

Stratégie participative de gestion des risques de santé, sécurité et bien-être au travail

Prof. J. Malchaire
Unité Hygiène et Physiologie du travail
UCL

Algérie 16-2-04



Plan

- Les principes de base
- Les méthodes d'évaluation des risques
- Les différents niveaux d'intervention
 - La stratégie SOBANE
 - La méthode Déparis
- Les différentes étapes d'intervention
- L'énergie nécessaire au système dynamique de gestion des risques
- Interdisciplinarité ou multidisciplinarité

Algérie 16-2-04



Principes

1. Primauté de la prévention
2. Terminologie
3. Les compétences disponibles sont complémentaires
4. Le travailleur est l'acteur principal de la prévention
5. Tout est en tout
6. Vision préventive vs vision légaliste
7. Evaluation vs quantification
8. Gestion vs Evaluation
9. Les PME

Algérie 16-2-04



Conventions de langage

- Situations de travail
 - Vs Conditions de travail
 - Ou Postes de travail
- Préventeurs: conseillers en prévention
- Experts: celui qui sait «tout» de «rien»

Algérie 16-2-04



Principe n°1: primauté de la prévention

Directive cadre 89/391: l'employeur:

- assure "la sécurité et la santé des travailleurs 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 ...



➔ Accent

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



Principe n°2: Terminologie



Facteurs de risque

- tous facteurs de la situation de travail susceptibles d'interférer avec la santé et le bien-être des travailleurs.
 - bruit: nuisance, pas un danger;
 - travail en hauteur: danger, pas nuisance;
 - travail sur ordinateur: ni danger, ni nuisance.

~~Dangers, nuisances~~



Facteurs de risque

- relatifs à:
 - la sécurité: travail en hauteur, sol inégal, couteau, électricité...
 - la santé physiologique: bruit, solvants, port de charges...
 - le bien-être, confort et développement personnel: travail posté, autonomie, relations, stress...



Effet, Dommage

- Fractures, entorses, coupures, électrocutions ...
- Surdités, intoxications, douleurs lombaires ...
- troubles de concentration, fatigue, manque de liberté, manque d'informations,...



L'exposition au facteur de risque:

- Durée ou fréquence d'exposition au facteur de risque
- et niveau d'exposition
 - Mesurages vs Evaluation
 - Quantificatif vs Qualitatif



Exposition en termes qualitatifs

<i>Exposition</i>	<i>Fréquence</i>	<i>ou Durée (% du temp:</i>
• rare	1 fois par an	< 0,1%
• inhabituelle	1 fois par mois	0,1 - 1%
• occasionnelle	1 fois par semaine	1 à 5%
• fréquente	1 fois par jour	5 à 10%
• très fréquente	1 fois par heure	10 à 50%
• continue		> 50%



Gravité

- pour le maintien de l'intégrité physiologique et/ou psychologique:
 - incapacité temporaire ou permanente, menace pour la vie;
 - effets sur la santé, réversibles ou non;
 - interférence avec le bien-être, la satisfaction, la motivation,...

Echelle qualitative de gravité:

- pas de gravité
- faible: légère blessure sans I.T.T.; interférence passagère, ...
- moyenne: I.T.T. de 2 ou 3 jours; effet santé réversible; interférence systématique avec le travail, ...
- importante: I.T.T. de plus de 3 jours, effet santé réversible mais grave; nuisance sévère...
- élevée: I.T.T. et I.T.P., effet santé irréversible, ...
- très élevée: menace pour la vie d'une ou plusieurs personnes,...

Probabilité de survenue du dommage au cours de l'exposition:

- fonction des conditions de travail: fiabilité, inflammabilité, organisation, contraintes temps...
 - *pratiquement impossible*
 - *possible mais très peu probable*
 - *concours de circonstances inhabituel*
 - *très possible*
 - *attendu.*
- fonction de facteurs individuels: sexe, âge, ancienneté, expérience, capacités physiques ou mentales, susceptibilité individuelle, ...

"cofacteurs" de risque

Risque

Probabilité

- de survenue d'un effet
- d'une certaine gravité

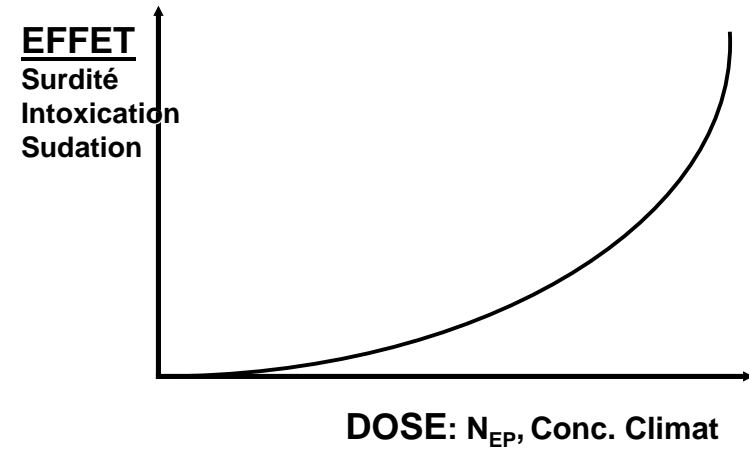
en tenant compte

- de l'exposition au facteur de risque
- et de la probabilité de cet effet pendant cette exposition

Expressions à bannir: préférer

- Facteur de danger
 - Risque d'un danger
 - Risque dangereux
 - Risque occasionnel
 - Analyse des nuisances et des risques
 - Risque potentiel
-
- Entre spécialistes: termes propres
 - Avec les partenaires sociaux: « problèmes »

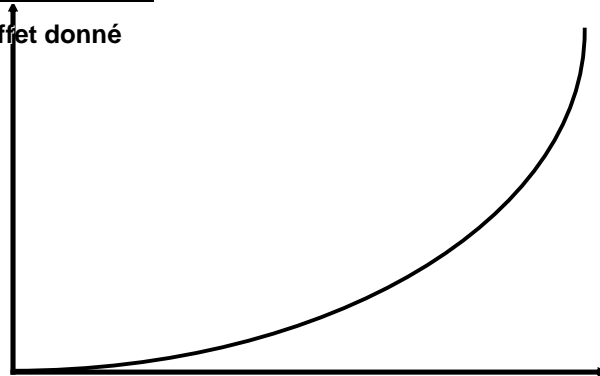
Relation Dose - EFFET



Relation Dose - Réponse

% POPULATION

Avec un effet donné



Prévention

Mesures techniques ou organisationnelles collectives susceptibles de:

- éliminer le facteur de risque
- (réduire la gravité du dommage)
- diminuer l'exposition
- diminuer la probabilité du dommage.

Prévention

Primaire: le risque est éliminé

Secondaire: le risque existe mais on cherche à le minimiser, notamment par la surveillance médicale spécifique

Tertiaire: le dommage physique-physiologique est survenu et on cherche à le réparer (remise au travail, réadaptation)

Protection

Moyens de protection individuels portés par le travailleur pour réduire la probabilité du dommage:

- souliers de sécurité
- lunettes pour le travail sur écran
- coquilles antibruit,
- masques
- ...

Afin de réduire la gravité du dommage

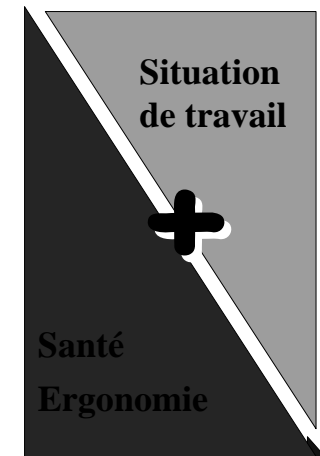
Surveillance médicale

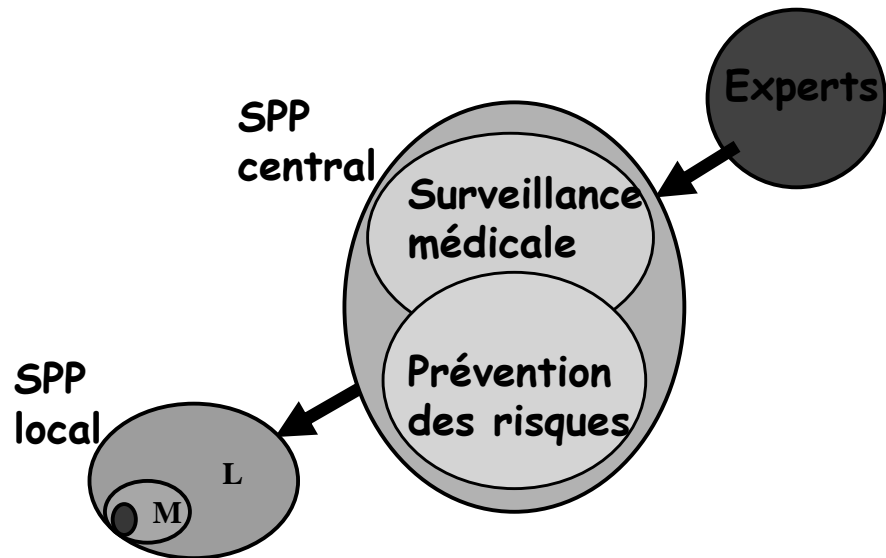
Examens de santé spécialisés: s'assurer qu'un travailleur exposé à un risque et donc pour lequel il y a une certaine probabilité de développement d'un dommage,

- NE SUBIRA PAS
- n'a pas subi ce dommage
- non pas à partir seulement de l'existence d'un facteur de risque,
- mais en fonction du risque.

Principe 3 Les compétences disponibles sont complémentaires

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





→ Organiser la complémentarité

toutes les rivalités viennent
d'une méconnaissance
d'un manque de réflexion

sur ces complémentarités

→ Réfléchir sur la multidisciplinarité l'interdisciplinarité

Principe 4

L'acteur principal de la prévention

- But: maintien ou l'amélioration du bien-être du salarié
 - Donc aucune action pertinente sans la connaissance de la situation de travail que seul le salarié détient.
- Le salarié est
 - l'acteur principal de la prévention
 - et non pas seulement l'objet de la prévention

→ Démarche participative

→ Approche Bottom up



Principe 5

La nature des problèmes

- **Le salarié "vit" sa situation de travail**
 - non comme un ensemble de faits distincts et indépendants
 - mais comme un tout
 - *le bruit influence les relations*
 - *l'organisation technique entre postes influence les risques musculosquelettiques*
 - *Le partage des responsabilités influence le contenu du travail*

Tout est en tout.

→ Démarche globale:

Remettre tout dans son contexte
quel que soit le problème considéré au départ

Principe 6

Estimation vs mesurages

Exemple 1

- “La température est de 18°C dans le local”
 - Quand? jour, heure...
 - Où? près, loin des sources...
 - Quel est le temps à l'extérieur? soleil, nuageux...
 - Dans quelles conditions de travail?

REPRESENTATIVITE?

Exemple 2

- “Le travailleur est exposé à un niveau de bruit de 92 dB(A)”
 - Quand? Quelles machines fonctionnent...
 - Où? Près, loin des machines...
 - Niveau pendant combien de temps?
valeur instantanée,
moyenne sur 1, 5, 60, 480 min.
 - Dans quelles conditions de travail?

REPRESENTATIVITE?

Exemple 3

Mesurer la profondeur d'un trou dans le sol pour convaincre l'employeur de la nécessité de le réparer ??

Mesurer les vibrations sur un chariot élévateur pour convaincre l'employeur de réparer les trous dans le sol ??????????

Contrevérités

- «Ce qui n'est pas quantitatif n'existe pas»
- «L'évaluation quantitative conduit aux solutions»
 - Combien vs pourquoi et comment
 - Le global vs les détails
- «Il est nécessaire de quantifier pour déterminer si il y a un risque ou non»
 - Seuil vs continuité

Quantification à bon escient pour:

- Recherche scientifique
 - Relations dose-effet-réponse
- Indemnisations « compensations »
 - Fonds des maladies professionnelles
 - CNAM - CRAM
 - Tribunaux
- Approfondir un point particulier
- (Comparer avant-après)

➔ Pas de mesurages a priori

*chers
longs et difficiles
pas représentatifs*

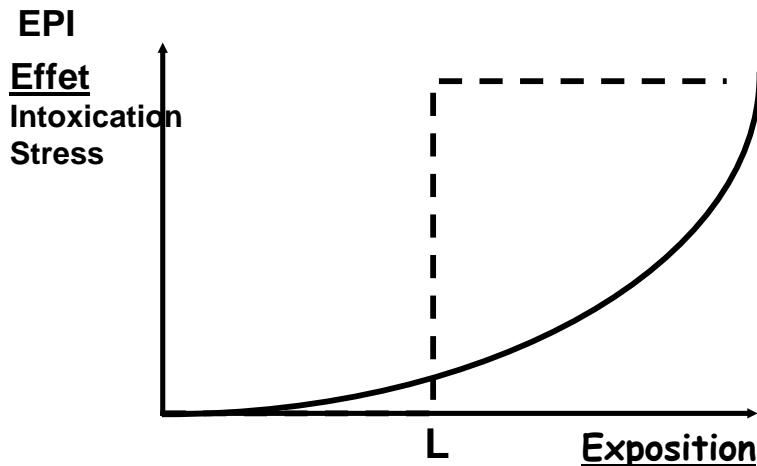
B. Goelzer (1996), "it is not unusual to see more attention given to exposure assessment and monitoring than to risk prevention and control. The fascination exerted by sophisticated equipment and by numbers is, for some reason, greater than the interest in designing pragmatic solutions to prevent exposure"

Principe n°7 Gestion vs Evaluation

Il s'agit d'AGIR: prévention

Plutôt que d'EVALUER

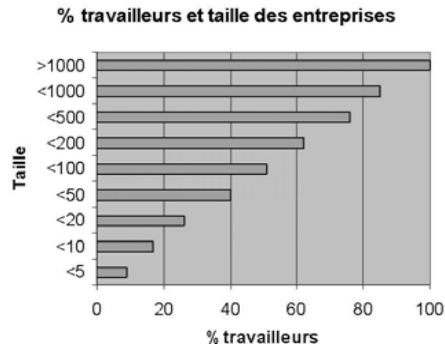
Principe n°8 vision légaliste vision préventive



➔ Objectifs

- Non seulement être en dessous des valeurs légales
- Mais recherche
 - d'une situation de travail "légère, agréable et efficace techniquement"
 - d'un état optimal
 - de santé et de bien-être pour les opérateurs
 - de santé technique et économique pour l'entreprise

Principe n°9 PME



- ➔ Développer des méthodes applicables dans les PME et non seulement dans les grosses entreprises

Les différents niveaux d'intervention

La stratégie SOBANE

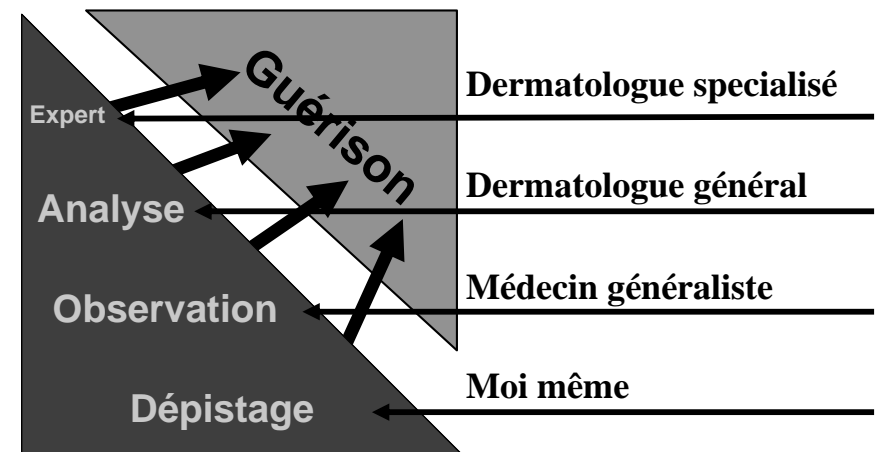
Une stratégie

- acteurs
- dans le temps

≠ méthode

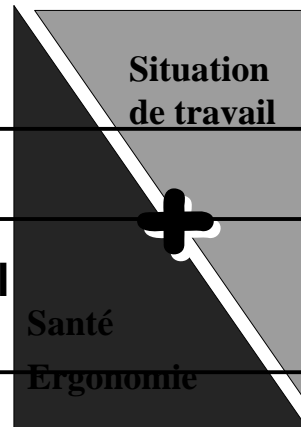


Gestion de la santé personnelle



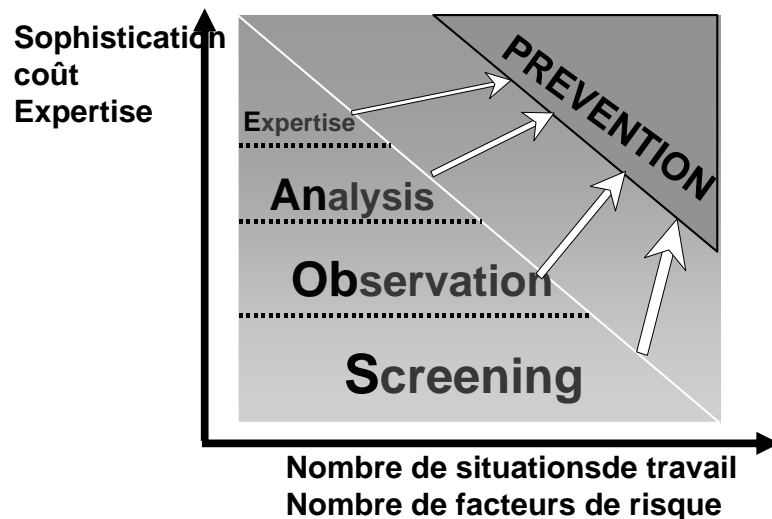
Partenaires Santé-Sécurité

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



	Niveau 1 DEPISTAGE	Niveau 2 OBSERVATION	Niveau 3 ANALYSE	Niveau 4 EXPERTISE
• Quand ?	Tous les cas	Si problème	Cas difficiles	Cas complexes
• Comment ?	Observations simples	Observations <i>qualitatives</i>	Observations <i>quantitatives</i>	Mesurages spécialisés
• Coût ?	Faible • 10 minutes	Faible • 2 heures	Moyen • 2 jours	Elevé • 2 semaines
• Par qui ?	Personnes de l'entreprise	Personnes de l'entreprise	Personnes de l'entreprise + Préventeurs	Personnes de l'entreprise + Préventeurs + Experts
Compétence • Travail • Ergonomie	élevée moyenne	élevée moyenne	moyenne élevée	faible spécialisée

Stratégie de Prévention SOBANE



Niveau 1: Dépistage

Objectifs:

- Identifier les "problèmes" principaux
- Remédier aux erreurs flagrantes



Comment:

- Vocabulaire simple dans l'acception générale du langage courant
- Réalisation de manière interne à l'entreprise
 - PAR (avec la collaboration) des travailleurs
 - par l'employeur lui-même dans les PME
- Au moyen d'un outil simple et rapide

Si les "problèmes" ne peuvent être d'emblée résolus: → Niveau 2: *Observation*

Niveau 2: *Observation*



Objectifs:

- Approfondir les "problèmes" non résolus.

Comment:

- Méthode simple, rapide et peu coûteuse.
- A utiliser le plus systématiquement possible
- par les travailleurs et l'encadrement avec l'assistance des préventeurs internes sensibilisés
 - aux facteurs de risque de sécurité, de santé et de bien-être
 - à l'approche ergonomique (globale et participative)

Niveau 2: *Observation*

Au terme de l'*Observation*:

- Solutions concrètes immédiates
- Quels facteurs sont à approfondir encore
 - ➔ Niveau 3: *Analyse*

Niveau 3: *Analyse*



Objectifs:

- Lorsque le *Dépistage* et l'*Observation* ne permettent pas de ramener le risque à une valeur acceptable
- Approfondir l'*Analyse* de ses composantes et la recherche de solutions

Comment:

- Méthode plus difficile à comprendre et à utiliser, plus longue et plus coûteuse
- Mise en œuvre par des conseillers en prévention externes ayant:
 - la compétence requise
 - les outils et techniques

AVEC les conseillers internes et travailleurs.

Niveau 3: *Analyse*

Au terme de l'*Analyse*:

Evaluation du risque résiduel

S'il reste inacceptable:

- ➔ Niveau 4: *Expertise*

Niveau 4: *Expertise*

Objectifs:

- Eliminer les risques résiduels.

Comment:

- Mesurages spécialisés
- avec la collaboration de personnes très spécialisées qui apportent leur compétence méthodologique et technique.
- Etudes occasionnelles et circonstanciées.
- Réalisées selon un cahier des charges précis, établi par les préventeurs internes



Schéma général de la gestion des risques

	Dépistage	Observation	Analyse	Expertise
D Aires	■			
E Machines	■	■		
P Sécurité	■	■	■	
I Bruit	■	■		
S Pollution	■	■	■	■
T	■	■	■	■
A Charge mentale	■	■		
G Relations	■	■		
E Responsabilités	■	■		

Dépistage

	++	+	+/-	-	--
Hauteur éloignement					
Alimentation Evacuation					
Accessibilité					
Commandes et signaux					
Sécurité					
Ambiances thermiques					
Ambiances sonores					
Eclairage					
Vibrations					
Pollution chimique					
Aspect du poste					
Posture principale					
Efforts de travail					
Efforts de manutention					
Opérations mentales					
Niveau d'attention					
Autonomie individuelle					
Autonomie de groupe					
Relations indépendantes					
Relations dépendantes					
Répétitivité					
Potenciel					
Responsabilité					
Intérêt du travail					

NORME
VECU

Renault

- Aspects positifs
 - Global, neutre et formatif
- Aspects négatifs
 - Se présente comme étant LA analyse exhaustive et suffisante de la situation de travail
 - Nécessite une personne compétente en sécurité et santé au travail
 - Seulement indirectement participatif
 - Hétérogénéité entre observations et mesurages
 - Orienté vers la constatation et non vers la recherche de solution
 - Long et coûteux

Critères d'un outil général de *Dépistage des risques (1)*

1. **Etre utilisable directement par les opérateurs**
avec – si possible, mais de manière non indispensable – l'assistance d'un préventeur, formé en sécurité, ergonomie, santé au travail...
2. **Ne requérir aucune connaissance spécialisée**
3. **Se baser seulement sur la connaissance intime de la situation de travail des opérateurs**
4. **Aborder la majorité des facteurs de risque**
5. **Etre simple, facile à comprendre, utiliser le vocabulaire courant**

Critères (2)

6. **Éviter les échelles d'évaluation**
7. **Prendre peu de temps**
8. **Ne requérir aucun mesurage**

Critères (3)

9. **Etre dirigé vers:**
 - La révision de la situation de travail
 - La recherche de solutions
 - Non seulement pour être en dessous des normes
 - Mais pour la recherche
 - D'une situation de travail
"légère, agréable et efficace techniquement"
 - D'un état optimal
 - de santé et de bien-être pour les opérateurs
 - de santé technique et économique pour l'entreprise

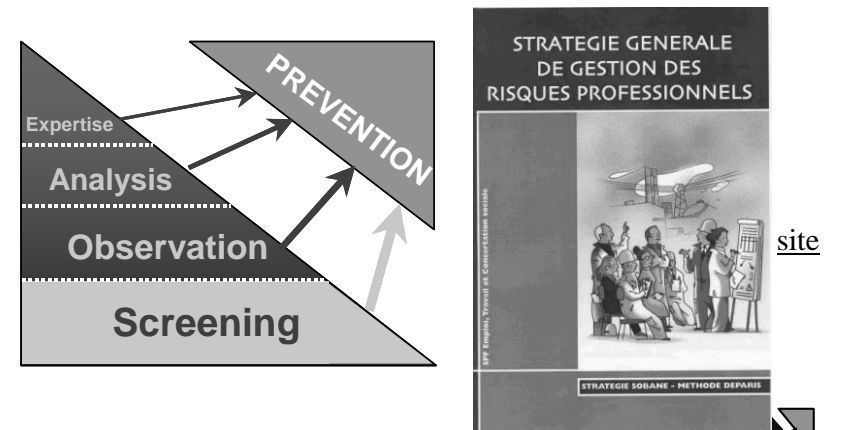
Critères (4)

10. Permettre d'aboutir à

- Un plan d'action à court, moyen et long termes
- Un programme d'interventions ultérieures efficace par les conseillers en prévention formés

11. Etre conçu dans le cadre de la stratégie générale de prévention SOBANE

Niveau 1: Dépistage



Dépistage participatif des risques: *Déparis*

- Revue systématique par les travailleurs et leur encadrement direct des circonstances de travail.
- † Visite des lieux de travail par une personne plus qualifiée

18 tableaux, 18 facettes de la situation de travail

1. Les aires de travail
2. L'organisation technique entre postes
3. Les emplacements de travail
4. Les risques d'accident
5. Les commandes et signaux
6. Les outils et matériel de travail
7. Le travail répétitif
8. Les manutentions
9. La charge mentale

10. L'éclairage

11. Le bruit

12. Les ambiances thermiques

13. Les risques chimiques et biologiques

14. Les vibrations

15. Les relations de travail entre opérateurs

16. L'environnement social local et général

17. Le contenu du travail

18. L'environnement psychosocial

		NOTES
Situation désirée		<i>Que peut-on faire de concret pour améliorer la situation?</i>
A surveiller		
Aspects à étudier plus en détails:		☺ ☹ ☺

		NOTES
Situation désirée		<i>Que peut-on faire de concret pour améliorer la situation?</i>
A surveiller		
Aspects à étudier plus en détails:		☺ ☹ ☺

Aspect

Brève description de la situation désirée

Liste d'aspects à discuter

		NOTES
Situation désirée	Que peut-on faire de concret pour améliorer la situation?	
A surveiller		
Aspects à étudier plus en détails:		Ⓢ Ⓣ Ⓤ

← Espace où noter ce qui peut être fait concrètement pour améliorer la situation de travail

Avec réflexion sur le coût 0 € €€ €€€

		NOTES
Situation désirée	Que peut-on faire de concret pour améliorer la situation?	
A surveiller		
Aspects à étudier plus en détails:		Ⓢ Ⓣ Ⓤ

↑ Cadre où noter les aspects qui nécessitent une étude (*Observation* ou *Analyse*) plus approfondie (avec un préventeur)

- Choix d'un siège particulier
- Choix d'un outil plus adéquat
- Révision de l'organisation du travail
- Réévaluation des responsabilités données au travailleur

Jugement global sur la priorité

		NOTES
Situation désirée	Que peut-on faire de concret pour améliorer la situation?	
A surveiller		
Aspects à étudier plus en détails:		Ⓢ Ⓣ Ⓤ

← Situation insatisfaisante susceptible d'être dangereuse

A améliorer nécessairement

☺ Situation moyenne et ordinaire

A améliorer si possible

☺ Situation tout à fait satisfaisante

1. LES AIRES DE TRAVAIL	NOTES
Situation souhaitée: <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'atelier, le bureau, l'espace de travail est de taille moyenne et chaque opérateur a la possibilité de voir certains de ses collègues ▪ Les dimensions des espaces de travail et des voies de circulation sont suffisantes, les accès sont directs, faciles, de largeur > 80 cm ▪ Les voies pour personnes et véhicules sont bien organisées, ▪ Les zones de travail sont bien rangées, sans encombrement inutile par des objets, caisses... ▪ Elles sont propres et agréables avec vue sur l'extérieur par des fenêtres propres A surveiller: <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'ordre général et l'encombrement par des objets étrangers au travail, particulièrement des voies d'accès ▪ L'emplacement des objets liés au travail ▪ La propreté et l'esthétique générale: huiles, poussières, copeaux, peintures... ▪ L'état du sol: de niveau, uni, solide, non glissant ▪ La vue sur les autres opérateurs et vers l'extérieur 	Que faire de concret pour améliorer la situation?
Aspects à étudier plus en détails:	

6. LES OUTILS ET MATÉRIEL DE TRAVAIL	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'opérateur dispose de l'outillage le plus adéquat et le plus confortable pour chaque opération: le matériel (outil, pièces...) est facile à saisir en sécurité et facile à utiliser sans fatigue des mains ou des bras ▪ Le matériel de travail ne comprend rien qui puisse blesser ▪ Il est bien disposé et rangé en ordre et selon les besoins en des endroits facilement accessibles autour des emplacements de travail <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les caractéristiques du matériel: poids, manches droits ou courbés, trop longs ou trop courts, trop gros ou trop fins, trop rugueux ou trop lisses, bords tranchants, adaptés aux gauchers... ▪ L'entretien des machines et outils: la fréquence, la qualité... 	<p>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</p>
Aspects à étudier plus en détails:	

18. L'ENVIRONNEMENT PSYCHOSOCIAL	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les opérateurs sont satisfaits des conditions générales de vie dans l'entreprise ▪ La gestion du temps est appréciée: creux et pics de production, heures supplémentaires, congés, maladies ▪ Une assistance locale structurée a été prévue pour les problèmes personnels ▪ Les opérateurs savent exactement comment leur travail est évalué et quand et comment ils sont contrôlés <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les horaires (fixes, flexibles...), pauses, congés... ▪ Les remplacements en cas de maladies ▪ La gestion des périodes de haute production ▪ Les structures et procédures d'accueil des problèmes: insatisfaction, stress, harcèlement... ▪ Le climat social général (grève, revendications...) ▪ Le système de contrôle et d'évaluation ▪ Les possibilités de développement personnel et professionnel ▪ La politique envers les travailleurs intérimaires 	<p>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</p>
Aspects à étudier plus en détails:	

Procédure d'utilisation

1. Information par la direction sur les objectifs poursuivis et engagement de celle-ci de tenir compte des résultats des réunions et des études
2. Définition d'un petit groupe de postes formant un ensemble, une "situation" de travail
3. Désignation d'un coordinateur par la direction avec l'accord des opérateurs
4. Préparation du coordinateur:
 - Il lit Déparis en détails
 - Il se forme à son utilisation
 - Il adapte l'outil à la situation de travail concernée

Procédure d'utilisation

5. Constitution d'un groupe de travail
 - opérateurs-clés désignés par leurs collègues
 - au moins 1 homme et une femme si groupe mixte
 - personnels d'encadrement choisis par la direction
 - délégué du CPPT avec vue générale de l'entreprise
6. Réunion du groupe de réflexion dans un local calme près des postes de travail.
7. Explication claire par le coordinateur du but de la réunion et de la procédure
8. Discussion sur chaque rubrique en s'attardant, non pas à porter un score, mais
 - à ce qui peut être fait pour améliorer la situation
 - à ce pour quoi il faut demander l'assistance d'un spécialiste.

Procédure d'utilisation

9. Après la réunion, synthèse par le coordinateur en mettant au net
 - La liste des solutions détaillées envisagées
 - Les points à étudier plus en détails
 - Qui fait quoi et quand
10. Présentation des résultats aux participants, révision, ajouts...
11. Finalisation de la synthèse
 - Le plan d'action à court terme

1. Les aires de travail

Que faire CONCRETEMENT pour améliorer la situation?

- Evacuer les caisses, palette, charrette inutiles qui encombrant la zone
- Ranger la zone de travail
- Limiter les stocks fournitures stockées au strict minimum.
- Bouger le mobilier pour augmenter la distance de 0.7m entre la relieuse et la palette de réserve de papier
- Organiser un espace réservé aux pauses près des fenêtres, avec vue sur l'extérieur.
- Aspirer et nettoyer plus fréquemment la zone de travail pour enlever les poussières et les résidus de toner
- Réparer la latte, les dalles et le revêtement du sol

Aspects à étudier plus en détails:

Organisation de la zone de travail. Recouvrement de sol.

Situation de travail: Synthèse de l'étude Déparis de l'imprimerie	
1. Les aires de travail	☹
2. L'organisation technique entre postes	☺
3. Les emplacements de travail	☺
4. Les risques d'accident	☹
5. Les commandes et signaux	☺
6. Les outils et matériel de travail	☹
7. Le travail répétitif	☺
8. Les manutentions	☺
9. La charge mentale	☺
10. L'éclairage	☹
11. Le bruit	☹
12. Les ambiances thermiques	☺
13. Les risques chimiques et biologiques	☹
14. Les vibrations	☺
15. Les relations de travail entre salariés	☺
16. L'environnement social local et général	☺
17. Le contenu du travail	☺
18. L'environnement psychosocial	☹

Synthèse de l'étude Déparis des 3 ateliers			
1. Les aires de travail	☹	☹	☹
2. L'organisation technique entre postes	☺	☺	☺
3. Les emplacements de travail	☺	☺	☺
4. Les risques d'accident	☹	☹	☹
5. Les commandes et signaux	☺	☺	☹
6. Les outils et matériel de travail	☹	☹	☹
7. Le travail répétitif	☺	☺	☹
8. Les manutentions	☺	☺	☺
9. La charge mentale	☺	☺	☺
10. L'éclairage	☹	☺	☹
11. Le bruit	☹	☺	☺
12. Les ambiances thermiques	☺	☺	☹
13. Les risques chimiques et biologiques	☹	☹	☺
14. Les vibrations	☺	☺	☹
15. Les relations de travail entre travailleurs	☺	☺	☺
16. L'environnement social local et général	☺	☺	☹
17. Le contenu du travail	☺	☺	☺
18. L'environnement psychosocial	☹	☹	☹

N°	QUI?	QUOI?	Coût	QUAND?	
				Projeté le	Réalisé le
1	Opérateurs	Stocker les fournitures (palettes de papier, caisses diverses, réserve de toner) dans la réserve contiguë à l'atelier d'imprimerie.	0	-/-	-/-
2	Opérateurs	Ranger les charrettes et le transpalette dans un espace prévu dans la réserve	0	-/-	-/-
3	Entretien	Prévoir un stock de papier plus important de 20 rames près des photocopieuses	0	-/-	-/-
4	Direction	Réglementer l'accès à l'atelier de manière à ce qu'il n'y ait que les opérateurs dans l'atelier	0	-/-	-/-
9	Conseiller PP	Prévoir un cutter à lame rétractable	€	A analyser avant -/-	
10	Conseiller PP	Placer un étui de rangement pour le cutter sur le mur, à proximité de la table de travail	0	-/-	-/-
11	Conseiller PP	Mettre à disposition des gants en coton <ul style="list-style-type: none"> • pour protéger des coupures en manipulant les feuilles de papier • et résistants à la chaleur pour les interventions à proximité du four 	€	A analyser avant -/-	

Procédure d'utilisation

- 12. Présentation à la direction et aux organes de concertation**
- 13. Poursuite de l'étude pour les problèmes non résolus, facteur par facteur, au moyen des méthodes de niveau 2, *Observation*, de la stratégie *SOBANE***

Procédure d'utilisation

- 14. La direction définit et met en œuvre les plans d'action à court, moyen et long termes**
- 15. Périodiquement, répétition de l'opération**
- 16. Réévaluation de la situation et modification des plans d'action (plans dynamiques de gestion des risques)**

La gestion dynamique

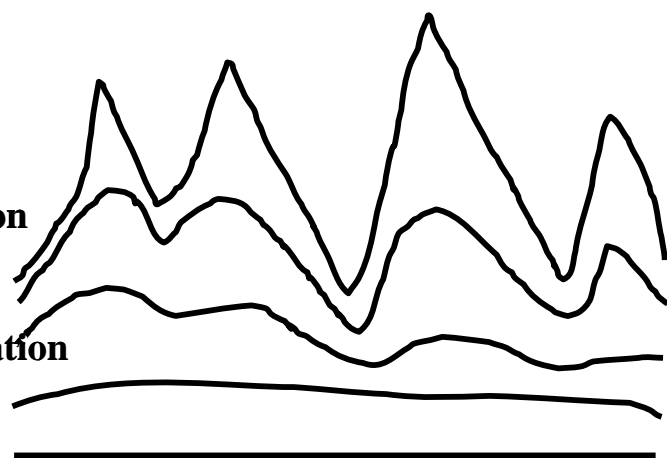
les différentes étapes d'intervention

Détails

Formation

Organisation

Culture



Premier dégrossissage

- remplacer l'outil défectueux
- niveler les sols
- améliorer la ventilation
- relever le plan de travail
- modifier un rapport hiérarchique

Compétences nécessaires

- **Premier dégrossissage**
 - connaissances, informations, données... du quotidien de la situation de travail
 - à quoi sert l'outil
 - quels engins circulent
 - quels agents chimiques sont à aspirer
 - comment s'effectue réellement le travail.
 - connaissances en santé au travail souhaitables, mais moins essentielles

Second dégrossissage

- revoir l'organisation générale du travail
- les liens organiques entre personnes
- la disposition des aires de travail ...

Troisième

- formation professionnelle
- éducation à son bien-être

Quatrième, cinquième

- intégration des préoccupations de bien-être dans le management de l'entreprise
- culture même de l'entreprise...

Compétences nécessaires

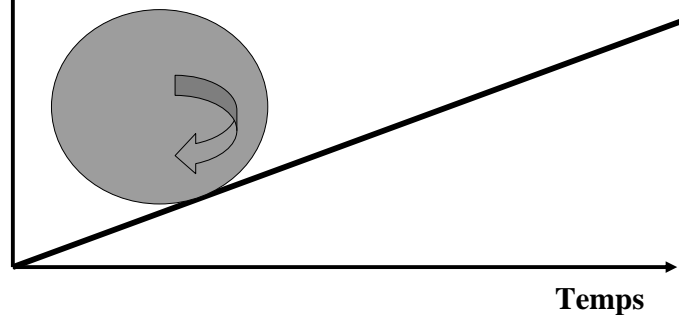
- **Stade plus avancé du "laminage"**
 - plus d'expertise en organisation du travail, en formation, en gestion des relations...
 - analyse plus fine, plus spécifique
 - des outils et des compétences spécifiques

L'Energie

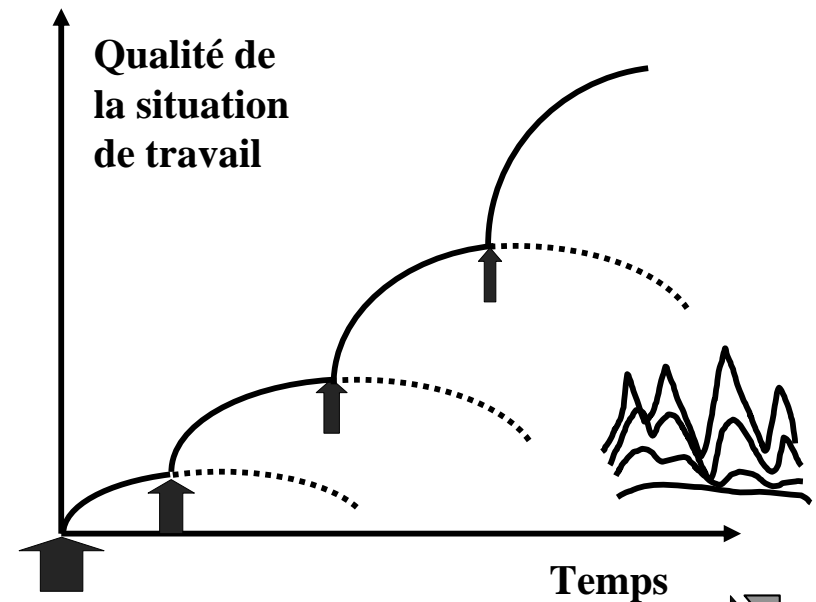
- **Inertie**
 - incompréhension
 - manque de confiance
 - résistance aux changements
 - peur de l'inconnu
 - lassitude
 - paresse
- **Frottements.**
 - l'urgent l'emporte sur l'important
 - retour vers l'état initial d'improvisation.

Qualité de
la situation
de travail

**Roue de
Deming**

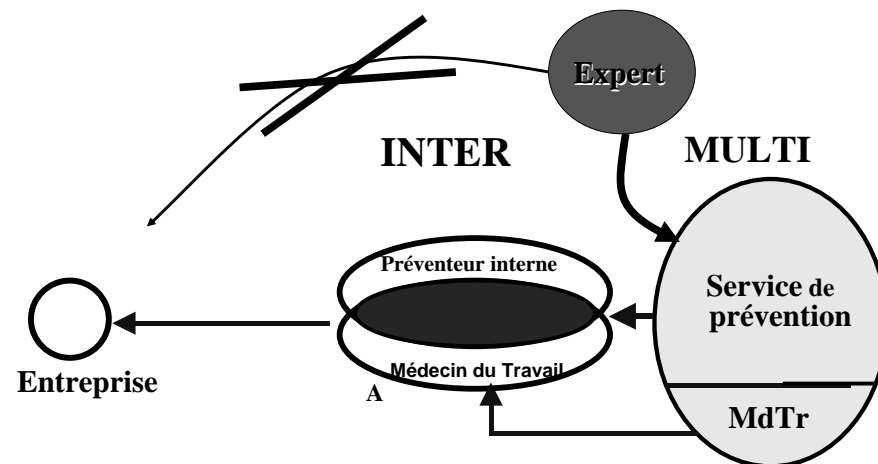


Qualité de
la situation
de travail



Sources d'énergie

- **Source extérieure, mais pas trop, au système:**
 - **Préventeur interne**
 - si position un peu extérieure au système
 - si pouvoir de pression auprès de la direction et des salariés
 - **Médecin du travail, externe dans les PME**
 - s'il s'implique dans le système
- **Pas de manière durable**
 - **Inspection du travail: vue comme gendarme**
 - **Préventeurs externes**
- **Rôle de moteur fondamental**



Difficultés

- **Comment faire pénétrer cet esprit dans les entreprises?**
 - Unions professionnelles
 - Syndicats
 - Médecin du travail
 - Préventeurs internes
 - **Services externes**
 - Responsables des VLT
 - **Affiches**
 - **Documents...**

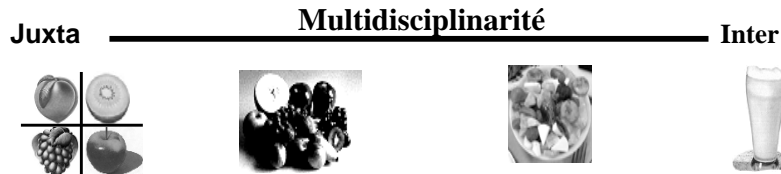
Disciplines

**Domaine de connaissance 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 et hygiène du travail (≠ toxicologie)**

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.**



Degré d'interdisciplinarité (Nissani)

- **Nombre de disciplines:**
 - médecine du travail
 - sciences de l'ingénieur
 - psychologie du travail
 - ergonomie
 - hygiène du travail
- **Distance entre ces disciplines:**
 - ingénieur-médecin > ingénieur-hygiéniste
- **Degré d'intégration**

Conditions de l'interdisciplinarité

- **Plusieurs disciplines se côtoient**
- **Elles se complètent**
- **Elles travaillent en équipe.**
- **Elles ont un esprit d'équipe qui s'acquiert**
 - 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

Valeurs et objectifs communs

- **Définis par la direction du service**
 - Valeurs: intégrité, équité, égalité, transparence
 - Objectif: en théorie, facile à préciser :
le bien-être des salariés !
- **En pratique**
 - contingences économiques
 - ambitions personnelles

Juxta ou Interdisciplinarité

- Juxta-disciplinarité

Sécurité: échelles	Hygiène: agents chimiques	santé
Ergonomie: travaux répétitifs	Psychosocial: stress	

- Chrono-disciplinarité

Sécurité:
échelles

Ergonomie:
travaux
répétitifs

Hygiène:
agents
chimiques

Psychosocial:
stress

- Au niveau PME: INTERdisciplinarité

Au sein du SEPP: MULTIdisciplinarité

- coordonner les actions entre les spécialistes en fonction des demandes des différents préventeurs clés
- éviter les rivalités internes
- assurer la cohérence du service
- maintenir les valeurs

Inter, multi, pluridisciplinarité au service du bien-être au travail

*Inter, multi, pluridisciplinarité
au service du bien-être au travail*

www.md.ucl.ac.be/hytr/

malchaire@hytr.ucl.ac.be



À votre santé!



Merci de votre attention