

## ***Comparaison des méthodes d'analyse globale des conditions de travail***

### **Table des matières**

<b>OBJECTIF DU DOCUMENT</b>	<b>2</b>
<b>1. LE CADRE LÉGAL</b>	<b>2</b>
<b>2. QU'ENTEND-ON PAR ANALYSE DES RISQUES?</b>	<b>3</b>
<b>3. LES DIFFÉRENTES MÉTHODES</b>	<b>3</b>
3.1. L'outil Kinney	4
3.2. La méthode "Profil de postes"	5
3.3. Le guide de concertation Déparis	6
3.4. Le guide CFQT : Construire, Façonner la Qualité de Travail	7
3.5. Les critères de comparaison des méthodes	7
<b>4. COMPARAISON DES MÉTHODES GLOBALES</b>	<b>8</b>
4.1. Le cadre général	8
4.2. Les objectifs des méthodes	8
4.3. Les domaines de risques abordés	8
4.4. Les spécificités des méthodes	9
4.5. La mise en œuvre	9
4.6. Les outils	10
4.7. La quantification, les mesurages	10
4.8. Les étapes de la démarche	11
4.9. La synthèse des résultats	11
4.10. Les solutions	12
4.11. La suite de la démarche	12
4.12. Difficultés de mise en œuvre de la méthode	12
4.13. Les compétences nécessaires à la mise en œuvre	13
4.14. La fiabilité à déceler tous les risques importants	13
4.15. Le temps moyen d'utilisation	14
4.16. La reproductibilité	14
<b>5. TABLEAU COMPARATIF</b>	<b>15</b>

## OBJECTIF DU DOCUMENT

Si la responsabilité de l'employeur reste non transférable, c'est en général au conseiller en Prévention (CP) qu'il revient de choisir la méthode qui sera utilisée pour conduire l'analyse des risques et élaborer le système dynamique des risques.

Or il se trouve devant un ensemble très hétérogène de guides, check-lists... tous revendiquant l'appellation de "méthodes d'analyse des risques". Laquelle choisir?

La brochure "L'analyse des risques" publiée en 2002 et revue en 2004 et 2006 par le SPF Emploi, Travail, Concertation sociale décrit un assez grand nombre des méthodes les plus citées et établit une première classification.

Le présent document a pour objectif de compléter ce document en comparant plus spécifiquement les méthodes de dépistage globales et participatives.

Après un rappel théorique extrait de la brochure du SPF-ETCS, les méthodes sont présentées, les critères sont définis et la comparaison est menée.

## 1. LE CADRE LÉGAL

*Extrait de la brochure "L'ANALYSE DES RISQUES" publiée en mai 2006 par le SPF Emploi, Travail, Concertation sociale*

*(Extrait de la section 1.1) "Tout employeur est responsable de l'approche planifiée et structurelle de la prévention au moyen d'un système dynamique de gestion des risques. Ce système a été introduit par l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être.*

Le système dynamique de gestion des risques met en oeuvre un principe de prévention de la loi sur le bien-être des travailleurs: planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en visant une approche de système qui intègre, entre autres, les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail. Cette loi dispose, en outre, que « *L'employeur détermine:*

- *Les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail peut être menée;*
- *Les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ».*

Le système dynamique de gestion des risques se caractérise par le fait qu'il planifie la prévention et la mise en oeuvre de la politique du bien-être, en visant à maîtriser les risques pour le bien-être des travailleurs, en les détectant et en les analysant, et en fixant des mesures de prévention concrètes. Son aspect dynamique implique aussi qu'il s'agit d'un processus continu évoluant sans cesse et s'adaptant en permanence aux conditions changeantes.

L'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.

*(Extrait de la section 1.2) "Le système dynamique de gestion des risques se rapporte au « bien-être au travail ».*

Ce concept recouvre:

- La sécurité du travail, c'est-à-dire l'ensemble des mesures qui ont pour objet de prévenir les accidents du travail. Elle concerne les interactions entre les installations techniques et le travailleur;
- La protection de la santé du travailleur au travail. Cette notion se rapporte à ce que l'on appelle traditionnellement la médecine du travail, c'est-à-dire l'ensemble des mesures ayant pour but de prévenir les maladies professionnelles. La relation entre le travailleur

et son environnement de travail est ici fondamentale. La notion de médecine du travail n'a toutefois pas été reprise dans la loi pour mieux mettre l'accent sur les mesures préventives qui vont plus loin que l'individu;

- La charge psychosociale occasionnée par le travail. Ici, l'accent est mis sur la composante psychique de la santé du travailleur influencée par son environnement de travail. Cette charge requiert donc une approche spécifique au départ des disciplines psychologiques et sociologiques;
- La protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- L'ergonomie, c'est-à-dire l'ensemble des mesures qui ont pour but d'adapter le travail à l'homme;
- L'hygiène du travail, c'est-à-dire l'ensemble des mesures qui ont pour but de lutter contre les influences néfastes liées à la nature de l'entreprise;
- L'embellissement des lieux de travail. Cette notion se rattache directement à l'hygiène du travail;
- Les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points cités ci-avant. Il s'agit ici de l'interaction entre l'environnement et les conditions de travail mentionnées ci-dessus. "

## 2. QU'ENTEND-ON PAR ANALYSE DES RISQUES?

*(Extrait de la section Glossaire)* "On appelle **Analyse des risques**, l'ensemble des activités ayant pour but d'identifier de façon systématique et permanente les dangers et les facteurs de risque et de déterminer et d'évaluer le risque en vue de fixer des mesures de prévention".

*(Extrait de la section 5.1)* "L'analyse des risques consiste en une identification systématique et permanente et en une analyse de la présence de dangers et de facteurs de risque dans des processus de travail et des situations de travail concrètes sur le lieu de travail dans une entreprise, un chantier ou une institution. Cette définition de l'analyse des risques a dès lors une signification très large et ne peut être limitée à l'application de certaines méthodes pour analyser des risques constatés".

*(Extrait de la section 5.5)* "L'analyse des risques ne signifie donc pas qu'il faut se limiter à chercher un chiffre qui reproduit la probabilité d'un dommage (= riser rangé, mais implique surtout l'identification de tous les facteurs et l'examen de leur variabilité et de leurs effets sur le risque. Ainsi donc, les informations éventuelles concernant les risques doivent être rassemblées et filtrées de façon systématique de manière à ne collecter que les données pertinentes à ce sujet. Pour pouvoir réaliser cela de manière optimale, l'analyse des risques doit être la conjonction entre:

- L'analyse du processus par les experts
- L'analyse participative"

## 3. LES DIFFÉRENTES MÉTHODES

Les méthodes d'analyse des risques doivent être classées en deux catégories :

- Les méthodes d'"analyse du processus par les experts": ces méthodes concernent un facteur de risque ou un ensemble limité de facteurs de risque. C'est le cas :
  - ✦ Des méthodes Kinney, AMDEC, Hazop... pour les facteurs de risques relatifs aux aspects de sécurité ;

- ❖ De OREGÉ, OWAS, RULA...pour l'étude -et surtout la quantification- des risques de troubles musculosquelettiques en général ;
- ❖ De FIFARIM, NIOSH...pour l'étude des risques de lésions lombaires lors du port de charge ;
- ❖ Du PMV-PPD, WBGT, PHS...pour l'étude des problèmes liés au travail en ambiances chaudes ;
- ❖ Du VT, WOCCQ, Karasek...pour l'étude d'une situation de travail en ce qui concerne le stress professionnel
- ❖ ...

Nous ne nous intéresserons pas ici à ce premier type de méthodes, à l'exception de l'outil Kinney parce qu'il est souvent utilisé en Belgique.

- Les méthodes "participatives et dites "globales" parce qu'elles ont l'ambition d'aborder l'ensemble ou la majorité des facteurs de risques de sécurité, de santé et de bien-être de la situation de travail. Seront considérés ici :
  - ❖ La méthode des Profils de poste qui connut diverses déclinaisons (LEST, ANACT, AVISEM, St Roch...). Nous retiendrons celle qui fut la plus connue et la plus utilisée, la méthode SIRTES aussi connue sous le nom de méthode Renault;
  - ❖ Le guide de concertation Déparis qui constitue le premier niveau de Dépistage de la stratégie SOBANE;
  - ❖ L'outil développé par la KULeuven "Construire, Façonner la Qualité de Travail" qui sera désigné par "CFQT".

### 3.1. L'outil Kinney

La "méthode Kinney" est souvent citée (en Belgique uniquement) dans le contexte de l'analyse des risques et par conséquent doit être discuté dans le cadre de ce document comparant les méthodes.

Cet outil permet de quantifier un risque par le produit de trois paramètres: la gravité du dommage (G), la fréquence d'exposition au facteur de risque (E) et la probabilité de survenue du dommage pendant l'exposition compte tenu des conditions de celle-ci (P).

$$\text{Risque} = E \times P \times G$$

Trois tableaux permettent de chiffrer chacun de ces 3 facteurs tandis qu'un quatrième permet d'interpréter le score final en termes d'acceptabilité et de mesures à prendre.

Un cinquième permet d'apprécier l'intérêt d'une mesure d'amélioration en comparant la réduction de risque qu'elle entraîne à son coût pour l'entreprise.

Les échelles ont été proposées par Kinney et Wiruth du Naval Weapon center aux USA en 1976 et n'ont jamais été justifiées, validées ni ajustées (coûts exprimés en dollars de l'époque)

Aucune procédure d'utilisation et en particulier aucune méthode de dépistage des risques n'a été proposée par les auteurs de cette technique. Leur seul but était bien de proposer un outil de quantification et de hiérarchisation de risques de sécurité identifiés par ailleurs.

On ne peut donc à proprement parler de "méthode Kinney d'analyse des risques" et il s'agit bien seulement d'un outil de quantification.

L'outil est cependant présenté en Belgique par certaines écoles comme une méthode d'analyse des risques en général.

L'outil peut certes être utilisé au cours de l'analyse des risques réalisée dans l'entreprise. La validité de cette analyse des risques sera cependant fonction:

- De la méthode utilisée pour dépister les facteurs de risque;

- Du fait que le CP réalise seul cette analyse des risques, qu'il consulte les travailleurs ou encore que le dépistage et les évaluations des facteurs E, P et G soient réellement réalisées avec la participation des travailleurs et de l'encadrement;
- Du degré de participation de ces mêmes travailleurs et encadrement à la recherche et la mise en œuvre des mesures d'amélioration

La validité de l'analyse des risques est ainsi peu fonction de l'outil Kinney utilisé à un moment donné pour hiérarchiser les risques

Il peut donc et devrait utilement être intégré à n'importe quelle méthode (Profils, Déparis, CFQT) que nous considérerons ci-dessous.

La définition du risque par le produit des 3 facteurs est intéressante du point de vue conceptuel: ce sont bien 3 facteurs sur lesquels il faut agir pour arriver à une prévention efficace, cohérente et durable:

- L'exposition E par l'organisation du travail
- La probabilité P par les mesures de protection collectives
- La gravité G par les protections individuelles

Reste un quatrième facteur non pris en compte par l'outil Kinney: la formation (F) des travailleurs et de leur encadrement à la prise en charge de leur sécurité, de leur santé et de leur bien-être, de sorte que le risque devrait être défini comme étant:

$$\text{Risque} = E \times P \times G \times F$$

La comparaison ci-après portera notamment sur les facteurs de cette expression que les différentes méthodes prennent en considération ou tente d'influencer.

## 3.2. La méthode "Profil de postes"

La méthode passe en revue 27 critères du poste de travail, classés en 9 catégories:

### La conception du poste:

- ✧ Hauteur - éloignement
- ✧ Alimentation - évacuation
- ✧ Encombrement - accessibilité
- ✧ Commandes - signaux

### La sécurité

#### Les facteurs dits ergonomiques:

<u>Environnement:</u>	Ambiance thermique
	Ambiance sonore
	Eclairage artificiel
	Vibrations
	Hygiène atmosphérique
	Aspect du poste
<u>Charge physique:</u>	Posture principale
	Posture la plus défavorable
	Effort de travail
	Posture de travail
	Effort de manutention
	Posture de manutention
<u>Charge nerveuse:</u>	Opérations mentales
	Niveau d'attention

### Les facteurs psychologiques et sociologiques:

<u>Autonomie:</u>	Autonomie individuelle Autonomie de groupe
<u>Relations:</u>	Relations indépendantes du travail Relations dépendantes du travail
<u>Répétitivité:</u>	Répétitivité du cycle
<u>Contenu du travail:</u>	Potentiel Responsabilité Intérêt du travail.

Pour chacun de ces critères, une échelle d'évaluation est présentée et un score de 1 à 5 est attribué avec la signification suivante.

1. situation très satisfaisante
2. situation satisfaisante
3. situation acceptable, à améliorer si possible
4. situation pénible ou dangereuse à long terme, à améliorer
5. situation très pénible ou très dangereuse, à améliorer en priorité.

Une fois les cotations des 27 critères réalisées, un profil de poste est dressé: il permet de visualiser simplement les facteurs les plus favorables et les plus défavorables et de comparer rapidement avec les profils d'autres postes ou le profil après modification.

### 3.3. Le guide de concertation Déparis

Le guide de concertation **Déparis** (**Dépistage participatif des risques**) se présente sous forme de 18 rubriques abordant 18 facettes de la situation de travail.

1. Les locaux et zones de travail
2. L'organisation technique entre postes de 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. Le contenu du travail
15. L'organisation du travail
16. Les contraintes de temps
17. Les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie
18. L'environnement psychosocial

Au cours d'une réunion de 2h, un groupe formé de travailleurs de la situation de travail et de l'encadrement local, passe en revue les différents aspects des tableaux en recherchant ce qui peut être fait pour améliorer la situation.

### 3.4. Le guide CFQT : Construire, Façonner la Qualité de Travail

Cet outil, développé par l'école de sociologie de la KULeuven aborde la situation de travail sous 4 angles complémentaires:

- WEBA : Le contenu du travail
  - ✧ Tâches complètes
  - ✧ Tâches organisation
  - ✧ Cycles de travail
  - ✧ Difficulté
  - ✧ Autonomie
  - ✧ Contacts
  - ✧ Information
- Les circonstances de travail
  - ✧ Équipement
  - ✧ Bruit, éclairage, climat
  - ✧ Substances chimiques
  - ✧ Charge physique
  - ✧ Vibrations
  - ✧ Outils
  - ✧ Rayonnements
- Les conditions de travail
  - ✧ Rémunérations
  - ✧ Temps de travail
  - ✧ Contrat
  - ✧ Formation
  - ✧ Promotion
- Les relations de travail
  - ✧ Concertation
  - ✧ Syndicats
  - ✧ Relations
  - ✧ Informations
  - ✧ Participation

Aucune procédure n'est proposée par les auteurs,

### 3.5. Les critères de comparaison des méthodes

Les trois méthodes globales d'analyse de postes ou de situations de travail seront ci-après comparées concernant les aspects suivants:

1. Le cadre général
2. Les objectifs des méthodes
3. Les domaines de risques abordés
4. Les spécificités des méthodes
5. La mise en œuvre
6. Les outils
7. La quantification, les mesurages
8. Les étapes de la démarche
9. La synthèse des résultats
10. Les solutions
11. La suite de la démarche
12. Les difficultés de mise en œuvre de la méthode
13. Les compétences nécessaires à la mise en œuvre
14. La fiabilité à déceler tous les risques importants
15. Le temps moyen d'utilisation
16. La reproductibilité

## 4. COMPARAISON DES MÉTHODES GLOBALES

### 4.1. Le cadre général

- **Profils**

- ✦ La méthode ne rentre pas dans un cadre plus large d'analyse, mais peut être suivie ou accompagnée d'études plus spécifiques.
- ✦ Elle se présente comme étant LA méthode d'analyse nécessaire et suffisante du poste de travail.

- **Déparis**

- ✦ Le guide de concertation Déparis est élaboré dans le cadre d'une stratégie générale de prévention des risques en 4 niveaux (SOBANE) dont il constitue le premier niveau.

- **CFQT**

- ✦ Ne s'inscrit pas dans un cadre plus large.

### 4.2. Les objectifs des méthodes

- **Profils**

- ✦ Dresser le profil du poste de travail en portant un jugement de 1 (très satisfaisant) à 5 (à améliorer en priorité) sur 27 aspects du poste.
- ✦ A cette occasion, mais sans que cela soit organisé, formuler des propositions d'amélioration.

- **Déparis**

- ✦ Rechercher ce qui peut être fait directement pour améliorer la vie dans la situation de travail.
- ✦ Rechercher ce qui doit être approfondi avec l'assistance de conseillers en prévention dans un second temps.
- ✦ Amener progressivement l'équipe de travail à gérer directement les problèmes quotidiens et à dépister précocement les problèmes.

- **CFQT**

- ✦ Faire un simple diagnostic de la qualité de la situation de travail.

### 4.3. Les domaines de risques abordés

- **Profils**

- ✦ 27 aspects de sécurité (machines, incendie...), santé (bruit, postures...), bien-être (aspects psychosociaux: autonomie, responsabilités...)

- **Déparis**

- ✦ 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,
- ✦ Il s'agit des mêmes aspects que la méthode des "profils de postes", les items ayant été réarrangés, développés et mis dans un autre contexte. L'aspect "organisation du travail" est ajouté.

- **CFQT**

- ✦ Le contenu et les circonstances de travail, les conditions sociales et les relations de travail.



## 4.4. Les spécificités des méthodes

### • Profils

- ✦ Méthode plutôt bien adaptée à des postes à composantes physiques, mécaniques, au travail 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....
- ✦ Elle est orientée plus vers l'évaluation que vers la discussion de solutions spécifiques.
- ✦ La méthode se limite souvent à un constat des problèmes avec des cotations globales sans entrer dans le détail des 4 composantes du risque définies ci-dessus. En particulier, la méthode ne cherche pas à améliorer la formation des personnes concernées.

### • Déparis

- ✦ Le guide aborde non un poste de travail isolément, mais un ensemble de postes (une situation de travail) interférant les uns avec les autres.
- ✦ Il est applicable à toute situation de travail moyennant adaptation du vocabulaire et en partie du contenu.
- ✦ Il est orienté délibérément vers la recherche de solutions, vers la prévention, en évitant volontairement, à ce niveau de Dépistage, toute quantification et tout mesurage.
- ✦ Au cours de la réunion Déparis, les aspects E, P, G et F ne sont pas spécifiquement et séparément considérés. Cependant la discussion porte sur le pourquoi des choses et les moyens de les améliorer et, de ce fait, directement sur les facteurs E (organisation du travail), P (conditions d'exposition) et G (gravité, protections individuelles). La discussion se faisant entre (et non seulement avec) les personnes concernées, l'influence sur le facteur F formation est directe.

### • CFQT

- ✦ Concerne une fonction (une situation de travail).
- ✦ Applicable à toute situation de travail.
- ✦ La méthode réalise un diagnostic et ne prend pas en compte explicitement ni implicitement les facteurs E, P, G et F.

## 4.5. La mise en œuvre

### • Profils

- ✦ Un conseiller en prévention (sécurité, médecine du travail, ergonome...)
- ✦ La méthode privilégie l'avis du CP dont la subjectivité est réduite par des tables et échelles de jugement. Les travailleurs sont plus "consultés" qu'ils ne "participent" directement
- ✦ Avec éventuellement la consultation des travailleurs. La méthode permet dans ce cas de mettre en évidence des appréciations différentes entre CP et travailleurs. L'objet de ces contradictions possibles nécessite un complément d'analyse pour en découvrir les causes.

### • Déparis

- ✦ La méthode se veut participative: avec les travailleurs et leur hiérarchie directe au centre de l'action, assistés quand nécessaire par les CP.
- ✦ 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 du guide de dépistage Déparis. Ce CP devient indispensable au niveau 3, Analyse de la stratégie SOBANE

- ❖ Le guide de concertation est utilisable même dans les PME où la présence d'un CP est peu fréquente
  - ❖ Il est clair cependant que, pour "lancer" l'utilisation de ce guide de concertation, la présence d'un CP est indispensable, comme facilitateur, plutôt que comme spécialiste en santé ou ergonomie
  - ❖ Le diagnostic résulte d'un consensus dégagé au sein du groupe de travail
  - ❖ En cas de doute ou pour des problèmes non résolus, la stratégie recommande de faire appel aux niveaux suivants Observation de la stratégie SOBANE où les problèmes sont approfondis
- **CFQT**
    - ❖ Un CP, de préférence ayant de sérieuses connaissances en sociologie.

## 4.6. Les outils

- **Profils**
  - ❖ Un guide pour chacun des 27 aspects avec la définition du critère et une grille d'évaluation de chaque item sur une échelle de 1 à 5 sur base de l'opinion de l'observateur ou de mesurages.
  - ❖ En fin d'analyse, le profil des postes est dressé.
- **Déparis**
  - ❖ Un guide "mère" polyvalent et une vingtaine de guides "filles" orientés vers différents secteurs (soins de santé, construction, Horéca, tertiaire, bois...).
  - L'utilisateur est invité à choisir le guide le plus proche de sa situation de travail et de l'adapter en vocabulaire et contenu pour le rendre le plus adéquat. L'expérience montre que cette adaptation est assez aisée et peut être réalisée en environ 2 h par un CP connaissant assez bien la situation de travail.
  - ❖ Aucune cotation n'est proposée de manière à éviter les simples constatations. Cependant, 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**
  - ❖ "Manuel" de 260 pages.
  - ❖ "Instrument" de 105 pages abordant les aspects de:
    - Contenu: Questionnaire de 25 questions + 7 Check-lists: tâches préparatoires, d'organisation, à cycle court, faciles et difficiles, autonomie, contacts, informations.
    - Circonstances: 25 Q + 10 check-lists: politique, équipements, bruit, éclairage, climat, Substances chimiques, charge physique, vibrations, machines, radiations.
    - Conditions: Bilan social, questionnaire 18 Q + 6 check-lists: salaires, horaires, contrat, recrutement, formation, promotions.
    - Relations: 15Q + 11 check-lists: concertation, représentation syndicale, climat social, relations, participation directe.
  - ❖ Questionnaires avec réponses oui-non par le travailleur.
  - ❖ Check-lists oui-non à remplir par l'observateur.

## 4.7. La quantification, les mesurages

- **Profils**
  - ❖ Les mesurages (bruit, éclairage, concentrations...) sont encouragés: plus il y a d'appareils, plus l'analyse est considérée comme étant complète.

- **Déparis**
  - ✦ Aucun mesurage par principe au niveau Déparis afin d'éviter les problèmes de représentativité et de concerner la situation en général et non à un moment particulier.
- **CFQT**
  - ✦ Aucun mesurage requis, mais référence est faite à des mesurages disponibles

#### 4.8. Les étapes de la démarche

- **Profils**
  - ✦ L'analyse démarre généralement par une visite générale du poste de travail par le CP. Elle est suivie par une étude plus détaillée puis par le volet d'évaluation avec éventuellement les mesurages.
- **Déparis**
  - ✦ La démarche se veut totalement participative et comprend:
    - L'information par la direction sur les objectifs et sur la suite qui sera donnée.
    - La définition d'un petit groupe de postes formant un ensemble, une "situation" de travail.
    - La désignation d'un coordinateur par la direction avec l'accord des travailleurs.
    - La constitution d'un groupe de travail avec des travailleurs-clés de la situation de travail concernée.
    - La réunion du groupe de réflexion dans un local calme près des postes de travail.
    - La 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
      - A ce qui peut être fait pour améliorer la situation, par qui et quand
      - A ce pour quoi il faut demander l'assistance d'un CP
      - A 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**
  - ✦ Questionnaires avec réponses oui-non des travailleurs
  - ✦ Check-lists oui-non de l'observateur

#### 4.9. La synthèse des résultats

- **Profils**
  - ✦ Un profil de poste reprenant les cotations.
  - ✦ Un document avec les suggestions d'amélioration.
- **Déparis**
  - ✦ Après la réunion, synthèse par le coordinateur en mettant au net les rubriques utilisées, contenant les informations détaillées ressortant de la réunion et les 3 tableaux avec:
    - 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**
  - ✦ 7 feuilles de travail dans un document de 37 pages avec
    - Un aperçu des absences
    - Les résultats de la check-list "contenu du travail": synthèse + 6 détails
    - Les statistiques concernant les accidents du travail

- Les résultats de la check-list "circonstances de travail: synthèse" + 10 détails
- Les résultats de la check-list "conditions de travail: synthèse" + 3 détails
- Les résultats de la check-list "relations de travail: synthèse" + 11 détails

#### 4.10. Les solutions

##### • Profils

- ✧ Le CP suggère les solutions sur base de son évaluation et, dans une mesure qu'il décide, en concertation avec le personnel.
- ✧ Les solutions peuvent être de tous ordres.
- ✧ Le coût des solutions n'est pas explicitement ni systématiquement abordé.
- ✧ La mise en œuvre et les priorités sont décidées par l'employeur.

##### • Déparis

- ✧ Au stade de Dépistage où se situe le guide de concertation Déparis, les solutions sont formulées par le groupe de travail.
- ✧ Ces solutions peuvent concerner tous les aspects qui conditionnent la santé, la sécurité, le bien-être, la productivité dans la situation de travail.
- ✧ Aux stades suivants (Observation et Analyse), ces solutions sont revues et validées ou infirmées avec l'assistance, cette fois indispensable, du CP.
- ✧ 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

- ✧ L'observateur établit plus un diagnostic qu'il ne propose de solutions.

#### 4.11. La suite de la démarche

##### • Profils

- ✧ Présentation orale des résultats de l'analyse et discussion avec le CP et les responsables hiérarchiques des secteurs concernés, voire la Direction générale de l'entreprise.
- ✧ Rapport écrit transmis et confiés à la hiérarchie et la direction de l'entreprise qui en fait ce que bon lui semble

##### • Déparis

- ✧ Présentation de la synthèse des résultats de la réunion au groupe de travail pour rediscuter et préciser les solutions proposées. On observe ainsi que ces travailleurs ont, entre-temps, regardés leur situation de travail avec de nouveaux yeux, en ont parlé avec leur collègues et qu'une réappropriation des problèmes se développe.
- ✧ Finalisation de la synthèse
- ✧ Présentation à la direction et aux organes de concertation (CPPT)
- ✧ Poursuite de l'étude pour les problèmes non résolus, facteur par facteur, au moyen des méthodes de niveau 2, Observation, de la stratégie SOBANE.

##### • CFQT

- ✧ Une suite paraît évidente, mais aucun conseil ou outil n'est proposé à cet effet.

#### 4.12. Difficultés de mise en œuvre de la méthode

##### • Profils

- ✧ Méthode difficile à utiliser et qui nécessite beaucoup de temps

- ❖ Nécessite de disposer d'appareils de mesure. (Plus l'appareillage est complet, plus fine est l'analyse objective et meilleure est la récolte des appréciations subjectives).
- ❖ Nécessite la consultation du personnel qui doit être rendu un peu disponible par la hiérarchie.

- **Déparis**

- ❖ L'utilisation du guide et l'organisation des réunions participatives ne sont possibles qu'après avoir sensibilisés la direction, la ligne hiérarchique, les syndicats et les travailleurs, avoir expliqué les objectifs, la méthodologie, le type de résultats, le cadre général de la stratégie et avoir apaisé les craintes diverses. Le guide ne peut donc être utilisé sans qu'une certaine confiance se soit installée, confiance qu'il contribuera à développer,
- ❖ L'organisation d'une réunion de travail de 2 heures avec 3 à 8 personnes représente une perte de production et un coût qui peut poser des problèmes aux entreprises.
- ❖ Le choix du coordinateur est 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...
- ❖ Le succès dépend considérablement de l'état d'éducation et d'ouverture à la santé et sécurité de l'entreprise et du groupe de travail. Certaines premières utilisations ne donnent aucune recommandation et pourraient être considérées comme inutiles, si ce n'est que, pour la première fois souvent, la parole a été donnée au groupe. Les utilisations ultérieures s'avèrent progressivement plus riches

- **CFQT**

- ❖ Méthode difficile à utiliser et qui nécessite beaucoup de temps.

#### **4.13. Les compétences nécessaires à la mise en oeuvre**

- **Profils**

- ❖ Compétences techniques et métrologiques: CP (sécurité, médecin du travail, ergonome, psychologue un peu rompu à la technique), tous avec un minimum de formation ergonomique
- ❖ Formation préalable indispensable d'au minimum 2 h à la méthode.

- **Déparis**

- ❖ Capacité d'animer une réunion.
- ❖ Préparation personnelle à l'utilisation du guide, compréhension intime des principes de base et de la démarche; connaissance détaillée du contenu de tous les tableaux. Il est recommandé d'utiliser au moins une fois le guide pour sa propre situation de travail de manière à se familiariser au document

- **CFQT**

- ❖ Connaissances de base en sociologie
- ❖ Compréhension de la philosophie de base et des outils

#### **4.14. La fiabilité à déceler tous les risques importants**

- **Profils**

- ❖ Moyenne à élevée selon la formation du CP et le temps pour l'étude,
- ❖ Les risques sont décelés pour autant qu'ils soient répertoriés directement ou indirectement par la méthode
- ❖ La méthode ne prévoit cependant pas d'outil complémentaire

- **Déparis**

- ❖ Faible à élevée selon la formation préalable des participants.

- ✦ Une visite des lieux de travail par un CP est indispensable dans tous les cas en complément de l'utilisation du guide Déparis, afin de mettre en évidence des facteurs de risque 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**
  - ✦ Faible à moyenne selon la formation de l'observateur
  - ✦ Risques répertoriés dans des check-lists figées

#### **4.15. Le temps moyen d'utilisation**

- **Profils**
  - ✦ Variable de 1 à 2 journées
- **Déparis**
  - ✦ Temps de 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**
  - ✦ Plus de 2 jours

#### **4.16. La reproductibilité**

- **Profils**
  - ✦ Moyenne à bonne selon la formation de l'utilisateur, le temps passé au poste de travail et le degré de consultation ou participation des travailleurs et de la hiérarchie locale.
  - ✦ Plus reproductible pour les aspects techniques (sécurité, ambiances physiques...)
- **Déparis**
  - ✦ Lorsque le guide de concertation Déparis est utilisé sur plusieurs équipes effectuant le même travail (travail posté), les résultats ne sont pas tout à fait identiques. Ceci cependant ne peut être considéré comme un manque de fiabilité car chaque équipe est susceptible d'avoir un vécu particulier de la situation de travail.
- **CFQT**
  - ✦ Aucune donnée relative à la reproductibilité de la méthode.

## 5. TABLEAU COMPARATIF

	<b>Profils</b>	<b>Déparis</b>	<b>CFQT</b>
Cadre général	Santé, sécurité, bien-être	Santé, sécurité, bien-être	Qualité du travail
Contexte méthodologique	Aucun	SOBANE	Aucun
Orientation générale	Evaluation du poste	Amélioration de la situation de travail	Diagnostic du poste
Participation: Les travailleurs sont	(Consultés)	Les acteurs principaux	Consultés par 4 questionnaires
Globalité	Assez bonne	Bonne	Bonne
Concepts sophistiqués	Oui	Non	Questionnaires: non Check-lists: oui
Utilisable par les travailleurs	Non	Oui	Non
Mise en œuvre par	Un CP	Un groupe de travailleurs et staff	Un CP sociologue
Connaissance requise de la situation de travail	Préférable	Intime par le groupe	Préférable
Formation de base requise	Elevée	Faible	Elevée
Formation spécifique requise	Elevée	Faible	Elevée
Secteurs concernés	Travail répétitif	Tous	Tous
Adaptation à un secteur particulier	Difficile	Rapide (2h)	Aucune
Apprentissage	Difficile	Rapide	Difficile
Facilité de mise en oeuvre	Facile	Difficile	Moyenne
Discussions orientées 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 CP (et les opérateurs)	Le groupe	(L'observateur)
Applicabilité des propositions	Faible	Elevée	-
Reproductibilité des résultats	Variable	Oui	?
Méthodes complémentaires	Non	Visite 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