

Livre blanc

Elaborer son **Document Unique**, une démarche en 5 étapes



EDITO

L'élaboration du Document Unique provoque toujours un peu d'appréhension. C'est vrai que l'obligation réglementaire n'aide pas à son image. Mais si beaucoup y voient une contrainte, nous choisissons d'y voir une opportunité.

S'engager dans la prévention des risques professionnels est bénéfique à bien des égards. Au-delà de la santé et la sécurité de vos collaborateurs, c'est l'ensemble de l'entreprise qui en récolte les fruits : meilleure productivité, moins d'absentéisme, diminution des coûts d'AT/MP, fidélisation des salariés, Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)...

Rédiger son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (son vrai nom, auquel nous préférons le plus souvent son acronyme DUERP) demande toutefois un peu de temps. Rien d'insurmontable, rassurez-vous. Les 5 étapes du livre blanc vont vous guider.

Si vous mettez en place une démarche participative et des actions de prévention concrètes, vous aurez déjà répondu à l'esprit du document. La réflexion ne doit pas brider l'action.

N'oubliez pas que les équipes d'Horizon Santé Travail, votre médecin du travail en tête, sont à votre disposition pour vous accompagner. Nous n'allons pas le rédiger à votre place, mais nous serons ravis de répondre à toutes vos questions et vous orienter.



Direction de la publication

Horizon Santé Travail

Rédacteurs

Jessica Abdo, ingénieure hygiène sécurité
Mathieu Bouchart, ergonomiste
Karine Djemil, médecin du travail
Valérie Ducouret, ingénieure hygiène sécurité
Christelle Guédé, assistante de prévention
Mathilde Le Torriellec, psychologue du travail
Dany Nagre, infirmier de santé au travail

Réalisation graphique

Aurélien Matte, responsable communication

Photos et icônes non créditées

Freepik
Flaticon

Publication

Janvier 2025

SOMMAIRE

Le Document Unique en quelques mots

4

La prévention et ses notions clés

9

Etape 1 : Préparer la démarche

12

Etape 2 : Evaluer les risques

16

Etape 3 : Elaborer un programme d'actions

19

Etape 4 : Mettre en oeuvre des actions

22

Etape 5 : Ré-évaluer les risques

24

Proposition de modèle de DUERP

29



Le Document Unique, en quelques mots

Rappel du cadre
et des enjeux

DÉPASSER LE CADRE LÉGAL POUR Y VOIR UNE OPPORTUNITÉ

Certes, il faut répondre à une obligation réglementaire...

Petit passage nécessaire par la législation, mais promis, nous allons faire court.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est **obligatoire** depuis le décret n°2001-1016 du **5 novembre 2001**.

La loi du 2 août 2021 (et son décret d'application du 18 mars 2022) intègre des évolutions concernant l'élaboration, la mise à jour, la conservation et l'accès au DUERP], applicables au 31 mars 2022.



... mais c'est surtout un document incontournable et terriblement efficace

Le DUERP est surtout un **outil** de prévention qui permet d'évaluer et de hiérarchiser les risques professionnels à travers tous les aspects liés au travail. En voici quelques exemples :



Pénibilité



**Organisation
du travail**



Expositions



**Equipements
de travail**



**Aménagement
des lieux**



**Fiches de
postes**

Incontournable, le DUERP représente une base de travail pour **adopter une démarche large de prévention, visant la santé et la qualité de vie au travail pour toutes et tous**. Il s'inscrit dans une démarche collaborative et permet de définir et de planifier les actions de prévention à mettre en place.

DES ENJEUX À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est un puissant outil au service de toute l'entreprise.

Si la porte d'entrée est la santé et la sécurité des salariés, les bénéfices d'une telle démarche découlent sur de nombreux versants, notamment sur la **performance** et l'**économie**. La prévention des risques professionnels est un investissement judicieux sur le long terme.

Enjeux humains

Santé et sécurité des travailleurs
Qualité de vie et des conditions de travail
Maintien en emploi



Enjeux économiques

Performance de l'entreprise
Cotisation / indemnités
Coût direct et indirect
Qualité
AT/MP



Respect de la réglementation en vigueur



Enjeux réglementaires



Absentéisme
Recrutement
Formation
Attractivité
Qualité de l'image

Enjeux organisationnels

LES MODALITÉS DU DOCUMENT UNIQUE

Qui élabore ce document ?

L'employeur est le seul responsable du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP).

S'il le souhaite, il peut se faire accompagner par une ou plusieurs personnes qu'il estime compétentes pour l'élaboration et/ou la mise à jour de ce document :

- **En interne** : Direction, représentants du personnel, salariés volontaires, salariés désignés compétents, responsable sécurité, etc.
- **En externe** : branches professionnelles, Service de Prévention et de Santé au Travail, CARSAT, INRS, ANACT, IPRP enregistré, etc...

Sous quelle forme ?

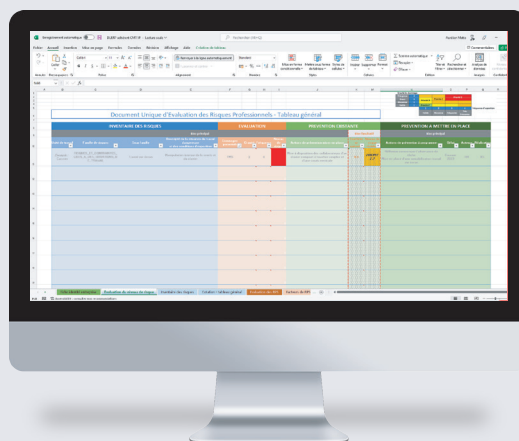
Aucune forme n'est définie par le Code du Travail. Dans l'optique de la mise en place d'un portail numérique pour archiver votre DUERP et ses versions antérieures (à compter du 1er juillet 2023), une **version dématérialisée** est conseillée.

Que se passe-t-il en cas de manquement ?

L'absence de document unique ou le défaut de mise à jour peut être sanctionné d'une amende de 1500 euros (Code du travail, art. R. 4741-1).

En cas de récidive, le montant de l'amende est doublé. Tout manquement peut faire l'objet d'une **sanction pénale et/ou civile**.

BESOIN D'UN MODÈLE ?



Retrouvez notre proposition de modèle de DUERP depuis votre espace adhérent ou demandez-le depuis notre site internet.



Où stocker le document ?

A partir du 1er juillet 2023 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 150 salariés et au plus tard, à compter du 1er juillet 2024 pour les autres entreprises, le DUERP sera à déposer sur une plateforme dématérialisée.

Dans l'attente de la mise en place du portail numérique, l'employeur conserve les versions successives du document unique au sein de l'entreprise.

Le DUERP est transmis par l'employeur à chaque mise à jour au SPSTI auquel il adhère.

Combien de temps le conserver ?

Le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions antérieures sont conservés pendant une durée minimum de **40 ans** à compter de leur élaboration.

Qui peut le consulter ?

- Les salariés et les anciens salariés pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise,
- Les membres du CSE,
- Le service de prévention et de santé au travail,
- L'inspection du travail,
- Le service de prévention des organismes de sécurité sociale,
- L'inspection de la radioprotection et les agents mentionnés à l'article L. 1333-30 du code de la santé publique.

Et les modalités d'accès ?

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au DUERP est affiché à une place adaptée et aisément accessible par tous les salariés dans les lieux de travail. Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur (Art. 4121-4 du Code du travail).



La prévention et ses **notions clés**

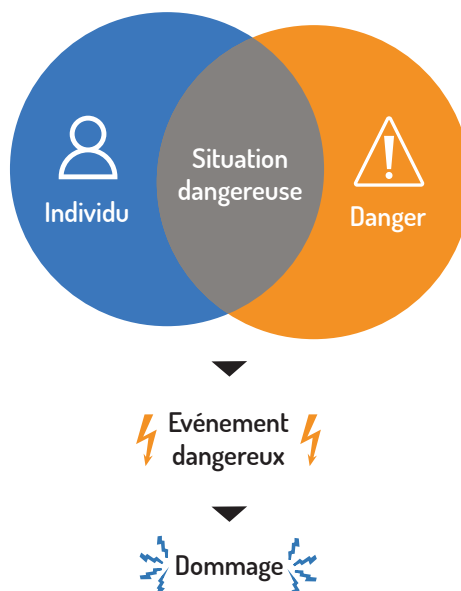
Parce qu'il est facile de s'emmêler les pinceaux,
la définition des concepts doit être partagée

DES NOTIONS À NE PAS CONFONDRE

Connaissez-vous la différence entre un danger et un risque ? L'usage courant les fait souvent se confondre, mais leur distinction est essentielle dans le petit monde de la prévention.

La sémantique a son importance pour partager le même langage au sein d'un groupe de travail, voici quelques définitions :

- **Le danger** : Produit, équipement, ou situation susceptible de causer un dommage au salarié.
- **Le risque (situation dangereuse)** : Eventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il est exposé. Sont à prendre en compte la gravité du dommage et la probabilité de survenue du dommage.
- **L'événement dangereux** : Evènement inattendu et soudain qui entraîne un dommage corporel et /ou matériel.
- **Le dommage** : Lésion ou atteinte à la santé physique ou mentale. Le dommage peut être immédiat ou à effet différé.



Famille de risque	Danger	Situation dangereuse (risque)	Evénement dangereux	Dommage potentiel
Risque lié aux équipements de travail	Cutter	Ouverture de cartons avec des cutters non sécurisés lors de la réception des marchandises	Bousculé par un collègue lors de la manipulation du cutter	Coupures Lésions
Risque de chute de hauteur	Toiture	Remplacement de la toiture existante	Sol glissant entraînant la perte de l'équilibre	Fractures Décès
Risque chimique	Soude	Manipulation d'une bouteille de soude	Déversement accidentel du produit sur le plan de travail	Brûlure chimique

UN INCONTOURNABLE : LES 9 PRINCIPES DE PRÉVENTION

Selon l'article L4121-2 du Code du Travail, l'employeur met en place une organisation et des moyens adaptés, ainsi que des actions de prévention, d'information et de formation, en respectant la chronologie des 9 principes généraux de prévention suivants :

1



Eviter les risques

2



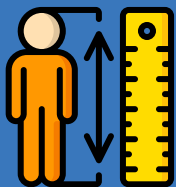
Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

3



Combattre les risques à la source

4



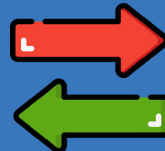
Adapter le travail à l'homme

5



Tenir compte de l'état d'évolution de la technique

6



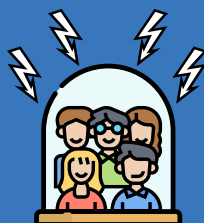
Remplacer ce qui est dangereux

7



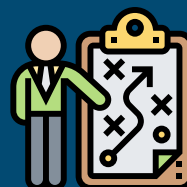
Planifier la prévention

8



Prendre des mesures de protection collective

9



Donner les instructions appropriées aux travailleurs



Etape 1 :

Préparer la démarche

Tout a un commencement,
le plus dur est de se mettre en route !

PAR OÙ COMMENCER ?

L'élaboration du DUERP, ainsi que ses mises à jour, implique la mise en place d'une **démarche d'amélioration continue** des conditions de travail visant à supprimer, ou à défaut maîtriser, les risques professionnels au sein de votre entreprise.

Les **neuf principes de prévention** constituent la base de cette démarche. La définition des objectifs, la méthode retenue, le rôle des différents acteurs internes et externes sont également des étapes clés.

LE CSE EST CONSULTÉ SUR LE DUERP ET SES MISES À JOUR

La mise en place d'un groupe de travail

L'employeur est l'unique responsable de la rédaction et de la tenue à jour du DUERP. Il est cependant recommandé de mettre en place une **démarche participative** par la constitution d'un **groupe de travail**.

L'objectif est d'avoir une vision représentative et exhaustive de l'entreprise et des différentes situations de travail. **Intégrer vos collaborateurs** dans cette démarche est donc essentiel. Votre médecin du travail, entouré de son équipe de spécialistes, peut également vous accompagner.

L'utilisation de la documentation existante

Chaque entreprise dispose de documents pouvant l'aider dans cette démarche. Voici quelques exemples : la fiche entreprise, les fiches de poste, les registres d'Accident de Travail, les Fiches de Données de Sécurité (FDS) et bien d'autres.

La définition de la méthodologie

Le choix des unités de travail, la détermination de la ou des grilles de cotation, le suivi des actions de prévention, les acteurs de prises en charge ou bien encore le délai de révision du DUERP sont autant d'éléments qui doivent être intégrés à l'amorce de ce projet.



SEUL ON VA PLUS VITE



ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN



VOUS AVEZ DIT “UNITÉ DE TRAVAIL” ?

La définition des unités de travail est une **étape essentielle** dans l'élaboration et la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Elle contribuera notamment à garantir l'exhaustivité de votre inventaire des risques.



« L'unité de travail, ce n'est pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus mais bien une situation de travail dans laquelle un ou des salariés, avec une ou des fonctions différentes et en charge d'activités différentes, est (sont) exposé(s) à un même danger » (Circulaire DRT n°6 du 18 avril 2002).

Voici trois exemples de critères :

Par poste	Par service	Par zone géographique
Comptable, mécanicien...	Administratif, logistique...	Atelier, bureau, bâtiment...



Pour vous aider : listez les métiers, décrivez les tâches et l'activité, identifiez les zones de travail...



Etape 2 :

Evaluer les risques

Inventorier les situations dangereuses
pour en évaluer les risques

UN RECENSEMENT EXHAUSTIF



Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) consiste à **recenser l'ensemble des situations dangereuses** auxquelles sont exposés vos collaborateurs, **pour chacune des unités de travail**, afin de les évaluer et de prioriser les actions de prévention à mettre en œuvre.

L'Association Horizon Santé Travail propose à ses adhérents un modèle de DUERP en libre accès. Des familles de risques sont pré-enregistrées pour faciliter le repérage et le recensement de l'ensemble des risques, pouvant impacter la santé et la sécurité de vos salariés.

L'analyse du travail réel est indispensable pour avoir une vision représentative de l'activité. La mise en place de sondages, l'utilisation de questionnaires, la réalisation d'entretiens collectifs et/ou individuels, la consultation des Fiches de Données de Sécurité (FDS) ou bien des documentations techniques des machines sont autant d'exemples qui viennent compléter l'analyse réalisée sur les différents postes de travail. N'oubliez pas d'identifier également les situations de travail pouvant conduire à des violences sexuelles et sexistes.



Pensez à consulter votre Fiche Entreprise, document obligatoire qui répertorie les risques professionnels. C'est une base essentielle pour la rédaction de votre DUERP.

Enfin, de nombreux organismes ont réalisé des documentations pour vous accompagner dans votre réflexion comme l'INRS, l'OPPBTP, les CARSAT, les branches professionnelles, etc... Un excellent moyen de personnaliser et d'enrichir vos sources d'informations.



COMMENT ÉVALUER LES RISQUES ?

Aucune cotation n'est définie par la réglementation. Il convient alors de définir celle qui s'adapte le mieux aux situations auxquelles sont exposés vos collaborateurs.

Horizon Santé Travail vous propose un premier niveau de cotation, intégrant **deux paramètres**: la **gravité** du dommage et la **fréquence** d'exposition. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Cela permet ainsi d'évaluer le niveau de risque brut. Selon la nature des dangers, il est possible de choisir une autre méthode de cotation.

GRAVITÉ DU DOMMAGE	FRÉQUENCE D'EXPOSITION
1. Faible : Dommage sans arrêt de travail 2. Moyenne : Dommage avec arrêt de travail, sans séquelle 3. Grave : Dommage avec séquelles, pouvant entraîner une incapacité permanente partielle 4. Très grave : Accident ou maladie entraînant des dommages irréversibles ou un décès	1. Faible : Exposition de l'ordre d'une fois par an 2. Moyenne : Exposition de l'ordre d'une fois par mois 3. Fréquente : Exposition de l'ordre d'une fois par semaine 4. Très fréquente : Exposition quotidienne ou permanente

Calcul de la priorité :

Très grave	4				
Grave	3			Priorité 1	
Moyenne	2	Priorité 3	Priorité 2		
Faible	1	Priorité 4	Priorité 3		
Gravité	Fréquence	1	2	3	4
		Faible	Moyenne	Fréquente	Très fréquente



Etape 3 :

Elaborer un **programme d'actions**

Parce que l'important,
c'est que les choses évoluent

QUELS SONT LES LEVIERS D' ACTIONS ?

La finalité du DUERP consiste à **mettre en place des actions de prévention** en vue de protéger la santé et la sécurité de vos collaborateurs.

Les neuf principes de prévention constituent une base de réflexion indispensable pour la détermination des actions de prévention à mettre en œuvre.

L'employeur se doit de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale de ses salariés (art. L 4121-1 du Code du travail). Pour ce faire, il dispose de plusieurs leviers d'actions :

- Des actions de prévention des risques professionnels
- Des actions d'information et de formation
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Pour intervenir efficacement sur les situations dangereuses identifiées, il est par exemple possible d'agir sur :

Le danger	La situation dangereuse	La durée d'exposition
Suppression du danger ou son remplacement...	Modification de l'organisation du travail, aménagement du poste de travail, signalement du danger...	Mise en place d'une polyvalence, rotation sur les postes...



FINALEMENT, COMMENT AGIR ?

Pour certaines situations dangereuses, les actions de prévention sont définies par la réglementation en vigueur (bruit, sécurité incendie, manutention manuelle, etc.). De manière générale, il est possible d'agir sur les versants techniques, organisationnels et humains.

Technique	Equipements de travail, outils, aménagements de poste, de l'espace et de l'environnement de travail, équipements de protection collective...
Organisationnel	Horaires de travail, procédures, consignes, rotation / polyvalence...
Humain	Formation, sensibilisation, information, équipements de protection individuelle...



Les actions nécessitant une action humaine (utilisation de Protections Individuelles Contre le Bruit (PICB), protocole à respecter, etc.) auront nécessairement un niveau d'efficacité moindre que des mesures organisationnelles ou techniques. La priorité est donc à donner aux **actions d'ordre technique et organisationnel**.

Une différence **selon la taille de votre entreprise** :

Taille de l'entreprise	Actions de prévention
50 salariés et plus	Coupler le DUERP à un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir.
Moins de 50 salariés	Définir et consigner dans le DUERP une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés.



Etape 4 :

Mettre en oeuvre les actions

Lorsque tous les efforts se concrétisent
et se déploient enfin sur le terrain

L'ABOUTISSEMENT DE TOUT CE TRAVAIL

Planifier des actions de prévention, c'est bien. Agir et mettre en œuvre ces actions, c'est mieux ! La finalité du DUERP consiste effectivement en l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels.

Qui fait quoi ?

Pour faciliter la mise en œuvre et le suivi de ces actions, il est préférable de définir :

- Un pilote,
- Un délai de réalisation,
- Les moyens affectés (financiers, humains, organisationnels, aides financières, etc.).

**1€ INVESTI DANS LA
PRÉVENTION
EN RAPPORTE
ENTRE 2,5 ET 4,8**

Source : Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA)

Et la maîtrise du risque ?

Horizon Santé Travail propose dans son modèle de DUERP l'évaluation du niveau de risque résiduel. Il s'agit d'une étape **facultative** mais qui permet de définir l'impact des actions de prévention. Le niveau d'efficacité est dépendant du type d'actions mises en œuvre, la **priorité étant à donner aux actions techniques et organisationnelles**.

x 1	Aucune mesure de prévention mise en place
x 0.75	Des actions de prévention sont mises en place (technique, organisationnel ou humain) mais le niveau d'efficacité reste insuffisant
x 0.50	Des actions de prévention sont mises en place (technique, organisationnel ou humain) et leur efficacité permet de réduire partiellement la situation dangereuse ou l'exposition à celle-ci
x 0.25	Des actions de prévention sont mises en place (technique, organisationnel ou humain) et leur efficacité permet de réduire significativement la situation dangereuse ou l'exposition à celle-ci



Ce qui déterminera votre niveau de maîtrise de risque, c'est l'efficacité de vos actions de prévention.



Etape 5 : **Ré-évaluer les risques**

Votre Document Unique est finalisé ?
Ce n'est que le début d'une grande aventure !

L'AMÉLIORATION CONTINUE EST UN TRAVAIL DE FOND

Le DUERP est une démarche cyclique nécessitant des **mises à jour régulières**. La mise en place d'actions peut conduire à l'apparition de nouveaux risques dus à la mise en place de ces changements. A l'issue de ces actions, il est alors nécessaire d'enclencher une mise à jour de votre DUERP.

Quel délai pour la mise à jour ?

Les délais sont réglementés par décret. Tout dépend de la taille de l'entreprise :

Pour les entreprises de 11 salariés et plus	Pour les entreprises de moins de 11 salariés
Au moins chaque année	La mise à jour annuelle n'est pas obligatoire
Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés (modification de l'outillage, utilisation d'un nouveau produit potentiellement dangereux ou de l'organisation du travail...).	
Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (survenue d'accidents du travail, apparition de maladies professionnelles...).	



Un DUERP peut donc être mis à jour plusieurs fois sur une même année.

N'oubliez pas de transmettre chaque mise à jour de votre DUERP à votre Service de Prévention et de Santé au Travail.



CONCLUSION

Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels est un outil performant au service des entreprises et de leurs salariés. C'est la pièce maitresse de toute démarche de prévention des risques professionnels. Un travail de fond dont on se plait à voir la progression au fil des années.

Nous vous encourageons vivement à ne pas être seul dans cette démarche. Constituer un groupe de travail est incontournable. C'est même motivant et fédérateur.

Et puis il y a Horizon Santé Travail. Une équipe de spécialistes à disposition de nos adhérents pour toutes les questions de santé au travail. Poursuivons l'aventure du Document Unique ensemble.

Merci de votre lecture !



NOUS SOMMES À VOS CÔTÉS

Aider les employeurs à préserver la santé de leurs salariés, c'est notre mission. Les équipes d'Horizon Santé Travail vous accompagnent dans la maîtrise de vos risques professionnels.

Quelle que soit la taille de votre entreprise, nous sommes à vos côtés pour **vous informer** et **vous conseiller**, notamment pour établir un diagnostic personnalisé et mettre en place vos projets de prévention.

Votre médecin du travail est **votre conseiller privilégié** : son rôle va bien au-delà du suivi de santé de vos salariés. Entouré de son **équipe de spécialistes**, il vous accompagne au quotidien dans vos démarches de santé et sécurité au travail, et contribue à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans votre entreprise.

Infirmiers de Santé au Travail, assistantes médicales, préventeurs (ergonomes, psychologues du travail, ingénieurs hygiène sécurité environnement, assistantes de prévention), assistantes sociales, service prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), psychologues cliniciens...

Vous pouvez bénéficier de leur aide dans le cadre de votre cotisation : ne vous passez pas de leurs services.



NOS SERVICES INTÈGRENT LES GRANDES THÉMATIQUES DE PRÉVENTION EN ENTREPRISE



Métrologie

Bruit
Lumière
Température



Ergonomie

Études de poste
Travail sur écran
Aménagement des espaces de travail



Troubles Musculo-Squelettiques

Postures contraignantes
Manutention
Gestes répétitifs



Maintien en emploi

Aides au reclassement
Obligations juridiques
Travailleurs handicapés



Risques PsychoSociaux

Qualité de vie au travail
Mal-être au travail
Soutien psychologique



Accidents du travail

Arbre des causes
Chutes de plain-pied et de hauteur



Risques routiers

Etat des lieux
Organisation des déplacements
Alcool, drogues,
Somnolence au volant



Risques chimiques

Exposition
Pictogrammes
Equipements de Protection
Collective et Individuelle



Hygiène de vie

Travail de nuit / travail posté
Nutrition
Sommeil
Addictions



Sensibilisation
en entreprise



Webinaires et
ateliers d'information



Aide à l'élaboration
du Document Unique



Diagnostic et conseils
personnalisés

EXEMPLE DE TABLEAU GÉNÉRAL

INVENTAIRE DES RISQUES					EVALUATION			PRÉVENTION EXISTANTE			PRÉVENTION À METTRE EN OEUVRE							
Bloc principal													Bloc facultatif			Bloc principal		
Unité de travail	Risque	Descriptif de la situation de travail dangereuse et des conditions d'exposition	Dommages potentiels	Sexe	Gravité	Fréquence	Niveau de risque brut	Actions de prévention mises en place	Coefficient de correction	Niveau de risque résidu	Actions de prévention à programmer	Délai	Acteurs	Réalisation				
Administratif	Chute d'objets	Cartons lourds (10kg) rangés au-dessus des armoires, ces cartons contiennent des archives consultées une fois par semaine. Il y a un risque que le carton tombe sur la tête de la personne qui essaie de le prendre	Traumatisme sur la tête ou autre partie du corps	Homme	4	3		Les cartons sont munis de poignées pour en faciliter la prise	0.75	Priorité 1		Sortir les documents de leur carton et les ranger dans une armoire	2e trimestre 2023	Resp. d'équipe	25%			
Administratif	Travail sur écran	Manipulation intense de la souris et du clavier	TMS	Indifférent	3	4		Mise à disposition des collaborateurs d'un clavier compact à touches souples et d'une souris verticale	0.5	Priorité 2		Réflexion concernant l'alternance de tâches, Mise en place d'une sensibilisation travail sur écran	Courant 2023	RH	0%			
Accueil	Machines et outils dangereux	Utilisation d'un massico	Coupure	Femme	3	2		Massico sécurisé (lame roulante protégée par un carter de protection)	0.25	Priorité 3		Veiller à l'entretien du matériel	1e trimestre 2023	Services généraux	50%			

EXEMPLE DE TABLEAU RPS

INVENTAIRE DES RISQUES					EVALUATION			PRÉVENTION EXISTANTE		PRÉVENTION À METTRE EN ŒUVRE						
Bloc principal					Bloc principal					Bloc facultatif		Bloc principal				
Unité de travail	Facteurs de RPS	Sous-famille	Descriptif de la situation de travail dangereuse et des conditions d'exposition	Dommages potentiels	Sexe	Intensité	Chronicité	Niveau de risque brut	Actions de prévention mises en place	Coefficient de correction	Niveau de risque résidu	Actions de prévention à mettre en oeuvre	Délai	Acteurs	Réalisation	
Caissier	Intensité et complexité du travail	Interruptions dans le travail	Gestion de la polyvalence : interruption de tâches fréquentes pour pallier aux urgences (passage en caisse, mise en rayon, réception marchandises...)	Chute, risque d'erreurs, stress, violence interne	Indifférent	2	4		Formation des collaborateurs aux différents postes occupés et aux différents risques associés	0.5	Priorité 2	Adaptation du planning en fonction des pics d'activité connus	2e trimestre 2023	Resp. magasin	0%	
Caissier	Exigences émotionnelles	Tensions avec le public	Agression verbale lors du passage en caisse d'un client	Charge émotionnelle, stress, irritabilité	Indifférent	3	3		Formation à la gestion des comportements inadaptes des clients	0.75	Priorité 2	Gestion des temps d'attente en caisse, Mise en place de temps d'échanges entre les collaborateurs, Elaboration d'un protocole à suivre en cas d'agression, Mise en place d'un suivi (recueil, analyse, plan d'actions)	Courant 2023	Resp. magasin	50%	



Retrouvez les liens pour télécharger notre proposition de modèle à la page 7



www.horizonsantetravail.fr
contact@horizonsantetravail.fr

