du CCN, ces temps nous ont permis de juger notamment de l'importance à donner dans le DUERP aux questions liées à la tournée, finalité première du travail de la structure.

Pour la suite, le travail en détail et le suivi, un binôme a été créé pour la réalisation du processus sur la longueur, le directeur administratif, et la représentante du CSE.

La première étape clé a été de délimiter les UT, pour trouver l'organisation la plus juste et pérenne.

Puis est venu le temps du recueil précis des situations de travail. L'ensemble des salariés permanents a donc été convié à une réunion dédiée, quatre au total, en fonction de son UT. Un même groupe a pu être sollicité pour plusieurs unités. Ce fut le cas notamment des deux codirecteurs, sollicités sur leurs problématiques spécifiques de direction, mais aussi sur leur posture d'artistes interprètes et chorégraphes.

Il est important de noter que la cotation, c'est-à-dire l'évaluation chiffrée du risque, est demandée aux participants de chaque groupe.

Après ce travail conséquent, une dernière réunion, uniquement composée du groupe de travail et du consultant, est organisée pour préciser les risques. Il est notamment procédé à la lecture d'une grille des risques dite « classique », regroupant les grandes familles de risques généraux, comme les grilles fournies par les services de prévention par exemple. Ces familles de risques, souvent marquées par une approche industrielle, permettent de refaire une lecture rapide de la situation avec un autre regard, moins précis, et peuvent remettre en avant certains risques qui auraient été oubliés lors du recueil (l'éclairage des locaux, les risques liés aux produits chimiques ou aux transports par exemple si toutefois ils n'ont pas été notés lors du recueil). En complément, une dernière visite des locaux est organisée.

Enfin, le recueil étant terminé, reste pour le groupe de travail à déterminer le niveau de maîtrise, basé sur les actions déjà mises en œuvre par exemple, qui viendra appuyer ou alléger la cotation, pour cibler au mieux les risques majeurs.

Reste désormais à établir le pan de prévention correspondant aux résultats, et à déclencher les actions correspondantes.

En résumé, le DUERP, c'est : travail collectif, adaptation à sa situation et envie de bien faire ensemble pour l'amélioration des conditions de travail et la qualité de réalisation de celui-ci. ■



DIRECTEURS DE PUBLICATION Claire Fournier, Cyril Puig

RELECTURE Mathilde Chambaud, Océane Deruaz

CONCEPTION GRAPHIQUE Fabrice Haes

Ce document ne peut être considéré comme constituant une prise de position de la part des organisateurs de la rencontre et n'engage en aucune façon la responsabilité de ces derniers. La réutilisation et la reproduction du contenu de ces fiches est autorisées moyennant mention de la source et nom des auteurs.