Institut National de Recherche et de Sécurité

L'essentiel sur

Les actions de prévention des risques professionnels

ED 6565

Brochure INRS élaborée par
A.-S. Valladeau et J. Lemarié

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'INRS, de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite. Il en est de même pour la traduction, l'adaptation ou la transformation, l'arrangement ou la reproduction, par un art ou un procédé quelconque (article L. 122-4 du code de la propriété intellectuelle).La violation des droits d'auteur constitue une contrefaçon punie d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 euros (article L. 335-2 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

© INRS, 2026.
Édition : Emmanuelle Chalaux (INRS) - Conception graphique : Julie&Gilles
Illustrations et mise en pages : Valérie Latchague (INRS)
Impression : Corlet

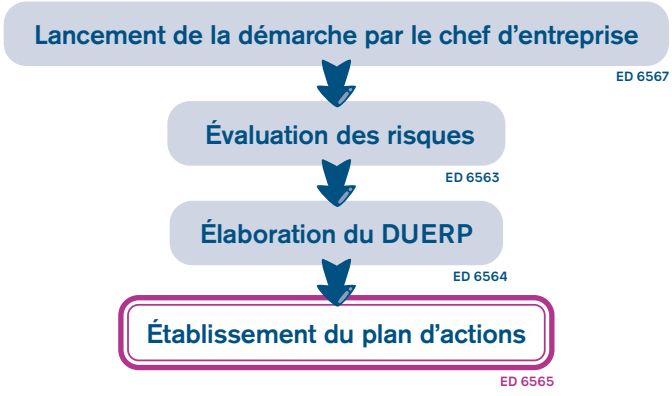
Comment prévenir les risques professionnels ?

Les risques résultent de l'exposition des travailleurs, du fait de leur activité professionnelle, à un danger ou à une situation dangereuse. Prévenir ces risques, autrement dit assurer la sécurité et préserver la santé et la sécurité des travailleurs, est une obligation de l'employeur prévue par la réglementation *(voir dépliant ED 6567)*.

Après s'être informé et formé sur le sujet, l'employeur qui décide d'engager son entreprise dans une démarche de prévention doit commencer par définir des objectifs en matière de santé et de sécurité.

Il doit ensuite évaluer les risques professionnels présents dans son entreprise *(voir brochure ED 6563)*, avec l'aide de différents acteurs internes ou externes, et retranscrire les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels *(voir brochure ED 6564)*.

Puis, sur la base de cette évaluation, l'employeur élabore un **plan d'actions de prévention**.



Comment choisir les actions de prévention ?

Une action de prévention doit s'appuyer sur les neuf principes généraux de prévention *(voir dépliant ED 6567)* et permettre de :

- supprimer ou réduire le danger ou la situation dangereuse ;
- et/ou supprimer ou réduire l'exposition des salariés (par exemple, la durée d'exposition ou le nombre de salariés exposés).

Pour choisir les actions les plus adaptées, l'employeur doit se poser les questions suivantes :

L'action envisagée est-elle conforme *a minima* aux obligations réglementaires ?

Si elle ne l'est pas, elle ne peut être retenue. Cependant, assurer la sécurité et préserver la santé au travail nécessitent souvent d'aller au-delà des exigences réglementaires.

L'action est-elle stable dans le temps ?

Les effets d'une action ne doivent pas disparaître avec le temps. En effet, certaines actions techniques, telles que la mise en place d'une protection matérielle amovible sur un équipement, ne sont pas stables car elles peuvent être ôtées lors du travail. Pour être pérenne, l'action doit faire partie intégrante de l'organisation et ne doit pas uniquement porter sur le travailleur.

Pour être stables, les actions d'information, de formation et de sensibilisation doivent être régulières et répétées. Elles participent à maintenir la culture de prévention.

L'action est-elle facilement intégrable au travail quotidien ?

L'action de prévention nécessite d'être intégrée à l'activité de travail et aux équipements de travail afin d'en limiter l'impact sur le travailleur (elle doit s'adapter à lui, et non l'inverse). Elle doit être comprise par les salariés pour qu'ils l'acceptent, et par l'encadrement, pour qu'ils la mettent en œuvre. Si une action de prévention entraîne une contrainte supplémentaire pour le travailleur, elle doit avoir du sens pour être acceptée. Dans le cas contraire (opération paraissant inutile à l'activité de travail, inconfort ou augmentation de la charge mentale, perte de temps…), elle tendra à être abandonnée plus ou moins rapidement. Le travailleur accepte d'autant mieux l'action de prévention qu'il a été associé à son choix.

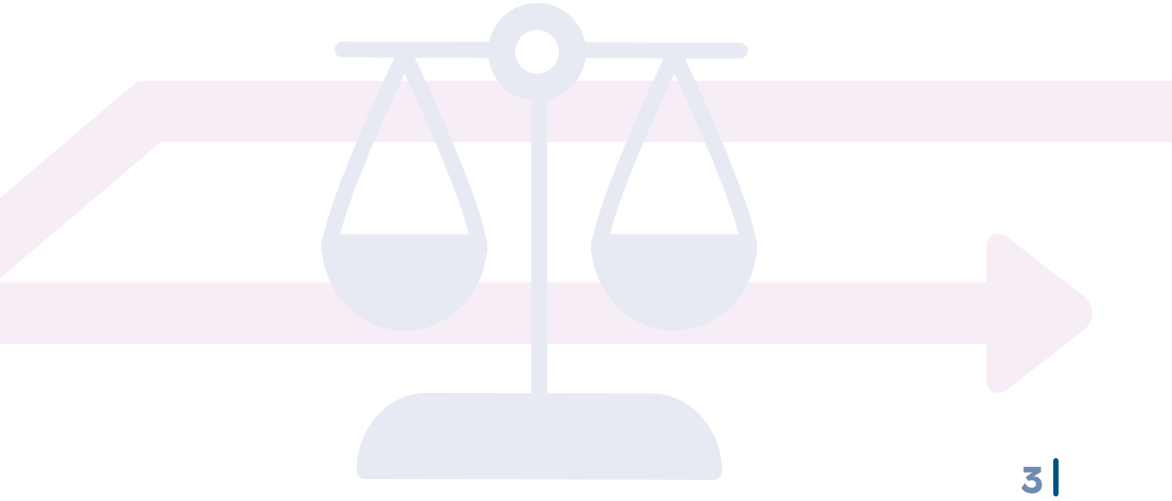
L'action entraîne-t-elle le déplacement du risque ou l'apparition de nouveaux risques ?

L'action envisagée ne doit :

- ni déplacer le risque : par exemple, la diminution de la hauteur d'une palette permet de l'alléger mais ne doit pas entraîner l'augmentation du nombre de palettes à manutentionner ;
- ni créer de nouveaux risques : par exemple, un solvant toxique non combustible est remplacé par un autre moins dangereux pour la santé qui ne doit pas être inflammable pour autant.

Quelle est l'étendue de l'action ?

Une action de prévention doit concerner le plus grand nombre de personnes possible. C'est par exemple le cas lorsque cette action influe sur la sécurité d'un grand nombre de postes de travail ou d'ateliers, ou qu'elle peut s'appliquer à un grand nombre d'entre eux.



Quels en sont les délais d'application, les coûts et les conditions de mise en œuvre ?

Le délai, le coût ou les moyens humains nécessaires à la mise en œuvre d'une action de prévention peuvent être importants. Dans ce cas, certaines actions moins contraignantes peuvent parfois être mises en place très rapidement de façon à répondre en urgence à un risque identifié. Pour autant, il ne faut pas oublier de construire sur le moyen terme une action plus systémique, plus durable et de plus grande portée.

Selon les réponses à ces questions, l'employeur stabilise et **valide le plan d'actions de prévention** (suivant la taille des entreprises, ce plan se nomme également « programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail » ou Papripact, voir p. 8).

Quels types d'actions mettre en œuvre ?

Les actions de prévention peuvent porter sur :

- la construction : isolation phonique d'une pièce, séparation par des murs coupe-feu d'une activité à risque d'incendie… ;
- l'organisation : modification du protocole de travail, changement des horaires de prise ou de fin de poste, emploi d'un salarié supplémentaire pour alléger la charge de travail… ;
- la technique : achat d'un nouveau matériel, remplacement de produits chimiques dangereux, fourniture d'équipements de protection individuelle… ;
- la formation : notamment celle des salariés à la compréhension des étiquettes de danger… ;
- l'information : affichage de nouvelles consignes de sécurité…

Quelques idées pour agir en prévention

- Écrire et diffuser une politique de prévention.
- Mettre en place un système de tutorat pour tout nouvel arrivant, permanent ou temporaire.
- Former les travailleurs et leur délivrer les habilitations (travaux d'ordre électrique) ou autorisations pour les tâches le nécessitant (permis de travaux, conduite de chariots, d'engins, de grues, travaux spécifiques…).
- Optimiser la maintenance des équipements.
- Diminuer les nuisances dans l'atelier (sonores, chimiques, lumineuses…).
- Faciliter les remontées d'information et leur traitement.
- Analyser les accidents et traiter leurs causes.
- Afficher des fiches de poste au poste de travail.
- Sensibiliser les nouveaux embauchés aux risques professionnels.
- Installer un bouton d'alerte au bureau des personnes recevant du public.
- Faire de la veille pour acheter des équipements moins lourds.
- Proposer des aides à la manutention manuelle.

Toutes les actions ne peuvent pas forcément être mises en œuvre simultanément. Il convient donc de les prioriser en déterminant, pour chaque risque, les plus urgentes. Cette priorisation s'effectue sur la base de l'évaluation des risques. En pratique, cela consiste à établir un calendrier précisant l'échéance de chaque action avec la désignation d'un responsable.

Comment suivre les actions et évaluer les résultats ?

Une fois les actions de prévention mises en œuvre, il est important de réaliser :

- un suivi qui consiste à contrôler et vérifier que les actions ont bien été réalisées dans les délais prévus ;
- une évaluation qui permet de mesurer leur efficacité dans le temps et l'adéquation entre les objectifs visés et les résultats obtenus à la suite de leur mise en œuvre.

Le suivi des actions

Pour réaliser ce suivi, voici quelques exemples d'indicateurs utiles :

- Les actions de prévention engagées ont-elles été réalisées ?
- Quel est le nombre d'actions réalisées versus le nombre d'actions planifiées ?
- Quel est le nombre d'échéances tenues ?
- Quel type d'action a été le plus efficace (constructive, organisationnelle, technique, formative, informative…) ? ou le mieux reçu ?
- Quelle a été la portée de l'action ?
- L'action est-elle provisoire ou pérenne ?
- Combien de salariés ont été formés ?
- Combien de travailleurs ont été soustraits au risque ?

L'évaluation des résultats

La compilation de données quantitatives et qualitatives offre à l'employeur la possibilité de réaliser un bilan des actions menées.

Exemple de plan d'actions avec indicateurs de résultats

Plan d'actions de prévention annuel 2025-2026					
Action	**Responsable**	**Date d'échéance**	**Conditions d'exécution**	**Coût**	**Indicateurs de résultats**
Formation du personnel à la manipulation des extincteurs	Responsable QSE	Décembre 2025	• Prendre contact avec un organisme extérieur. • Prévoir plusieurs groupes. • Faire venir sur site un véhicule de mise en situation.	10 000 €	Nombre de personnes formées en 2025 par rapport à l'objectif fixé
Encoffrement de la presse plieuse	Responsable maintenance	Octobre 2025	• Prendre contact auprès du fabricant. • Rechercher les matériaux. • Les faire poser par une société spécialisée.	50 000 €	Diminution de l'émission sonore de 10 dB



Le Code du travail prévoit que les actions de prévention doivent être identifiées par écrit, sous une forme qui diffère selon l'effectif de l'entreprise :

- moins de 50 salariés : liste d'actions de prévention ;
- à partir de 50 salariés : programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) dont le contenu est précisé par les textes réglementaires.

Le Papripact doit :

- fixer la liste détaillée des actions devant être menées au cours de l'année à venir, y compris les actions de prévention des effets de l'exposition aux facteurs dits « de pénibilité » (travail de nuit, travail sous températures extrêmes…) ;
- préciser, pour chaque action :
  - ➜ ses conditions de réalisation,
  Exemples : entretiens avec des salariés (pour la prévention des risques psychosociaux), mise à disposition d'un diable ou de chariots (pour la prévention des troubles musculosquelettiques liés au port de charges)…
  - ➜ des indicateurs de résultat,
  Exemples : relevé de mesures, réalisation de l'analyse acoustique (pour le bruit), nombre de salariés avec qui la direction des ressources humaines s'est entretenue…
  - ➜ l'estimation de son coût ;
  Exemples : coût du changement d'une porte, de l'insonorisation d'une pièce...
- identifier les ressources humaines de l'entreprise pouvant être mobilisées (salarié compétent, DRH, médecin du travail)… ;
- proposer un calendrier de mise en œuvre.

Bien que formellement distinct du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), le Papripact en découle. Les résultats de l'évaluation des risques doivent permettre de définir des actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés et en particulier dans les très petites entreprises, les modalités de définition du plan d'actions de prévention sont adaptées aux enjeux et aux moyens internes de ces entreprises. Si ces dernières sont dispensées de l'obligation formelle d'établir un programme annuel de prévention, elles doivent cependant établir la liste de ces actions et la consigner dans le DUERP *(voir brochure ED 6564)*.

La mise à jour du Papripact pour les entreprises d'au moins 50 salariés ou de la liste des actions de prévention pour les entreprises de moins de 50 salariés doit être réalisée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire.

Pour aller plus loin

Consultables sur www.inrs.fr

- Dossier web « Mettre en œuvre la prévention »
- Dépliant *La prévention des risques professionnels,* ED 6567
- *L'essentiel sur… L'évaluation des risques professionnels,* ED 6563
- *L'essentiel sur… Le document unique d'évaluation des risques professionnels,* ED 6564
- Collection « Fiches Solutions de prévention »

Cette brochure vous donne les clés pour vous aider à déterminer et mettre en œuvre les actions de prévention les plus pertinentes et les plus adaptées à votre entreprise, à suivre leur réalisation et à évaluer leur impact réel. Elle s'inscrit dans une série de documents sur la démarche de prévention (ED 6563, ED 6564 et ED 6565).

L'objectif de cette collection est de vous donner les clés pour construire une démarche de prévention des risques professionnels.

Institut national de recherche et de sécurité
pour la prévention des accidents du travail
et des maladies professionnelles
65, boulevard Richard-Lenoir 75011 Paris
Tél. 01 40 44 30 00 ▪ info@inrs.fr

Édition INRS ED 6565
1re édition | octobre 2026 | 3 000 ex.
ISBN 978-2-7389-3061-3

L'INRS est financé par la Sécurité sociale
Assurance maladie / Risques professionnels

www.inrs.fr