

# STRATEGIE SOBANE ET METHODE DE DEPISTAGE DEPARIS



**MARS 2003**



**SERIE STRATEGIE SOBANE  
GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

**Direction générale Humanisation du travail**

Cette publication a été réalisée avec le soutien de l'Union européenne - Fonds social européen

## STRATEGIE SOBANE - GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La stratégie SOBANE est une stratégie de prévention des risques à quatre niveaux (dépistage (screening), observation, analyse, expertise).

La série de publications «STRATEGIE SOBANE-Gestion des risques professionnels» a pour objectif de faire connaître cette stratégie de prévention et de montrer comment l'appliquer de manière générale aux différentes situations de travail et dans les domaines suivants:

(Déjà parus dans la série)

- Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS (2003)
- Bruit (1998)
- Ambiances thermiques de travail (1998)
- Vibrations corps total (1998) (Epuisé – en cours de mise à jour)
- Vibrations mains-bras (1998) (Epuisé – en cours de mise à jour)
- Eclairage (1998)
- Troubles musculosquelettiques du dos et des membres supérieurs (2001)

(Encore à paraître dans la série)

- Risques chimiques
- Risques biologiques
- Sécurité des aires de travail
- Risques d'incendie et explosion
- Sécurité électrique
- Sécurité des machines
- Travail sur écran
- Locaux sociaux

La stratégie et méthode SOBANE ont été développées par l'Unité Hygiène et physiologie du travail du professeur MALCHAIRE de l'Université catholique de Louvain dans le cadre du projet de recherche SOBANE cofinancé par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et le Fonds social européen.

La méthode DEPARIS est une méthode de **dépistage participatif** des **risques** qui permet de rencontrer les exigences du niveau «Dépistage» de la stratégie SOBANE. Il s'agit d'une méthode simple, économe en temps et en moyens, qui favorise le développement d'un plan dynamique de gestion des risques et d'une culture de concertation dans l'entreprise.

### Pour plus de détails sur la stratégie SOBANE:

Professeur Jacques MALCHAIRE  
Unité Hygiène et physiologie du travail  
Université catholique de Louvain  
Clos Chapelle-aux-Champs 30-38  
1200 BRUXELLES  
Tél. : 02 764 32 29  
Fax : 02 764 39 54  
E-mail : malchaire@hytr.ucl.ac.be  
Site: <http://www.md.ucl.ac.be/hytr>

### Cette publication et les autres titres de la série peuvent être obtenus gratuitement:

- Par téléphone au 02 233 42 14
- Par commande directe sur le site du Service public fédéral:  
<http://www.meta.fgov.be>
- Par écrit au Service des publications du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale  
rue Belliard 51 - 1040 Bruxelles  
Fax: 02 233 42 36  
E-mail: [publi@meta.fgov.be](mailto:publi@meta.fgov.be)

Cette publication est également consultable sur le site Internet du Service public fédéral <http://meta.fgov.be>

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands

La reproduction totale ou partielle des textes de cette publication est autorisée moyennant la citation de la source.

### La rédaction de cette publication a été achevée le 30 novembre 2002

**Rédaction:** Jacques Malchaire (UCL)

**Production:** Direction générale  
Humanisation du travail

**Coordination:** Direction de la communication

**Supervision graphique:**

Hilde Vandekerckhove

**Mise en page:** Sylvie Peeters

**Dessin:** Serge Dehaes

**Impression:** Boone-Roosens

**Diffusion:** Service des publications

**Editeur responsable:** Service public fédéral  
Emploi, Travail et Concertation sociale

**Dépôt légal:** D/2003/1205/23

### H/F

Les termes «travailleur», «employeur», «expert», «conseiller» et «préventeur» utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.





(1) Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Moniteur belge du 18 septembre 1996). Entre autres, cette loi transpose en droit belge les principes généraux de la directive 89/391/CEE du Conseil des Communautés européennes du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

## AVANT-PROPOS

La loi relative au bien-être au travail<sup>(1)</sup> requiert que l'employeur assure la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail en mettant en œuvre 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 ...

La concrétisation de ces principes sur le terrain pose de nombreux problèmes.

- Problèmes de terminologie: les termes risques, facteurs de risque, prévention primaire, secondaire, tertiaire, restent utilisés dans des acceptions différentes par les différents partenaires de la prévention.
- Problèmes de nature des risques abordés: selon leur formation personnelle, certains préventeurs ont parfois tendance à n'aborder que des problèmes de sécurité, d'autres de maladies professionnelles, d'autres encore considèrent les seuls problèmes psychosociaux.
- Problèmes de pénétration dans les entreprises: la situation est en effet essentiellement différente dans une PME isolée et dans une grande entreprise: différence de sensibilisation, de moyens, de pression sociale....
- Problèmes de coordination entre préventeurs (médecins du travail, responsables de sécurité, ergonomes, psychologues industriels, ...) et avec le monde du travail.

L'objectif du document est d'apporter des éléments permettant d'éviter, de résoudre ou de minimiser ces problèmes.

La première partie du document décrit une stratégie de prévention des risques en quatre niveaux, appelée SOBANE, dans le but d'aborder progressivement les situations de travail dans les petites aussi bien que, dans les grandes entreprises, de coordonner la collaboration entre travailleurs, encadrement, médecins du travail, préventeurs... et d'arriver à une prévention plus rapide, plus efficace et moins coûteuse.

Après avoir précisé la terminologie, le document décrit ces quatre niveaux:

- *Dépistage*, où les facteurs de risque sont détectés et les solutions évidentes mises en œuvre.
- *Observation*, où les problèmes restants sont approfondis, facteur de risque par facteur de risque, et les raisons et les solutions sont discutées de manière détaillée.
- *Analyse*, où, quand nécessaire, l'on a recours à un préventeur pour réaliser les (quantifications) mesurages indispensables et développer des solutions spécifiques.
- *Expertise*, dans les cas rares où un expert est indispensable pour étudier et résoudre un problème particulier.

La seconde partie du document présente la méthode de dépistage participatif des risques, appelée *DEPARIS*, qui constitue le niveau 1 de Dépistage. La situation de travail est systématiquement passée en revue et tous les aspects conditionnant la facilité, l'efficacité et la satisfaction au travail sont discutés, à la recherche de mesures concrètes de prévention. Les points à approfondir nécessitant le recours à des spécialistes ou experts sont identifiés. La démarche est menée au cours d'une réunion de travailleurs-clés et de responsables.

Ce document s'adresse non seulement aux conseillers en prévention (appelés ci-dessous préventeurs) que sont les médecins du travail, responsables de sécurité, ergonomes ... mais aussi aux chefs d'entreprise responsables de la mise en œuvre de la prévention et aux travailleurs qui vivent cette prévention.



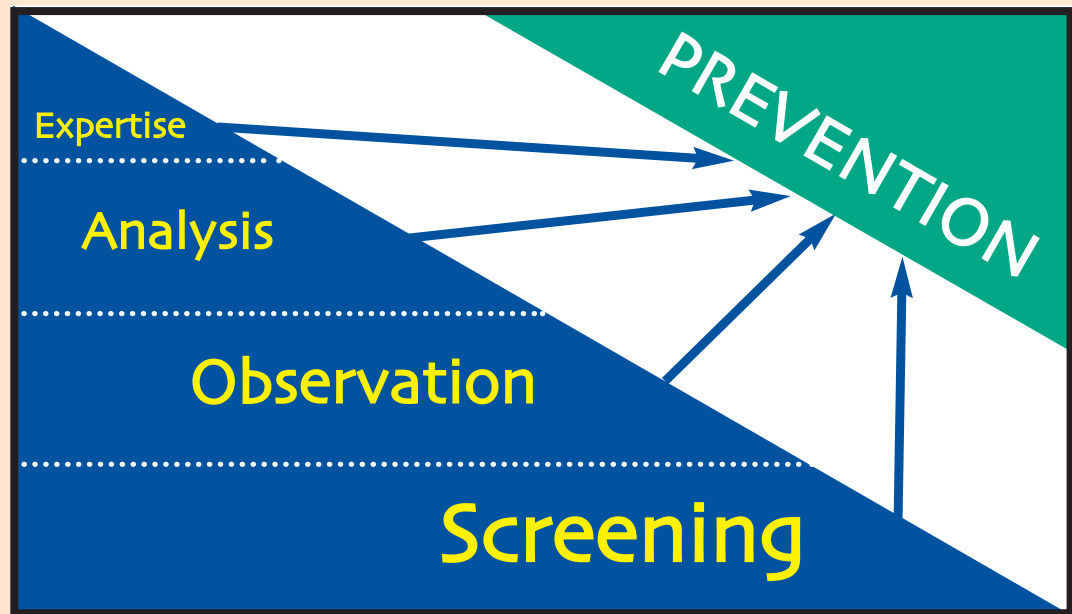


## TABLE DES MATIERES

Avant-propos .....	3
Table des matières .....	5
1. STRATEGIE SOBANE .....	7
1.1 Concepts et definitions .....	8
1.1.1 Postes et situations de travail .....	8
1.1.2 Préventeurs .....	8
1.1.3 Experts .....	8
1.1.4 Facteurs de risque .....	8
1.1.5 Exposition .....	9
1.1.6 Gravité du dommage .....	9
1.1.7 Probabilité de survenue de ce dommage pendant l'exposition .....	10
1.1.8 Risque .....	11
1.1.9 Prévention .....	11
1.1.10 Acceptabilité d'un risque .....	10
1.1.11 Petites et moyennes entreprises (PME) .....	12
1.1.12 Quantification vs qualification des risques: mesurage vs évaluation .....	13
1.1.13 Analyse des risques vs gestion des risques .....	14
1.2 Strategie SOBANE de Gestion des risques .....	15
1.2.1 Niveau 1 : dépistage .....	16
1.2.2 Niveau 2: observation .....	17
1.2.3 Niveau 3: analyse .....	18
1.2.4 Niveau 4: expertise .....	18
1.3 Procédure de mise en œuvre de SOBANE .....	18
1.4 discussion .....	19
2 DEPISTAGE PARTICIPATIF DES RISQUES DANS UNE SITUATION DE TRAVAIL .....	23
2.1 Critères d'une outil de dépistage général des risques .....	24
2.2 Présentation de la méthode DEPARIS .....	25
2.3 Procédure d'utilisation de DEPARIS .....	26
2.4 Role du preventeur .....	29
2.5 Valité opérationnelle .....	30
ANNEXE 1: Exemple d'utilisation .....	33
ANNEXE 2: Méthode de Dépistage Participatif des Risques (DEPARIS) .....	40



# 1. STRATEGIE SOBANE



## 1.1 CONCEPTS ET DEFINITIONS

### 1.1.1 Postes et situations de travail

Par "poste de travail", on entend généralement, de manière restrictive, l'endroit et les conditions (bruit, chaleur, dimensions, espaces...) dans lesquels un opérateur est affecté à une tâche stéréotypée. Cette notion est dépassée du fait que:

- dans les nouvelles formes d'organisation du travail, la notion d'emplacement limité occupé jour après jour, tend à disparaître au profit de la notion d'ensembles de postes de travail, c.-à-d. une "situation" de travail, où les travailleurs interfèrent les uns avec les autres;
- le comportement, la satisfaction, la qualité de travail et le bien-être du travailleur ne dépendent pas seulement des facteurs physiques ou chimiques d'ambiances.

L'expression "situation de travail" fait référence à tous les aspects physiques, organisationnels, psychologiques, sociaux de la vie au travail, qui sont susceptibles d'avoir une influence sur le bien-être, le comportement du travailleur.

### 1.1.2 Préventeurs

Nous désignerons par "préventeurs" les personnes, telles que responsables de sécurité, infirmières du travail, médecins du travail, hygiénistes industriels, ergonomes... qui ont reçu une certaine formation en sécurité et santé au travail et qui ont développé une motivation particulière pour reconnaître, prévenir, évaluer et réduire les risques. La formation et la compétence de ces personnes peuvent être variables, mais nous ne ferons pas ici de distinction, du fait qu'à ce niveau les différences individuelles de compétence sont souvent du même ordre que les différences systématiques.

### 1.1.3 Experts

Nous appellerons "experts" les personnes, venant en général de laboratoires spécialisés, qui disposent des compétences et des moyens méthodologiques et techniques pour approfondir un problème particulier. En règle générale, cependant, ces compétences et moyens sont limités à un aspect particulier: électricité, toxicologie, acoustique, charge mentale, problèmes relationnels...

### 1.1.4 Facteurs de risque

Sont appelés "facteurs de risque" tous les aspects de la situation de travail qui ont la propriété ou la capacité de causer un dommage.

Ces facteurs peuvent être relatifs à

- la sécurité: les machines, les échelles, l'électricité...
- la santé physiologique: la chaleur, la pollution, les mouvements répétés...
- la santé psychosociale: les problèmes de relation, de contenu du travail, d'organisation temporelle...





Lorsqu'un usage rigoureux des termes s'impose - et donc dans les discussions entre spécialistes et dans les réglementations -, les termes de facteur de risque devraient être utilisés plutôt que les termes de danger (référant principalement aux facteurs de risque de sécurité) et de nuisance (utilisé plutôt pour les facteurs d'ambiance, dans la zone d'inconfort).

Il serait illusoire de vouloir imposer cette terminologie rigoureuse dans les entreprises. Cependant, une clarification de ce que les interlocuteurs sous-entendent par ces termes s'impose dans de nombreuses occasions.

Cette acception des termes facteurs de risque est différente de celle adoptée en médecine, où, par exemple, le cholestérol est appelé un facteur de risque d'infarctus. Comme on en discutera ci-dessous, ces caractéristiques individuelles (âge, genre, poids, sensibilité personnelle, ...) seront désignées par l'expression "co-facteurs" de risque.

### 1.1.5 Exposition

Un facteur de risque pour le travailleur n'existe que dans la mesure où celui-ci y est exposé.

- Dans le cas d'un facteur de risque lié à la sécurité, l'exposition peut être évaluée en termes de durée pendant laquelle ou de fréquence à laquelle le travailleur y est confronté.
- Dans le cas des agents chimiques et physiques, il est souvent recommandé de quantifier l'exposition par des mesurages du niveau moyen équivalent d'exposition: concentration moyenne sur 8h, niveau personnel d'exposition sonore...<sup>(2)</sup>

La tendance est de penser que cette quantification est nécessaire voire indispensable. La plupart des manuels d'hygiène du travail sont essentiellement, et parfois exclusivement, consacrés à ces méthodes de quantification.

Ce point sera discuté en détail ci-dessous. Dans la majorité des cas cependant, ces quantifications ne conduisent pas plus directement et sûrement à la prévention que la simple évaluation de la durée ou de la fréquence. Une échelle telle que celle décrite au tableau 1 peut être utilisée.

**Tableau 1: Echelle d'exposition en fonction de la fréquence ou de la durée.**

Exposition	Fréquence	Durée (% du temps)
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%

### 1.1.6 Gravité du dommage

La définition de facteur de risque fait référence à un "dommage", c.-à.-d. à un effet négatif d'une certaine "gravité". Il peut s'agir:

- de lésions physiques (fractures, coupures ...) entraînant une incapacité de travail temporaire ou permanente, voire la mort,
- de maladies professionnelles (surdité, intoxication, tendinites...) à plus ou moins long terme, réversibles ou non,
- de problèmes psychosociaux (fatigue, insatisfaction, démotivation, troubles psychosomatiques, dépression...),
- de problèmes d'inconfort (de posture, d'éclairage, de bruit, de relations ...).

(2) Voir notamment KAUPPINEN T.P., *Assessment of exposure in occupational epidemiology*, Scand. J. Work. Environ. Health, 1994, 20, special issue, p. 19 à 29 ; TAIT K., *The workplace exposure assessment expert system (WORFSPERT)*, American Industrial hygiene Association Journal, 1992, 53, 2, p. 84 à 98 ; TAIT K., *The workplace exposure assessment workbook (WORKBOOK)*, Applical Occupational Environmental.

Assez fréquemment, les préventeurs omettent de réfléchir à ce qui pourrait réellement résulter (le dommage) du fait de l'exposition à un certain facteur de risque. Or, le problème - le risque - est différent selon que le dommage éventuel est une entorse ou une fracture, un inconfort ou une surdité, une surdité faible à long terme ou une surdité sévère, une insatisfaction passagère ou une démotivation profonde.

On peut caractériser la gravité au moyen d'une échelle qualitative telle que celle présentée au tableau 2.

**Tableau 2: Echelle qualitative de gravité du dommage**

Pas de conséquence	
Inconfort	
Faible gravité	Légère blessure sans incapacité de travail temporaire (ITT) ; interférence passagère...
Gravité moyenne	ITT de 2 ou 3 jours; effet sur la santé réversible; interférence systématique avec le travail...
Gravité importante	ITT de plus de 3 jours, sans incapacité permanente (IP); effet sur la santé réversible mais grave; nuisance sévère...
Gravité élevée	ITT et IP; effet sur la santé irréversible...
Gravité très élevée	Menace pour la vie d'une ou plusieurs personnes...

D'autres échelles ont été proposées<sup>(3)</sup>, souvent appropriées à une catégorie seulement de facteurs de risque (sécurité, agents chimiques, ...). La plupart sont des échelles quantitatives, intéressantes lors d'études épidémiologiques, mais dont nous discuterons l'opportunité ci-dessous dans le contexte de prévention.

### 1.1.7 Probabilité de survenue de ce dommage pendant l'exposition

- Le travailleur peut monter sur des échelles 10 fois par jour (exposition) et risque de se tuer en tombant (gravité), mais l'accident dépend également de l'état de l'échelle, de la stabilité du point d'appui...
- Il peut travailler avec un produit biologique de classe 2 (gravité) pendant deux heures par jour (exposition), mais le fait d'être contaminé dépend également de la ventilation, du confinement du produit...
- ...

Interviennent donc d'autres paramètres de la situation de travail (nature et la fiabilité des moyens de protection collective, conditions climatiques, qualité des outils...) qui déterminent la probabilité de survenue de ce dommage "pendant" l'exposition.

Une échelle qualitative telle que celle du tableau 3 peut être utilisée pour évaluer cette probabilité.

**Tableau 3: Probabilité de survenue de ce dommage pendant l'exposition**

Pratiquement impossible
Possible mais très peu probable
Concours de circonstances inhabituelles
Très possible
Attendu

Cette probabilité est aussi fonction de caractéristiques du travailleur: son âge, sa taille, sa sensibilité personnelle. Ces caractéristiques ne sont pas des facteurs de risque en eux-mêmes étant donné qu'elles ne peuvent entraîner des dommages. Cependant, elles sont susceptibles d'aggraver le risque lorsqu'elles existent en même temps (co-) que les facteurs de risque. Il est donc logique et explicite de les appeler des "co-facteurs de risque".



(3) Voir notamment HAWKINS N.C., NORWOOD S.K., ROCK J.C., *A strategy for occupational exposure assessment*, American Industrial Hygiene Association, Akron, Ohio, 1991; KINNEY G.F., WIRUTH A.D., *Practical risk analysis for safety management*, Naval weapons center, California, June 1976.

### 1.1.8 Risque

Le "risque" en lui-même est la probabilité (potentialité) d'un "dommage" d'une certaine "gravité", compte tenu de "l'exposition" à un facteur de risque et de la "probabilité" de survenue de ce dommage durant cette exposition.

- C'est la probabilité de se tuer en tombant de l'échelle, compte tenu de l'état de cette échelle et du fait que le travailleur y monte 10 fois par jour.
- C'est la probabilité d'une contamination en manipulant un produit biologique de classe 2 pendant deux heures par jour, compte tenu de ce que le travail est réalisé en circuit fermé, sous flux laminaire...

Certaines méthodes existent permettant une quantification de ce risque. La plus connue est celle de Kinney et Wiruth<sup>(4)</sup> qui sera discutée ci-dessous.

Le risque résiduel est, comme son nom l'indique, le risque qui subsiste lorsque les mesures de prévention ont été prises.

### 1.1.9 Prévention

La prévention est l'ensemble des mesures techniques, psychologiques et organisationnelles susceptibles de réduire le risque pour tous les travailleurs. Il s'agit dès lors de mesures collectives au contraire de "la protection individuelle" (souliers, gants, harnais, bouchons d'oreilles...). Il est assez généralement admis de parler de:

- prévention "primaire" pour désigner les mesures éliminant le risque.
- prévention "secondaire" pour désigner les mesures visant à limiter le risque.

L'appellation "prévention tertiaire" est parfois utilisée pour désigner, soit les mesures de surveillance en médecine du travail, soit les mesures de revalidation - remise au travail - réparation lorsqu'un dommage a été subi.

On ne peut à proprement parler dans ces cas de prévention et il est préférable d'utiliser les expressions propres de surveillance médicale et de revalidation.

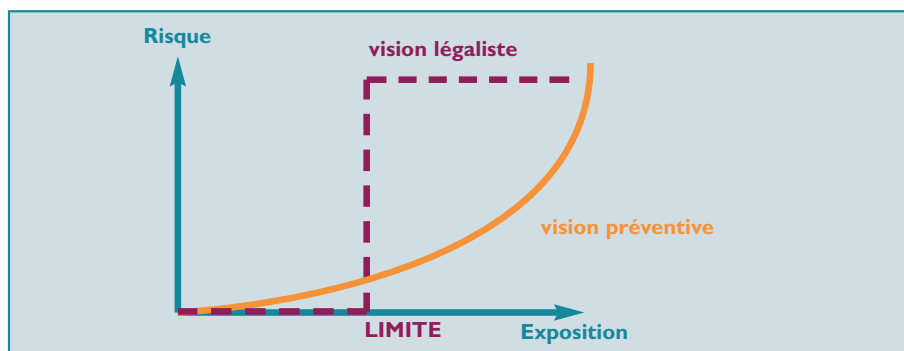
### 1.1.10 Acceptabilité d'un risque

Les législations ne parlent guère, voire pas du tout, des critères d'acceptabilité des risques. Elles donnent par contre généralement des valeurs limites d'exposition au delà desquelles, implicitement, le risque serait inacceptable.

Paradoxalement cependant, ce risque n'est en général pas connu: quel est le "risque", c.-à-d. la probabilité d'un dommage d'une certaine gravité, après trois ans d'exposition à une concentration donnée d'un solvant par exemple?

Elles précisent par contre que le risque doit être réduit à la valeur la "plus basse possible", ce qui signifie que, contrairement aux habitudes courantes,

- réduire l'exposition à la valeur limite n'est pas suffisant, s'il est "possible" de faire mieux
- tout doit être fait pour réduire l'exposition, même si les valeurs limites restent dépassées.



(4) KINNEY G.F, WIRUTH A.D., ouvrage cité.

Le caractère acceptable ou non du risque doit donc être apprécié en fonction, non seulement du risque lui-même, mais des possibilités de réduction.

Une telle échelle qualitative a été proposée par la norme anglaise BS 8800 <sup>(5)</sup> et, est présentée au tableau 4, avec les actions qui en découlent.

**Tableau 4:**  
**Nature et urgence des actions de prévention en fonction du risque**

Risque	Nature et urgence des actions de prévention
Négligeable	Pas d'action requise.
Tolérable	Le risque a été réduit au niveau le plus bas raisonnablement praticable. Aucune action complémentaire n'est requise. On pourrait envisager une solution d'un rapport coût-efficacité plus favorable ou des améliorations n'entraînant pas de coûts supplémentaires.
Modéré	Des efforts devraient être réalisés pour réduire le risque, mais le coût de la prévention doit être évalué avec soin et limité. Des mesures de réduction du risque doivent être mises en œuvre dans une période de temps définie. Si ce risque modéré concerne des dommages très graves, une étude complémentaire peut être nécessaire pour préciser la probabilité de ce dommage et, dès lors, la nécessité de mesures de prévention améliorées.
Substantiel	Le travail ne devrait pas être entrepris tant que ce risque n'a pas été réduit. Des moyens importants peuvent devoir être mis à disposition pour réduire le risque. Lorsque ce risque concerne un travail en cours, des actions doivent être prises de façon urgente.
Intolérable	Le travail ne devrait être ni entrepris ni continué tant que le risque n'a pas été réduit. S'il n'est pas possible de réduire ce risque, le travail doit être interdit.

### 1.1.11 Petites et moyennes entreprises (PME)

Moins de 40% de la population des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 250 personnes. Des préventeurs internes bien formés y sont présents, les compétences sont disponibles, les organes de concertation y fonctionnent plutôt bien, les problèmes y sont traités et les taux de fréquence et de gravité des accidents et des maladies professionnelles y sont inférieurs de moitié à ceux des petites et moyennes entreprises.

La majorité des travailleurs sont dans les PME.

La situation y est beaucoup plus variable. Dans les moyennes entreprises, un préventeur interne est présent, souvent isolé, et affecté aux tâches de prévention à temps partiel. Dans les plus petites, l'employeur lui-même est chargé de cette mission.

La loi sur le bien être y a organisé le recours à des services externes de prévention et de protection pour remplir les missions qui ne peuvent valablement être accomplies en interne.

Ces préventeurs externes sont ou devraient être des généralistes de la sécurité-santé au travail puisqu'ils sont confrontés, tantôt à des problèmes de sécurité dans un garage, tantôt à des problèmes de maladies professionnelles dans un nettoyage à sec, tantôt encore à des problèmes de stress dans un bureau de services. Ils ne disposent en général que d'un matériel de base pour des mesurages stéréotypés.

Les méthodes à développer doivent donc s'adresser en priorité à ces PME, en tenant compte des moyens et compétences plus limités qui y sont disponibles a priori.



(5) BS 8800, *Guide to occupational health and safety management systems*, BSI, 1996.

## 1.1.12 Quantification vs qualification des risques: mesurage vs évaluation

Le nombre de méthodes visant à "analyser" les risques est nettement plus important que le nombre de méthodes visant à les "prévenir" et ces méthodes ne concernent généralement qu'un facteur de risque particulier.

Elles ont été développées en général par des chercheurs dont la responsabilité et l'intérêt sont l'établissement de relations générales entre contraintes et astreintes, plutôt que la solution d'un problème dans une situation de travail particulière.

Cela est particulièrement évident dans le cas des facteurs d'ambiance: dosages des polluants dans l'air, évaluation du niveau d'exposition personnelle au bruit, évaluation de l'exposition à la chaleur. Des méthodes extrêmement sophistiquées ont été publiées à cet effet<sup>(6)</sup>.

Elles sont peu et, la plupart du temps, mal utilisées, parce que difficiles, lourdes et complexes.

De ces méthodes et de ces manuels, il faut conclure que la quantification représentative et correcte est très difficile et coûteuse et que la plupart des mesurages n'ont pas ou peu de valeur.

La tendance à la quantification systématique sur le terrain résulte de trois contre-vérités:

### ◆ Ce qui n'est pas quantifié, n'existe pas.

Cette opinion souvent prêtée aux décideurs, et en particulier aux ingénieurs, coûte très cher aux entreprises. Or, les problèmes sont souvent simples, évidents, peu coûteux à résoudre et toute exigence de quantification entraîne des dépenses non justifiées (... si ce n'est à titre dilatoire!).

Même si cela est bien la demande générale des décideurs, il y a avantage à ne pas y répondre systématiquement et a priori, sous peine d'entretenir le besoin.

### ◆ La quantification conduit aux solutions.

L'expérience montre qu'au contraire la quantification de l'ensemble (niveau d'exposition moyen journalier par exemple) peut nuire à la compréhension des détails sur lesquels il est possible d'agir pour éliminer ou réduire le risque. Le combien? remplace souvent le comment? et le pourquoi? et la quantification se termine en constatations stériles.

### ◆ La quantification est indispensable pour déterminer s'il y a ou non un risque.

Cette troisième affirmation paraît également une contre-vérité, car elle repose implicitement sur la croyance qu'un risque existe au-dessus d'un seuil (15 kg l fois par jour, 85 dB(A) en moyenne sur 8h, 100 ppm en moyenne...), et qu'en deçà, le risque est inexistant.

Cette position est la position "légaliste": on veut "être en ordre" avec la loi, d'ailleurs mal comprise.

À cela, il faut opposer la vision de "prévention", qui ne fait aucune différence entre 84 et 86 dB(A) et qui cherche à améliorer la situation de travail le plus possible, selon tous les principes de logique et selon les termes des réglementations nationales et internationales.

Il faut donc faire réfléchir les préventeurs qui mesurent systématiquement et les employeurs qui le leur demandent, à l'intérêt réel de ces mesurages, à leur validité, à leur coût et à les inciter à quantifier mieux et plus valablement mais à meilleur escient, en fonction d'objectifs explicites.

La quantification des risques à bon escient pour une situation de travail donnée reste utile et nécessaire dans certains cas:

- Elle peut être nécessaire pour mieux connaître la source d'un problème et dès lors trouver des solutions de prévention plus adaptées.

(6) International Standard ISO 7933 – Hot environments – analytical determination and interpretation of thermal stress using calculation of required sweat rates, International Standard Organisation, Geneva, Switzerland, 1991; MALCHAIRE J., PIETTE A., A comprehensive strategy for the assessment of noise exposure and risk of hearing impairment, The annals of Occupational Hygiene, 1997, 41, 4 p. 467 à 484 ; RAPPAPORT S.M., Assessment of long term exposures to toxic substances in air, The annals of Occupational Hygiene, 1991, 35, 1, p. 61 à 121.

- Elle peut être utile plus tard, en cas de développement de certaines pathologies par certaines personnes, par exemple pour une demande de compensation au titre de maladie professionnelle.
- Elle permet de comparer cette situation à d'autres et de la faire entrer dans le cadre d'une étude épidémiologique.
- Elle est l'outil indispensable aux chercheurs pour mettre au point les recommandations qui, par la suite, pourront être utilisées d'emblée dans les entreprises.

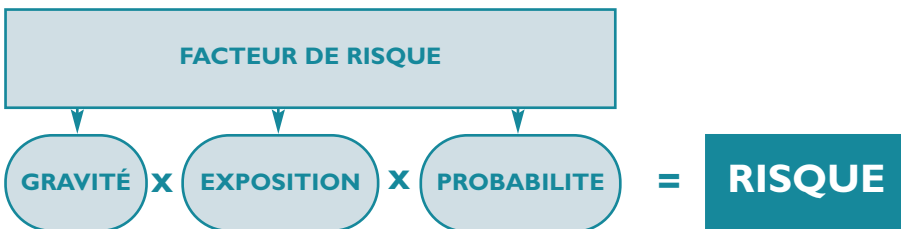
La discussion ci-dessus tend seulement à décourager la quantification systématique et a priori, qui est susceptible de distraire du but premier, la prévention. Dans chaque cas, il appartient donc au préventeur de déterminer s'il doit ou non procéder à une quantification des risques et les raisons (épidémiologiques, techniques, politiques...) pour lesquelles il y procède.

### 1.1.13 Analyse des risques vs gestion des risques

Cette tendance à la quantification systématique existe également dans le domaine des risques d'accidents. Les méthodes sont utilisées pour classer les accidents et définir les priorités d'actions - ce qui est certes très souhaitable - mais souvent en négligeant la réflexion sur les éléments définissant ces risques, sur le pourquoi des choses et les moyens de les améliorer. La quantification devient alors la fin recherchée.

La méthode la plus utilisée à cet effet est la méthode dite de Kinney-Wiruth<sup>(7)</sup> qui propose des échelles d'appréciation de la gravité du dommage (G), de l'exposition au facteur de risque (E) et de la probabilité de survenance du dommage durant l'exposition (P) et évalue le risque R par l'expression suivante:

$$R = G \times E \times P$$



L'avantage incontestable de cette définition et de telles techniques est de permettre de comparer différents risques en soi peu comparables (fracture de la jambe en tombant d'un échafaudage, lumbago en manipulant des matériaux de construction, ...). La méthode permet ainsi de classer les risques, de définir des priorités, de comparer différentes solutions....

La validité de ces priorités ou de ces décisions est évidemment fonction de la validité des estimations des paramètres G, E et P, et ces estimations, apparemment très simples, requièrent la collecte d'informations, la visite des lieux, la discussion avec les travailleurs sur la nature exacte des activités. Une étude des risques réalisée un après-midi, en bureau, face à quelques colonnes d'un tableur informatique, a dès lors tendance à être fortement subjective, biaisée et non valable.

Un biais évident, et dans certains cas totalement rédhibitoire, est le fait que l'analyse des risques réalisée par le préventeur seul est forcément fonction de la manière dont il connaît et voit la situation de travail. Si cette connaissance est fautive ou partielle, il en sera inévitablement de même de l'étude des risques. La participation des travailleurs, les seuls à savoir exactement comment le travail se fait, est donc indispensable.



(7) KINNEY G.F., WIRUTH A.D., ouvrage cité.

De plus, la “prévention” consiste à rechercher les moyens les plus efficaces pour réduire le risque, mais en agissant sur une ou plusieurs de ses composantes: réduction des durées d'exposition, augmentation de la fiabilité du système de travail... Il est donc essentiel que l'analyse des risques ne soit pas simplement une constatation et une évaluation rapide des composantes pour en arriver au risque R, mais qu'elle consiste en une réflexion approfondie sur les raisons de cette exposition, de cette probabilité ou de cette gravité et sur les moyens les plus pertinents et raisonnablement praticables pour les réduire.

L'évaluation finale et globalisante du risque est dès lors secondaire, l'important étant l'étude des composantes et des détails sur lesquels il est possible d'agir.

Plutôt que de parler de risk assessment ou d'évaluation des risques, il est donc souhaitable de parler de risk management, de gestion des risques.

## 1.2 STRATEGIE SOBANE DE GESTION DES RISQUES

L'élimination des risques ou leur réduction sous un seuil acceptable ne peut se faire au premier abord de la situation de travail que si toutes les compétences et tous les moyens sont disponibles. Cependant, le nombre de facteurs de risque et le nombre de situations de travail sont à ce point grand qu'il serait utopique et impossible de vouloir les étudier tous et toutes, a priori, en détails.

Ce serait d'ailleurs inutile, puisque, dans la majorité des cas, des mesures de prévention peuvent être prises d'emblée à partir de simples observations par les personnes directement concernées dans les entreprises et qui connaissent en détails les situations de travail.

Dans certains cas seulement et lorsque les solutions évidentes ont été mises en oeuvre, une étude détaillée peut s'avérer nécessaire et ce ne sera que dans quelques cas particulièrement complexes que la participation d'experts deviendra indispensable.

C'est ce qui, logiquement, est réalisé de manière spontanée en entreprise.

- Suite à une plainte ou une visite de routine (**Dépistage**), un problème est examiné plus en détails (**Observation**).
- Si cela ne permet pas de résoudre le problème, un préventeur est appelé (**Analyse**).
- Dans les cas extrêmes et lorsque cela devient indispensable, on a recours à un expert pour résoudre un aspect bien précis (**Expertise**)

Cette procédure spontanée reste cependant peu systématisée et globalement peu efficace du fait principalement:

- du manque d'outils performants pour guider ces **Dépistages** et **Observations**;
- de l'abandon fréquent par les personnes du terrain (travailleurs et leur encadrement direct) des problèmes aux préventeurs et aux experts et/ou de la prise en charge totale des problèmes par ces spécialistes, sans que les compétences respectives se complètent.

Il s'agit donc d'élaborer ces outils de **Dépistage** et d'**Observation** pour les gens du terrain et d'assurer la complémentarité des partenaires. Tel est l'objectif de la stratégie de gestion des risques décrite ci-dessous.

Cette stratégie, appelée **SOBANE** (Screening, Observation, Analysis, Expertise), obéit au schéma de la figure 1 et aux critères définis dans le tableau 5.

Figure 1: Schéma général de la stratégie SOBANE de gestion des risques

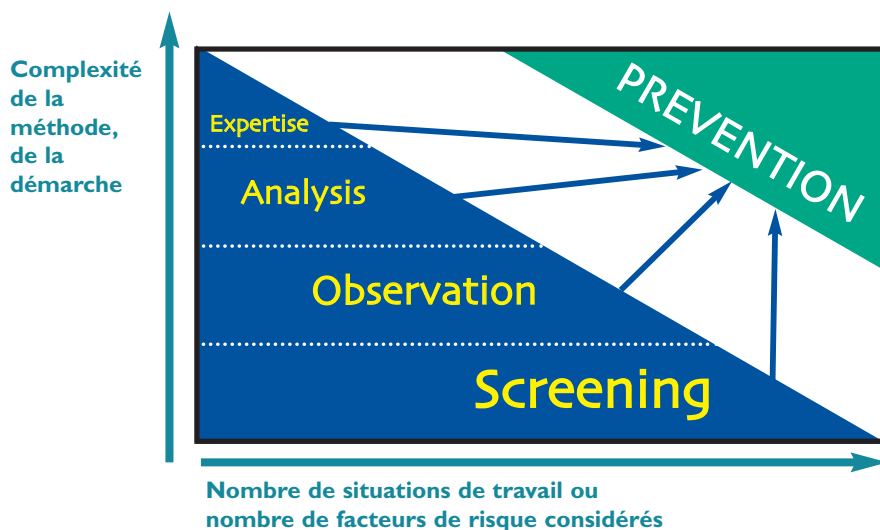


Tableau 5: Caractéristiques des quatre niveaux de la stratégie SOBANE

	Niveau 1 Dépistage	Niveau 2 Observation	Niveau 3 Analyse	Niveau 4 Expertise
<b>Quand?</b>	Tous les cas	Si problème	Cas difficiles	Cas complexes
<b>Comment?</b>	Observations simples	Observations qualitatives	Observations quantitatives	Mesurages spécialisés
<b>Coût?</b>	Faible 10 minutes	Faible 2 heures	Moyen 2 jours	Elevé 2 semaines
<b>Par qui?</b>	Personnes de l'entreprise	Personnes de l'entreprise	Personnes de l'entreprise + Préventeurs	Personnes de l'entreprise + Préventeurs + Experts
<b>Compétence</b> • situation de travail • santé au travail	Très élevée  Faible	Elevée  Moyenne	Moyenne  Elevée	Faible  Spécialisée

### 1.2.1 Niveau 1: Dépistage

#### Objectif:

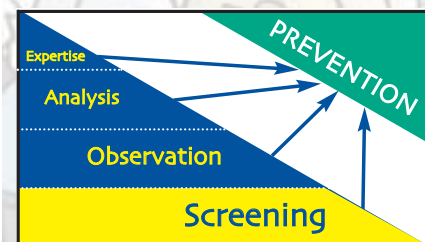
Il s'agit ici seulement d'identifier les problèmes principaux et de remédier aux erreurs flagrantes telles que trous dans le sol, récipients contenant un solvant et laissés à l'abandon, écran tourné vers une fenêtre...

#### Acteurs:

Cette identification doit être réalisée de manière interne, par des personnes de l'entreprise connaissant parfaitement les situations de travail, quand bien même elles n'ont pas de formation ou n'ont qu'une formation rudimentaire en ce qui concerne les problèmes de sécurité, de physiologie ou d'ergonomie. Ce seront donc les travailleurs eux-mêmes, leur encadrement technique immédiat, l'employeur lui-même dans les petites entreprises, un préventeur interne avec les travailleurs dans les entreprises moyennes ou plus grandes.

#### Méthode:

Pour ce faire, il leur faut un outil simple et rapide tel qu'une liste de contrôle établie pour leur secteur d'activité. A ce stade, il serait vain de requérir un usage rigou-

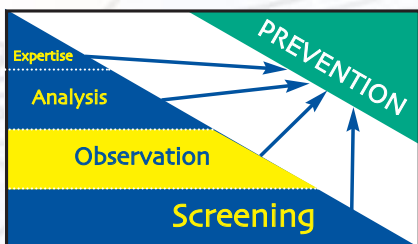




reux des termes risque, dommage, probabilité de survenue.... On parlera de problèmes dans l'acception générale du langage courant.

La méthode à ce niveau 1 (**Dépistage**) doit chercher à identifier les situations de travail à problème dans toutes les circonstances, au cours de la journée ou de l'année et non pas à un instant précis. La méthode **DEPARIS** de Dépistage participatif des risques présentée dans la seconde partie de cette brochure tente de répondre à ces critères.

Lors de ce premier niveau, des problèmes pourront déjà être résolus. D'autres seront identifiés. Ils feront l'objet de l'étude de niveau 2, **Observation**.



## 1.2.2 Niveau 2: Observation

### Objectif:

Les problèmes non résolus lors du niveau 1, **Dépistage**, doivent être approfondis.

### Méthode:

La méthode doit rester simple à assimiler et à mettre en oeuvre, rapide et peu coûteuse, de manière à pouvoir être utilisée le plus systématiquement possible par les travailleurs et leur encadrement avec la collaboration des préventeurs internes éventuels. L'essentiel est de nouveau d'amener ces personnes à réfléchir sur les différents aspects de la situation de travail et d'identifier au plus tôt les solutions de prévention.

Les conclusions sont:

- Quels facteurs semblent poser un risque important et sont à traiter en priorité?
- Quels facteurs sont a priori satisfaisants et sont à garder comme tels?

### Acteurs:

Ce niveau 2 (**Observation**) requiert une connaissance intime de la situation de travail sous ses différents aspects, ses variantes, les fonctionnements normaux et anormaux.

La profondeur de l'étude à ce niveau 2 (Observation) sera variable en fonction du facteur de risque abordé et en fonction de l'entreprise et de la compétence des participants.

- Dans une petite entreprise de moins de 20 personnes, l'employeur lui-même devrait pouvoir identifier les principaux facteurs de risque au moyen de la méthode DEPARIS au niveau 1 (**Dépistage**) mais un préventeur externe sera généralement nécessaire pour le niveau 2 (**Observation**).
- Dans une moyenne entreprise, une part plus importante du travail sera assurée dans l'entreprise elle-même. L'entreprise devrait disposer d'un préventeur interne, avec une certaine sensibilisation aux facteurs de risque et une certaine connaissance de l'approche ergonomique des problèmes. Sa participation permettra à l'Observation d'être conduite plus à fond et un service externe n'interviendra qu'au niveau suivant d'**Analyse** pour les études plus détaillées et plus spécifiques et/ou pour des avis plus spécialisés sur les moyens de prévention et de protection.
- Enfin, dans une plus grande entreprise, a fortiori, toute la gestion aura tendance et intérêt à se faire en interne.

Des mesurages peuvent être réalisés si l'intervenant le souhaite et s'il en a la compétence et les moyens. Cependant, la méthode ne doit requérir aucune quantification et donc aucun de ces mesurages, de manière à rester applicable même lorsque ces compétences et ces techniques ne sont pas disponibles.

### 1.2.3 Niveau 3: Analyse

#### Objectif:

Lorsque les niveaux de **Dépistage** et **Observation** ne permettent pas de ramener le risque à une valeur acceptable ou qu'un doute subsiste, il faut aller plus loin dans l'**Analyse** de ses composantes et dans la recherche de solutions.

#### Acteurs:

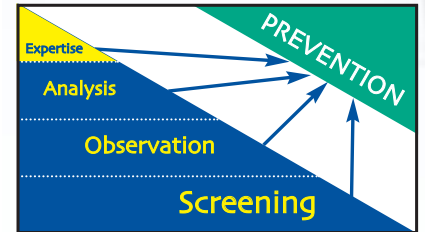
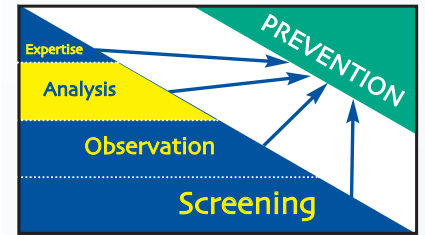
Cet approfondissement doit être réalisé avec l'assistance de préventeurs ayant la compétence requise et disposant des outils et des techniques nécessaires. Ces personnes seront souvent des préventeurs externes à l'entreprise, intervenant en étroite collaboration avec les préventeurs internes (et non en leur lieu et place) pour leur apporter la compétence et les moyens nécessaires.

#### Méthode:

La méthode requiert plus de rigueur dans l'usage des termes dommage, exposition, risque... Elle concerne la situation de travail dans des circonstances particulières déterminées au terme du niveau 2 (Observation). Elle peut requérir des mesurages simples avec des appareils courants, ces mesurages ayant des objectifs explicitement définis d'authentification des problèmes, de recherche des causes, d'optimisation des solutions...

### 1.2.4 Niveau 4: Expertise

L'étude à ce niveau 4, **Expertise**, est à réaliser par les mêmes personnes de l'entreprise et préventeurs, avec l'assistance supplémentaire d'experts très spécialisés. Elle va concerner des situations particulièrement complexes et requérir éventuellement des mesurages spéciaux.



## 1.3 PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE SOBANE

Au moyen d'une méthode de niveau 1, **Dépistage**, appropriée au secteur d'activité de l'entreprise, les facteurs de risque principaux sont rapidement passés en revue par plusieurs personnes de l'entreprise (travailleurs, encadrement technique...), les problèmes simples sont immédiatement solutionnés, les autres sont identifiés.

Pour ce qui ne peut pas être solutionné d'emblée, ces personnes de l'entreprise

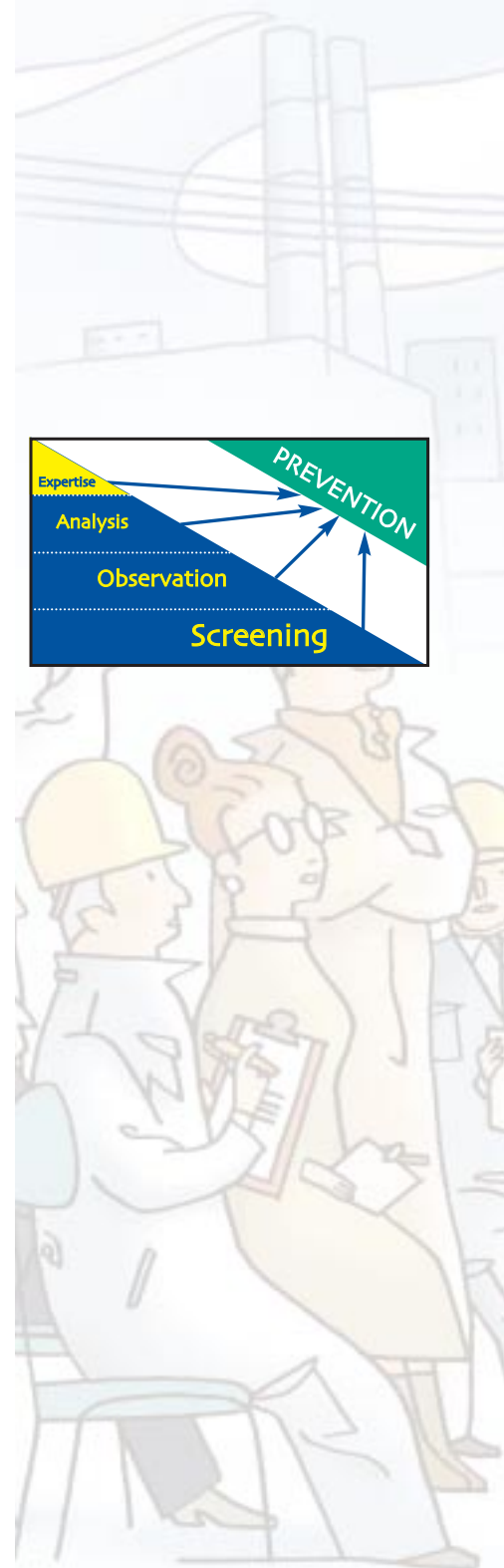
- observent (niveau 2, **Observation**) de manière systématique la situation de travail,
- recueillent l'information qualitative disponible,
- déterminent si le problème est bien réel,
- envisagent les mesures de prévention susceptibles d'être directement instaurées,
- et estiment si, après ces modifications, la situation sera acceptable ou non.

Si elle est acceptable, l'étude est terminée.

Dans le cas contraire, elles demandent l'assistance d'un préventeur mieux formé sur ces problèmes, venant en général d'un service de prévention externe et recherchent ensemble les mesures de prévention: c'est le niveau 3 (**Analyse**). Elles estiment de nouveau si le risque résiduel est acceptable ou non.

Si le risque résiduel est encore inacceptable, ils demandent l'assistance d'un expert: ce sera le niveau 4 (**Expertise**).

La responsabilité de la mise en œuvre de la stratégie et de la fiabilité des résultats est déléguée par l'employeur aux intervenants internes et externes: qualité des observations, des mesurages, pertinence des mesures de prévention.



(8) MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N., *Bruit – Stratégie d'évaluation et de prévention des risques*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 1998 ; MALCHAIRE J., PIETTE A., *ouvrage cité*.

(9) MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N., *Ambiances thermiques de travail – Stratégie d'évaluation et de prévention des risques*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 1998 ; MALCHAIRE J., GEBHARDT H.J., PIETTE A., *Strategy for evaluation and prevention of risk due to work in thermal environments*, The Annals of Occupational Hygiene, 1999, 43, 5, p. 367 à 376.

(10) MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N., *Eclairage – Stratégie d'évaluation et de prévention des risques*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 1998.

(11) MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N., *Vibrations corps total – Stratégie d'évaluation et de prévention des risques*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 1998.

(12) MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N., *Vibrations mains-bras – Stratégie d'évaluation et de prévention des risques*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 1998 ; MALCHAIRE J., PIETTE A., *Stratégie de prévention des risques dus à l'utilisation de machines vibrantes*, Recueil des résumés du 9e congrès international sur les vibrations mains-bras, Nancy, 5 au 8 juin 2001.

(13) MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N., *Troubles musculosquelettiques du dos et des membres supérieurs – Stratégie d'évaluation et de prévention des risques*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 2001 ; MALCHAIRE J., PIETTE A., *Co-ordinated strategy of prevention and control of the biomechanical factors associated with the risk of musculoskeletal disorders*, Int. Arch. Occup. Environ. Health, Springer, 2002, 75, p. 459 à 467.

(14) Ces aspects feront également l'objet d'une publication dans la série « Stratégie SOBANE – Méthode DEPARIS » éditée par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

La responsabilité de la mise en pratique de ces mesures de prévention incombe cependant, dans tous les cas, à l'employeur.

Les documents de **Dépistage, Observation, Analyse, Expertise** préparés sont communiqués au Comité de prévention et de protection pour avis et à l'employeur qui décide les actions à prendre, quand, comment et par qui.

La méthode **DEPARIS** décrite ci-après constitue la méthode de **Dépistage**.

Les niveaux d'**Observation, d'Analyse** et d'**Expertise** suivant cette stratégie ont été développés et validés en ce qui concerne le bruit<sup>(8)</sup>, les ambiances thermiques de travail<sup>(9)</sup>, l'éclairage<sup>(10)</sup>, les vibrations corps-total<sup>(11)</sup>, les vibrations manu-brachiales<sup>(12)</sup>, les troubles musculosquelettiques<sup>(13)</sup>.

Ils sont en voie de développement pour les risques chimiques, les risques biologiques, les aires de travail, les risques d'incendie et explosion, la sécurité électrique, la sécurité des machines, le travail sur écran et les locaux sociaux<sup>(14)</sup>

## 1.4 DISCUSSION

La prévention nécessite non seulement de comprendre la situation de travail, mais de la connaître, et les personnes qui connaissent réellement la situation sont les travailleurs eux-mêmes. La stratégie repose donc sur la connaissance de la situation de travail par les travailleurs et leur encadrement, plutôt que sur la compréhension de cette situation par un préventeur. La personne au centre de l'action de prévention n'est dès lors pas le préventeur et il est erroné de parler ici d'interventions. Les travailleurs et leur encadrement technique, dans quelque entreprise que ce soit, de n'importe quelle taille, sont au centre de l'action de prévention, aidés, quand nécessaire, par les préventeurs. Il est donc préférable de parler de gestion des risques par les personnes directement concernées.

L'approche proposée et les quelques remarques de la section précédente amènent à quelques interrogations fondamentales:

- N'est-il pas utopique de compter sur les travailleurs et leur encadrement technique pour gérer la prévention ?
- Si ce ne l'est pas totalement, comment amorcer le processus de dépistage dans une petite entreprise ?
- Si ce processus est enclenché, ne risque-t-on pas par ces méthodes d'Observation de privilégier les aspects techniques ponctuels sans une vision plus ergonomique de la situation de travail ?
- Dans ce même cas, ne risque-t-on pas que les préventeurs ne soient jamais appelés, les intervenants aux niveaux 1 et 2 sous-estimant à ce point les problèmes qu'ils se jugent à tort capables de les résoudre ?
- Enfin, comment assurer la qualité de la démarche et assurer que les problèmes soient bien traités à court et à long terme ?

Les préoccupations de santé au travail dans les petites entreprises restent faibles et peu d'actions sont menées directement par les employeurs et les travailleurs eux-mêmes.

Il faut cependant également constater que les méthodes existantes, quand elles leur sont disponibles, les découragent plutôt à entreprendre quoi que ce soit: trop longues, non adaptées à leurs situations, orientées vers la quantification, sans suggestions de mesures préventives ou encore rédigées dans un style incompréhensible.

Il semble dès lors trop tôt pour conclure qu'une auto-gestion des problèmes ne peut pas marcher: les expériences ont été mal réalisées, elles ne sont pas concluantes.

Dans l'état actuel de l'organisation de la santé au travail, le seul contact systématique dans les petites entreprises avec ces aspects est la visite annuelle du médecin du travail et la visite des lieux de travail qui est effectuée.

Ces visites des lieux de travail sont et resteront indispensables pour détecter certains aspects importants en sécurité santé mais susceptibles d'échapper à la prise de conscience des travailleurs parce que n'interférant pas directement avec leur comportement au travail. Ce pourraient être des aspects relatifs aux risques biologiques ou d'incendie, quelques prises électriques défectueuses...

Cependant, dans de nombreux cas, faute de disposer d'un outil de dépistage adapté au secteur d'activité propre de l'entreprise, cette visite se réalise suivant un protocole standard et stéréotypé et les informations recueillies concernent essentiellement ce qui se voit, s'entend, se sent ou se ressent. Leur impact sur l'amélioration des situations de travail reste alors très limité.

La stratégie présentée ici se veut pragmatique. Elle part de cet état de fait et ambitionne uniquement de proposer aux médecins du travail ou aux personnes réalisant ces visites un outil complémentaire de niveau 1, (**Dépistage**) plus adapté, donnant plus d'informations et assurant un premier relais vers une **Observation** plus détaillée de situations à risque.

Dans la situation actuelle et pour les PME, c'est à dire pour 60% de la population employée, le médecin du travail ou les personnes chargées des visites des lieux de travail resteront probablement les personnes les mieux placées pour utiliser cet outil, sensibiliser les employeurs et les employés à l'utiliser eux-mêmes et amorcer ainsi le processus. L'outil doit donc être préparé pour qu'il soit utilisable par ces personnes et non seulement par le médecin du travail ou un autre préventeur.

Toute autre voie d'amorçage du processus doit être exploitée: syndicats, groupements sectoriels, journaux syndicaux ou patronaux, affiches...

Les troisième et quatrième interrogations ci-dessus sont des craintes qui doivent être prises en considération explicitement dans l'élaboration des documents de travail de la stratégie. Les documents de niveau 1, **Dépistage**, et de niveau 2, **Observation**, doivent à la fois:

- être suffisamment détaillés et riches pour permettre de trouver des solutions.
- être les plus globaux possible, en ne prenant pas seulement en considération les facteurs techniques directs (hauteurs, positions, forces...) mais également les facteurs plus indirects (organisationnels, relationnels, personnels...).
- être éducatifs en expliquant quelles sont les conséquences possibles sur sécurité et la santé (les dommages potentiels).
- être prudents, en montrant quand le recours à un préventeur s'impose, parce que les conséquences sont graves, que le problème est difficile à comprendre et à analyser, ou encore, quand les solutions sont difficiles à mettre au point...

La plupart des méthodes existantes ne répondent pas à ces exigences d'équilibre. De la qualité de ces méthodes découle la qualité des solutions. Aussi est-il indispensable que ces méthodes de niveau 2, **Observation**, soient rédigées par des préventeurs et des experts capables d'assurer cette qualité. La difficulté résidera ensuite à réellement traduire le document dans une langue compréhensible sur le terrain.

La dernière interrogation concerne le suivi des actions.

Ce suivi dépend de l'employeur qui, comme mentionné déjà, garde l'entière responsabilité de la situation de travail.

Il s'avère cependant que des solutions déduites par les travailleurs avec leur encadrement et discutées en commissions de concertation ont beaucoup plus de chance d'être concrétisées par la suite que celles décrites à la fin d'un rapport de 10 à 50 pages réalisé par un préventeur qui se serait chargé du problème. La démarche d'action centrée sur les personnes concernées aboutira plus certainement que l'intervention d'un consultant.

La discussion ci-dessus part de l'état actuel de la prévention en Belgique.


Cet état est-il immuable?

Il est à espérer que non et que la stratégie proposée permettra d'y contribuer.



Un autre élément pourrait également accélérer un changement. Il s'agit de l'imposition pour les entreprises de se comporter vis à vis des situations de travail comme vis à vis de leurs produits et d'en garantir la qualité. Un projet de norme ISO était en discussion concernant cette démarche qualité dans la gestion des risques. Une norme BS 8800<sup>(15)</sup> existe au Royaume-Uni. Le Bureau international du travail a publié une recommandation à ce sujet<sup>(16)</sup>. Des systèmes d'audit sont d'ores et déjà imposés dans certains pays. Ces systèmes de qualité demanderont que le relais entre l'entreprise et les préventeurs externes soit organisé. La stratégie SOBANE pourrait être à la base de l'organisation de ces relais.

Les plus grandes difficultés resteront, comme toujours, la résistance aux changements et la défense d'intérêts particuliers.

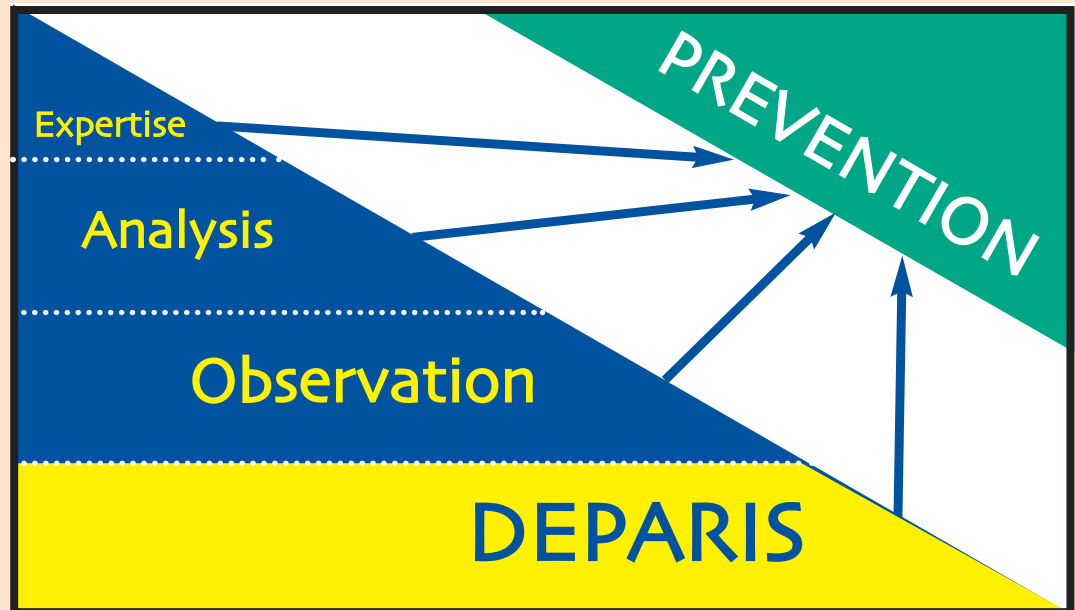


(15) BS 8800, *Guide to occupational health and safety management systems*, BSI, 1996.

(16) BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail*, OIT, Genève, 2001, p. 33.



## 2. DEPISTAGE PARTICIPATIF DES RISQUES DANS UNE SITUATION DE TRAVAIL



## 2.1 CRITERES D'UN OUTIL DE DEPISTAGE GENERAL DES RISQUES

Sur base de l'expérience acquise par les méthodes existantes, on peut définir comme suit les critères pour un outil général de **Dépistage** des risques:

- Être utilisable directement par les travailleurs et leur encadrement technique, avec, si possible, mais pas de manière indispensable, l'assistance d'une personne plus formée en sécurité, ergonomie... Il en découle que la méthode doit:
  - être simple à comprendre;
  - utiliser le vocabulaire courant;
  - prendre peu de temps;
  - ne requérir aucun mesurage.
- Ne requérir aucune connaissance spéciale en sécurité, ergonomie physiologique ou cognitive, mais être basé seulement sur la connaissance intime de la situation de travail des travailleurs.
- Aborder rapidement le plus possible d'aspects de la situation de travail.
- Éviter les échelles d'évaluation qui détournent l'attention de la recherche de solutions vers la détermination stérile d'un score.
- Être dirigé vers la remise en question de la situation de travail et la recherche d'améliorations.
- Être orienté, non nécessairement vers la disparition des "problèmes" de santé et de sécurité, mais plutôt vers la recherche d'une situation de travail "souple, agréable et techniquement efficace", vers la recherche de l'état de santé technique, humain et économique optimale de l'entreprise.
- Permettre d'aboutir à des plans d'actions à court, moyen et long termes et à un plan d'interventions ultérieures efficaces par des conseillers en prévention plus spécialisés.
- Être conçu dans le cadre de la stratégie générale de prévention SOBANE dont elle doit constituer le premier niveau. Le lien doit être établi entre les conclusions de ce Dépistage et les niveaux ultérieurs d'intervention où les aspects à problèmes seront approfondis dans le but, de nouveau, de trouver les solutions les plus efficaces.





## 2.2 PRESENTATION DE LA METHODE DEPARIS

L'outil de **dépistage participatif des risques DEPARIS** suit strictement ces critères.

Il est conçu pour être utilisé par les travailleurs et leur encadrement afin de faire le point le plus objectivement possible sur la situation de travail qui est la leur quotidiennement et qu'ils sont les seuls à bien connaître. Ils sont ainsi idéalement au centre de l'action de prévention, non pour donner leur avis ou répondre à des questions, mais débattre des détails pratiques permettant de réaliser le travail dans les conditions optimales pour eux et pour l'entreprise.

Il se présente sous forme de 18 rubriques, (reprises en annexe 2), abordant 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 travailleurs
16. L'environnement social local et général
17. Le contenu du travail
18. L'environnement psychosocial

L'ordre de ces rubriques a été étudié de manière à correspondre au mieux à la façon dont quiconque approche physiquement une situation de travail, allant du général au particulier, considérant l'organisation générale (n° 1 et 2) avant les emplacements de travail (n°3), la sécurité (n°4) et les outils et moyens directs de travail (n°5 à 9). Les facteurs d'ambiance (n° 10 à 14), souvent abordés en premier lieu, ont été délibérément repoussés dans la liste afin de lutter contre cette habitude et d'attirer l'attention sur les premiers points.

Les facteurs psycho-organisationnels (n° 15 à 18) ont été gardés en dernier lieu, comme dans la plupart des méthodes décrites antérieurement, réalisant, de manière pragmatique, la réticence persistante de certains milieux industriels à aborder ces aspects fondamentaux.

RUBRIQUE	
<b>Situation souhaitée:</b>	<b>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</b>
<b>A surveiller:</b>	
<b>Aspects à étudier plus en détails:</b>	



DEPARIS propose pour chaque rubrique une brève description de la situation souhaitée et une liste des aspects à surveiller.

En regard de ces descriptions, le tableau comprend un espace où le coordinateur (voir ci-dessous) note ce qui peut être fait concrètement pour améliorer la situation à ces égards.

Dans le troisième cadre de chaque rubrique, le coordinateur conclut en ce qui concerne les aspects qui nécessitent une étude plus approfondie (par un préventeur) pour mettre au point des solutions envisagées lors des discussions, par exemple, choisir un siège particulier, un outil plus adapté, revoir l'organisation du travail, réétudier les responsabilités données au travailleur dans l'élaboration du produit...

Enfin, l'ensemble du groupe conduisant l'étude porte un jugement global (indicateur final) sur la priorité avec laquelle les modifications sont à apporter. La détermination d'un score numérique a été évitée en choisissant un système figuratif intuitif de couleurs et de smileys:

- 😊 Feu vert: situation tout à fait satisfaisante
- 😐 Feu orange: situation moyenne et ordinaire, à améliorer si possible
- 😡 Feu rouge: situation insatisfaisante, susceptible d'être dangereuse et à améliorer nécessairement.

Au terme des 18 rubriques, les actions et études complémentaires décidées au cours de la discussion sont reprises dans une table récapitulative avec la détermination de "qui" fait "quoi" et dans "quel délai". Ce tableau représente le plan d'action à court, moyen et long termes pour la situation de travail.

Il existe une redondance partielle entre diverses rubriques: ainsi, les postures de travail sont renseignées comme aspects à surveiller à plusieurs reprises. Cela a été évité dans la mesure du possible afin d'arriver à des rubriques plutôt complémentaires. Cependant, une séparation totale n'est ni possible, ni souhaitable, car la situation de travail constitue un tout et est vécue par les travailleurs comme ce tout où les différents aspects interfèrent, se renforcent, se neutralisent.

## 2.3 PROCEDURE D'UTILISATION DE DEPARIS

**Etape 1: la direction informe les travailleurs et la ligne hiérarchique sur ses objectifs et son engagement de tenir compte des résultats des réunions et des études.**

Le processus ne peut être fructueux que si tout se passe dans un climat de collaboration franche. Certaines conditions sont à remplir pour que ce soit le cas, à savoir:

- Une position claire et non ambiguë de la direction, déclarant ses objectifs de sécurité et de santé et s'engageant à tenir compte des avis.
- Un respect scrupuleux des organes de concertation sociaux en général et en matière de santé et de sécurité en particulier.

Le comité de prévention – protection de l'entreprise, s'il existe, doit garder et jouer pleinement son rôle, plus spécifiquement ici en promouvant le suivi général et le bon déroulement des expériences locales.

**Etape 2: une "situation" de travail est définie, formée d'un ensemble cohérent de postes de travail.**

On commence par regrouper des postes qui dépendent les uns des autres, qui forment une petite unité fonctionnelle telle qu'un petit atelier, une chaîne de condi-



tionnement, un garage... Le nombre de travailleurs concernés peut varier, mais ne devrait guère dépasser une dizaine (par équipe en cas de travail posté) sous peine de considérer un ensemble de postes de travail trop hétérogène.

### Etape 3: la direction désigne un coordinateur avec l'accord des travailleurs.

Un coordinateur va devoir organiser la ou les réunions de concertation, les animer et rapporter les résultats. Il doit connaître parfaitement la situation de travail: ce pourrait être un contremaître, un chef de service, un conseiller en prévention local si disponible.

Ce coordinateur est la personne essentielle de la démarche et il doit être accepté sans réserve par toutes les parties.

### Etape 4: le coordinateur adapte DEPARIS à la situation de travail

Il se prépare à remplir son rôle de modérateur de la réunion en lisant et pratiquant DEPARIS en détail. Il adapte ensuite la méthode en modifiant des termes, en éliminant certains aspects non concernés, en en transformant d'autres, ou encore en ajoutant des aspects supplémentaires.

### Etape 5: un groupe de réflexion (de travail, de dépistage...) est formé

Ce groupe doit comprendre

- des "travailleurs-clés" de la situation de travail concerné, désignés par leurs collègues et leurs représentants
- du personnel d'encadrement technique choisi par la direction.

Dans une PME, ce peut être un groupe de 2 ou 3 personnes seulement. Dans une entreprise plus grande, par contre, ce pourra être un groupe plus important comprenant des travailleurs, un contremaître, un ingénieur de production, une personne du bureau d'étude, une autre du service d'achat ou d'entretien, un conseiller en prévention...

Le nombre de personnes participant au groupe de réflexion devrait être de l'ordre de 3 à 7, ni trop grand - sous peine d'être trop coûteux - , ni trop petit - sous peine d'être peu représentatif.

Ces personnes doivent être des personnes-clés de la situation de travail, connaissant particulièrement bien les activités, les conditions physiques et sociales de travail et acceptées par leurs collègues de travail.

Elles doivent, non pas parler en leur nom propre, mais pouvoir exprimer, autant que possible, les avis et attentes du groupe de travailleurs.

Il est essentiel également que le choix et la représentativité des participants soient acceptés, tant du côté des travailleurs que du côté de la hiérarchie.

Lorsque la situation de travail concerne à la fois des hommes et des femmes, la participation d'au moins un représentant masculin et d'un représentant féminin est indispensable.

L'expérience indique que le groupe de réflexion doit être local et comprendre des travailleurs vivant au jour le jour la situation de travail. Ceci n'est pas contradictoire avec la présence et la participation de représentants des travailleurs qui sont susceptibles d'apporter en complément leur connaissance plus générale de l'entreprise et d'assurer la cohérence entre les différentes interventions de ce type dans l'entreprise.

## Etape 6: une réunion du groupe de réflexion est organisée dans un local calme, près des postes de travail.

La réunion doit se tenir près des lieux de travail afin de pouvoir s'y rendre et discuter sur place des modifications techniques éventuelles et non dans un local isolé d'où il est difficilement possible de voir les aires et les opérations. L'expérience montre qu'elle est très difficile à tenir alors que les participants travaillent et doivent surveiller et intervenir sur le processus. Elle demande donc que les participants arrêtent de travailler.

## Etape 7: le coordinateur anime la réunion

Il explique clairement la procédure et propose l'un après l'autre les points à discuter en se servant des rubriques en annexe 2, qui sont, par exemple, projetés par un transparent sur un mur.

Les rubriques concernant l'ensemble des conditions de travail sont passées en revue un par un. La discussion est lancée en se concentrant sur les aspects repris sous cette rubrique et en s'attardant, non pas à porter un score, mais, à déterminer:

- ce qu'il est possible de faire simplement, directement et très concrètement (avec les détails de réalisation) pour rendre la situation plus souple, plus efficace et plus agréable
- ce pour quoi il faut demander l'assistance d'un conseiller en prévention et protection.

Le document écrit sert de support à la discussion, mais n'en est pas le but. Le but est de structurer et faire progresser le débat, non pas de remplir des tableaux.

Bien que cela soit difficile et pas toujours fiable, les participants sont invités à réfléchir au coût des solutions qu'ils envisagent et à l'impact qu'elles peuvent avoir sur la qualité du produit et sur la productivité. Aussi, sont-ils invités à rapidement porter un jugement en terme de pas (0), peu (€), moyennement (€€) ou très (€€€) coûteux globalement pour les 3 critères: coût direct, qualité du travail et productivité.

De même, ils sont invités à rechercher qui pourrait concrétiser ces solutions, "comment" et "dans quel délai".

Pour ces deux évaluations, l'avantage ne réside pas seulement dans les évaluations de coût ou de prise en charge, mais, plus subtilement, dans le fait de prendre ces critères économiques et de faisabilité en compte. Ainsi, le groupe de réflexion apprend à gérer ses propositions de manière réaliste et concrète et les propositions ne paraissent pas des vœux pieux voués à rester lettre morte.

Au cours de la discussion, le coordinateur est amené à gérer le fait que des aspects relevant de plusieurs rubriques soient abordés en même temps: ainsi, le débat à propos d'une machine peut recouvrir des aspects de commandes et signaux, outils et matériel de travail, bruit, vibrations. Refuser de traiter ces aspects en même temps pour s'en tenir strictement à la séquence des rubriques serait probablement une erreur. Inversement, il reste nécessaire de traiter les différents aspects de manière organisée.

## Etape 8: après la réunion, le coordinateur rédige une synthèse

Cette synthèse est préparée en mettant au net:

- les rubriques utilisées, contenant les informations détaillées ressortant de la réunion
- la liste de solutions envisagées avec l'indication de qui fait quoi et quand
- la liste des points à étudier plus en détails avec les priorités.



### Etape 9: idéalement, cette synthèse est présentée aux participants

Une seconde réunion est souvent difficile à organiser. Elle se révèle cependant particulièrement riche en confirmations, en ajouts.... Elle confirme également l'effet éducatif de DEPARIS, à savoir que, après la première réunion, la plupart des participants ont regardé leur situation de travail d'une manière plus approfondie, à la recherche de mesures d'améliorations plus permanentes.

A défaut d'une telle réunion, une présentation des résultats à chacun des participants individuellement est déjà enrichissante

### Etape 10: la synthèse est finalisée

### Etape 11: elle est présentée à la direction et aux organes de concertation

### Etape 12: l'étude est poursuivie pour les problèmes non résolus

Facteur par facteur, les méthodes de niveau 2 (**Observation**) de la stratégie SOBANE ou des méthodes équivalentes sont utilisées pour approfondir la recherche de solutions pertinentes ou concrétiser les propositions faites au niveau de **DEPARIS**.

### Etape 13: des plans d'action à court, moyen et long termes sont décidés et mis en œuvre

Le tableau reprenant qui fait quoi quand ainsi que les implications financières (0, €, €, €, €€€, €€€€) permettent très facilement de déterminer ce qui peut être réalisé de suite, ce qui doit être planifié, ce qui doit être budgétisé. Ils permettent également de suivre l'évolution des actions dans le temps et d'en évaluer l'avancement et les résultats.

### Etape 14: périodiquement, l'opération est répétée

L'amélioration de la situation de travail ne peut se faire en une fois et n'est pas définitive.

- La première fois qu'une méthode telle que DEPARIS est utilisée, les problèmes soulevés sont pour la plupart relativement ponctuels: les sols dégradés, la machine trop bruyante, outils dégradés, les signaux mal affichés, l'autonomie trop faible... et les solutions pour l'un n'ont guère d'influence sur un autre.
- Lors d'une réutilisation, des problèmes soulevés toucheront des aspects plus profonds: la politique d'entretien des espaces de travail, le choix d'outils adaptés, la nature des signaux, l'organisation temporelle...
- Lors d'une troisième utilisation, ce sera l'organisation du travail, la collaboration entre services, la gestion du personnel...

Le processus d'amélioration est donc continu, pour autant que, entre les utilisations successives, une suite ait été donnée aux recommandations et que la situation n'ait pas régressé vers l'état antérieur.

Périodiquement et après un laps de temps raisonnable, l'opération doit ainsi être répétée: l'état général de la situation de travail est réétudié par les acteurs principaux et les plans d'action sont mis à jour.

On arrive dès lors dans un processus réellement dynamique de "gestion" des risques.

## 2.4 RÔLE DU PREVENTEUR

DEPARIS, tel que présenté en annexe 2, a été conçu pour être le plus généralement applicable. Il est évident cependant que les problèmes ne s'envisagent pas dans les mêmes termes dans un bureau du secteur tertiaire, pour un secteur hospitalier, dans une entreprise sidérurgique ou encore sur un chantier de construction.

Il est donc souhaitable que, à partir du document en annexe, un outil plus approprié soit préparé, en respectant l'esprit de la méthodologie (participative, structurée, simple, économique).

Les auteurs comptent développer progressivement, avec les gens de terrain, un ensemble de versions plus "sectorielles", dont le préventeur pourrait plus aisément partir pour dériver l'outil propre à utiliser dans telle entreprise.

Dans certains cas, et surtout pour une première utilisation, une réunion peut s'avérer impossible ou prématurée. Le préventeur qui souhaite introduire DEPARIS dans l'entreprise est alors amené à l'utiliser seul, en essayant de recueillir le vécu, les avis, les propositions des opérateurs. L'utilisation est alors participative dans le sens plus traditionnellement donné à ce terme: le travailleur participe à l'étude conduite par le préventeur.

L'intervention du préventeur paraît dès lors être la suivante:

- Sensibiliser les partenaires sociaux - directions, représentants syndicaux, comités PP ou CHSCT – aux possibilités qu'offre DEPARIS pour structurer leur approche des conditions de travail au sens large.
- Adapter l'outil aux particularités de la situation de travail concernée, en revoyant la terminologie (ex: atelier ou bureau) et/ou les aspects abordés (ex: vibrations, travail sur écran...).
- Suivre de près, voire conduire lui-même, la première utilisation de DEPARIS de manière à éviter les ambiguïtés et veiller à ce que le processus de discussion, de décision et de concrétisation se développe.
- Relancer la machine périodiquement en veillant à ce que ce processus se renouvelle et se maintienne dans l'entreprise.

Le préventeur joue ainsi un rôle de "moteur", au sens propre, démarrant le phénomène, apportant le carburant nécessaire (DEPARIS) et entretenant le mouvement.

## 2.5 VALIDITÉ OPERATIONNELLE

La validité de la méthode DEPARIS doit être évaluée en termes de coût et de résultats.

### ◆ En termes de coût et de temps nécessaire

- La préparation de l'intervention ou de l'action demande du temps pour convaincre la direction et la hiérarchie de s'engager dans cette voie et acquiescer la collaboration des travailleurs.
- La préparation technique de la réunion DEPARIS ne demande guère de temps, une fois l'esprit acquis.
- La durée de la réunion est d'environ 2 heures pour 3 à 7 personnes.
- Après la réunion, le temps de mise en forme des résultats est d'environ 2 heures.

Le coût d'utilisation n'est donc pas nul mais paraît raisonnable et nettement inférieur au coût d'interventions de consultants extérieurs.

### ◆ En termes de résultats

Les résultats de DEPARIS sont très variables, selon la façon dont le coordinateur a animé la réunion et selon la "culture" de l'entreprise.





- Dans certains cas, les participants se limitent à un constat, discutant essentiellement si tel aspect est satisfaisant ou insatisfaisant. On constate parfois une tendance des travailleurs à s'auto-limiter dans leurs appréciations
- Dans d'autres cas, la discussion porte réellement sur le pourquoi des choses, mais des solutions générales sont formulées au conditionnel "il faudrait, on pourrait, on devrait... réorganiser le travail, revoir les cycles" ...
- Dans de nombreux cas cependant, le but a été atteint: des solutions concrètes sont formulées: plan de réaménagement de l'espace, déplacement de stocks ou de machines, répartitions différentes entre travailleurs, mode de travail différent concrètement déterminé.  
Le tableau final de "qui fait quoi, quand" et "sur quoi doit porter l'étude complémentaire" est alors très concret, permet de dégager les priorités et de définir des plans d'action à court et à long termes.

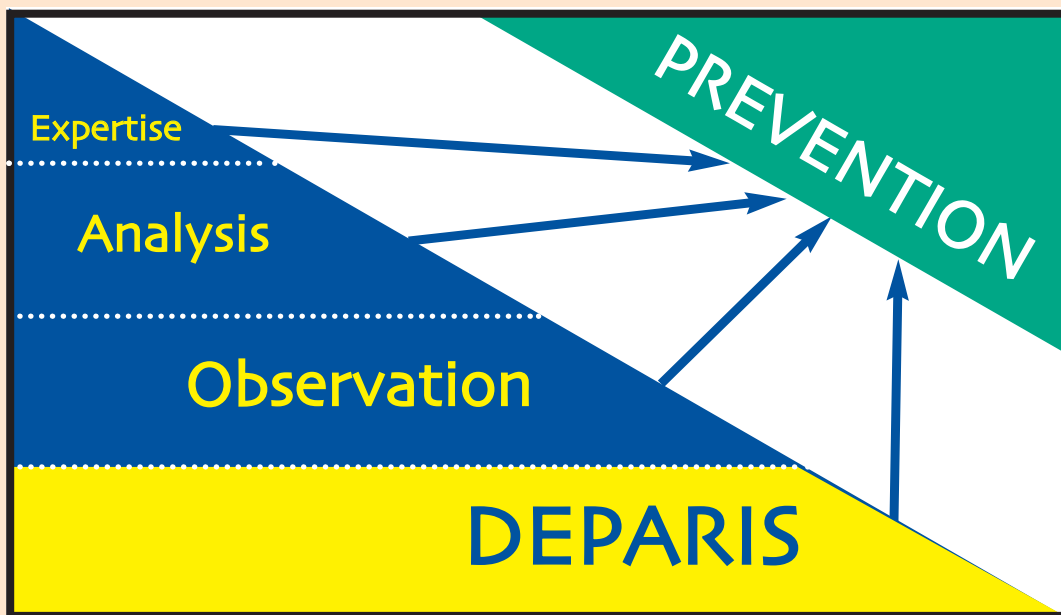
Comme souligné précédemment, lors d'une utilisation ultérieure, l'efficacité devient plus importante, la participation des travailleurs est plus concrète, démontrant ainsi que la première réunion leur avait appris à mieux regarder et réfléchir à leur situation de travail.

Quoi qu'il en soit, la méthode DEPARIS s'avère nettement plus "rentable" que des méthodes telles que "les profils de poste" (méthode Renault<sup>(17)</sup>), les checklists de sécurité-santé, les analyses Kinney-Wiruth..., du fait principalement que

- Les propositions sont pensées par les personnes concernées et sont concrètes
- Pour la même raison, elles sont spontanément mieux acceptées et mises en œuvre
- Elles sont hiérarchisées grâce à l'appréciation, aussi approximative soit-elle, des implications financières
- Il en découle un plan d'action à court, moyen et long termes, en particulier grâce au tableau résumant "qui fait quoi et quand" et donc un "plan dynamique de gestion des risques"
- La méthode permet l'auto formation des travailleurs, ceux-ci étant amenés à rechercher des informations en fonctions de leurs besoins, à l'inverse des programmes de formation décidés par des préventeurs et dispensés à des travailleurs qui sont à peine demandeurs.

(17) ANON, *Les profils de postes – méthode d'analyse des conditions de travail*, collection *Hommes et Savoirs*, Paris, Masson, 1979.

# ANNEXES





## ANNEXE 1: EXEMPLE D'UTILISATION

Un exemple d'utilisation de la méthode DEPARIS est présenté à l'annexe 1. Il s'agit des résultats d'une réunion d'une durée de 2 heures, par 2 travailleurs, leur chef direct, le responsable de l'entretien et de la maintenance et le médecin du travail qui joua le rôle de coordinateur.

L'étude concerne 10 personnes travaillant dans une grosse unité de reproduction de documents.

Les résultats sont présentés en utilisant les 18 rubriques de DEPARIS. L'étude a abouti à 33 actions dont 17 requièrent l'intervention d'une personne plus compétente.

L'annexe 1 se termine par le tableau synoptique remis à l'entreprise après avoir réalisé le Dépistage DEPARIS sur 3 postes de travail. Ce tableau permet de voir rapidement dans quels domaines les situations sont les plus défavorables.

## ETUDE DEPARIS DANS UN ATELIER D'IMPRIMERIE

### 1. Les aires de travail

#### Que faire de concret pour améliorer la situation?

- Evacuer les caisses, palettes, charrettes inutiles qui encombrant la zone
- Ranger la zone de travail
- Limiter les 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.



### 2. L'organisation technique entre postes

#### Que faire de concret pour améliorer la situation?

- Augmenter la réserve de papier qui est trop petite
- Tous les travaux sont urgents. Fixer des priorités.
- Les commandes sont mal organisées: orales, par bons de commande ou manuscrites.
- Réorganiser et systématiser les commandes par email

Aspects à étudier plus en détails: Néant.



### 3. Les emplacements de travail

#### Que faire de concret pour améliorer la situation?

- Position debout. Mettre à disposition un siège « assis-debout ».
- Pas de possibilité de s'asseoir devant les deux écrans d'ordinateur connectés à la photocopieuse: revoir leur position pour pouvoir travailler assis

Aspects à étudier plus en détails: Siège « assis-debout », déplacement des écrans



## 4. Les risques d'accident

	Gravité	Où?, Quand?, Pour Quoi?, Que faire?
Heurt	+	Contre le coin de la palette ou du mobilier, espace insuffisant (0.7 m) – réorganiser le local
Ecrasement	++	Pied coincé sous les palettes, lors des déplacements avec transpalette. Prévoir des chaussures de sécurité (bout renforcé)
Coupures	++	En manipulant le papier et le cutter – coupures – prévoir des gants en coton. Changer de cutter.
Brûlure	++	Dans le four de la machine (+/-180°C) – en sortant des documents reliés – prévoir des gants.

Aspects à étudier plus en détails: Etat du sol – joint de dilatation. Gants de protection. Chaussures de sécurité. Cutter.



## 5. Les commandes et signaux

Que faire de concret pour améliorer la situation?

- Rien à signaler

Aspects à étudier plus en détails: Néant.



## 6. Les outils et matériel de travail

Que faire de concret pour améliorer la situation?

- Le couteau repliable et le cutter sont dangereux, pas de protection des lames. Supprimer le couteau et fournir un cutter muni d'une protection de la lame.
- Prévoir un étui de rangement du nouveau cutter fixé au mur.

Aspects à étudier plus en détails: Cutter



## 7. Le travail répétitif

Que faire de concret pour améliorer la situation?

- Le travail consiste à cliquer sur la souris, taper au clavier du PC et manipuler des rames de feuilles de papier.

Aspects à étudier plus en détails: Néant.



## 8. Les manutentions

Que faire de concret pour améliorer la situation?

- Contrôler annuellement le transpalette.
- Lors du rechargement du bac de réserve de papier, le travailleur doit se pencher:
- Rehausser le bac de 45 cm
- Ou prévoir un chariot dont le plancher s'élève progressivement en fonction de la diminution de la charge

Aspects à étudier plus en détails: Contrôle du transpalette; Rehausser le bac ou prévoir un chariot spécial



## 9. La charge mentale

Que faire de concret pour améliorer la situation?

- Rien à signaler

Aspects à étudier plus en détails: Néant.



## 10. L'éclairage

### Que faire de **concret** pour améliorer la situation?

- La zone de travail est trop peu éclairée: prévoir un appareil d'éclairage supplémentaire au-dessus du poste de travail.
- Les tubes sont de couleurs différentes: les harmoniser
- Les machines sont trop loin des fenêtres: revoir si possible les implantations des postes de travail.

**Aspects à étudier plus en détails: Luminaires supplémentaires; révision totale de l'implantation des machines**



## 11. Le bruit

### Que faire de **concret** pour améliorer la situation?

- Il est impossible de tenir une conversation normale à cause du bruit du photocopieur, de 3 autres machines, de l'aspiration d'air et de la rue. Pas de risque de surdité mais grand inconfort.
- Le local est très réverbérant: prévoir un recouvrement mural absorbant.

**Aspects à étudier plus en détails: Réduction des bruits à la source, recouvrement mural absorbant;**



## 12. Les ambiances thermiques

### Que faire de **concret** pour améliorer la situation?

- L'air est très sec à cause du papier: prévoir un humidificateur

**Aspects à étudier plus en détails: Néant.**



## 13. Les risques chimiques et biologiques

### Que faire de **concret** pour améliorer la situation?

- Odeurs de solvants ou de colles: brancher la hotte pendant et après les travaux de collage.
- Légères fuites de poussières et poudres de toner lors du rechargement: aspirer et nettoyer le local plus fréquemment.
- Pucés de papier: les travailleurs se plaignent de démangeaisons: prévoir une décontamination du local au printemps et en automne.

**Aspects à étudier plus en détails: Nettoyage, décontamination**



## 14. Les vibrations

### Que faire de **concret** pour améliorer la situation?

- Fortes secousses du transpalette: réparer le sol

**Aspects à étudier plus en détails: Néant.**



## 15. Les relations de travail entre travailleurs

### Que faire de **concret** pour améliorer la situation?

- Un des supérieurs intervient périodiquement dans le mode opératoire. Le travailleur se sent dévalorisé et est agacé: revoir les délégations de responsabilités

**Aspects à étudier plus en détails: Revoir les délégations de responsabilité**



## 16. L'environnement social local et général

### Que faire de **concret** pour améliorer la situation?

- Communications difficiles à cause du bruit
- Les toilettes ne sont pas opérationnelles et propres: les réparer et assurer leur entretien régulier

**Aspects à étudier plus en détails: Néant.**



## 17. Le contenu du travail

Que faire de **concret** pour améliorer la situation?

- Rien à signaler

Aspects à étudier plus en détails: Néant.



## 18. L'environnement psychosocial

Que faire de **concret** pour améliorer la situation?

- Salaire peu motivant
- Instabilité de l'emploi contractuel.
- Manque de personnel quand un opérateur tombe malade et pendant la période de congés
- Manque d'informations
- Agressivité verbale de certaines personnes
- Le travailleur ne connaît pas le système, ne reçoit pas de feedback et n'a pas la possibilité de donner son avis.

Aspects à étudier plus en détails: **Agressivité verbale; Information sur le système d'évaluation; Revoir la gestion des congés; Revoir les salaires.**



## SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE DEPARIS 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 travailleurs	
16	L'environnement social local et général	
17	Le contenu du travail	
18	L'environnement psychosocial	

## SYNTHÈSE DES AMÉLIORATIONS PROPOSÉES ET DES ASPECTS À ÉTUDIER PLUS EN DÉTAILS

N°	QUI?	QUOI?	Coût	QUAND?	
				Projetée	Réalisé le
1	Travailleurs	Stocker les fournitures (palettes de papier, caisses diverses, réserve de toner) dans la réserve contiguë à l'atelier d'imprimerie	0	-/-/	-/-/
2	Travailleurs	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 travailleurs dans l'atelier	0	-/-/	-/-/
5	Entretien + Travailleurs	Installer un comptoir à l'entrée de l'atelier	€	-/-/	-/-/
6	Nettoyage	Nettoyer à l'eau et aspirer les poussières 2 fois par semaine	€	-/-/	-/-/
7	Entretien	Prévoir le contrôle annuel du transpalette	0	-/-/	-/-/
8	Entretien	Réparer le sol	€	-/-/	-/-/
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"> <li>• pour protéger des coupures en manipulant les feuilles de papier</li> <li>• et résistants à la chaleur pour les interventions à proximité du four</li> </ul>	€	A analyser avant -/-/	
12	Conseiller PP	Mettre à disposition des chaussures de sécurité avec protection contre les écrasements	€	A analyser avant -/-/	
13	Direction	Mettre à disposition un chariot autoélévateur en fonction de la diminution de la charge stockée	€€	A analyser avant -/-/	
14	Conseiller PP	Mettre à disposition un siège assis-debout pivotant pour s'asseoir en attendant la fin du travail de la machine	€	A analyser avant -/-/	
15	Conseiller PP	Revoir l'ergonomie du poste de commande de la machine, en particulier pour les écrans		A analyser avant -/-/	
16	Entretien	Revoir la disposition des luminaires dans la zone de travail	€€	A analyser avant -/-/	
17	Entretien	Harmoniser les tubes TL	€	-/-/	-/-/
18	Conseiller PP	Revoir les sources de bruit Isoler acoustiquement les postes de travail Recouvrir les murs de matériaux absorbants	€€€	A analyser avant -/-/	
19	Entretien	Installer un humidificateur d'air dans l'atelier	€	A analyser avant -/-/	
20	Travailleurs	Brancher systématiquement la hotte lors des opérations de collage	0	-/-/	-/-/
21	Entretien	Faire désinfecter l'atelier au moins deux fois par an	€	-/-/	-/-/
22	Nettoyage	Nettoyer plus fréquemment les sanitaires Les équiper de savons, patères, poubelles, distributeur de serviettes en papier, poubelle pour serviettes hygiéniques	€	-/-/	-/-/

N°	QUI?	QUOI?	Coût	QUAND?	
				Projeté le	Réalisé le
23	Direction	Réserver des toilettes pour le personnel et les séparer par sexe	0	-/-/	-/-/
24	Entretien	Aménager un espace de pause isolé du bruit de l'atelier	€€	-/-/	-/-/
25	Direction + Travailleurs	Revoir les processus de bons de commande Définir un système permettant de fixer les priorités	0	A analyser avant -/-/	
26	Direction + Travailleurs	Revoir l'organisation générale de la zone de travail Réorganiser l'atelier de manière à garantir des passages de 80 cm minimum	€€	A analyser avant -/-/	
27	Direction	Revoir le système d'information Informé sur le système d'évaluation du personnel Fournir une information régulière et d'actualité au personnel sur son avenir et celui de l'entreprise	0	A analyser avant -/-/	
28	Direction	Prévoir et former du personnel de remplacement	€€€	A analyser avant -/-/	
29	Direction	Revoir les relations avec la hiérarchie Persuader certains membres de la ligne hiérarchique de modifier leur comportement	0	A analyser avant -/-/	
30	Direction	Revoir la gestion des congés	0	A analyser avant -/-/	
31	Direction + Préventeur + Travailleurs	Changer le mode opératoire et s'abaisser en suivant les règles de préservation du dos. Réduire la distance de manutention en approchant avec le chariot de transport des boîtes de papier beaucoup plus près du chargeur de la photocopieuse Adapter leur posture en appliquant des règles de la manutention.	€€	Formation avant -/-/	
32	Direction + Travailleurs	Améliorer les relations entre les travailleurs et les responsables	0	A analyser avant -/-/	
33	Direction + service social	Organiser des permanences régulières dans le bâtiment Prévoir des possibilités de rendez-vous de manière à être reçu plus facilement	€	-/-/	-/-/

## TABLEAU SYNOPTIQUE DE 3 ÉTUDES DEPARIS RÉALISÉES DANS LA MÊME ENTREPRISE D'IMPRIMERIE

Synthèse de l'étude DEPARIS des 3 ateliers	Situation		
	1	2	3
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			

## ANNEXE 2: METHODE DE DEPISTAGE PARTICIPATIF DES RISQUES (DEPARIS)

### 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 travailleurs.
4. Préparation du coordinateur: il lit DEPARIS en détail et se forme à son utilisation. Il adapte l'outil à la situation de travail concernée en modifiant des termes, en éliminant certains aspects non concernés, en transformant d'autres, ou encore en ajoutant des aspects supplémentaires.
5. Constitution d'un groupe de travail avec des travailleurs-clés de la situation de travail concernée, désignés par leurs collègues et leurs représentants et de personnels d'encadrement technique choisis par la direction. Il comprend au moins un homme et une femme en cas de groupe mixte.
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 se concentrant sur les aspects repris sous cette rubrique et en s'attardant, non pas à porter un score, mais
  - 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: jugement en terme de pas (0), peu (€), moyennement (€€) ou très (€€€) coûteux globalement pour les 3 critères: coût direct, qualité du travail et productivité.
9. Après la réunion, synthèse par le coordinateur en mettant au net
  - les rubriques utilisées, contenant les informations détaillées ressortant de la réunion
  - 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.
10. Présentation des résultats aux participants, révision, ajouts...
11. Finalisation de la synthèse.
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.





## Le texte suivant peut aider à préciser le but de la réunion.

"Au cours de la réunion, nous allons passer en revue tous les aspects techniques d'organisation et de relation qui font que le travail est plus ou moins facile, efficace et agréable.

L'objectif n'est pas de savoir si c'est facile ou agréable à 20, 50 ou 100 %.

Il est de trouver ce qui peut être fait concrètement, tout de suite, dans 3 mois et plus tard pour que ce soit plus efficace et plus agréable. Il peut s'agir de modifications techniques, de nouvelles techniques de travail, mais aussi de meilleures communications, de réorganisation des horaires, de formations plus spécifiques.

Pour certains points, nous devrions arriver à dire ce qu'il faut changer et comment concrètement le changer.

Pour d'autres, des études complémentaires devront être réalisées.

La Direction s'engage à établir un plan d'actions dans le but de donner suite au mieux à ce qui sera discuté."

## Grille de la méthode DEPARIS

Dans les pages qui suivent se trouve un exemple de grille qui permet d'appliquer concrètement la méthode de dépistage DEPARIS. Cette grille est mise à disposition des utilisateurs sur le Site-Internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dans le module "E-government" rubrique "Formulaires et procédures - bien-être au travail".

La grille est téléchargeable et disponible sous forme de fichier pdf ou word.

## 1. Les aires de travail

### Situation souhaitée:

- 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:

- 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 travailleurs et vers l'extérieur

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 2. L'organisation technique entre postes

### Situation souhaitée:

- Les postes sont approvisionnés, avec des stocks tampons ni trop grands ni trop petits
- Ils sont assez indépendants des postes avant et après pour la bonne réalisation du travail
- Les interactions entre travailleurs des différents postes au cours du travail sont faciles et libres

### A surveiller:

- Les contraintes de temps
- Les stocks en amont et en aval et le système d'approvisionnement des postes
- Les moyens utilisés pour les échanges d'informations entre postes: voix, téléphones, parlophones...

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



### 3. Les emplacements de travail

**Situation souhaitée:**

- Les travailleurs peuvent travailler assis, sur des chaises confortables et stables, les jambes à l'aise sous les plans de travail
- Ils travaillent debout sans entrave dans leurs mouvements et peuvent prendre appui des cuisses et/ou des bras sur des appuis confortables et à bonne hauteur
- Les plans de travail sont disposés de sorte que la position de travail est confortable: épaules relâchées, nuque pas trop fléchie, bras le long du corps, pieds reposant librement sur le sol ou sur un repose-pied confortable
- Le travail ne requiert pas de se mettre à genoux ou accroupi ou de travailler le tronc tordu ou les bras levés

**A surveiller:**

- Les hauteurs des tables, étagères, plans de travail...
- Les possibilités de s'asseoir et la qualité des sièges
- La présence d'aides (escabeaux...) pour le travail en hauteur et la qualité de ces aides: stabilité, poids, sécurité...

**Que faire de concret pour améliorer la situation?**

**Aspects à étudier plus en détails:**



### 4. Les risques d'accident

**Situation souhaitée:**

- Les travailleurs ne sont pas exposés aux facteurs de risque cités ci-contre ou en sont bien protégés collectivement

**A surveiller:**

- Les facteurs cités ci-contre et la gravité des accidents qui peuvent survenir
- Les protections collectives (garants, cache-poulie, écrans, boutons de sécurité...) sur les machines ou l'équipement: présence, simplicité, utilisation, possibilité de neutralisation...
- A défaut, les protections individuelles (disponibilité, qualité, utilisation...)

	Gravité			Que faire de concret?
	0	+	++	
Heurt	0	+	++	
Chute de personne	0	+	++	
Chute d'objets	0	+	++	
Ecrasement	0	+	++	
Sectionnement	0	+	++	
Coupures	0	+	++	
Piqûres	0	+	++	
Entraînement	0	+	++	
Abrasion	0	+	++	
Brûlure	0	+	++	
Électricité	0	+	++	
Projection	0	+	++	
Incendie	0	+	++	
Explosion	0	+	++	
Eclatement	0	+	++	
Autres	0	+	++	

**Aspects à étudier plus en détails:**



## 5. Les commandes et signaux

### Situation souhaitée:

- Les commandes (boutons, manettes, pédales...) et signaux visuels (écrans, lampes...) sont bien situés, d'autant plus près du travailleur et à une hauteur plus confortable que leur utilisation est fréquente
- Ils respectent les stéréotypes: vert = marche... rouge = arrêt, aiguille mobile de gauche à droite...
- Ils sont confortables: le niveau sonore, l'intensité lumineuse, la force de pression du doigt ou du pied, la taille des boutons poussoirs...

### A surveiller:

- Les couleurs, les formes, les dimensions, les forces...
- Les emplacements: devant, trop haut, trop bas, sur le côté...
- La disposition: organisation des tableaux de commande, nombre et couleurs des boutons, lampes...
- La position du corps (tordu, penché...), de la tête (levée, tordue...), du bras (levé, au niveau du cœur, au-dessus des épaules...), de la jambe (levée, tordue...) pour accéder aux commandes ou percevoir les signaux

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 6. Les outils et matériel de travail

### Situation souhaitée:

- Le travailleur 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

### A surveiller:

- 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...

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 7. Le travail répétitif

### Situation souhaitée:

- Le travail demande peu de répéter en continu des mêmes gestes dans les mêmes positions et avec les mêmes efforts
- Si le travail est répétitif, il a été organisé de telle manière que ce soit le moins fatigant possible avec:
  - bras le long du corps et les épaules au repos
  - cou en position normale sans flexions ou inclinaisons répétées ou importantes
  - mains non fléchies de manière répétée ou importante
  - efforts faibles, avec l'ensemble de la main, et sans torsion des poignets et des bras

### A surveiller:

- Le temps de cycle, la répétition au cours de ce cycle
- Le détail des gestes au cours du travail: flexions, torsions, élévations, inclinaisons...
- Les forces utilisées avec la main, avec le talon de la main pour frapper, avec le bras...

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 8. Les manutentions

### Situation souhaitée:

- Les charges sont légères, manipulées occasionnellement, et sans torsion du tronc
- Les charges lourdes sont manipulées avec des aides mécaniques, faciles et rapides à utiliser (palans, chariots...)
- Les charges fréquentes sont déplacées avec des aides mécaniques: courroies, tapis roulant....
- Les distances et hauteurs de prise et de dépose sont confortables – ni trop basses ni trop hautes
- Les charges sont faciles et confortables à saisir

### A surveiller:

- Le poids et la stabilité des charges
- La facilité pour les saisir: poignées, bords coupants, glissants...
- Les hauteurs auxquelles elles doivent être saisies et déposées (idéalement au niveau de la ceinture)
- Les mouvements de manutention, distances, torsion...
- La présence et la qualité (facilité, rapidité...) des aides mécaniques

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 9. La charge mentale

### Situation souhaitée:

- Le travail demande une attention moyenne, ni permanente ni trop occasionnelle
- Le travailleur doit prendre un certain nombre, ni trop faible ni trop élevé, de décisions parmi un nombre moyen de choix possibles
- Si le travail est répétitif, le cycle de travail est de plus de 10 minutes

### A surveiller:

- Le degré d'attention nécessaire, qui est fonction de la gravité des actions à prendre et du caractère imprévisible des événements
- Le nombre de décisions à prendre sur un certain intervalle de temps et la difficulté pour prendre ces décisions: nombre de choix possibles, informations à recueillir, rapidité nécessaire...

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 10. L'éclairage

### Situation souhaitée:

- Les locaux et le travail lui-même sont bien éclairés, ni trop, ni trop peu, sans aucun reflet ni éblouissement (en particulier par le soleil), sans ombres, avec un éclairage de jour important

### A surveiller:

- La qualité des sources de lumière (l'état des lampes ou tubes)
- Leur emplacement: de sorte qu'elles ne soient pas vues directement et qu'elles éclairent uniformément les aires de travail
- Le niveau d'éclairage: suffisant pour voir les détails du travail, mais pas trop important
- Les reflets sur les tables, surfaces métalliques, verre...
- L'éclairage naturel par les fenêtres avec vue sur l'extérieur
- L'exposition au soleil par ces fenêtres, la présence de rideaux ou stores

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 11. Le bruit

### Situation souhaitée:

- S'il s'agit d'un atelier: il est possible de se parler normalement à une distance de 1 mètre
- S'il s'agit d'un bureau, aucun bruit ne cause de l'inconfort ou de la distraction

### A surveiller:

- L'origine des bruits et l'état des machines ou installations (conditionnement d'air...) d'où proviennent ces bruits
- La localisation de ces sources de bruit par rapport aux travailleurs
- Les matériaux qui recouvrent les murs (poreux pour absorber le bruit)
- Les matériaux utilisés pour les parois qui séparent les locaux (lourds pour bloquer le passage du bruit)
- Les trous, orifices dans les parois séparant les locaux, les fentes en dessous des portes

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 12. Les ambiances thermiques

### Situation souhaitée:

- Le travail est confortable avec des vêtements ordinaires (bleu de travail, tablier de labo, tenue normale...), sans courants d'air, ni refroidissements ou échauffements locaux (rayonnement d'une machine ou du soleil, sol froid...)
- Il ne fait ni trop sec, ni trop humide
- Le travail ne demande pas d'efforts brusques, violents ni importants, ni de déplacements rapides, répétés et fatigants

### A surveiller:

- Les sources de froid, de chaleur et d'humidité dans les locaux: eau, vapeur, surfaces chaudes, machines, soleil...
- Les vêtements et leur adaptation au travail réalisé
- Le développement de champignons ou de moisissures dans les locaux dû à l'humidité
- La lourdeur du travail et la fatigue qui en résulte

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 13. Les risques chimiques et biologiques

### Situation souhaitée:

- L'air paraît frais, agréable à respirer, sans odeur artificielle
- Si des produits chimiques sont utilisés (gaz, liquides):
  - les récipients sont adéquats et bien étiquetés
  - les travailleurs les utilisent avec soin (gants, masques...)
  - les produits sont bien utilisés: formation, bon produit pour le travail...
- Les poussières, copeaux, déchets... sont évacués directement sans être mis en suspension dans l'air

### A surveiller:

- La propreté générale: huiles, poussières, copeaux...
- Les récipients et les produits qu'ils contiennent
- La documentation disponible sur les produits chimiques et les risques encourus
- La formation professionnelle des travailleurs sur l'emploi des produits chimiques et sur les risques
- Les conditions d'utilisation
- La présence de champignons, moisissures... due aux produits travaillés

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 14. Les vibrations

### Situation souhaitée:

- Les véhicules conviennent bien au travail à réaliser: les chariots élévateurs, transpalettes... sont adéquats, ont la bonne taille...
- Les machines ou outils vibrants conviennent parfaitement au travail à réaliser: machines adéquates, pas trop lourdes, électriques ou pneumatiques...
- Aucune vibration n'est perceptible,
  - ni par le siège, le dos, les pieds...
  - ni des machines et des outils à mains

### A surveiller:

- Pour les engins de transport: l'état des sols, des pneus, des suspensions, des sièges
- Pour les machines ou outils vibrants
  - Leur état: âge, entretien
  - L'état des outils, mèches, disques...
  - Les conditions d'utilisation: positions de travail, forces, travail à 1 ou 2 mains...

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:





## 15. Les relations de travail entre travailleurs

### Situation souhaitée:

- L'entente, la collaboration et le climat social entre les travailleurs et avec la hiérarchie sont excellents.
- Les travailleurs, les services et la hiérarchie se soutiennent pour des problèmes de travail.
- Ils se concertent régulièrement pour solutionner les problèmes rencontrés
- Le groupe de travailleurs se gère lui-même en ce qui concerne la répartition du travail, les pauses, les rotations, les congés, le remplacement des absents, la formation
- Les travailleurs prennent eux-mêmes les contacts qu'ils jugent nécessaires avec les services périphériques (entretien, achats, qualité...) ou extérieurs

### A surveiller:

- Le fait que des travailleurs soient isolés du groupe
- Les rapports entre les travailleurs du groupe au cours du travail et pour le travail
- Les relations entre collègues et avec la hiérarchie
- L'autonomie du groupe dans la gestion du travail
- Les rapports avec d'autres groupes ou services extérieurs: contacts directs ou intervention de personnes intermédiaires
- Les rapports hiérarchiques: responsabilités, délégations...
- Le type d'autorité
- Le climat social général (grèves, revendications)

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 16. L'environnement social local et général

### Situation souhaitée:

- Du fait de l'organisation du travail et des espaces, les travailleurs ont la possibilité de communiquer librement pendant le travail sur n'importe quel sujet
- Ils peuvent individuellement modifier leur rythme de travail et quitter quelques minutes leur poste, à leur gré, sans perturber la production

### A surveiller:

- La communication visuelle et verbale compte tenu de l'isolement, du bruit, de la qualité des systèmes de communication (téléphone...)
- Les locaux sociaux, réfectoires...

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 17. Le contenu du travail

### Situation souhaitée:

- Chaque travailleur sait exactement quel est son travail, son rôle et il connaît ses responsabilités
- Le travail est intéressant en lui-même et il est diversifié (exécution, qualité, retouche, entretien...)
- Il permet à chaque travailleur d'utiliser et de développer ses connaissances et compétences professionnelles
- Les travailleurs apprécient les responsabilités qui leur sont données, ils prennent des initiatives, peuvent adapter leurs modes de travail et collaborent activement à l'amélioration du produit

### A surveiller:

- La place de ce travail dans le produit final
- La valeur et l'intérêt du produit fabriqué
- La possibilité de déterminer son propre rythme ou sa propre méthode de travail
- La diversité des tâches élémentaires à réaliser et des rôles: exécution, contrôle, retouche, entretien..
- Le degré d'initiative: interventions extérieures, changements de mode opératoire...
- La durée d'adaptation et les capacités techniques et intellectuelles nécessaires

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## 18. L'environnement psychosocial

### Situation souhaitée:

- Les travailleurs 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 travailleurs savent comment leur travail est évalué et quand et comment ils sont contrôlés

### A surveiller:

- 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

### Que faire de concret pour améliorer la situation?

### Aspects à étudier plus en détails:



## BILAN FINAL:

Reportez ici les appréciations générales des rubriques, en coloriant la case en vert 😊, en jaune 😐 ou en rouge 😞.

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 travailleurs	😊	😐	😞
16. L'environnement social local et général	😊	😐	😞
17. Le contenu du travail	😊	😐	😞
18. L'environnement psychosocial	😊	😐	😞

