

Réflexions sur la pluri, multi, juxta, chrono, inter - disciplinarité

Prof. J. Malchaire
Unité Hygiène et Physiologie du travail
Université catholique de Louvain
Bruxelles

Bordeaux 10-6-04



1

Plan

- Disciplines et multidisciplinarité
- Les valeurs et objectifs
 - 8 principes de base
- La complémentarité et les moyens
 - Une stratégie d'action
 - Une gestion dynamique des risques
- Le rôle de chacun

Bordeaux 10-6-04



2

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 méthodologies
- médecine (du travail), les sciences de l'ingénieur, la psychologie (du travail)
- ergonomie et hygiène du travail (≠ toxicologie)
- Les salariés et leur encadrement immédiat

Bordeaux 10-6-04



3

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

Bordeaux 10-6-04



4

Degré d'interdisciplinarité

- 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

Degré d'intégration

- Plusieurs disciplines se côtoient
- Elles se complètent
- Elles travaillent ensemble
- Elles ont un esprit d'équipe, qui s'acquiert
 - non 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 et des moyens

Valeurs et objectifs communs

Définis par la direction et le groupe

- Valeurs de base du groupe:
 - équité, égalité, transparence
 - confiance absolue dans l'intégrité du système
- Principes fondamentaux
- Système conçu au départ et accepté par tous pour
 - surveiller le fonctionnement quotidien
 - le confronter aux valeurs et objectifs
 - en tirer les leçons pour une jurisprudence

« La confiance est la condition sine qua non de la coordination et de la coopération »

« La confiance s'inscrit (...) dans une dynamique de suspension, de mise en latence des rapports de force »

Ch. Dejours

« Ces coopérations demanderont

- *respect mutuel*
- *modestie de l'apport de chacun*
- *écoute attentive de la demande sociale »*

L. Thery

Principes fondamentaux

Bordeaux 10-6-04

9

1. La primauté de la prévention
2. La complémentarité des compétences disponibles
3. La place du salarié: acteur principal de la prévention
4. Formation vs assistance
5. La globalité des problèmes
6. Vision préventive vs vision legaliste
7. Gestion vs évaluation (quantification)
8. Les PME

Bordeaux 10-6-04

10

Principe n°1: primauté de la prévention

La directive cadre européenne: l'employeur:

- assure "la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail".

→ Accent

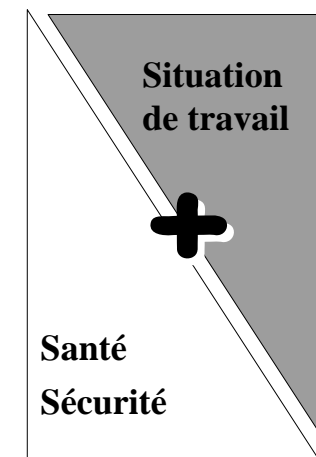
- non pas sur la protection et la surveillance médicale
- mais sur la prévention des risques.

Bordeaux 10-6-04

11

Principe 2: Les compétences disponibles sont complémentaires

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



Bordeaux 10-6-04

12

→ Organiser la complémentarité

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

→ Réfléchir sur la multidisciplinarité l'interdisciplinarité

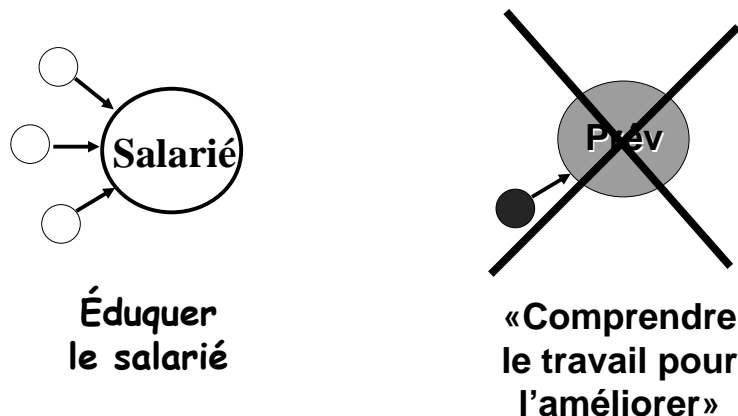
Principe 3:

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 4:

formation vs assistance

- Reconnaître explicitement la compétence et l'intégrité
 - des salariés
 - de leur management direct
- Vouloir les former à se prendre en charge
 - Au lieu de les « assister »

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

« Les salariés attendent...une prise en compte de l'ensemble des composantes de la santé dans la sphère professionnelle

- *approche ergonomique*
- *participation des salariés*
- *rôle des syndicats (balayer devant sa porte)*
- *priorité aux aspects organisationnels »*

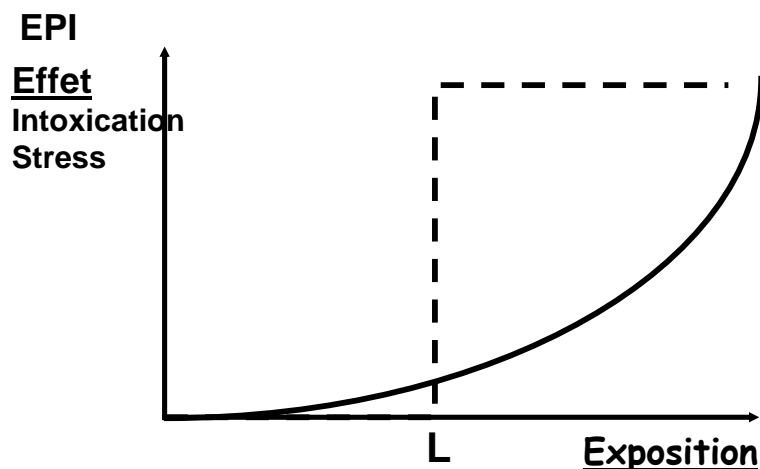
L. Thery

→ Démarche globale:

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

Et non pas séquentiellement en fonction de
circonstances extérieures

Principe 6: 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 7 Prévention vs mesurages

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 s'il y a un risque ou non»
 - vision legaliste vs préventive

À méditer...

Brochure «*Évaluer pour prévenir
comprendre pour agir*»

Ministère des affaires sociales

« *L'évaluation des risques est une démarche
préalable indispensable à la prévention* »

➔ **AGIR: prévenir plutôt qu'évaluer**
Pas de mesurages a priori, mais a posteriori
chers
longs et difficiles
pas représentatifs

Gestion au lieu d'évaluation

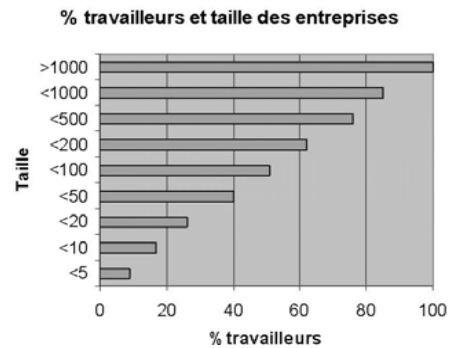
*"It is not unusual to see more attention given to
exposure assessment than to risk prevention.
The fascination exerted by sophisticated equipment
and by numbers is, for some reason, greater than
the interest in designing pragmatic solutions
to prevent exposure"*
B. Goelzer (1996),

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**

Principe 8: PME



► Développer des méthodes applicables dans les PME et non seulement dans les grosses entreprises (D. Lafon)

Bordeaux 10-6-04

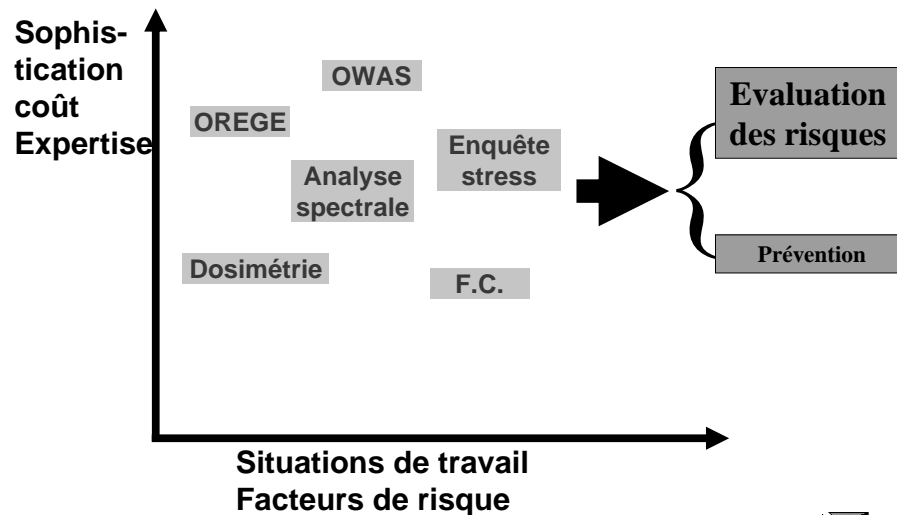
25

Les complémentarités et les moyens

Bordeaux 10-6-04

26

Sans stratégie

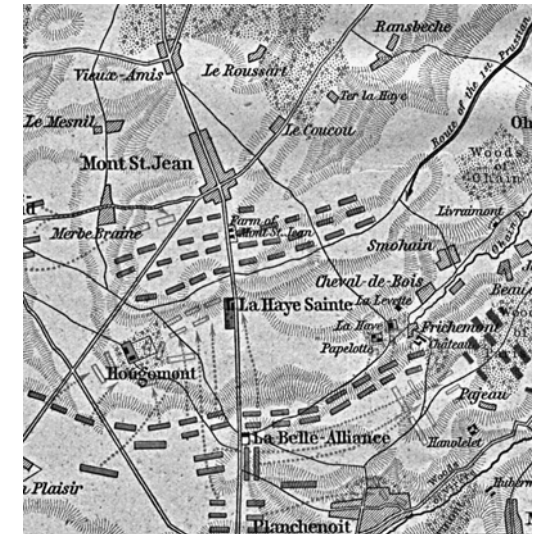


Bordeaux 10-6-04

27

Une stratégie

- acteurs
 - artillerie
 - cavalerie
 - infanterie
 - dans le temps
- ≠ méthode

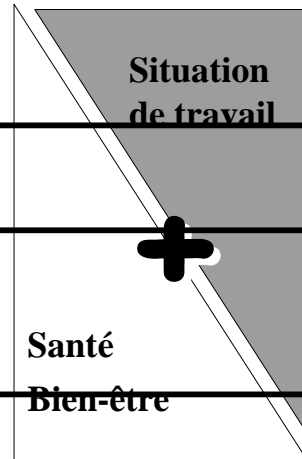


Bordeaux 10-6-04

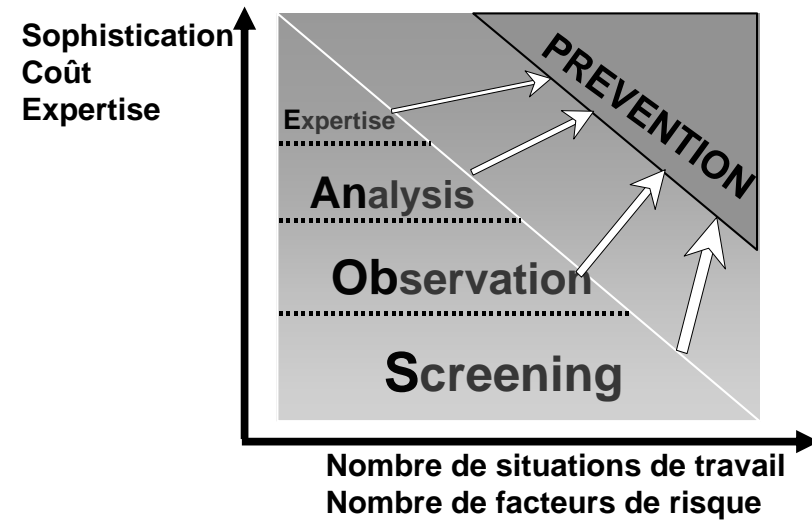
28

Les différents niveaux d'intervention

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

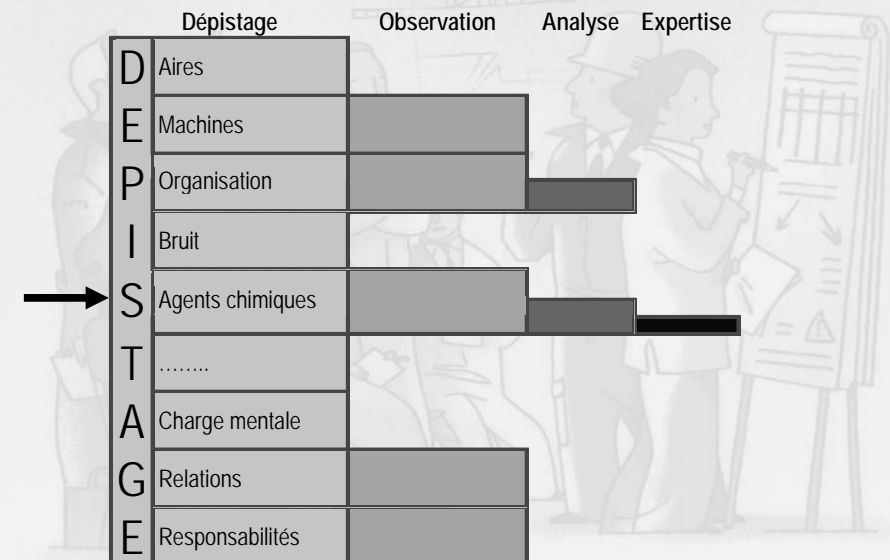


Stratégie de Prévention SOBANE



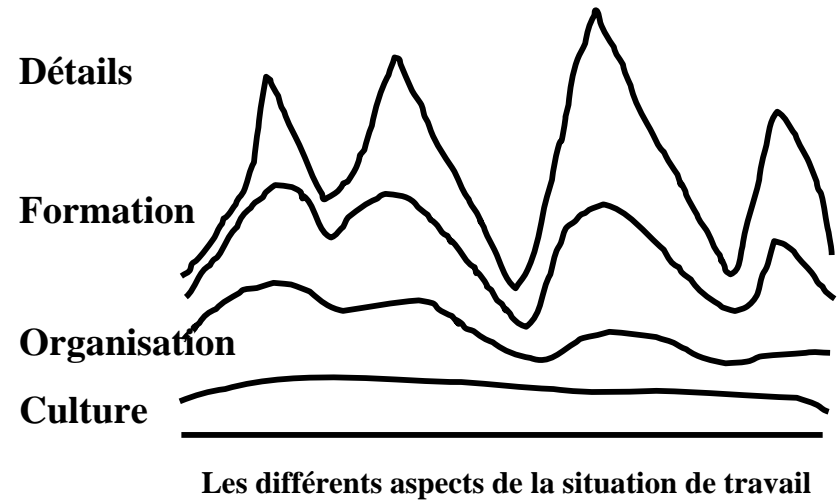
	Niveau 1 DEPISTAGE	Niveau 2 OBSERVATION	Niveau 3 ANALYSE	Niveau 4 EXPERTISE
• Quand ?	Tous les cas	Si problème	Cas difficiles	Cas complexes
• Comment ?	Observations simples	Observations <i>qualitatives</i>	Observations <i>quantitatives</i>	Mesurages spécialisés
• Coût ?	Faible • 10 minutes	Faible • 2 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

Schéma général de la gestion des risques



La gestion dynamique

les différentes étapes d'intervention



Premier dégrossissage

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

Second dégrossissage

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

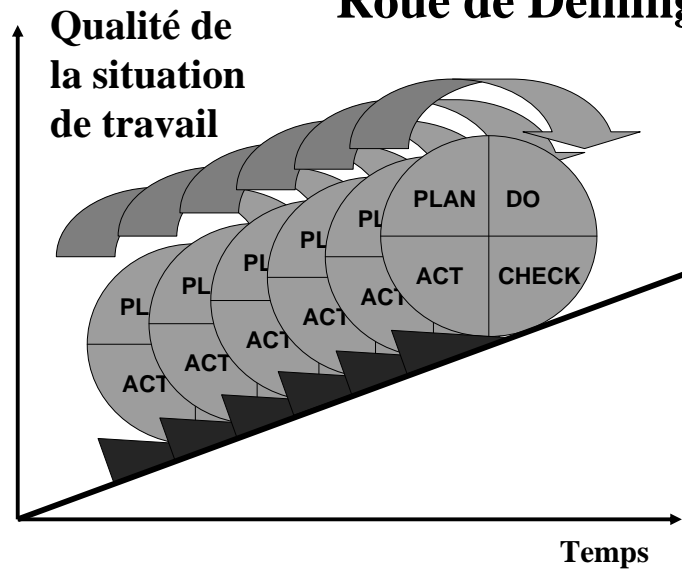
Troisième

- formation professionnelle
- éducation à son bien-être

Quatrième, cinquième, n^{ième}

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

Roue de Deming



Bordeaux 10-6-04

37

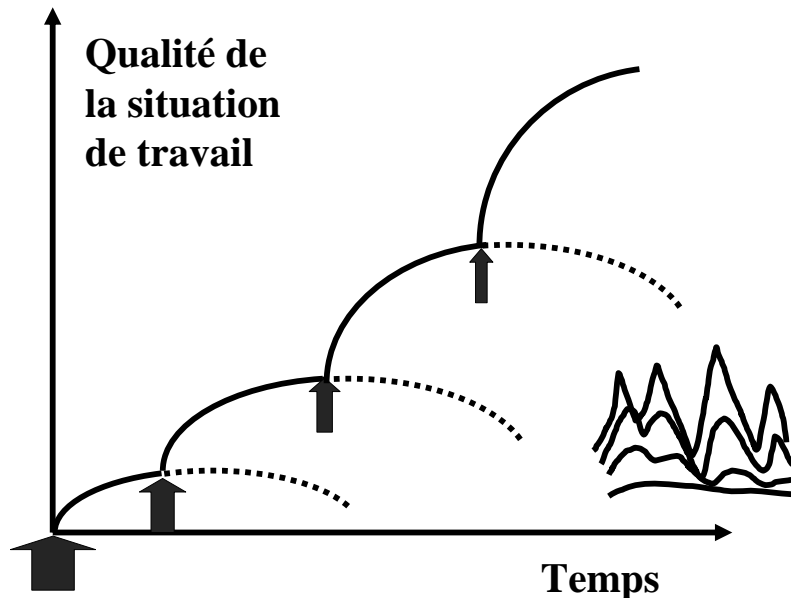
L'Energie

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

Bordeaux 10-6-04

38

Qualité de la situation de travail



Bordeaux 10-6-04

39

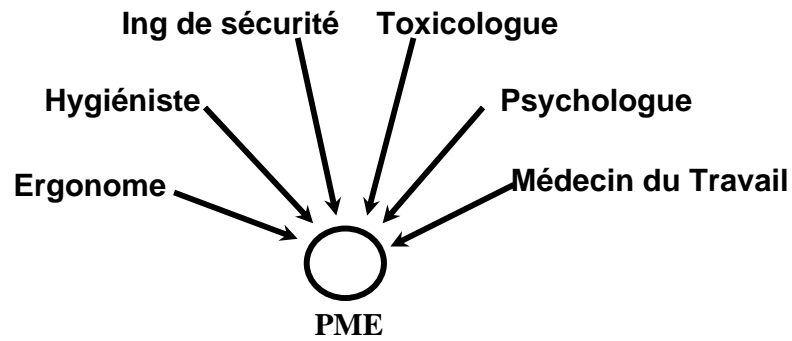
Sources d'énergie

- **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**

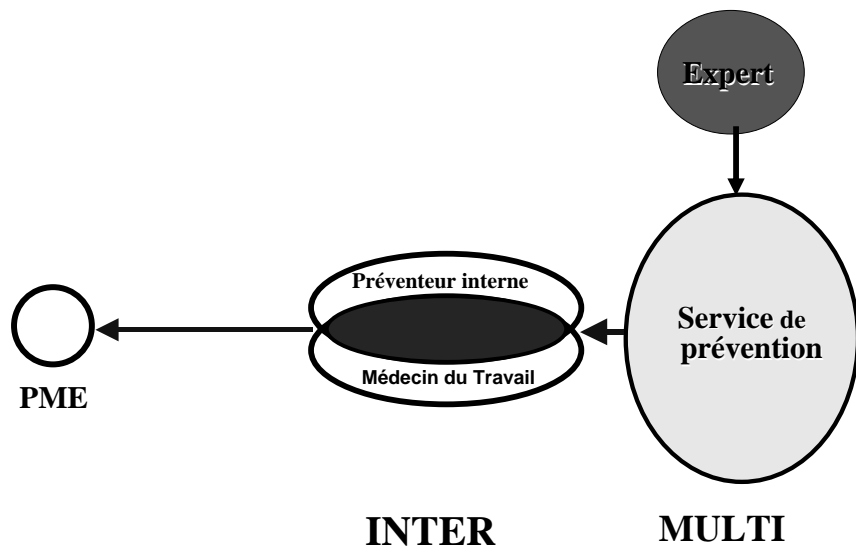
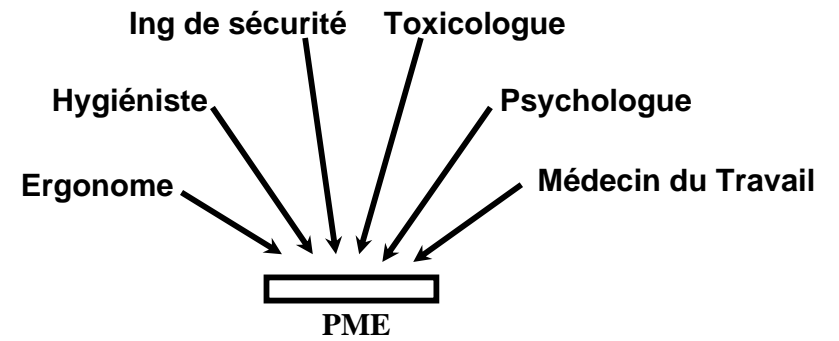
Bordeaux 10-6-04

40

Juxta ou chrono disciplinarité



Juxta ou chrono disciplinarité



www.deparisnet.be
Jacques.Malchaire@uclouvain.be
www.sobane.be

Merci de votre attention