

# Sécurité et risque au travail

Catherine Voynnet Fourboul



# Bibliographie

July J.P., *pilotage de la santé et de la sécurité au travail*, AFNOR 2003

July J.P., *évaluer les risques professionnels*, AFNOR 2003

Mouton J.P., Chaboud J., *La sécurité en entreprise*, Dunod, 2003

Vandeville P., *Audit qualité sécurité environnement*, AFNOR, 2003

## Sommaire

- 1- Historique et sens de la réglementation
- 2- Risque santé sécurité
- 3- Institutions en France
- 4- Comment gérer le risque santé sécurité ?
- 5- Santé au travail

# 1- Historique et sens de la réglementation

Histoire de la prévention  
(évolution culturelle et  
rapprochement réglementation)

Courant de la  
protection  
rapportée (1913)  
se protéger du  
risque



Protection intégrée  
(1976) textes sur  
l'intégration  
sécurité machine,  
bâtiment



Protection  
managée (Loi 31  
12 91)  
(management  
risque santé  
sécurité) directives  
européennes,  
Document unique  
(Evalue les risques  
pour la sécurité et  
la santé des  
travailleurs)

## 2- Le risque santé sécurité

Accident du travail, maladie professionnelle

Cas : accident du travail

- décryptage des causes
- quels sont les leviers d'action ?

Statut du risque (phénomène social)

# Définir le risque

- Risque : terme qui comprend à la fois danger et accident, est le produit de la probabilité d'occurrence d'un dysfonctionnement et de sa gravité potentielle :  $\text{risque} = \text{probabilité} \times \text{gravité}$
- Prévention : une démarche (différent d'un état), concourt à diminuer la probabilité ou la gravité d'un événement non voulu ou d'un dysfonctionnement comme une blessure ou bien même la production d'un nuage toxique.
- Évaluation du risque : exercice délicat et subjectif, perception du risque variable selon l'acteur, son statut son état psychique.
- Prise de risque : fonction de la perception que l'individu a du risque (nécessité d'avoir une méthode pour évaluer le risque pour ne pas se tromper)

## Distinguer sûreté – sécurité

Sûreté : capacité d'un ensemble (machine, organisation, individus) à réagir de façon répétitive, conformément à ce que l'on attend de lui.

Sécurité: État de ce qui inspire confiance, absence de risques d'accidents, absence de danger.

Le danger : atteintes possibles à l'intégrité physique voire psychique d'une personne ; Le danger est une possibilité de contact entre un élément matériel et une cible à préserver. Ce contact entraîne une rupture d'équilibre du système.

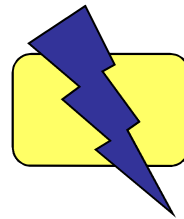
# Représentation du danger

Éléments  
matériels  
dangereux



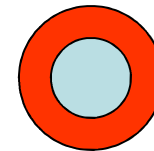
Substances ou  
mécanismes de  
toute nature  
contenant, ou  
animé par, une  
énergie causale

Contact  
d'exposition  
rupture équilibre



Dommages  
corporels  
Sinistre, pollution

Cible, entité ou  
fonction à  
préserver



Êtres humains  
patrimoine  
environnement

# Première dimension du risque : fréquence

## Apprécier la probabilité : fréquence

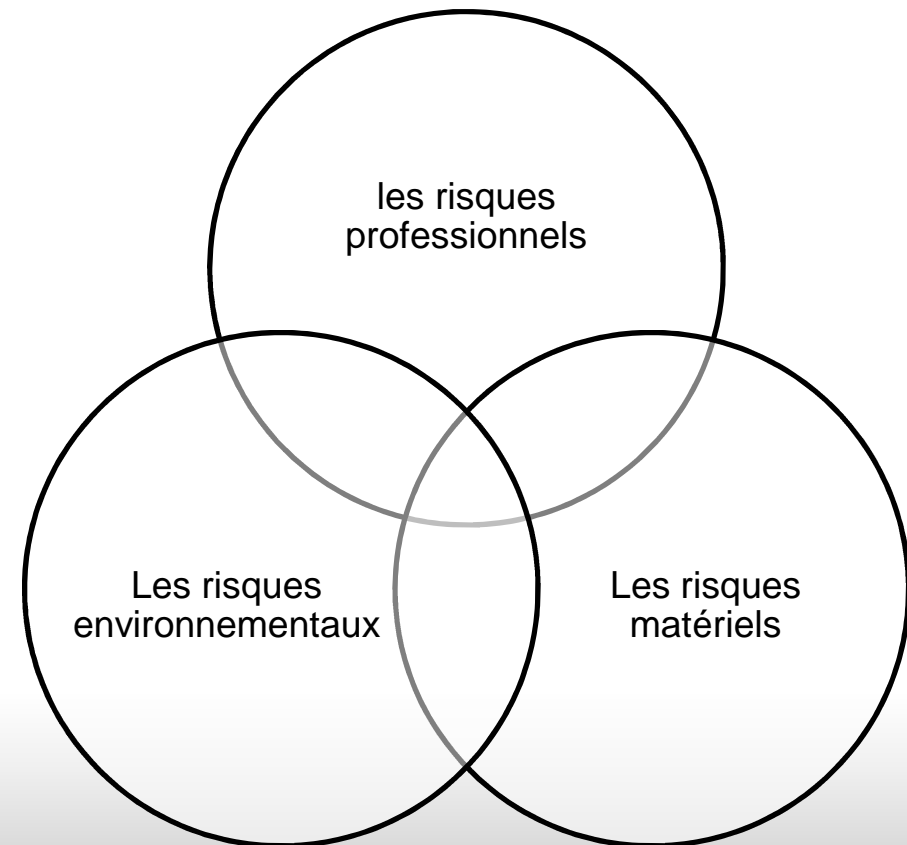
### Analyse statistique rétrospective

Utilisation des faits antérieurs,  
détection des similitudes, loi  
de probabilité, projection dans  
le futur

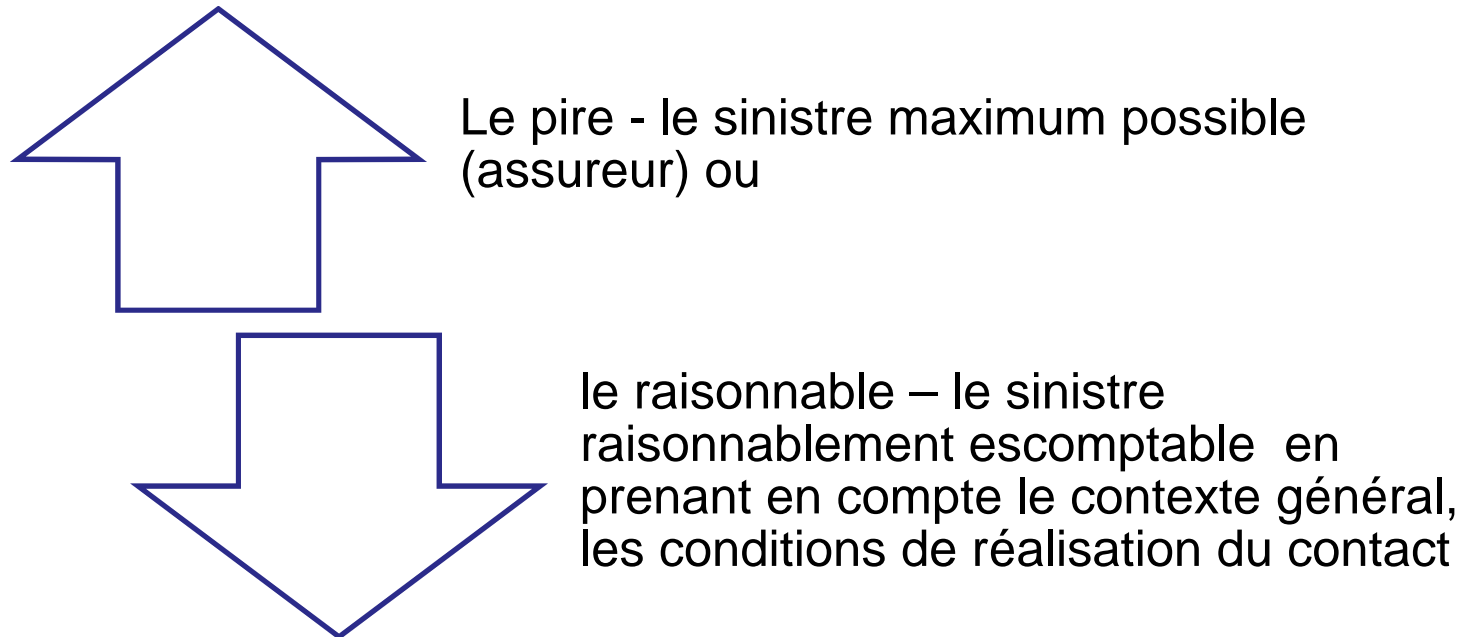
Technique des compagnies  
d'assurances pour déterminer  
la valeur des primes

### Description clinique prospective

On envisage des événements qui  
ne se sont encore jamais  
produits



# Deuxième dimension du risque : gravité



- Peut s'apprécier en fonction des conséquences humaines (accidents bénins, avec arrêt, avec invalidité, décès)
- Avec les conséquences humaines, matérielles, pénales en k euros



# grille d'évaluation de la criticité

Gravité	improbable	Peu probable	possible	probable	Très probable
majeur					
critique					
grave					
sérieux					
bénin					

# Quelques statistiques

L'accident est rare dans la vie d'un salarié

La probabilité moyenne d'accident avec arrêt pour un salarié de l'industrie française est de un à deux accidents en 30 ans d'activité

Un salarié travaille 40 ans x 1650 heures = 66 000 heures. Avec un TF de 30, sa probabilité d'accidents est de 1 tous les 20 ans

mais l'accident représente de la souffrance...

# La démarche qualité

La démarche qualité contribue à une prise de conscience par les industriels

ISO 9000 permet d'établir une liaison entre qualité et sécurité, hygiène, environnement

Effet pervers : course à la certification

Confusion entre la qualité mise en œuvre et sécurité obtenue

# La genèse des accidents

# Cas AT

Entreprise de 230 salariés dotée d'un CHSCT ; activité de captation et de mise en bouteille d'une eau de source.

En tant que directeur d'usine, vous êtes préoccupé par la gravité des accidents suivants et vous êtes décidé à en rechercher les causes ;

quelles sont les questions que vous vous posez ?

# Accident 1

La victime effectuait le graissage des paliers d'un convoyeur ; en se relevant, elle a pris appui sur des éléments mécaniques d'entraînement du convoyeur ; par malchance, l'installation automatique s'est remise en route juste à ce moment là ; la victime a eu deux doigts sectionnés.

Il s'agit en l'occurrence d'un jeune intérimaire (23 ans), titulaire d'un BTS d'électromécanicien, mis à disposition depuis 4 jours.

# Accident 2

L'ouvrier chargé de la surveillance d'un palétiseur a été retrouvé mort étouffé entre le cadre du palétiseur et une palette en attente de recevoir les packs de bouteilles. Il s'agit d'une installation entièrement automatique ; des barrières de protection de plus de 2 m de haut interdisent l'accès à l'installation ; un poste de commande situé sur une plate-forme placée au dessus de l'installation et accessible par un escalier permet de commander l'arrêt de celle-ci en cas d'incident.

Il apparaît que des packs de bouteilles se sont mis en travers d'une manière inopinée gênant l'opération de palétisage ; pour dégager ces packs, l'opérateur a enjambé les barrières de protection, sans arrêter au préalable l'installation ; c'est au moment où il dégagait les packs qu'il s'est fait surprendre par le mouvement de descente du cadre du palétiseur. Pour pouvoir enjamber la barrière de protection, il s'est aidé de caisses empilées de part et d'autre.

### 3- Les différents acteurs de la prévention

L'employeur

Les  
médecins du  
travail

Inspecteur  
du travail

Contrôleur  
de CRAM  
(Caisse  
Régional  
d'Assurance  
Maladie)

INRS /  
ANACT /  
OPP BTP /  
FACT



# 4- comment gérer le risque santé sécurité ?

## La prévention des risques

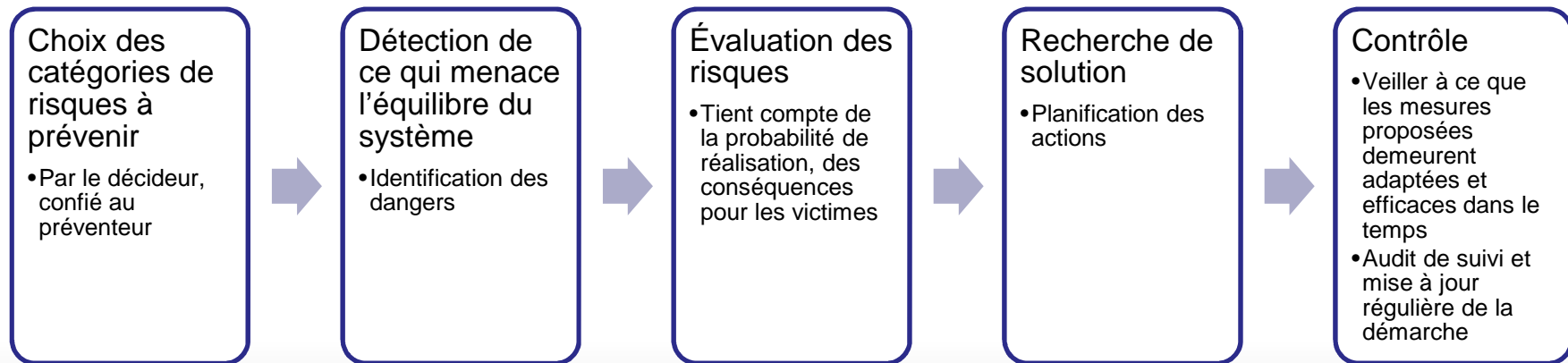
### Pourquoi agir ?

Responsabilité du gestionnaire

### Que fait-on ?

Diagnostic des risques pas évidente

Bâtir une organisation support à la résolution du problème

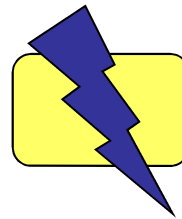


# Mesures de prévention

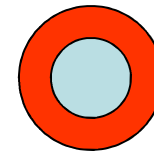
Annihiler  
l'élément  
dangereux




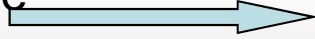

Maîtriser le  
contact



Renforcer la  
cible

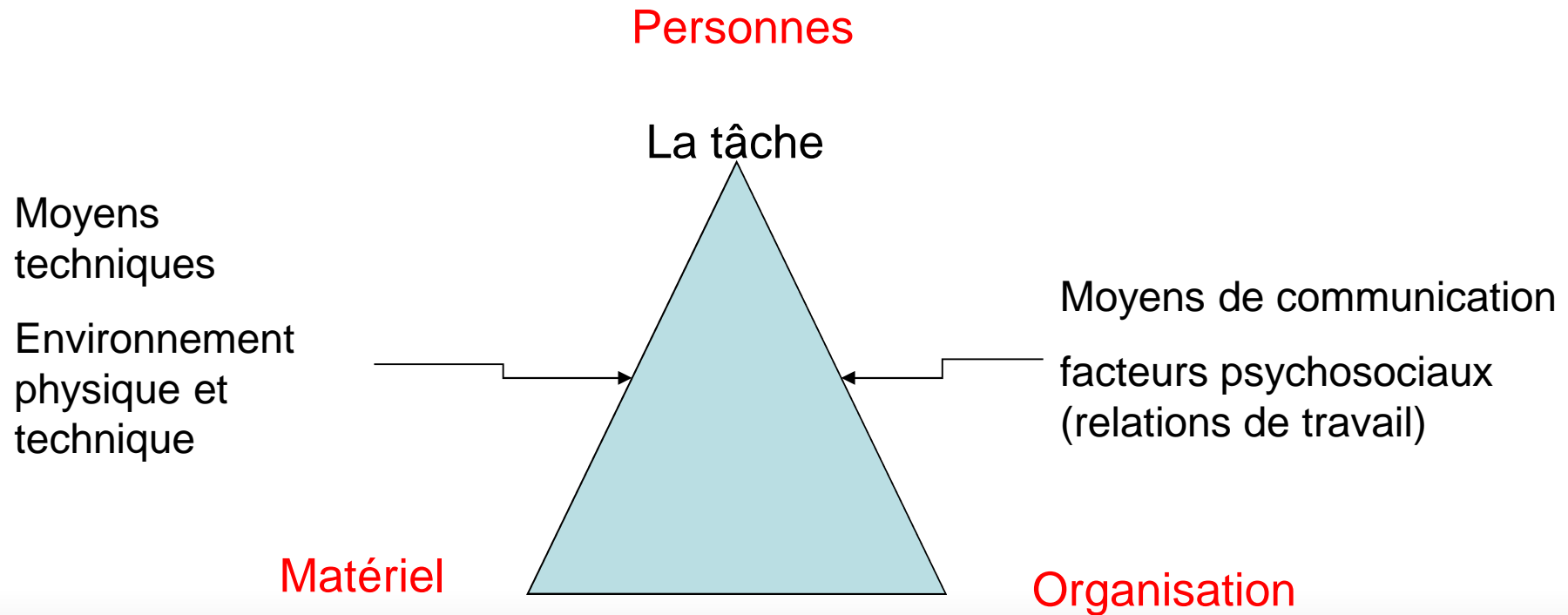


Par des mesures de type :

- Technique  Suppressions – protection –
- Organisationnelle  signalisation
- Individuelles  Structure – procédure – consigne  
Sélection-formation-sensibilisation

# Les leviers d'action

Des mesures à court et à moyen terme



Environnement socio-économique de l'entreprise

# Santé au travail : Contexte

## La santé

« état de bien-être complet physique, mental et social ... »

« ...ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »

source : OMS

## Le stress, déséquilibre entre :

« la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement ... »

« ...la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face (effets psychologiques, sur la santé, le bien être et la productivité) »

source : Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé

## •Santé au travail : contexte

- Depuis les années 80, profonde mutation du monde du travail
- sentiment de profond isolement

# Dépendance de la sécurité et du stress

## Enquête SUMER (2002)

- Analyse les conditions de travail et les risques professionnels.
  - prend en compte les contraintes organisationnelles et relationnelles, les contraintes physiques, et l'exposition à des agents chimiques et biologiques
- Dépendance entre la sécurité et le stress

## Le modèle de Karasek

- Explication du stress au travail,
- 3 types de facteurs de stress :
  - La demande psychologique
  - La latitude décisionnelle
  - Le soutien social

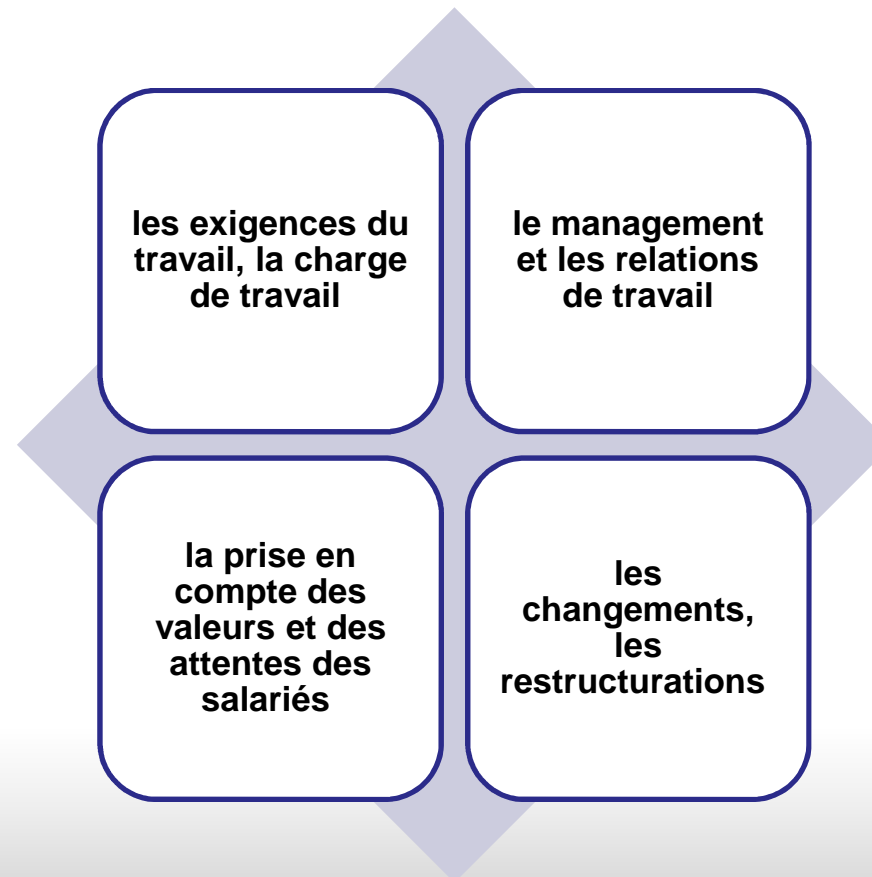
# Prévention du stress au travail

230 accords et 200 plans d'action,  
selon un bilan (DGT) 2010

70 % d'accords de  
méthode sur la manière  
d'aborder le sujet.

Formation des membres  
du CHSCT, un comité de  
pilotage, un diagnostic  
partagé, un calendrier.

Le bien être au travail  
demande un bon dialogue  
social



4 familles de risques à évaluer

# Prévention des risques psychosociaux

## Démarche Areva



### Prévention secondaire

- Développer les connaissances et habiletés des individus pour reconnaître et gérer leurs propres réactions
- Diminution de l'impact des troubles psychosociaux sur l'individu

### Prévention primaire

- Interventions spécifiques sur les sources de stress pour les réduire ou les éliminer
- Réduire les causes et les conséquences

# Le monitoring électronique des performances des salariés

(Aissi Neveu AGRH2014)

Le monitoring peut être utilisé pour poursuivre trois buts :

- mesurer la performance,
- prévenir le vol interne
- renforcer les lois et règles du lieu de travail (Susser, 1988 ).

Ce n'est pas tant la dimension technologique en tant que telle du monitoring électronique des performances qui peut susciter des réactions d'adhésion ou de rejet de la part des salariés, mais plutôt la façon dont le système est mis en place et utilisé (Alder et Ambrose, 2005a ; Stanton, 2000a). Lorsqu'il est accepté, le monitoring est même perçu comme étant une précieuse source d'apprentissage (nouveau métier, nouvelles missions).

monitoring électronique des performances des salariés consiste à

- (1 ) définir les normes ou procédures à respecter par les salariés lors de l'exécution de leurs tâches,
- (2 ) collecter les données permettant d'évaluer les performances des salariés,
- (3 ) comparer les comportements et performances des salariés aux normes et/ou procédures et proposer les moyens requis pour ajuster ces résultats au moyen du feedback (Ben Fekih Aissi, 2010 ).

effets du contrôle sur les attitudes et les comportements des individus

- l'attitude positive (la personne contrôlée l'est volontairement et nourrit des sentiments positifs à l'égard de l'organisation),
- l'attitude évaluative (la personne contrôlée à une relation calculée ou intéressée à l'égard de l'organisation et du contrôle),
- l'attitude négative (la personne contrôlée l'est contre son gré ).
- sentiment d'intrusion déjà évoquée (Bentham, 1791 ; Foucault, 1975 )s
- Source d'atteinte à leur vie privée (Aiello, 1993 ) et une source de stress (Amick et Smith, 1992, 1990).



# Que pourrait être un monitoring électronique acceptable par les salariés ?

(Aissi Neveu AGRH2014)

afin d'obtenir un monitoring accepté :



Accroître la perception de justice chez le salarié

*fréquence* du monitoring

*pertinence* du monitoring de la *source* commanditaire du monitoring (les procédures formelles de l'organisation oui le manager direct du salarié non)

existence d'un *préavis* (qui consiste non seulement à ne pas cacher aux salariés l'existence du monitoring mais également à les informer du début du monitoring).

# L'acceptation du monitoring sous certaines conditions

(Aissi Neveu AGRH2014)

Attitude générale positive des téléopérateurs

permet d'apprécier les comportements et les performances des salariés

« , j'aime bien qu'on m'écoute... moi ça me permettait d'être rassuré, est-ce que je dois corriger certaines lacunes, etc. ». (téléopérateur )

le superviseur qui les écoute peut intervenir et les aider à gérer une situation difficile

un moyen d'apprentissage en début de carrière ou bien lorsque la mission confiée est nouvelle.

aide à respecter les règles

«Moi ça m'arrange que la conversation soit enregistrée, je demande qu'on écoute les bandes et qu'on me dise ce qui ne va pas. Si ma conversation n'est pas enregistrée, c'est parole contre parole, donc quelque part, ça m'arrange.... ».

Attitude moins positive des téléopérateurs

source d'atteinte à la vie privée

« tout simplement j'ai l'impression d'être espionnée quand je suis écoutée sans retour ». : si le feed-back est supprimée, les salariés restent sur une impression de « flicage ».

un monitoring non régulier devient source d'injustice

puisque la performance à un instant t n'est pas nécessairement représentative de la performance du salarié à t+1.

« Parfois, ils peuvent t'écouter dans un mauvais jour et ce n'est pas parce que tu as fait une erreur que tu la fais tout le temps ».