

Evaluation de la méthode DEPARIS dans le cadre d'un projet de réorganisation

SCHIETECATTE A.¹, MALCHAIRE J.²

¹ *CESI Prévention et Protection*

² *Unité Hygiène et Physiologie du Travail, Université catholique de Louvain
Clos Chapelle aux Champs, 3038, 1200 Bruxelles*

RÉSUMÉ

La méthode de dépistage participatif des risques Déparis a été utilisée dans le contexte d'un transfert et d'une réorganisation de 36 laboratoires de biochimie en 11 unités. 11 réunions d'une durée de 2 heures furent organisées avec, en moyenne, 4 personnes (au total 48) des unités appelées à être regroupées. 14 d'entre elles furent recontactées pour évaluer l'impact que ces opérations avait eu. 144 recommandations furent formulées au total se rapportant plutôt aux situations existantes.

De cette expérience, des enseignements ont été retirés pour une utilisation plus efficace de la méthode Déparis dans le cadre d'une réorganisation. Les modifications permettent de diriger le regard des participants vers l'avenir et de définir, à partir de leur expérience de vie actuelle, ce qu'il y a lieu de garder et d'assurer dans la situation future.

Mots clés : conception, transformation, dépistage des risques

SAMENVATTING

De participatieve opsporingsmethode van de Déparis risico's werd gebruikt in samenhang met een verplaatsing en een reorganisatie van 36 biochemische laboratoria in 11 eenheden. 11 vergaderingen van elk 2 uur werden gepland met, voor elk van hen, een 4-tal personen (48 in totaal) met de eenheden die samengevoegd zouden worden. 14 onder hen werden opnieuw gecontacteerd om de impact in te schatten die deze verrichtingen hadden teweeg gebracht.

In totaal werden 144 aanbevelingen uitgevoerd die in verband staan met bestaande situaties.

Uit deze kennis werd besloten voor een meer doeltreffend gebruik van de Déparis methode in het kader van een reorganisatie. De wijzigingen laten toe de aandacht van de deelnemers te richten naar de toekomst en, vanuit hun huidige ervaring, te bepalen wat er moet blijven en wat moet worden veilig gesteld in toekomstige situaties.

Trefwoorden: conceptie, reorganisatie, opsporen van risico's

SUMMARY

The method for the participatory risk screening (Déparis) was applied in the context of the transfer and the reorganisation of 36 laboratories in 11 units. 11 2-hour meetings were organized with in average 4 persons (total 48) from the units that will be grouped. 14 were contacted 6 months later to analyse the impact of these meetings. A total of 144 recommendations were formulated relative to the existing situations.

From this experience, some lessons were derived for a more effective use of the Déparis method in the context of a reorganisation. The modifications make it possible to aim the discussions towards the future situation, defining, based on the present experience, what has to be kept and what must be provided.

Key words: conception, reorganisation, detection of risks

INTRODUCTION

Il est classique de comparer, voire d'opposer, ergonomie de correction et ergonomie de conception et cette dernière paraît bien plus noble: il est en effet préférable et moins cher d'éviter les risques que de les supprimer ou les réduire par la suite.

Dans cette ergonomie de conception, une distinction doit cependant être faite entre la véritable conception de nouvelles situations de travail à partir de zéro et la réorganisation ou restructuration de situations de travail existantes. Ce dernier cas de figure fait partie du quotidien de tous les préventeurs et la frontière avec l'ergonomie de correction n'est pas toujours nette.

C'est cette "ergonomie de transformation" que le présent article souhaite aborder.

Au contraire de l'ergonomie de conception réelle, les travailleurs sont ici connus et réalisent des tâches qui certes vont évoluer, mais dont les principes sont connus. Il est dès lors possible d'utiliser les mêmes méthodes participatives que lorsqu'il s'agit de corriger ou d'optimiser les situations existantes. Le but est de jouir des connaissances de ces travailleurs et de les impliquer dans le processus de changement afin d'arriver à un état optimal de santé, sécurité et bien-être physique, humain et économique.

L'objectif du présent article est de déterminer comment fonctionne et comment doit être modifiée cette approche participative – et en particulier la méthode Déparis – dans le cas d'une restructuration.

Ces points ont été examinés à l'occasion de la réorganisation générale de laboratoires cliniques d'un hôpital important.

DESCRIPTION DE LA DEMANDE ET DE SON CONTEXTE

La demande concrète de l'entreprise fut que le service gestion des risques du Service Externe de Prévention et Protection (S.E.P.P.) participe à la conception des nouveaux locaux en construction, l'aide dans la réorganisation complète des services afin d'éviter certaines erreurs présentes dans les conditions de travail actuelles et fasse en sorte que les changements tant géographiques qu'organisationnels puissent se faire dans les meilleures conditions de santé, de sécurité, de bien-être et d'efficacité.

La réorganisation concerne essentiellement 36 laboratoires (chimie et biologie), actuellement dispersés dans différents bâtiments et se trouvant sous la direction soit de l'hôpital soit de l'université. Ils seront regroupés dans une tour de 6 étages en 11 entités, ce qui implique la fusion de plusieurs laboratoires actuels.

La composition des 11 nouvelles entités ainsi que la structure du bâtiment étaient décidées déjà, illustrant une fois encore l'arrivée tardive de l'ergonomie dans le projet.

METHODOLOGIE

La méthode Déparis, Dépistage participatif des risques (Malchaire, 2002) a été proposée à l'entreprise afin de déterminer ce qui, dans la situation actuelle, est satisfaisant, ce qui ne l'est pas et, le cas échéant, les améliorations à apporter et, de là, les conditions à assurer dans la nouvelle organisation.

La méthode devait, comme dans tous les cas, être adaptée en fonction du secteur de travail.

Ces adaptations furent réalisées par les conseillers en prévention du SEPP. Elles furent ensuite revues par les conseillers internes et le médecin du travail. Cette adaptation ne présenta aucune difficulté majeure et porta sur le contenu des rubriques et le vocabulaire plus que sur la nature des rubriques elles-mêmes. Seule la rubrique 14, consacrée aux vibrations fut supprimée car sans objet. Le problème spécialisé des radiations ionisantes fut brièvement abordé sous la rubrique consacrée aux risques biologiques et chimiques.

Présentation de la démarche au personnel

Après que la direction ait donné son accord de principe, le groupe de travail interne chargé du projet ainsi que les représentants des travailleurs furent réunis. Le conseiller en prévention du SEPP leur exposa le projet ainsi que la méthode Déparis. La discussion porta sur la pertinence de la méthode par rapport aux objectifs, sur l'adaptation de

l'outil, sur la manière en pratique de présenter la démarche au personnel, sur la planification des réunions et sur la composition des groupes.

La démarche fut ensuite présentée par le même préventeur au personnel de chaque laboratoire à l'occasion de la réunion mensuelle sur les problèmes de travail propres à ce laboratoire. La procédure de désignation des représentants et les modalités pratiques de lieux et dates furent définies.

En vue de ces réunions, deux préventeurs du SEPP et le conseiller interne visitèrent en détail les laboratoires. Une copie de la méthode "Déparis laboratoire" adaptée fut remise à la personne désignée comme représentante, l'invitant à la parcourir et éventuellement en parler avec ses collègues.

De nombreuses photos des situations de travail furent prises dans le but d'illustrer si nécessaire certains points lors des réunions.

Les réunions Déparis

Une réunion Déparis fut organisée pour chaque étage dans la future organisation (11 au total) et non par laboratoire existant. Elles permirent de regrouper en moyenne 4 personnes de services différents, appelées par la suite à travailler ensemble. Chaque réunion fut pilotée par un préventeur, un second prenant note. La durée de 2 heures put être respectée.

La discussion suivit la démarche préconisée par la méthode Déparis : pour chaque rubrique, furent discutés et notés ce qui paraissait satisfaisant et ce qui l'était moins, de même que toutes les suggestions pour les nouvelles installations.

La synthèse des résultats fut présentée au comité de prévention et protection au travail ainsi qu'envoyée à chaque participant.

Evaluation de la démarche

Un participant au moins de chaque réunion fut recontacté 6 mois après la réunion. Le choix se porta sur les personnes des laboratoires actuels avec le plus de personnel qui avait paru représenter le mieux leurs collègues.

Lors d'un contact téléphonique d'une quinzaine de minutes, il leur fut demandé, sur base d'un questionnaire ouvert :

- L'avis général des participants à trois moments de la démarche : lors de la préparation, lors de la réunion et au sortir de la réunion
- L'impact qu'avait eu ou non ces réunions sur leurs situations actuelles de travail
- Leur opinion quant à l'intérêt de répéter la démarche une fois le transfert réalisé dans le nouveau bâtiment

RESULTATS

144 améliorations ont été proposées au cours des 11 réunions. Elles sont dans l'ensemble assez spécifiques

puisque la plupart (119) concernent moins de 4 groupes et 11 seulement plus de 6 groupes.

Ces suggestions concernaient principalement les outils et moyens directs de travail (39), les facteurs physiques d'ambiance (37) et les aspects psycho-organisationnels (25)

77 étaient liées à l'achat ou la rénovation du matériel et 37 à des modifications de procédures ou d'informations.

Le recueil ultérieur d'informations sur le "vécu" de l'expérience donna les informations suivantes :

- Toutes les personnes concernées apprécièrent la démarche parce qu'elle était centrée sur leur travail et leur donnait l'occasion de s'exprimer
- Les représentants furent choisis en fonction de leur connaissance approfondie du travail ou parce qu'ils avaient montré un intérêt particulier pour les conditions de travail. 4 seulement sur les 14 interrogées furent désignées d'office par le responsable local, suite, dans 3 cas, au désintérêt des collègues.
- 10 représentants avaient pu discuter de la réunion au préalable avec leurs collègues et 9 avaient reçu des remarques particulières
- Le choix de réunions en fonction des futures entités fut particulièrement apprécié parce qu'il permettait, à la fois, le contact avec les futurs collègues, les discussions sur des problématiques communes, l'échange d'expériences professionnelles et la proposition de solutions concrètes.
- Les différentes rubriques de la méthode Déparis adaptée ont paru couvrir les problèmes de manière exhaustive.
- Les réunions furent également appréciées pour leur durée et par la présence du conseiller en prévention interne et du médecin du travail, qui apportèrent des compléments d'information sur le nouveau projet et sur des aspects de sécurité mal connus.
- La majorité disent avoir parlé au nom de leur service sauf, peut-être, en ce qui concerne les facteurs psychosociaux.
- Les 14 personnes disent avoir discuté de la réunion avec leurs collègues de travail, pour les informer du déroulement de la réunion, mais aussi, dans 8 cas, pour discuter des conclusions et des solutions proposées et, dans 3 cas, discuter des pratiques des laboratoires avec lesquels ils seront regroupés.
- Cependant, 10 personnes se disent déçues par le manque de suivi accordé par la direction : seuls 2 laboratoires modifièrent certains aspects de leur situation de travail (l'éclairage pour l'un et l'utilisation de l'espace pour l'autre).
- Une seule estime que la réunion a permis d'entrer en contact de manière significative avec les futurs collègues.
- Aucune n'a utilisé l'outil Déparis depuis.
- 3 seulement estiment qu'il est inutile de répéter l'expérience vu le manque de suivi général et l'incertitude du projet. Les 11 autres souhaitent qu'elle soit reconduite après le déménagement, et, pour 7 d'entre elles, avant ce

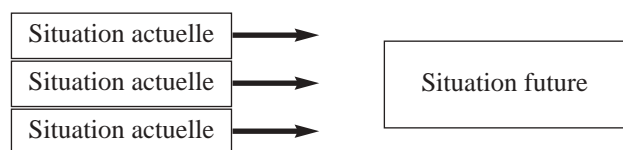
déménagement dans la tour. Les raisons invoquées pour cette répétition sont que le projet a évolué et que, par ailleurs, les réunions avaient abordé de nombreux aspects, mais sans dégager de priorité : une seconde série de réunions permettrait d'identifier les aspects les plus importants.

CONCLUSIONS DE L'UTILISATION DE LA METHODE DEPARIS

Au cours des réunions Déparis, de nombreuses recommandations ont été formulées. Il s'agit pour la plupart, de recommandations de détails relatives à des aspects matériels plutôt qu'à l'organisation, et partant de la situation vécue par chacun comme l'illustre le simple graphique de la figure 1. Ainsi, certains problèmes, importants pour tous, n'étaient abordés que par ceux qui les rencontraient dans leur vécu actuel.

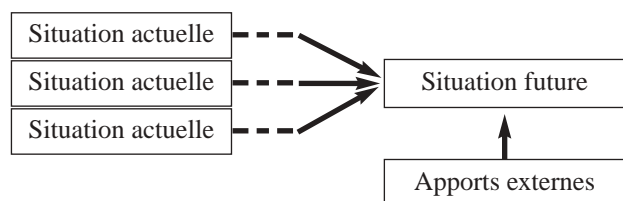
On comprend dès lors que les recommandations sont restées peu concrètes et n'ont pas permis de dégager l'essentiel de l'accessoire, le général du particulier.

Figure 1 : Attitude des participants lors de l'utilisation de la méthode Déparis dans un contexte de correction



Dans un but de conception, au contraire, la discussion est à focaliser sur ce qui devrait être, que cela existe déjà et soit à garder, ou que cela fasse défaut dans la situation actuelle et soit à assurer. Le graphique suivant schématise cette attitude :

Figure 2 : Attitude idéale des participants lors de l'utilisation de la méthode Déparis dans un contexte de transformation



METHODE A UTILISER DANS UN PROJET DE TRANSFORMATION

La méthode paraît devoir répondre à un certain nombre de critères :

- Il s'agit de profiter de l'expérience des personnes qui vont vivre cette restructuration : la démarche doit donc être participative et centrée sur les personnes

- La méthode doit aborder le plus d'aspects possibles de la situation de travail
- Elle doit être utilisable directement par les travailleurs eux-mêmes ou leur encadrement direct, ce qui implique que
 - elle soit facile à comprendre
 - elle ne nécessite aucune connaissance spécialisée en santé au travail
 - elle ne prenne pas trop de temps
 - elle soit centrée sur la connaissance intime des situations de travail
 - elle ne requière aucun mesurage spécialisé.
- La méthode doit chercher à définir les conditions idéales de travail et non pas se contenter de relever les dysfonctionnements
- Elle doit éviter les échelles de cotation

La méthode Déparis répond à ces critères.

Par contre la méthode Déparis, dans son contexte de correction, cherche à aboutir à un plan d'action à court, moyen et long terme et s'inscrit en tant que premier niveau de la stratégie de prévention SOBANE (Malchaire, 2002)

Une fois le déménagement effectué, il doit être prévu de suivre la stratégie SOBANE et d'approfondir, dans la mesure des besoins, l'étude des situations de travail par les niveaux d'Observation, d'Analyse et d'Expertise, en débutant par un nouveau Dépistage. A ce stade de planification de la restructuration, on ne se situe cependant pas dans ce contexte de Dépistage, aucun plan ne doit être établi, il n'est pas nécessaire de décider qui fait quoi et quand, ni de considérer l'impact financier de telle ou telle mesure d'amélioration. Il ne s'agit pas également de savoir si le personnel est plus ou moins satisfait de ses conditions de vie au travail, mais plutôt de déterminer ce qu'il considère comme le plus essentiel pour assurer, à l'avenir, cette satisfaction, ce bien-être et la productivité.

La procédure d'utilisation et le contenu de la méthode Déparis doivent donc subir quelques aménagements.

CONCEPTION DE DEPARIS DANS UN CONTEXTE DE REORGANISATION

1. La composition des groupes

Les groupes de discussion sont à constituer sur base du regroupement ultérieur, afin d'amener les personnes appelées par la suite à partager les mêmes espaces, lieux, installations à se connaître et à discuter de leur futur cadre de travail commun.

2. Le moment

Un des problèmes majeurs survenant dans l'utilisation de la méthode Déparis à des fins de réorganisation réside dans le fait que les participants prennent leur situation actuelle comme situation de référence et que de vraies/fausses informations ont circulé au sujet de la nouvelle implanta-

tion. Ainsi, un laboratoire actuellement au même étage avec vue vers l'extérieur et qui sait qu'il sera dorénavant en sous-sol dans des locaux aveugles, risque de concentrer une majeure partie de sa discussion sur ce point.

Dans tout projet de réorganisation, la démarche quelle qu'elle soit et, en particulier, Déparis, doit donc être utilisée avant toute décision concernant la nouvelle implantation.

3. Les lieux de la réunion

La méthode Déparis recommande de tenir la réunion à proximité de la situation de travail afin de pouvoir confronter directement à la réalité les solutions concrètes proposées.

Dans le cas d'une restructuration, ceci ne se peut puisque les nouvelles aires de travail n'existent pas et que les personnes regroupées viendront d'environnements éventuellement très différents. Dès lors, l'endroit de la réunion a peu d'importance pourvu qu'il corresponde à ce que connaissent les participants dans leur vie quotidienne.

Afin de pallier le fait que la réunion se passe dans un endroit neutre, il apparaît indispensable que, lors de la réunion, les différentes situations de travail puissent être illustrées par des photos concrétisant des cas particuliers. Les situations de travail existantes doivent donc être visitées au préalable par les conseillers en prévention encadrant l'étude et les problèmes principaux doivent être identifiés et photographiés de manière à supporter la discussion de groupe. Ceci n'est cependant possible que pour les aspects "visibles" de la situation de travail, et moins pour les problèmes organisationnels, relationnels et psychosociaux.

4. Le coordinateur

Dans le contexte d'une réorganisation, la méthode Déparis ne constitue qu'un des éléments parmi d'autres: une synthèse des recommandations des architectes, des services incendie, des services de santé au travail, des travailleurs... doit être réalisée afin d'aboutir à un projet commun optimal.

La méthode Déparis recommande un coordinateur local intéressé par les problèmes spécifiques à sa situation de travail. Dans le cas présent, l'étude doit de préférence être organisée pour tout le volet santé, sécurité et bien-être par une personne de référence, spécialisée dans ces domaines et possédant déjà une expérience certaine de la méthode en ergonomie de correction.

Les critères de sélection du coordinateur sont donc de connaître globalement toutes les situations de travail faisant l'objet du projet de réorganisation et d'être une personne de référence pour le groupe de travail associé au projet.

5. La nature des discussions

Le mode de réflexion doit être modifié de manière à déterminer, sur base de l'expérience actuelle, ce vers quoi il faut tendre. Il s'agit donc de dresser l'état des lieux, de savoir ce qui est satisfaisant, ce qui ne l'est pas, ce qu'il faut garder, ce qu'il faut changer et comment faire pour garder ou changer

cet aspect de la situation de travail. Ceci est possible dès lors que la réunion regroupe des personnes de différentes entités et un consensus général peut être atteint. C'est d'autant plus nécessaire que la synthèse est destinée, en finale, à un groupe de travail (architectes, sécurité...) ne connaissant que peu, voire pas du tout, les situations de travail de terrain.

La question à poser pour chaque item est dès lors "Quels sont les éléments concrets nécessaires pour que la situation de travail future soit optimale ?", de manière à amener les participants à ne pas se centrer sur la situation actuelle, mais à se projeter dans la situation à venir.

Il n'y a plus ici, comme lors de l'utilisation de la méthode Déparis dans le cadre et comme premier niveau de la stratégie SOBANE, la nécessité de faire la distinction entre les mesures concrètes proposées par les travailleurs et ce pour quoi l'assistance d'un conseiller en prévention est requise. A ce stade du projet en effet, il est logique de penser que tous les aspects de la situation de travail devront être reconsidérés et faire l'objet d'une étude complémentaire plus ou moins approfondie par une personne spécialisée, afin que la future situation de travail soit cohérente.

La méthode Déparis invite les participants à réfléchir au coût de ce qu'ils envisagent comme solutions et à qui va faire quoi et quand, pour améliorer la situation. Cette réflexion est intéressante dans le processus d'éducation à la prise en charge par les travailleurs de leurs conditions de vie, ainsi que pour en arriver, au terme de la méthode à l'établissement d'un plan d'action à court, moyen et long terme. La situation est tout autre dans un projet de conception et cette réflexion peut être omise.

6. Le jugement global

Les jugements globaux ont été dans la plupart des cas biaisés pour différentes raisons :

- Dans la logique de la méthode Déparis, le jugement porte sur la satisfaction par rapport à la situation

actuelle : dès lors, un aspect posant problème (par exemple, l'éclairage) pour un laboratoire devenait pour lui prioritaire, alors qu'il était à peine relevé par un autre où la situation était à cet égard a priori satisfaisante.

- Certaines rumeurs ayant circulé à défaut d'une information correcte, certains se basèrent sur ce qu'ils craignaient plutôt que ce qu'ils souhaitaient : ainsi, le bruit tout à fait acceptable actuellement devenait à améliorer "en priorité" parce qu'il avait été dit que les activités se dérouleraient dorénavant en open-space. Ceci souligne à nouveau combien le moment de l'application de la méthode dans le cadre du projet de réorganisation et une information non ambiguë sont critiques.

Les jugements formulés ne paraissent dès lors pas pouvoir servir à déterminer ce qui doit être prioritaire dans un contexte de transformation.

La question doit être à nouveau revue selon "Cet aspect vous apparaît-il comme peu, moyen ou très important pour que les situations de travail futures soient les meilleures ?" et l'échelle de jugement peut être la suivante :

- ☆☆☆ Élément primordial à prendre en considération
- ☆☆ Élément important, à prendre en compte si possible
- ☆ Élément secondaire, à ne prendre en compte qu'une fois les autres éléments adoptés.

Ce jugement est à porter non globalement par rubrique, mais pour chaque item de ces rubriques.

7. Synthèse globale des adaptations

Les tableaux 1 et 2 comparent les résultats obtenus par l'application de la méthode originelle et de la méthode adaptée au contexte de transformation.

Ils mettent clairement en évidence les différences d'optique et de portée des résultats.

Tableau 1 : Résultats de l'application de la méthode Déparis originelle


Les aires de travail	
Que peut-on faire de concret pour améliorer la situation ?	
<ul style="list-style-type: none"> • Microbiologie : Manque de place, encombrement surcharge de personne (on ne tient jamais compte du nombre de stagiaires) <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir un espace de travail plus grand - Prendre en compte le nombre de stagiaires potentiels - Scinder les aires administratives et laboratoires 	
<ul style="list-style-type: none"> • Virologie : Beaucoup de poussières dans les locaux. Le nettoyage à la cire n'est pas adéquat (la poussière est figée dans le sol). On doit tout désinfecter après. Seuls les sols sont entretenus, manque de temps chez le personnel labo pour nettoyer tables éviers, etc. <ul style="list-style-type: none"> - Prévoir un autre revêtement de sol - Mieux former le personnel de nettoyage aux caractéristiques des labos 	
Aspects à étudier plus en détails: Séparation admin / labo pour l'agrément / Surface de travail / nettoyage	

Tableau 2 : Type de résultats pouvant être obtenus après adaptation

Les aires de travail	
Eléments à prendre en considération pour que la situation future soit optimale ?	Priorité
Avoir un nombre de postes de travail supérieur au nombre de travailleurs afin de pouvoir accueillir des stagiaires sans surcharger les postes existants.	☆☆☆
Disposer d'un revêtement de sol pouvant être nettoyé à l'eau et désinfecté aisément.	☆☆☆
Prévoir un espace de travail destiné aux activités de laboratoire et un autre destiné aux activités administratives. Ils devraient idéalement être séparés par une cloison.	☆☆
Disposer d'un local d'archive et d'un secrétariat propre	☆☆
Donner au personnel de nettoyage une formation spécifique pour le nettoyage de laboratoires.	☆

CONCLUSION

La conception de nouvelles situations de travail pose des problèmes ergonomiques souvent très difficiles à résoudre.

Dans le cas présent, il s'agit plutôt d'une ergonomie de "transformation": des situations de travail et un personnel vont évoluer vers un autre environnement physique, technique, organisationnel, pour l'exécution des mêmes opérations qu'actuellement.

Aux yeux du conseiller en prévention, qu'il soit ergonome ou non, ce personnel doit être un acteur essentiel de cette évolution: lui seul vivra au quotidien les situations qui vont être créées, lui seul connaît comment le travail est réellement effectué et ce qui, à chaque instant, le rend plus facile et plus efficace.

La consultation de ce personnel est dès lors non seulement intéressante, mais nécessaire, pour rendre la transition la plus harmonieuse possible mais aussi pour assurer le fonctionnement idéal des nouvelles structures.

La méthode Déparis permet et organise cette participation.

Dans un contexte de réorganisation, elle doit cependant être adaptée de manière à se projeter de l'existant vers le futur. Les conditions et modifications les plus importantes peuvent être résumées comme suit:

- La méthode doit être utilisée très tôt et idéalement avant toute décision concernant la nouvelle implantation.

- Si ce n'est pas le cas, l'information donnée aux personnes doit être complète, claire et non ambiguë de manière à ne laisser subsister aucune rumeur ou suspicion.
- La discussion doit être organisée entre les personnes qui seront appelées à vivre les mêmes situations de travail, afin de les faire entrer en contact et les amener à réfléchir ensemble sur leurs conditions communes futures de vie.
- Les discussions doivent suivre le même schéma que dans une application traditionnelle de la méthode Déparis, cherchant cependant de façon prospective ce qu'il convient d'assurer dans la situation future et avec quelle priorité.
- Les aspects coûts, qui fait quoi et degré de satisfaction actuel de la méthode Déparis initiale sont donc à retirer.

REFERENCES

- Malchaire J., Stratégie générale de gestion des risques professionnels. Illustration dans le cas des ambiances thermiques au travail. Cahiers de Notes Documentaires, INRS. N° 186 - 1er trimestre, 2002.
- Malchaire J., Dépistage participatif des risques dans une situation - Méthode DEPARIS. Médecine du Travail et Ergonomie. XXXIX, n° 4, 149-167, 2002.