

Les fonctions à risques

Le bien-être au travail concerne tous les travailleurs. Cependant, certaines fonctions sont plus à risque que d'autres, notamment concernant l'exposition à des dangers physiques, chimiques, ergonomiques ou psychosociaux.

C'est pourquoi l'évaluation des risques se fait en fonction de certains critères.



Si la mission d'un travailleur implique des agents chimiques dangereux, l'employeur doit prendre en compte différents éléments tels que les propriétés dangereuses de ces agents, le type et la durée d'exposition (respiratoire, dermatologique, etc.), les conditions de travail et les valeurs limites d'exposition professionnelle le cas échéant.

FONCTIONS EXISTANTES AU SEIN DE CHAQUE TYPE DE RISQUES

Types de risques	Psychosociaux	Fortes pressions liées à la responsabilité	Physiques
Explications	Risques professionnels qui peuvent porter atteinte à la santé mentale et physique des travailleurs, (stress, harcèlement, épuisement professionnel)	Fonctions souvent liées à des enjeux financiers, juridiques ou de performance, avec des délais serrés et une grande responsabilité	Fonctions à risque de dommages physiques (TMS, accidents) qui impactent le bien-être
Fonctions	Professionnels de la santé et du soin, travailleurs sociaux et éducateurs, enseignants, ...	Cadres supérieurs et managers, avocats et juristes, journalistes et métiers dans les médias, médecins	Manutentionnaires, personnel de l'industrie, travailleurs de nuit ou en horaire décalé, ouvriers du bâtiment
Conséquences	Burn-out, dépression	Burn-out, dépression	Accidents de travail, blessures et maladies

Tableau non-exhaustif

À chaque secteur ses obligations

Le régime d'obligations varie selon la taille de l'entreprise, mais également selon la nature de l'activité.

On distingue 4 groupes (A, B, C, D) d'entreprises.

RÉPARTITION DES GROUPES ET OBLIGATIONS

Type d'entreprise	Rôle du conseiller en prévention	Niveau de formation attendu
Entreprise du groupe A	Un membre du personnel	Formation niveau I
Entreprise du groupe B	Un membre du personnel	Formation niveau II
Entreprise du groupe C	Un membre du personnel	Connaissances de base
Entreprise du groupe D	Employeur	Connaissances de base

Ainsi, dans les PME (moins de 20 travailleurs), l'employeur peut être lui-même le conseiller en prévention et, dans les plus grandes, il doit recourir à un service interne ou externe spécialisé.

Par ailleurs, dans des secteurs avec des risques spécifiques tels que la chimie, le travail avec agents dangereux ou encore le travail physique, l'employeur a certaines obligations supplémentaires à respecter :

- évaluation des risques spécifiques ;
- respect des valeurs limites ;
- mise en place de protections collectives ou individuelles adaptées.

En bref, chaque entreprise doit se référer aux dispositions pertinentes en fonction

de son secteur, ses activités, ses risques. L'employeur doit alors adapter sa politique de bien-être en fonction du secteur, du type de travail, et du nombre de travailleurs.

L'analyse des risques et le plan d'action Annuel

L'ANALYSE DES RISQUES

Pas de prévention sans analyse des risques au préalable !

Analyser les risques consiste à identifier les dangers et les évaluer, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau individuel.

Premier niveau



Evaluation « a priori »

Réalisée avant même qu'un danger n'apparaisse.

Prévue pour anticiper les risques liés à l'organisation, aux conditions de travail, au contenu du travail, aux relations interpersonnelles ou à l'environnement de travail.

Second niveau



Evaluation en temps réel

Porte sur une situation de travail spécifique dès qu'un danger ou un dysfonctionnement est constaté.

Exemple : taux d'absentéisme élevé, conflits récurrents, un service en particulier concerné, changement organisationnel, risque psychosocial, etc.

Lorsque l'analyse révèle un danger collectif, l'employeur doit mettre en place des mesures de prévention appropriées. Dans un premier temps, ces mesures doivent être collectives. Autrement dit, une modification de l'organisation, une adaptation des conditions de travail ou une amélioration de l'environnement, etc. Dans un second temps, des mesures individuelles peuvent être nécessaires afin d'éliminer ou au moins de limiter le risque. Dans les deux cas de figure, les mesures doivent être vérifiées chaque année.

LE PLAN D'ACTION ANNUEL & LE PLAN GLOBAL DE PRÉVENTION

L'analyse des risques s'inscrit dans un plan plus large, le "**plan global de prévention**" rédigé par l'employeur. Ce plan est le fruit du travail de plusieurs acteurs importants

tels que l'employeur, la ligne hiérarchique et les services pour la prévention et la protection au travail. Il est établi pour une durée de cinq ans.



Chaque année, l'entreprise doit élaborer un plan d'action annuel conforme aux orientations du plan global de prévention.

Ce plan doit préciser :

- les objectifs prioritaires pour l'année en cours ;
- les moyens et méthodes prévus pour atteindre ces objectifs ;
- les missions, responsabilités et ressources des personnes impliquées ;
- les ajustements nécessaires au plan global de prévention, tenant compte des changements de circonstances, des incidents ou accidents survenus, du rapport annuel du service interne et des recommandations du CPPT, le cas échéant.

Le système dynamique de gestion des risques fait l'objet d'évaluations régulières, ce qui conduit à l'élaboration d'un nouveau plan global de prévention tous les cinq ans.