

Comparaison des méthodes d'analyse générale des postes de travail

Prof. J. Malchaire

Unité Hygiène et Physiologie du travail

Université catholique de Louvain

BES 19-2-4

1

Les différentes méthodes

- **Spécifiques**
 - Sécurité : Kinney, Pageris, AMDEC...
 - TMS: OREGÉ, OWAS, RULA...
 - LBP: FIFARIM, BES, NIOSH...
 - Chaleur: PMV-PPD, WBGT, PHS...
 - ...
 - Stress: VT, WOCCQ, Karasek...
 - Contenu du Travail: WEBA...
- **Globales: Profils, Déparis, CFQT**

BES 19-2-4

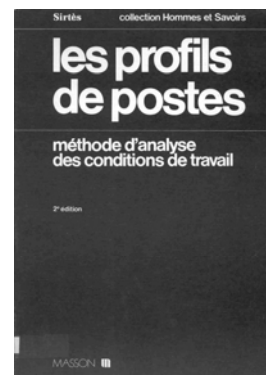
2

Méthode Kinney

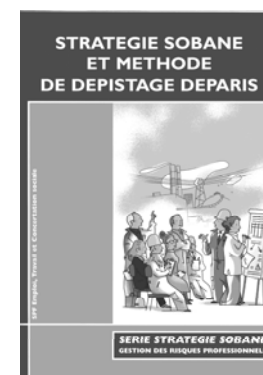
- **Risque = Gravité x Exposition x Conditions**
- Intéressant du point de vue conceptuel
- pour « vendre » une action
- PAS fiable pour lister les risques
- PAS fiable pour déterminer les priorités

BES 19-2-4

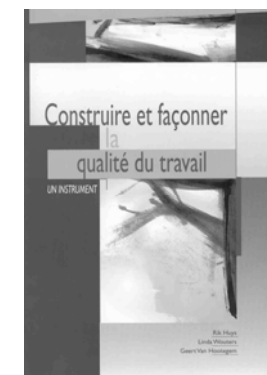
3



Profils
FR



Déparis
Fr - NI



CFQT
Fr - NI

BES 19-2-4

4

CFQT : Construire, Façonner la Qualité de Travail

WEBA : Contenu: <ul style="list-style-type: none"> -Tâches complètes -Tâches organisation -Cycles de travail -Difficulté -Autonomie -Contacts -Information 	Circonstances: <ul style="list-style-type: none"> -Équipement -Bruit, éclairage, climat -Subst chimiques -Charge physique -Vibrations -Outils -Rayonnements
Conditions: <ul style="list-style-type: none"> -Rémunérations -Temps de travail -Contrat -Formation -Promotion 	Relations: <ul style="list-style-type: none"> - Concertation - Syndicats - Relations - Informations - Participation

BES 19-2-4

5

Objectif de la méthode

Profils	Approche globale de la situation de travail dans le but de <ul style="list-style-type: none"> • dresser la liste de ce qui va et ce qui ne va pas • plutôt que de rechercher des solutions spécifiques relatives à l'ensemble des facteurs de risque
Déparis	Approche globale de la situation de travail dans le but de <ul style="list-style-type: none"> • rechercher ce qui peut être fait directement pour améliorer la vie dans la situation de travail • amener progressivement l'équipe de travail à gérer directement les problèmes quotidiens et à dépister précocement les problèmes • rechercher ce qui doit être approfondi avec l'assistance de préventeurs dans un second temps
CFQT	Approche de la situation de travail pour "construire et façonner" la qualité du travail

BES 19-2-4

6

Orientation principale

Profils	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité, santé, bien-être
Déparis	<ul style="list-style-type: none"> • Idem
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> • (idem) + organisation du travail, qualité du travail • Orientation plus sociologie

BES 19-2-4

7

Spécificité de la méthode

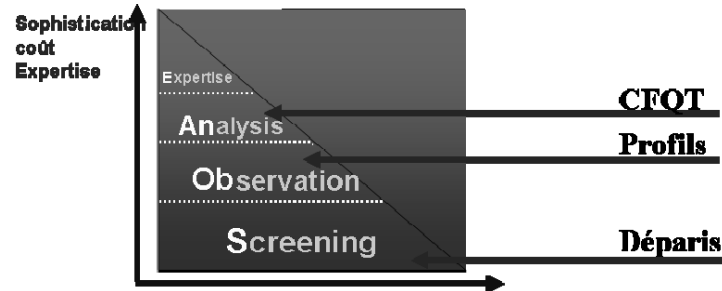
Profils	<ul style="list-style-type: none"> • Synthèse de plusieurs méthodes élaborée sur base de la Méthode Renault (chaîne de montage automobile), de la méthode AVISEM (Montage des camions Saviem) et de la méthode APACT. • Plutôt bien adaptée à des postes à composantes physiques, mécaniques, à la chaîne, à des postes répétitifs de type industriel. • Pas adaptée à une série de situations dans le tertiaire, les secteurs de service avec déplacements constants...
Déparis	<ul style="list-style-type: none"> • Restructuration des items abordés par les "profils" • Concerne une ensemble de postes (une situation de travail) • Applicable à toute situation de travail moyennant adaptation
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> • Concerne une fonction (une situation de travail) • Applicable à toute situation de travail

BES 19-2-4

8

Cadre général

Profils	<ul style="list-style-type: none"> Est suivi éventuellement d'études plus spécifiques Se présente comme LA méthode d'analyse du poste de travail
Départis	<ul style="list-style-type: none"> S'inscrit dans le cadre d'une stratégie générale de prévention des risques en 4 niveaux (SOBANE) Départis en est le premier niveau
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> Ne s'inscrit dans aucun cadre plus général



Double diagnostic

Profils	<ul style="list-style-type: none"> La méthode met en évidence des appréciations différentes entre préventeurs et travailleurs (l'un pondérant ou contredisant l'autre) L'objet de ces contradictions nécessite un complément d'analyse pour en découvrir les causes
Départis	<ul style="list-style-type: none"> Le diagnostic résulte d'un consensus dégagé au sein du groupe de travail En cas de doute ou pour des problèmes non résolus, la méthode recommande de faire appel aux niveaux suivants Observation de la stratégie SOBANE où les problèmes sont approfondis
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> Simple diagnostic

Facteurs pris en compte

Profils	<ul style="list-style-type: none"> 27 aspects de sécurité, santé, ou psychosociaux. Pas les aspects économiques
Départis	<ul style="list-style-type: none"> L'ensemble des facteurs de la situation de travail, au moyen de 18 tableaux abordant l'ensemble des facteurs de risque de santé, sécurité et bien-être, dans un ordre logique
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> Indicateurs sociaux: accidents, maladies, absences Contenu: Questionnaire de 25 questions + 7 Checklists: tâches préparatoires, d'organisation, à cycle court, faciles et difficiles, autonomie, contacts, informations Circonstances: 25 Q + 10 checklists: politique, équipements, bruit, éclairage, climat, Subst chimiques, charge physique, vibrations, machines, radiations Conditions: Bilan social, questionnaire 18 Q + 6 checklists: salaires, horaires, contrat, recrutement, formation, promotions Relations: 15Q + 11 checklists: concertation, représentation syndicale, climat social, relations, participation directe

Mise en œuvre par

Profils	<ul style="list-style-type: none"> Conseiller en prévention (sécurité, médecine du travail) avec des notions d'ergonomie et de métrologie ou ergonomiste (+ travailleurs)
Départis	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs en collaboration avec leur hiérarchie La présence d'un conseiller en prévention est un plus (problèmes mal connus par les travailleurs, recherche de solutions plus riches ...) mais elle n'est pas indispensable à l'utilisation de la méthode de dépistage Départis. Ces préventeurs deviennent indispensables au niveau 3, Analyse de la stratégie SOBANE La méthode doit être utilisable même dans les PME où la présence d'un conseiller en prévention est peu fréquente Il est clair cependant que, pour "lancer" l'utilisation de cette méthode, la présence d'un préventeur est indispensable, comme <i>facilitateur</i>, plutôt que comme spécialiste en santé ou ergonomie
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> Sociologue ou Conseiller en prévention

Outils utilisés

Profils	<p>Un volumineux guideline avec</p> <ul style="list-style-type: none"> des grilles d'évaluation commentées avec une appréciation subjective pour chaque item sur une échelle de 1 à 5 un profil synthétique sert de base à la méthode qui, en pratique demande une certaine formation et un certain entraînement. <p>Guideline avec</p> <ul style="list-style-type: none"> De nombreux exemples des normes ou législations un vade-mecum métrologique un guide « philosophique » de la pratique ergonomique des analyses de poste.
Départis	<ul style="list-style-type: none"> Brochure du SPF ETCS avec document à adapter aux particularités locales Au cours de la réunion d'environ 2 heures, les 18 tableaux (9 pages) sont passés en revue et guident les discussions du groupe de travail à la recherche de solutions pratiques immédiates et de points à approfondir aux niveaux suivants éventuels.
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> "Manuel" de 260 pages "Instrument" de 105 pages avec <ul style="list-style-type: none"> Questionnaires à remplir par le travailleur Checklistes à remplir par l'observateur

Cotations

Profils	<ul style="list-style-type: none"> Cotation de 0 à 5 (du meilleur au moins bon) à partir de grilles évaluation ou de mesurages Evaluations subjectives également sur une échelle de 0 à 5, permettant la comparaison
Départis	<ul style="list-style-type: none"> Aucune cotation n'est proposée de manière à éviter les simples constatations Pour chaque tableau, la discussion se termine par un jugement rapide de la situation en bon (vert), moyen (orange) et mauvais (rouge) Ces jugements permettent de synthétiser les aspects de la situation de travail parmi les 18 qui posent problèmes et d'ainsi de dresser un "profil" permettant de comparer différentes situations de travail.
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaires avec réponses oui-non du travailleur Checklistes oui-non de l'observateur

Quantifications, mesurages

Profils	<ul style="list-style-type: none"> Mesurages encouragés: plus il y a d'appareils, plus l'analyse est complète
Départis	<ul style="list-style-type: none"> Aucune mesure par principe au niveau Départis afin de: <ul style="list-style-type: none"> Eviter les problèmes de représentativité Concerner la situation en général
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> Aucun mesurage requis, mais références est faite à des mesurages disponibles

Etapes de la démarche

Profils	<ul style="list-style-type: none"> Observation globale par le préventeur Analyse plus détaillée puis volet subjectif et ensuite métrologique. Tous les volets sont en pratique étroitement imbriqués
Départis	<ul style="list-style-type: none"> Information par la direction Définition d'un petit groupe de postes formant un ensemble, une "situation" de travail. Désignation d'un coordinateur par la direction avec l'accord des travailleurs. Constitution d'un groupe de travail avec des travailleurs-clés de la situation de travail concernée Réunion du groupe de réflexion dans un local calme près des postes de travail. Discussion sur chaque rubrique en se concentrant sur les aspects repris sous cette rubrique et en s'attardant, non pas à porter un score, mais <ul style="list-style-type: none"> à ce qui peut être fait pour améliorer la situation, par qui et quand à ce pour quoi il faut demander l'assistance d'un préventeur à déterminer rapidement le coût des mesures d'amélioration proposées et l'impact qu'elles peuvent avoir sur la qualité du produit et sur la productivité
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> Questionnaires Checklistes Interprétation et synthèse

Synthèse des résultats

Profils	<ul style="list-style-type: none"> • un plan avec les mesures • Un profil de poste reprenant les items subjectifs et objectifs • Un document avec les suggestions d'améliorations
Déparis	<ul style="list-style-type: none"> • 3 tableaux <ul style="list-style-type: none"> • La synthèse des jugements (vert, orange et rouge) pour chaque rubrique • La liste de solutions envisagées avec indication de qui fait quoi et quand • La liste des points à étudier plus en détails avec les priorités.
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> • 7 feuilles de travail dans un document de 37 pages <ul style="list-style-type: none"> ○ inventaire des clignotants ○ aperçu des absences ○ checkliste contenu du travail: synthèse + 6 détails ○ accidents du travail ○ Checkliste circonstances de travail: synthèse + 10 détails ○ Checkliste conditions de travail: synthèse + 3 détails ○ Checkliste relations de travail: synthèse + 11 détails

Solutions

Profils	<ul style="list-style-type: none"> • Le préventeur suggère les solutions sur base de son rapport et en concertation avec le personnel • Les solutions peuvent être de tous ordres mais l'implication est moindre dans tout ce qui est psychosocial et organisationnel. • Le coût des solutions n'est pas explicitement ni systématiquement abordé • La mise en œuvre et les priorités sont décidées par l'employeur
Déparis	<ul style="list-style-type: none"> • A ce stade, les solutions sont élaborées par le groupe de travail • Les solutions peuvent concerner tous les aspects qui conditionnent la santé, la sécurité, le bien-être, la productivité dans la situation de travail. <ul style="list-style-type: none"> ○ Aux stades suivants (Observation et Analyse), ces solutions sont revues et validées ou infirmées avec l'assistance, cette fois indispensable, de conseillers en prévention • Le groupe est invité à estimer grossièrement (de pas à très cher) le coût de chaque solution de manière à pouvoir planifier leur mise en œuvre à court, moyen ou à long terme • la décision finale sur la mise en œuvre des solutions et sur leur coût est de la responsabilité de l'employeur
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> • l'observateur établit plus un bilan qu'il ne propose de solutions

Difficultés de mise en œuvre

Profils	<ul style="list-style-type: none"> • Méthode longue et difficile à utiliser • Nécessite beaucoup de temps • Nécessite une bonne collaboration du personnel qui doit être rendu un peu disponible par une hiérarchie qui doit être bienveillante. • Nécessite de disposer d'appareils de mesure. (plus l'appareillage est complet, l'observateur formé, plus fine est l'analyse objective et meilleure est la récolte des appréciations subjectives).
Déparis	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation d'une réunion de travail de 2 heures: les participants doivent arrêter leur travail ce qui peut poser des problèmes aux entreprises, surtout aux PME • Choix du coordinateur important non seulement pour organiser la réunion mais surtout pour son animation: expliquer la méthode et ses objectifs, faire participer toutes les personnes présentes, ne pas dévier des objectifs de la réunion... • la première fois, une version plus courte de la méthode peut être utilisée pour cibler quelques facteurs a priori prioritaires et apaiser les craintes de l'employeur et des travailleurs
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> • Méthode longue et difficile à utiliser • Nécessite beaucoup de temps

Compétences nécessaires à la mise en œuvre

Profils	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences techniques et métrologiques: conseiller en Prévention (sécurité, médecin du travail, psychologue un peu rompu à la technique) tous avec un minimum de formation ergonomique • Formation préalable indispensable de, au minimum, 2 h à la méthode et 2 h à la métrologie
Déparis	<ul style="list-style-type: none"> • Animation d'une réunion • Une information (60 minutes) peut aider à prendre en main la méthode mais n'est pas indispensable car la méthode s'accompagne d'un texte explicatif • Il est recommandé d'utiliser au moins au fois la méthode pour sa propre situation de travail de manière à se familiariser au document
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> • Sociologie et compréhension de la philosophie de base et des outils • Formation ...longue

Fiabilité à déceler tous les risques importants

Profils	<ul style="list-style-type: none"> Moyenne à élevée selon la formation du préventeur et le temps pour l'étude Décèle les risques pour autant qu'ils soient répertoriés directement ou indirectement par la méthode La méthode ne prévoit cependant pas d'outil complémentaire
Déparis	<ul style="list-style-type: none"> Faible à élevée selon la formation préalable des participants Une visite des lieux de travail par un conseiller en prévention est indispensable dans tous les cas en complément de la méthode Déparis, afin de mettre en évidence des facteurs de risques qui auraient été méconnus du groupe au cours de la réunion Déparis, du fait soit d'un manque de formation à la santé et la sécurité (qui va se développer petit à petit), soit de la négation de certains risques non directement gênants (incendie, électricité...)
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> Faible à moyenne selon la formation de l'observateur Risques répertoriés dans des checklists figées

Temps moyen d'utilisation

Profils	<ul style="list-style-type: none"> Variable de 1 à 2 journées
Déparis	<ul style="list-style-type: none"> Préparation de la réunion par le coordinateur: variable en fonction de l'entreprise mais plusieurs heures peuvent être nécessaire Réunion proprement dite: environ 2 heures pour le groupe de travail Synthèse et rapport par le coordinateur: environ 2 heures
CFQT	<ul style="list-style-type: none"> Plus de 2 jours

Conclusions 1

	Profils	Déparis	CFQT
Cadre général	Santé, sécurité	Santé, sécurité	Qualité du travail
Contexte méthodologique	aucun	SOBANE	aucun
Orientation générale	Evaluation du poste	Amélioration de la situation de travail	Evaluation de fonction
Participation: les travailleurs sont	(Consultés)	Les acteurs principaux	Consultés par 4 questionnaires
Globalité	Assez bonne	Bonne	Très bonne
Multidisciplinarité	-	-	-
Concepts sophistiqués	Oui	Non	Questionnaires: non Checklistes: oui
Utilisable par les travailleurs	Non	Oui	Non

Conclusions 2

	Profils	Déparis	CFQT
Mise en œuvre par	Un préventeur	Un groupe de travailleurs et staff	Un sociologue
Connaissance requise de la situation de travail	Préférable	Intime par le groupe	Préférable
Formation de base requise	Elevée	Faible	Elevée
Formation spécifique requise	Moyenne	Faible	Elevée
Secteurs concernés	Travail répétitif	Tous	Tous
Adaptation à un secteur particulier	Difficile	Rapide (2h)	Aucune
Apprentissage	Difficile	Rapide	Difficile

Conclusions 3

	Profils	Déparis	CFQT
Facilité de mise en oeuvre	Facile	Difficile	Difficile
Discussions sur:	Degré de satisfaction	Pourquoi? Comment?	Bilan
Mesurages	Oui	Non par principe	Non
Échelle d'évaluation	Oui	Non par principe Mais 3 feux	Non
Estimation succincte des coûts	Eventuelle	Oui à 4 classes	Non
Propositions formulées par	Le préventeur (et les opérateurs)	Le groupe	(l'observateur)
Applicabilité des propositions	Faible	Elevée	-
Fiabilité à déceler les risques	Variable	Variable	-
Reproductibilité des résultats	Variable	Oui	Variable

Conclusions 4

	Profils	Déparis	CFQT
Méthodes complémentaires	non	Visites des lieux de travail + SOBANE	non
Temps nécessaire pour utilisation	1-2 jours	2-4 heures	> 2 jours
Rédaction du rapport	Difficile	Rapide	Difficile
Plan dynamique de gestion des risques	Eventuellement	Oui	Non
Développe la motivation des travailleurs	Eventuellement	Oui	Non

Merci de votre attention...