

Gestion des risques Gestion du bien-être Gestion intégrée

J. Malchaire
Feu - Unité Hygiène et Physiologie du travail
Université catholique de Louvain

MDTR 12-12-08

1

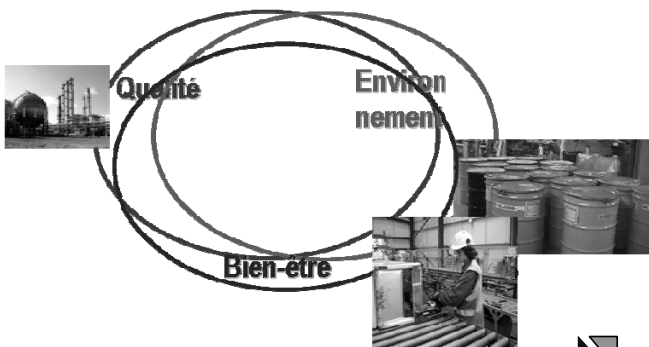
Plan

- Mon objectif
- L'intervention "classique": bilan
- Une nouvelle approche des problèmes de santé - sécurité
 - L'évaluation des risques
 - La prévention des risques
- Une nouvelle approche au niveau de l'entreprise
 - La gestion intégrée des risques au niveau de l'entreprise

MDTR 12-12-08

2

Mon objectif Intérêt – nécessité d'un Système de Management Intégré (SMI)



MDTR 12-12-08

3

Objectif

- Placer la santé-sécurité dans le contexte de la gestion intégrée (QSE: Qualité, Sécurité, Environnement)
- Pénétrer le système de fonctionnement de l'entreprise
- Utiliser ses principes de rentabilité

Pour mieux atteindre l'objectif du bien-être des individus qui y travaillent

MDTR 12-12-08

4

Procédure classique de traitement des problèmes de sécurité – santé au travail

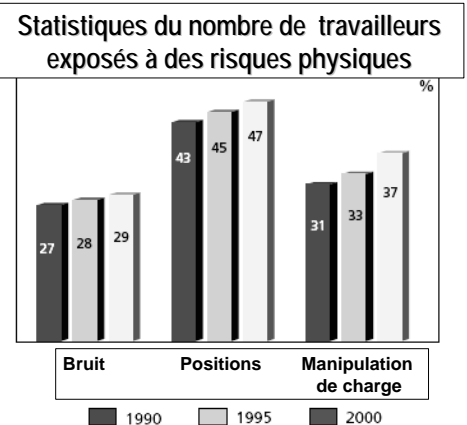
1. Découverte du problème
2. Intervention d'un "spécialiste"
 - Mesurages ponctuels
 - Comparaison avec les valeurs limites
 - Propositions d'amélioration assez générales (EPI, formation...)
 - Rapport complet de 5-20 pages avec méthodologie, méthodes de mesurages, résultats et propositions
3. Lecture du rapport par l'employeur ?
4. Action ou non ?

MDTR 12-12-08

5

Succès ?

Enquête européenne tous les 5 ans sur les perceptions des conditions de travail



MDTR 12-12-08

6

Maintenant

- Davantage de problèmes musculosquelettiques
- Davantage de stress (*davantage d'intérêt pour le stress au travail*)
- Davantage d'insatisfaction (*davantage d'intérêt pour l'insatisfaction dans le travail*)

Problèmes de nature multifactorielle

Impliquant personnellement les travailleurs

Aucune valeur limite

→ Nécessité d'une analyse plus générale en couvrant l'ensemble de la situation du travail

→ Considérer non seulement les accidents et les MP mais la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Changer d'approche !

MDTR 12-12-08

7

Evaluation des risques

VS

Prévention des risques

MDTR 12-12-08

8

Facteurs de risque

- Tous les facteurs de la situation de travail qui peuvent interférer avec la santé, la sécurité, le bien-être des travailleurs, relatifs à :

- La sécurité : (*danger*)
 - Accidents : travail en hauteur, sol dénivelé, couteau, électricité...
- La santé : (*ennui, danger*)
 - Maladies professionnelles : bruit, solvants, éclairage, manipulation de charge
- Le bien-être : (*ni danger, ni ennui*)
 - Confort, développement personnel, stress, travail nocturne, autonomie, relations...

~~Dangers, nuisances~~

MDTR 12-12-08

9

Risque :

Probabilité

d'un effet d'une certaine Gravité en tenant compte de

- l'Exposition au facteur de risque
- et des Circonstances d'exposition

Probabilité

de me casser une jambe # entorse

- en tenant compte du fait que
- je travaille pendant 2h sur escalier à 3m de hauteur
- et l'escalier n'est pas stable

3 composantes

$$R = E_x * C_i * G_r$$

MDTR 12-12-08

10

L'évaluation des risques

MDTR 12-12-08

11

L'évaluation des risques?

SLOGANS:

- "Analyser vos risques! Vous serez gagnants"
- "L'évaluation des risques est l'étape préliminaire indispensable à la prévention"
- "L'évaluation des risques
Le garant de lieux de travail sains"
- "Évaluer pour prévenir
Comprendre pour agir"
- "... L'évaluation des risques professionnels constitue l'un des principaux leviers de progrès dans l'entreprise. ..."

- N^{bre} d'articles 'évaluation' >>> 'prévention'
- N^{bre} livres sur méthodes d'évaluation >>> 'prévention'
- N^{bre} heures de cours sur l'évaluation >>> 'prévention'

MDTR 12-12-08

12

L'évaluation des risques

Risque = Ex : Exposition au risque

* Ci : Circonstances d'exposition

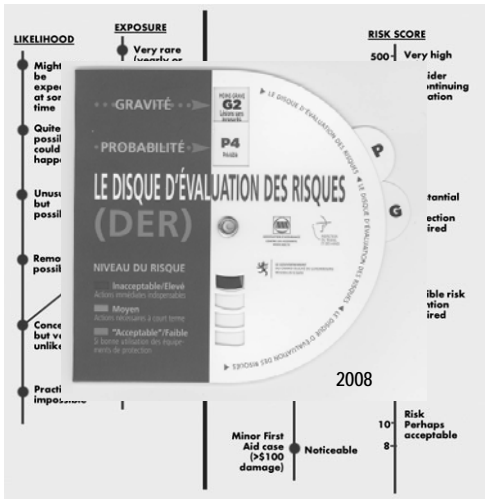
* Gr : Gravité des dommages

$$R = Ex * Ci * Gr$$

- Méthode Kinney...
- Mesurages
- Fiabilité des évaluations ???
- Fiabilité des conclusions : priorités ???

Recommandations passe-partout

- Ne pas retirer les protections si on n'y est pas autorisé.
- Utiliser les courroies de sécurité lors de travaux à plus de 2m de haut
- Maintenir l'ordre et la propreté dans la zone de travail.
- Vérifier que les surfaces de travail ne sont pas humides et en cas contraire les nettoyer.
- **Utiliser les machines, outils et équipements de manière adéquate**
- Utiliser correctement les équipements de protection personnelle.
- Saisir la rampe lors des déplacements par escaliers et ne pas porter de charge nécessitant les deux mains
- Ne pas tenter seul de déplacer des objets lourds



KINNEY G. F. and WIRUTH A. D. (1976) "Practical Risk Analysis for Safety Management", NWC Technical publication 5865, Naval Weapons Center, China Lake, CA,

Pourquoi tant de mesurages?

Fausse raisons

- "Ce qui n'est pas quantifié n'existe pas!"
"Les ingénieurs... demandent des données quantitatives"
- "L'évaluation quantitative conduit aux solutions"
Combien vs pourquoi et comment
Le global vs les détails
- "Il est nécessaire de mesurer pour déterminer s'il y a un risque ou non"
Vision légaliste Vs. l'approche préventive
- "Les mesurages sont nécessaires pour authentifier, objectiver les plaintes «subjectives» des salariés"
Reconnaître explicitement la compétence et l'intégrité DES salariés et de leur management local

Vraies raisons?

Pour l'entreprise

- Mesurages dilatoires!!

Pour les conseillers en Prévention

- Correspondent à la formation reçue
- C'est simple, rapide (quand non représentatif), peu cher (voire rentable!) et assez "prestigieux"



B. Goelzer (1996)

"It is not unusual to see more attention given to exposure assessment and monitoring than to risk prevention and control. The fascination exerted by sophisticated equipment and by numbers is, for some reason, greater than the interest in designing pragmatic solutions to prevent exposure"

Paul Oldershaw Control Banding

"The cost to measure the exposure correctly is greater than that what several developing countries spend for health per capita per year"

Quantification à bon escient pour:

- Recherche scientifique
 - Relations dose-effet-réponse
- Indemnités « compensations »
 - FMP - CNAM
- Outil de sensibilisation: (COV)
- Approfondir un point particulier à la recherche de solutions plus techniques
 - (Comparer avant-après)
- Vérifier où l'on en est arrivé: risque résiduel

Pas de mesurages a priori

- Inutiles, coûteux (quand représentatifs), difficiles, longs
- Détournent l'attention des aspects de prévention
- Résultent en recommandations passe-partout
- AGIR: prévenir plutôt qu'évaluer
- Gestion au lieu d'évaluation
- Mesurages a posteriori pour approfondir un point particulier
 - vérifier où on en est arrivé: risque résiduel

Diminuer l'importance des métrologistes
 Développer la valorisation personnelle par
 la prévention
 sa gestion
 plutôt que par
 les mesurages (moins d'achat d'appareils)
 les études descriptives
 les rapports qui ne sont pas lus
 AGIR: prévention plutôt qu'évaluation

- ➔ Modifier les programmes de formation en conséquence

La prévention des risques

La prévention des risques

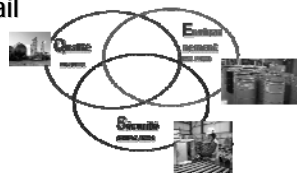
1. L'exposition au facteur de risque

$$R = Ex * Ci * Gr$$

Organisation du travail

- Lieux
- Procédures
- Temps

~~Mesurages~~



La prévention des risques

2. Les circonstances d'exposition

$$R = Ex * Ci * Gr$$

Fréquence	Value
*Might well be expected	10
Quite possible	6
Unusual but possible	3
*Only remotely possible	1
Conceivable but very unlikely	0.5
Practically impossible	0.2
*Virtually impossible	0.1

~~Mesurages~~



- MESURES de prévention collective
- Outils, machines
 - Prévention des incendies
 - ...

La prévention des risques

3. La gravité des dommages

$$R = EX * Ci * Gr$$

~~Mesures~~

MESURES de protection individuelle adéquates et acceptées par les travailleurs



MDTR 12-12-08

25

La prévention des risques

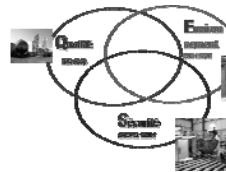
$$R = EX * Ci * Gr * CO$$

Organi-
sation du
travail

Prev.
Collect. Prot.
Indiv.

• Comportement : fonction de :

- La cohérence de la politique
- La formation
- Le stress, la satisfaction au travail
- La motivation



MDTR 12-12-08

26

La prévention des risques par les préventeurs extérieurs

$$R = EX * Ci * Gr * CO$$

Organi-
sation du
travail

Prev.
Collect. Prot.
Indiv.

Comportement

Actions ponctuelles sur des facteurs "visibles"

- sur Ci : prévention collective
- sur la Gr : protection individuelle
- sur la formation : souvent stéréotypée (manipulation...)

Cohérence difficile



MDTR 12-12-08

27

La prévention des risques DURABLE

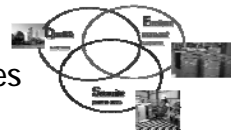
$$R = EX * Ci * Gr * CO$$

Organi-
sation du
travail

Prev.
Collect. Prot.
Indiv.

Comportement

- Développer des actions cohérentes sur les différents facteurs de risque et de production
- Actions intégrées dans le contexte socioéconomique de l'entreprise



MDTR 12-12-08

28

La réglementation ?

Directive cadre 89/391: l'employeur:

- assure "la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail".
- met en oeuvre les principes généraux de la prévention:
 - éviter les risques
 - évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
 - combattre les risques à la source
 - adapter le travail à l'homme ...



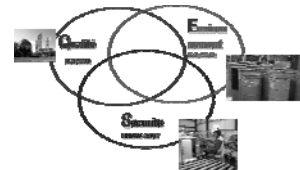
MDTR 12-12-08

29

La réglementation ?

Directive cadre 89/391: l'employeur doit:

- g) planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention: la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail;



MDTR 12-12-08

30

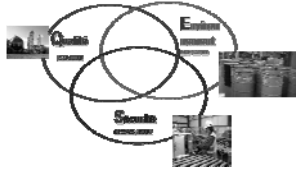
Quel est l'objectif?

1. Accent

- non pas sur la protection et la surveillance médicale
- mais sur la prévention des risques.

2. Approche systémique

Intégrer la politique de prévention et de bien-être au travail dans la politique générale de l'entreprise



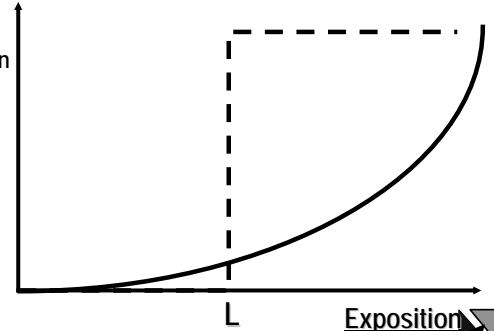
Prévention à partir de quand?

Vision légaliste

Vision préventive

EPI

Effet
Intoxication
Stress



➔ Réglementation d'Objectifs

- Non seulement < valeurs légales
- Mais recherche d'un état optimal
 - de santé et de bien-être pour les opérateurs
 - de santé technique et économique pour l'entreprise
- Non pas être en règle pour éviter les ennuis
 - Image négative de la sécurité, des préventeurs
- Mais contribuer au développement de l'entreprise
 - Image positive, CP partenaires

Tous les problèmes sont liés

1. Au niveau du travailleur

Chacun "vit" sa situation de travail

- non comme un ensemble de faits distincts et indépendants
- mais comme un tout
- D'ailleurs:
 - le bruit influence les relations
 - Le "stress" influence les risques musculosquelettiques
 - Le partage des responsabilités influence le contenu du travail

Herzberg

2 types de facteurs influencent le comportement:

- Le contexte dans lequel le salarié travaille
 - Facteurs d'insatisfaction
 - Conditions physiques de travail: organisation du travail, exigences de la tâche, milieu physique
 - Conditions économiques: salaires, avantages financiers, assurances
 - Avantages sociaux: réceptions, pauses, sorties...
 - Patrons, collègues, politiques et règlements de l'entreprise facteurs
- Le travail lui-même: les possibilités de
 - utiliser et développer ses capacités
 - Réussir des choses difficiles
 - Exercer des responsabilités
 - Mériter l'admiration des autres

Facteurs de satisfaction

Besoins de réalisation	Accomplissement Intérêt au travail Responsabilité Développement	Facteurs de satisfaction
Besoins d'estime de soi	Promotion Reconnaissance	
Besoins sociaux	Statut Relations avec les autres Supervision Collègues Subordonnés	Sources d'insatisfaction
Besoins de sécurité	Supervision technique Politique organisationnelle Sécurité d'emploi	
Besoins physiologiques	Conditions de travail Salaires Vie personnelle	
Hiérarchie des besoins selon Maslow		Facteurs de motivation et d'hygiène selon Herzberg

Tous les problèmes sont liés

2. Au niveau de l'entreprise

- "Une recherche sur la prévention durable des TMS dans 30 entreprises françaises met en évidence le rôle comme facteurs de risque de la désorganisation de la production et de la prise en compte insuffisante de l'expression des salariés". Daniellou 2008
- Résultats de réunions Déparis
 - Amélioration de processus et d'outils pour un travail plus efficace et plus aisé
 - Sécurité, santé et bien-être

L'approche systémique des problèmes

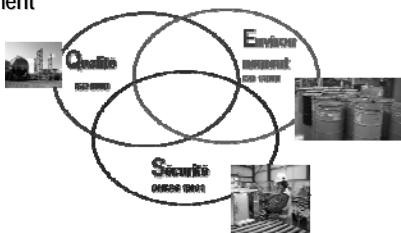
→ Démarche globale en santé sécurité:

- Commencer par le contexte quel que soit le problème considéré au départ
 - Et non pas séquentiellement en fonction de circonstances extérieures (nouvelle réglementation)
- Approfondir ensuite si nécessaire
 - Si problème non résolu
 - Si risque très important (risques chimiques, accidents, incendie....)

L'approche systémique des problèmes

→ Démarche globale au niveau de l'entreprise:

- une SEULE approche cohérente des aspects
 - Qualité
 - Environnement
 - Bien-être



Complémentarité des compétences

- Salariés
- Management
- Infirmiers du travail
- Préventeurs internes
- Médecins du travail
- Hygiénistes du travail
- Ergonomes
- Experts

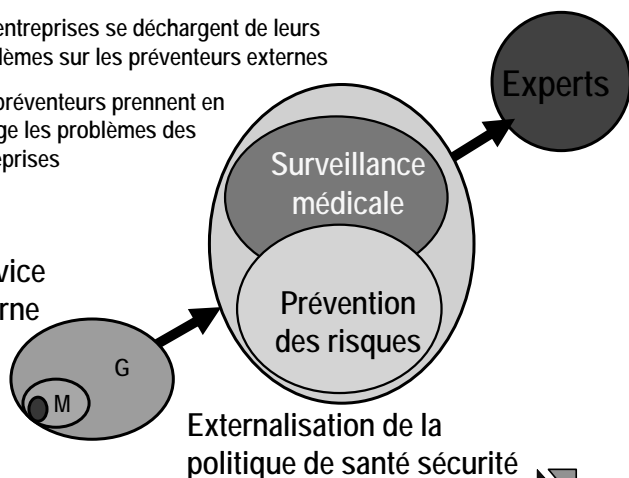


→ Organiser la complémentarité

Les entreprises se déchargent de leurs problèmes sur les préventeurs externes

Les préventeurs prennent en charge les problèmes des entreprises

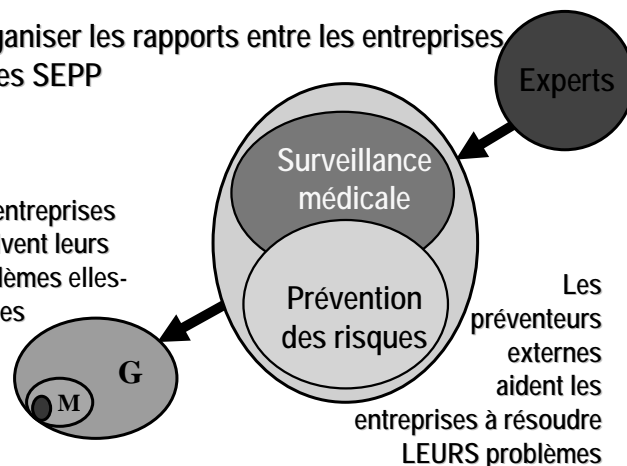
Service interne



Externalisation de la politique de santé sécurité

Organiser les rapports entre les entreprises et les SEPP

Les entreprises résolvent leurs problèmes elles-mêmes



Les préventeurs externes aident les entreprises à résoudre LEURS problèmes

Multidisciplinarité

Interdisciplinarité

MDTR 12-12-08

43

Disciplines

Domaine de connaissances isolable
avec sa propre communauté d'experts
et ses caractéristiques propres telles que

- les mêmes objectifs
- les mêmes concepts
- les mêmes capacités
- les mêmes méthodologies
- médecine (du travail), les sciences de l'ingénieur, la psychologie (du travail)
(ergonomie, hygiène du travail, toxicologie)
- Les managers
- Les travailleurs et leur encadrement

MDTR 12-12-08

44

Multi – pluri disciplinarité

Actions en commun de plusieurs spécialistes de
différentes disciplines, vers un même objectif

- en parallèle: juxta-disciplinarité
- de manière intégrée: inter-disciplinarité.

Juxta Multidisciplinarité Inter



Nissani

MDTR 12-12-08

45

Conditions de l'interdisciplinarité

- Chaque personne de chaque discipline connaît
 - quelles sont les compétences des autres
 - ce qu'elle peut apporter aux autres
 - ses propres limites
- Travail en équipe (Conseillers P, travailleurs, direction)
 - pas simplement par la proximité (au contraire)
 - mais par une analyse approfondie et une explicitation claire et non ambiguë
 - des valeurs communes
 - des objectifs personnels et communs
 - des complémentarités
 - des moyens

MDTR 12-12-08

46

Les acteurs principaux de la prévention

- La direction
 - Les objectifs
 - Les "valeurs"
 - Les moyens
 - La structure
 - Le leadership

"Il n'y a pas de vent favorable à celui qui ne sait où il va !"
Sénèque

MDTR 12-12-08

47

Les acteurs principaux de la prévention

- Aucune action pertinente sur
 - l'amélioration du bien-être du salarié
 - La qualité et l'environnementsans la connaissance de la situation réelle de travail
- Les salariés et leur encadrement local sont
 - **les acteurs** de la prévention
 - et non pas seulement l'objet de la prévention

➔ Démarche participative vs consultative

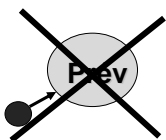
MDTR 12-12-08

48

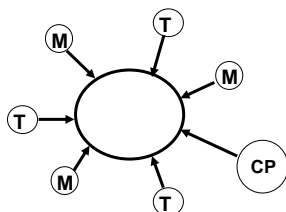
→ Démarche participative vs consultative

Directive 89 et loi sur le bien-être

... l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ ou pratiques nationales, la formation des travailleurs..



'Comprendre le travail pour le transformer'



MDTR 12-12-08

49

"En utilisant les collectifs de travail, il s'agit de faire participer les travailleurs à l'élaboration de règles formelles de santé-sécurité

selon une approche ascendante

plutôt que de recourir exclusivement à l'approche descendante qui est actuellement prédominante en matière de régulation organisationnelle des comportements au travail"

« Processus organisationnels et psycho-sociaux favorisant la participation des travailleurs en santé et en sécurité du travail »
M. Simard et al. (1999), IRSST, Québec

MDTR 12-12-08

50

Formation vs assistance

- Reconnaître explicitement la compétence et l'intégrité
 - des salariés
 - de leur management direct
- Vouloir les former à contribuer aux objectifs communs
 - Au lieu de les 'assister'

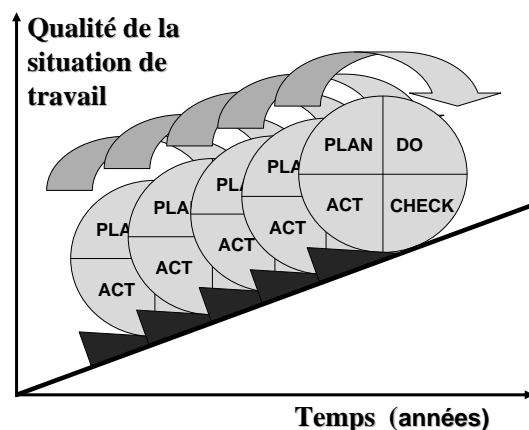
Compétence ≠ omniscience !

→ CP, VLT, Checkliste complémentaire

MDTR 12-12-08

51

L'école de la gestion participative ou TQM



MDTR 12-12-08

52

14 Points de Deming

1. Gardez le cap de votre mission en améliorant constamment les produits et les services
2. Adoptez la nouvelle philosophie de management et conduisez le changement d'une main ferme
3. Faites en sorte que la qualité des produits ne demande qu'un minimum de contrôles. Intégrez la qualité dès la conception
4. Abandonnez la règle des achats au plus bas prix. Cherchez plutôt à réduire le coût total. Réduisez au minimum le nombre de fournisseurs par article, en établissant avec eux des relations à long terme de loyauté et de confiance
5. Améliorez constamment tous les processus de planification, de production et de service, ce qui entrainera une réduction des coûts

MDTR 12-12-08

53

14 Points de Deming

6. Instituez une formation permanente pour tout le personnel de l'entreprise.
7. Instituez une forme moderne d'autorité (le leadership) ayant pour but de faciliter le travail des hommes et des machines.
8. Faites disparaître la crainte, pour que chacun puisse contribuer au succès de l'entreprise.
9. Renversez les barrières entre les services. Le travail en équipe évitera les problèmes qui peuvent apparaître au cours de l'élaboration et de l'utilisation des produits.

MDTR 12-12-08

54

14 Points de Deming

10. Supprimez les exhortations, les slogans et les objectifs qui demandent aux employés d'atteindre le "zéro défaut" et d'augmenter la productivité.
11. Supprimez les quotas de production, la méthode dite "direction par objectifs" et toute forme de management par les chiffres.
12. Supprimez les obstacles qui empêchent les employés, les ingénieurs et les cadres d'être fiers de leur travail
13. Instituez un vigoureux programme d'éducation et d'amélioration personnelle.
14. Mettez en œuvre toutes les forces de l'entreprise pour accomplir la transformation.

MDTR 12-12-08

55

Deming [1982]

"There will be no room for managers who do not know how to work with their people to produce high quality goods at low cost.

High reliability cannot be secured without worker cooperation. ...

In the competitive world of the future, companies which have not mastered these ideas will simply disappear.

There will be no excuses. "

MDTR 12-12-08

56

Conclusions

Gestion intégrée Qualité – Environnement – Santé

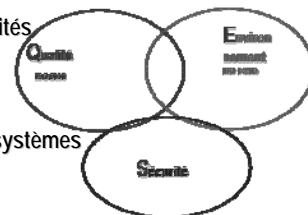
- Démarche globale
- Participation des salariés
- Recherche des conditions les meilleures possible

MDTR 12-12-08

57

Désavantages de 3 systèmes séparés

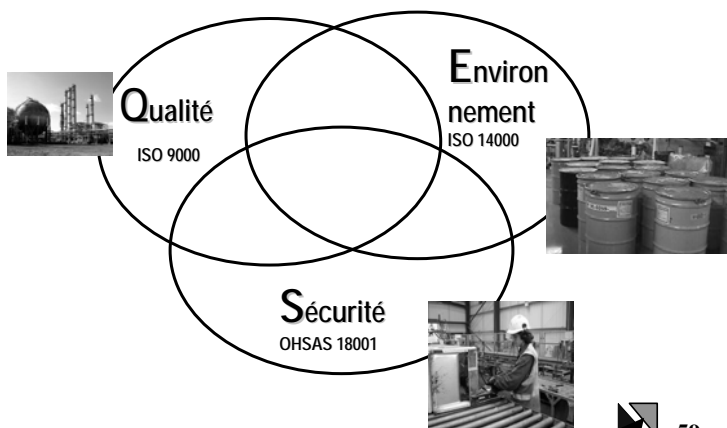
- Séparation et cloisonnement des fonctions et activités
- Risque d'incohérence entre les sous-systèmes
- Peu ou pas de prise en compte des interactions
- Pas de hiérarchisation des priorités
- Accumulation des procédures
- Démotivation des personnels
- Vieillesse rapide des sous-systèmes



MDTR 12-12-08

58

La gestion intégrée de l'entreprise



MDTR 12-12-08

59

SYSTÈME de management formalisé et normalisé

ISO 9001: Qualité

- 1997: première version
- 1994: + orientation client et action préventives
- 2000: approche processus
- 2008: révision

ISO 14001: Environnement

- 1996: première version
- 2004: compatibilité ISO 9000, amélioration continue

Santé-Sécurité

- Nombreux systèmes
- 2007: OHSAS 18001
- ILO-OSH 2001

Efficacité?

MDTR 12-12-08

60

Référentiel	ISO 9001 v 2000 Non-conformité du produit	OHSAS 18001 Accidents, MP insatisfaction	ISO 14001 Dommages environnementaux
Planifier	5.3 Politique qualité 5.4 Planification des objectifs qualité	4.2 Politique S et ST 4.3 Planification des objectifs S et ST	4.2 Politique environnement 4.3 Planification des objectifs environnementaux
Faire	7 Réalisation du produit	4.4 Mise en œuvre et fonctionnement	4.4 Mise en œuvre et fonctionnement
Vérifier	8 Mesures, analyse et amélioration	4.5 Vérification et action corrective	4.5 Vérification et action corrective
Réagir	5.6 Revue par la direction	4.6 Revue par la direction	4.6 Revue par la direction

MDTR 12-12-08

61

Passage:
management empirique → **SYSTÈME** de management
formalisé et normalisé

Selon ISO 9000

- **Management:** activités coordonnées pour orienter et contrôler un organisme
- **Système:** ensemble d'éléments corrélés et interactifs
- **Système de management:** système permettant d'établir une politique et des objectifs et d'atteindre ces objectifs
- **Gestion:** emploi efficace des ressources humaines, matérielles et financières.



MDTR 12-12-08

62

Avantages d'un système de gestion intégré

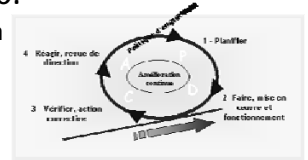
- Promotion d'un système unique
- Focalisation plus grande sur des objectifs de l'entreprise
- Définition plus cohérente des priorités
- Meilleure définition des rôles et des responsabilités
- Gestion plus simple et cohérente
- Economie:
 - Réduction de la documentation - paperasse
 - Réduction des ressources nécessaires pour contrôler le système
 - Structure de contrôle plus simple
 - Système plus efficace – pas de duplication
- Homogénéisation de la "culture" de l'entreprise
- Amélioration des rapports sociaux dans l'entreprise

MDTR 12-12-08

63

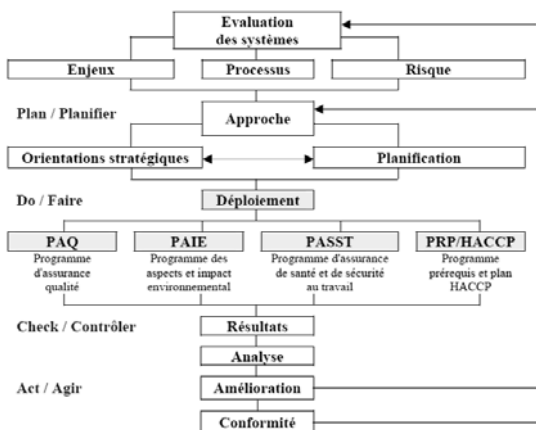
Démarche:

- **Politique:** engagement de la direction
 - Objectifs
 - Engagement des ressources
 - **Organisation**
 - Répartition des responsabilités
 - Répartition des ressources
 - Dispositifs de communication, sensibilisation et implication du personnel
 - Dispositifs de contrôle des performances: indicateurs
1. **PLAN:** Planification des actions
 - Etat des lieux – diagnostic QSE
 2. **DO:** Mise en œuvre
 3. **CHECK:** Mesures des performances, actions correctrices
 4. **ACT:** Révision de la politique et de l'organisation



MDTR 12-12-08

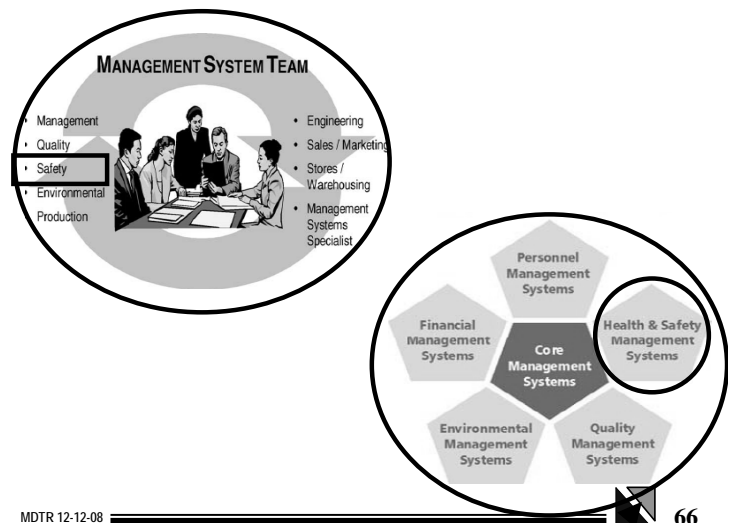
64



Houda EL Yacoubi El Idrissi, Abdelghani Cherkaoui, Driss Bouami

MDTR 12-12-08

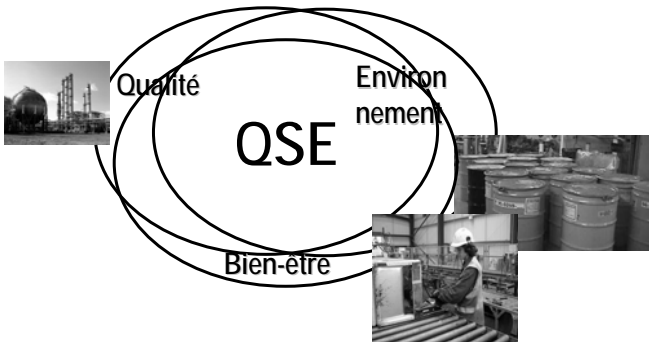
65



MDTR 12-12-08

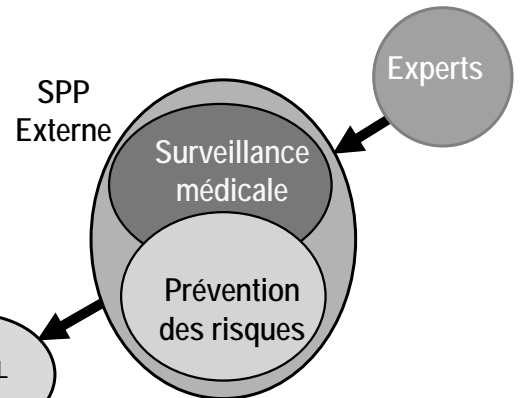
66

Le système de management intégré SMI



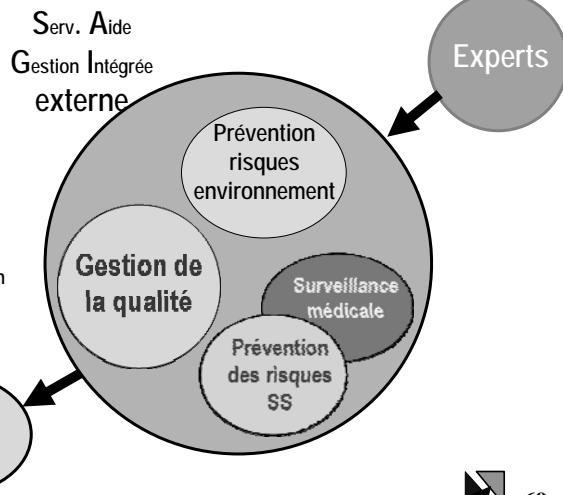
MDTR 12-12-08

67



MDTR 12-12-08

68



MDTR 12-12-08

69

Multidisciplinarité

Juxta



Nissani

Gestion: emploi efficace des ressources humaines, matérielles et financières.

MDTR 12-12-08

70

Comment?

- L'approche Control Banding (NIOSH, IOHA, HSE)
www.ilo.org/public/english/protection/safework/ctrl_banding/index.htm
- L'approche WISE (ILO)
www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/workcond/wise/wise.htm
- L'approche SOBANE
www.deparisnet.be

MDTR 12-12-08

71

Control banding

Approche qualitative d'évaluation et de gestion des risques

Objectifs :

- Réduire au minimum les expositions aux produits chimiques
- Aider les petites entreprises en fournissant une approche facile à comprendre et à utiliser

Accent sur les actions requises pour limiter l'exposition aux substances dangereuses

- Plus le risque « potentiel » est grand, plus complexes sont les actions à prendre

Appliqué aux agents chimiques dangereux

Projet en ergonomie

concernant les aspects psychosociaux

MDTR 12-12-08

72

Procédure

- Etape 1: Classification des substances selon la gravité des effets
- Etape 2: Quantité de substance utilisée
Classification de la quantité en faible, moyenne ou importante
- Etape 3: Capacité de la substance de se répandre dans l'air
- Etape 4: Sélection de l'approche de prévention (control approach)
- Etape 5: Détermination des fiches de prévention spécifiques (task control sheet)

Exemple: Sheet 205 Sac filling

Recommandations

1. Scope
2. Access
3. Design and equipment
4. Examination, testing and maintenance
5. Cleaning and housekeeping
6. Personal protective equipment (PPE)
7. Training and supervision

Avantages

- Evite les mesurages inutiles
- Compréhensible par tous
- Dirigé vers la prévention
- Formation de l'employeur / manager

Limitations

- Traite d'un aspect hors contexte
- Reste orienté seulement santé pas de lien avec la qualité
- Pas de participation
- Pas d'intervention étagée (amélioration continue)
- Peu formatif
- Recommandations et outils généraux

WISE (Work Improvement in Small Enterprises)

But : Action volontaire d'améliorations industriellement raisonnables.

Comment :

- Stages de formation interactifs à des outils et techniques
- Adressés aux patrons/managers.
- Echanges d'expériences entre PME

Principes de base

- Impliquer les travailleurs
- Réduire les coûts et les opérations de fabrication
- Réaliser les gains continus

Le programme de formation modulaire

Environnement physique de travail

- *Stockage de matériaux et manipulation*
- *Conception des poste de travail*
- *Sécurité des machine*
- *Substances dangereuses*
- *Éclairage*
- *Locaux sociaux*
- *Lieux de travail*
- *Environnement*

En projet: Environnement de travail social

- *Temps de travail*
- *Climat positif du lieu de travail*
- *Protection de maternité*
- *Organisation du travail*
- *Salaires et avantages*
- *Compatibilité travail-famille*

Avantages

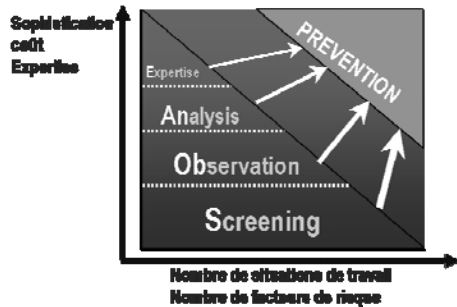
- Evite les mesurages inutiles
- Compréhensible par tous
- Dirigé vers la prévention
- Formation de l'employeur / manager
- Plus général
- Echange d'expériences (réseaux)
- Lien avec la gestion qualité

Limitations

- Consultation – mais pas de participation
- Pas d'intervention étagée (amélioration continue)
- Pas de formation des salariés
- Recommandations et outils généraux

SOBANE

Utilisation adéquate (gestion) des compétences
Approche participative dirigée vers la prévention
Démarche progressive (amélioration continue)



MDTR 12-12-08

79

Approche globale des conditions de vie au travail

Situation de travail:	
1. Les locaux et zones de travail	⊗ ⊗ ⊗
2. L'organisation du travail	⊗ ⊗ ⊗
3. Les accidents de travail	⊗ ⊗ ⊗
4. Les risques électriques et d'incendie	⊗ ⊗ ⊗
5. Les commandes et signaux	⊗ ⊗ ⊗
6. Le matériel de travail, les outils, les machines	⊗ ⊗ ⊗
7. Les positions de travail	⊗ ⊗ ⊗
8. Les efforts et les manutentions	⊗ ⊗ ⊗
9. L'éclairage	⊗ ⊗ ⊗
10. Le bruit	⊗ ⊗ ⊗
11. L'hygiène atmosphérique	⊗ ⊗ ⊗
12. Les ambiances thermiques	⊗ ⊗ ⊗
13. Les vibrations	⊗ ⊗ ⊗
14. L'autonomie et les responsabilités individuelles	⊗ ⊗ ⊗
15. Le contenu du travail	⊗ ⊗ ⊗
16. Les contraintes de temps	⊗ ⊗ ⊗
17. Les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie	⊗ ⊗ ⊗
18. L'environnement psychosocial	⊗ ⊗ ⊗

MDTR 12-12-08

80

Guides adaptés aux secteurs

•Le secteur des soins de santé	•Les supermarchés
•Le secteur de la construction	•Les cafétérias - restaurants
•Le secteur tertiaire	•La logistique
•Le secteur tertiaire + travail à domicile	•Le secteur du nettoyage
•Les agences bancaires	•Les salons d'esthétique
•L'enseignement	•Les prisons
•L'industrie alimentaire	•Le travail en hauteur
•L'industrie du bois	•Le métier de dame de chambre
•Les entreprises électriques	•Le métier de jardinier
•Les laboratoires (chimie et biologie)	•Le métier d'intervenant de garde
•Les ateliers protégés	•Le secteur de l'aide à domicile
•Les garages	•Les homes
•Les imprimeries	•Les garderies
•Les boulangeries	•Les centres récréatifs et sportifs
•Les call centers	•Les salons de coiffure

MDTR 12-12-08

81

Résultats concernant la sécurité, l'environnement, la qualité

$$R = EX * Ci * Gr * CO$$

- Mesures concernant
 - L'élimination du facteur de risque
 - L'amélioration de l'exposition
 - L'amélioration des circonstances d'exposition
 - le port des EPI
 - Le comportement de tous
 - Répartition des tâches
 - Compréhension et confiance mutuelles
 - Motivation et satisfaction
 - Demande de formation adéquate

MDTR 12-12-08

82

Avantages

- Totale participatif
- Couvre TOUTE la vie au travail
- Compréhensible par tous aux niveaux Départs et Observation
- Couvre tous les aspects de la vie au travail
- Evite les mesurages inutiles
- Dirigé vers la prévention
- Formation de l'employeur / manager et des travailleurs
- Organise l'intervention étagée (amélioration continue)
- Recommandations et outils spécifiques à différents secteurs

Limitations

- Encore trop orienté Santé - sécurité
- Lien indirect avec Qualité et Environnement

MDTR 12-12-08

83

Conclusions...

MDTR 12-12-08

84

Changement de paradigme

- La sécurité, l'hygiène, le bien-être
 - Non charges légales
 - Non obstacles au développement économique
- Mais facteurs de développement
 - Recherche d'un état optimal
 - santé et bien-être pour les travailleurs
 - santé technique et économique pour l'entreprise
 - Diminution des coûts
 - Augmentation de la productivité

MDTR 12-12-08

85

Changement d'attitude

- Ne pas isoler les problèmes de santé - sécurité
- Parler moins de des lois, obligations... (image négative)
- S'intégrer dans la vie quotidienne de l'entreprise
- Contribuer au développement de l'entreprise (image positive)
- Parler bénéfiques

MDTR 12-12-08

86

Changement de formation

Formation interdisciplinaire de base

- Compréhension des problèmes (notions de base)
 - Santé sécurité
 - Environnement
 - Qualité
- Management: principes et techniques
- Psychologie – Communications: principes et techniques
- Projets de gestion intégrée

Formation spécialisée méthodes d'évaluation - mesurages techniques de prévention

Réduire/supprimer les cours pour experts

- Statistiques, épidémiologie
- ...

MDTR 12-12-08

87

Changement de structure

Transformer les SEPP en service d'aide à la gestion intégrée regroupant des conseillers – consultants en

- Management des entreprises
- Gestion de l'environnement
- Prévention des risques Santé – Sécurité
- Gestion des "ressources humaines"



MDTR 12-12-08

88

Excusez-moi!

Arthur Schopenhauer

"Everyone takes the limits of his own vision for the limits of the world."

MDTR 12-12-08

89

Mais peut-être ?

Arthur Schopenhauer

"Toute nouvelle idée passe par 4 stades avant d'être acceptée:

- Elle est d'abord ignorée,
- Dès qu'elle acquiert certains adhérents, elle est ridiculisée et violemment combattue,
- Il est ensuite prétendu qu'elle est peut-être bonne, mais pas pertinente, ni originale,
- Enfin elle est acceptée comme une évidence."

George Bernard Shaw

"Tous les blasphèmes ne sont pas de grandes idées!

Mais toutes les grandes idées commencent par être des blasphèmes"

MDTR 12-12-08

90

www.deparisnet.be

RECHERCHE

OK Sur le web Sur ce site

Université catholique de Louvain
Unité Hygiène et Physiologie du travail

Rue Rozier 60a 75
1311 Rosières
1049 Bruxelles
32 (0) 253443184
mobile 049 25 58 57

Prof. Jacques Malchaire

SOBANE English
SOBANE Néerlandais
SOBANE Espagnol
SOBANE Portugais
SOBANE Français
Arabe, Chinois

SOBANE Français

Hygiène du travail

- Bruit
- Eclairage
- Ambiances thermiques
- Agents chimiques
- Agents biologiques
- Vibrations: membre supérieur
- Vibrations corps total

Sécurité

- Accidents
- Risques électriques
- Incendie explosions
- Machines
- Laser, EMF
- Loisirs nocturnes

Stratégie

- Philosophie de SOBANE
- Guides de concertation Départ
- Mise en oeuvre
- Obstacles et retentions
- www.sobane.be

Ergonomie

- Troubles musculo-squelettiques MS et dos
- Physiologie du travail
- Travail sur écran
- Sick Building Syndrome
- Aspects psychosociaux

un peu de...

- Lecture d'articles
- Ergonomie en Belgique
- Multidisciplinarité
- Un peu d'histoire
- Quelques opinions

Documents ajoutés récemment

MDTR 12-12-08 91

www.deparisnet.be
jacques.malchaire@uclouvain.be

*Bonne réflexion
et merci de votre attention*