POURQUOI PREND-ON DES RISQUES ?

La **prise de risques au travail est une réalité** à laquelle tous les agents peuvent être confrontés. Que ce soit en raison des exigences liées aux missions, des pressions temporelles ou des habitudes de travail, certains comportements peuvent conduire à des situations dangereuses, parfois involontaires. Il est essentiel de comprendre pourquoi ces risques sont pris. Cette fiche a pour objectif de fournir des clés de compréhension sur les facteurs qui peuvent mener à la prise de risques, afin d'améliorer la sécurité et la santé des agents dans leur environnement de travail.

1. Qu'est-ce qu'un risque ?

Dans un premier temps, il est important de différencier risque et danger qui sont souvent utiliser comme synonymes.

Risque **VS** **Danger**

Le risque, c'est l'éventualité de la rencontre entre un danger et une personne, un bien, et/ou un environnement, susceptible de faire subir des dommages et des préjudices à la personne exposée. Par exemple, tomber, glisser, se blesser sont des risques.

Le danger est la propriété interne d'un produit, d'un équipement, ou d'une situation susceptible de causer un dommage. C'est-à-dire, une caractéristique propre de l'objet. Par exemple, un trou, une plaque de verglas, un couteau, sont des dangers.

Les risques c'est la possibilité qu'un danger se réalise.

a. Concrètement dans le travail, comment cela se traduit-il ?

Prenons l'exemple d'accidents de travail dans les fiches « Ça n'arrive pas qu'aux autres » :

Situation	Danger	Risque
Utilisation d'une tronçonneuse pour tailler un arbuste : tronçonneuse **dérape et coupe l'agent à la base du pouce**	Tronçonneuse	Se couper
Tronçonnage à un mètre de hauteur d'un arbre tombé au sol : **en fin de coupe, la partie de l'arbre au sol se redresse et heurte l'agent, le faisant tomber**	Arbre tombé Éclat de bois Travail en hauteur	Chuter au sol Se couper Être heurté / écrasé

Dans chaque situation, identifier les dangers et risques permet d'anticiper et de mettre en place des mesures de protection adaptées.

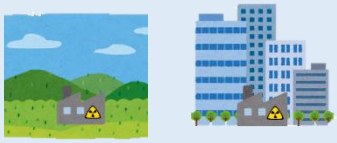
2. Pourquoi prend-on des risques ?

a. La balance bénéfice/risque

Il y a plusieurs raisons qui peuvent pousser un agent à prendre des risques, la principale est ce qu'on appelle la **balance bénéfice/risque** : le rapport entre le risque et le bénéfice que l'on perçoit d'une situation.

La **perception des risques** correspond aux opinions que les personnes expriment lorsqu'elles doivent, évaluer des technologies, substances ou activités plus ou moins risquées *(Slovic, 2000).*

Cette perception est individuelle et instinctive, donc propre à chacun. Plusieurs études réalisées à travers le monde ont mis en évidence que tous les humains s'appuient sur les mêmes critères pour percevoir un risque. Ils sont au nombre de trois :

Objet connu/inconnu	Peur ressentie	Nombre de personnes impactées
Une voiture est connue et donc perçue comme peu risquée, alors qu'un paramoteur est inconnu donc perçu comme beaucoup plus risqué.	Un doberman est un grand chien, ce qui peut faire peur, donc perçu comme risqué, alors qu'un chihuahua est un petit chien, ce qui ne fait pas peur, donc n'est pas perçu	Une usine en bord de ville peut impacter beaucoup de personnes, donc perçu comme risqué, alors qu'une usine en pleine campagne isolée impactera moins de personnes, donc perçu comme moins risqué.
		

Le **bénéfice perçu** correspond à ce **qu'on peut gagner à prendre un risque**. Il peut reposer sur des éléments pratiques, tels que la rapidité d'exécution ou l'absence d'alternative, mais il **repose bien souvent sur nos émotions**. Si une action nous procure du plaisir ou nous aide à éviter une émotion désagréable, elle nous semblera bénéfique, ce qui nous incitera à prendre le risque.

Le rapport entre le risque perçu et le bénéfice perçu est ce qui nous pousse à prendre des risques : par exemple, des agents qui ne portent pas leur protection auditive, parce qu'avec ils ont du mal à communiquer. Dans cette situation le risque de s'abimer les tympans est contrebalancé par le bénéfice de pouvoir communiquer avec leurs collègues.

Chacun aura un rapport bénéfice/risque différent, puisque notre personnalité joue un grand rôle dans notre perception.

Outre la balance bénéfice/risque, il existe plusieurs raisons qui peuvent nous pousser à prendre des risques.

Certaines de ces raisons sont **lies au contexte, à la situation et d'autres sont liées à la personne**.

b. Liés au contexte

- **Le conformisme**

Il correspond à l'idée de **reproduire ce que la majorité fait ou croit**. Ce phénomène peut expliquer la prise de risque, puisque quand des agents travail en équipe, ils peuvent facilement **être influencés par la pratique d'autres agents**, surtout lorsqu'ils sont nouveaux. Dans un atelier, si tout le monde utilise une machine sans respecter les consignes de sécurité, un nouvel arrivant peut suivre cet exemple pour éviter de ralentir le travail ou d'être critiqué.

- **La pression organisationnelle**

Elle joue un rôle clé dans la façon qu'ont les agents de percevoir et gérer les risques au travail. Lorsque cette **pression est mal gérée ou excessive, elle peut inciter les agents à adopter des comportements à risque pour répondre aux attentes.** Cette pression peut être dépendante de plusieurs facteurs : le manque de ressources, la pression pour respecter les délais, des objectifs trop ambitieux, etc. Par exemple, un agent manipule une charge lourde seul, parce qu'il doit finir dans les délais, il est seul et n'a pas le temps d'attendre que l'un de ses collègues arrive, il se met alors en danger pour répondre aux attentes.

- **Le manque de supervision**

Ce manque peut grandement influencer les comportements à risque des agents. Quand les agents **ne se sentent pas guidés, ils peuvent adopter des comportements imprudents, ignorer des protocoles de sécurité ou bien se conformer à des pratiques dangereuses.** Sans supervision, les agents peuvent se montrer moins vigilants, adopter des comportements plus risqués ou sous-estimer les risques qui sont associés à certaines tâches ou situations. Par exemple, des agents utilisent régulièrement les coupes-bordures sans lunettes de protection, mais ne sont jamais repris par leur supérieur, ils vont alors penser que les lunettes ne sont pas importantes, bien qu'ils prennent le risque de perdre un œil.

c. Liés à la personne

- **Le manque de formation**

Un manque de formation peut amener un agent à prendre des risques sans forcément s'en rendre compte. Sans formation un agent peut :

- ne pas connaitre les gestes ou les éléments de protection
- ne pas savoir quand ou comment les utiliser
- adopter des comportements dangereux

Par exemple, un agent doit placer une guirlande, sur la façade d'un bâtiment. Pour ce faire, il utilise une échelle, malheureusement elle glisse et l'agent se blesse. S'il avait été formé au travail en hauteur, il aurait pu mettre différentes actions plus sécuritaires en place (nacelle, travail en binôme, etc.).

- **Le stress et la fatigue**

Le stress et la fatigue sont des éléments qui peuvent engendrer une prise de risques. Lorsqu'un agent est stressé ou fatigué, il peut :

- prêter moins d'attention aux éléments qui l'entour
- avoir du mal à communiquer avec ses collègues parce qu'il plus irritable
- oublier les informations de sécurité
- être moins concentré ou distrait, et commettre des erreurs
- etc.

C'est pourquoi, il est **important de prendre en compte l'état de stress ou de fatigue des agents**, lors de la réparation des tâches ou lors de réalisation de tâches clés. Ainsi, si vous identifiez des « signaux faibles » (sautes d'humeur, isolement du groupe, moins attentif, oubli régulièrement des choses, etc.) il semble important de prendre en compte ces paramètres dans l'organisation du travail. Une fiche Psycho'ressources existe sur comment reconnaître un agent en souffrance.

A noter que si l'état de fatigue ou de stress perdure dans le temps, il est intéressant de questionner l'organisation avec un diagnostic des risques psychosociaux.

- **La personnalité**

La **prise de risque va varier en fonction de la personnalité :** Certains recherchent des sensations, donc vont avoir tendance à prendre plus de risques - d'autres vont préférer la prudence. Il est important en tant que responsables de prendre en compte cette différence interindividuelle, pour répartir les différentes missions ou pour communiquer les consignes de sécurité. S'adapter à l'agent est important pour s'assurer les meilleures conditions de travail et éviter les comportements à risques.

3. Comment agir pour réduire ces comportements ?

Pour éviter les conduites à risque, une communication adaptée sur la prévention est essentielle, notamment en **mettant à jour les informations** et supprimant celles qui sont obsolètes. Conserver des informations erronées peut semer le doute envers les autres consignes de prévention. Si un panneau « sol glissant » reste affiché alors que le sol ne l'est plus, les agents pourraient ne plus prêter attention à ce genre de panneau, alors que dans d'autres situations le sol est réellement glissant.

Il est important **d'entretenir les espaces d'informations** : nettoyer les panneaux d'affichage, changer les affiches lorsqu'elles sont abimées, etc.

Si l'espace d'informations est sale ou mal entretenu, son contenu peut être illisible et l'agent pourrait se dire que ces informations ne sont pas importantes puisqu'il ne peut pas les lire.

La prévention des risques passe aussi par la compréhension des règles de sécurité : il est important de bien expliquer **pourquoi ces règles** sont mises en place.

Si l'agent ne le comprend pas, il verra probablement plus de bénéfice à ne pas les appliquer, faisant ainsi basculer le rapport bénéfice/risque vers la prise de risque. Face à cette balance, il est aussi utile de questionner l'agent sur les bénéfices qu'il perçoit. Souvent un agent qui ne porte pas son EPI dira que c'est pour gagner du temps, on peut alors le chronométré lorsqu'il met son EPI et lorsqu'il ne le fait pas, cela permettrait à l'agent de se rendre compte qu'il ne gagne pas autant de temps que

Le **service Conseil en Organisation et Santé au Travail du CDG 68** est à votre écoute pour vous accompagner dans vos démarches.

Cette fiche a été créée par Analena FRUH,
Stagiaire en Master de Psychologie Sociale, Travail et Organisation