

## 4. L'OUTIL DE DÉPISTAGE GÉNÉRAL DES RISQUES

### 4.1. LES CRITERES DE CONCEPTION DE L'OUTIL

Sur base de l'expérience acquise par les méthodes existantes et en fonction des principes de base discutés ci-dessus, 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 basée seulement sur la connaissance intime de la situation de travail des travailleurs.
- Aborder rapidement l'ensemble des problèmes de sécurité, de santé et de bien-être de la situation de travail.
- Éviter les échelles d'évaluation qui détournent l'attention de la recherche de solutions vers la détermination inutile 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 efficiente", vers la recherche de cet état de santé technique, humain et économique optimal de l'entreprise.
- Permettre d'aboutir à des plans d'actions à court, moyen et long termes et à un plan efficace d'interventions ultérieures par des conseillers en prévention plus spécialisés.
- Être conçu dans le cadre de la stratégie générale de prévention SOBANE dont il 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.

### 4.2. LE GUIDE DE CONCERTATION DEPARIS (DEPISTAGE PARTICIPATIF DES RISQUES)

Le guide de concertation **Déparis** (**Dépistage participatif des risques**) suit strictement ces critères.

Il est conçu pour être utilisé par les travailleurs et leur encadrement technique 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 pour 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, données en annexe 1, abordant 18 facettes de la situation de travail.

1. Les locaux et zones de travail
2. L'organisation du travail
3. Les accidents de travail
4. Les risques électriques et d'incendie
5. Les commandes et signaux
6. Le matériel de travail, les outils, les machines
7. Les positions de travail
8. Les efforts et les manutentions
9. L'éclairage
10. Le bruit
11. L'hygiène atmosphérique
12. Les ambiances thermiques
13. Les vibrations
14. L'autonomie et les responsabilités individuelles
15. Le contenu du travail
16. Les contraintes de temps
17. Les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie
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 la sécurité (n°3 et 4) et ce qui se passe directement aux postes de travail (les outils, les postures...) (n°5 à 8).

Les facteurs d'ambiance (n°9 à 13), 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°14 à 18) ont été gardés en dernier lieu, comme dans la plupart des méthodes antérieures, pour deux raisons majeures:

- De manière pragmatique, on ne peut nier la réticence persistante de certains milieux industriels à aborder ces aspects fondamentaux;
- Au cours d'une réunion, la discussion doit être lancée sur des sujets techniques plus "neutres" et la confiance doit s'établir, avant que ces sujets plus sensibles ne soient abordés.

Le guide **Déparis** propose pour chaque rubrique une suite de points à discuter et pour chacun esquisse en quelques mots ce qui est souhaitable. Les mots-clés, en gras, serviront à guider la discussion, tandis que les recommandations, en plus petits caractères, aideront à rechercher les actions d'amélioration les plus concrètes et les plus appropriées.

RUBRIQUE	
<p style="text-align: center;"><b>A discuter</b></p> <p><b>Les zones de travail:</b> suffisamment spacieuses</p>	<p><b>Qui peut faire quoi de <u>concret</u> et quand?</b></p>
<p><b>Aspects à étudier plus en détail</b></p>	
  	

En regard de cette section, la rubrique comprend un espace où le coordinateur Déparis (voir ci-dessous) note ce qui peut être fait concrètement pour améliorer la situation de travail.

En même temps, la discussion tente de dégager:

- **Qui** est le plus indiqué pour concrétiser ces mesures d'amélioration (**quoi**) et dans quel délai cela pourrait être réalisé (**quand**);
- Les implications financières de ces mesures: 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 fonction de trois critères: coût direct, qualité du travail et productivité et en terme de:
  - Pas de coût (0): les mesures pourraient être prises directement;
  - Peu coûteux (€): les budgets actuels devraient permettre de concrétiser ces mesures dans un avenir proche;
  - Moyennement coûteux (€€): un budget spécial devra être prévu et les mesures pourraient être envisagées à moyen terme;
  - Très coûteux (€€€): les mesures demandent des investissements qui ne pourront être consentis qu'à long terme.

Dans le troisième cadre de chaque rubrique, le coordinateur Déparis conclut en ce qui concerne les aspects qui nécessitent une étude plus approfondie (au niveau d'Observation) pour mettre au point des solutions envisagées lors des discussions, par exemple:

- Revoir systématiquement et de manière plus approfondie les problèmes d'utilisation des produits chimiques;
- Revoir la disposition générale des postes de travail et les postures (avec le choix d'un siège particulier par exemple);
- Revoir le partage des responsabilités et optimiser le contenu du travail de chaque travailleur.

Enfin, l'ensemble du groupe conduisant l'étude porte un jugement global (indicateur final) sur la priorité avec laquelle les modifications sont à apporter. L'appréciation est réalisée selon un système figuratif intuitif à trois niveaux de couleurs et de smileys:

- 🚫 Feu rouge: état insatisfaisant, à améliorer nécessairement;
- 😊 Feu orange: état moyen et ordinaire, à améliorer si possible;
- 🟢 Feu vert: état tout à fait satisfaisant.

Un système utilisant un score numérique a été délibérément évité, l'expérience montrant qu'il conduit à des discussions et des interpolations inutiles, et un système à trois niveaux a été préféré pour éviter l'approche dichotomique (2 niveaux: bien et mal, réglementaire ou non...) ou au contraire la recherche de nuances inutiles (plus de 3 niveaux).

Au terme des 18 rubriques, les résultats sont synthétisés en deux tableaux:

- Un **tableau synoptique** reprenant les jugements pour les 18 rubriques: ce tableau donne une vue d'ensemble de l'état de la situation de travail et permet la comparaison rapide et visuelle d'un état actuel et d'un état antérieur ou de l'état de différentes situations de travail de la même entreprise ou encore de l'état d'une situation de travail tel que vu par différentes équipes de travail;
- Un **tableau récapitulatif** des actions et études complémentaires envisagées au cours de la discussion avec la détermination de "qui" fait "quoi" et dans "quel délai" et des incidences financières correspondantes. Ce tableau conduira au plan d'action à court, moyen et long termes pour la situation de travail.

Il existe une redondance partielle entre diverses rubriques. 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, puisque, comme discuté antérieurement, la situation de travail constitue un tout et est vécue par les travailleurs comme ce tout où les différents aspects interagissent, se renforcent, se neutralisent.

Le guide de concertation **Déparis** est présenté à l'annexe 1 et disponible, en version éditable (WinWord) sur le site de la stratégie SOBANE [www.SOBANE.be](http://www.SOBANE.be).

Un exemple d'utilisation détaillé est présenté à l'annexe 2, avec les tableaux de synthèse.

Le guide présenté ici est le guide général et le lecteur aura rapidement compris que, du fait de ce caractère général, il peut servir de base au Dépistage dans toutes les situations de travail, mais n'est approprié à aucune en particulier. En effet, les 18 rubriques sont à aborder dans à peu près tous les cas, mais une situation de travail dans le secteur hospitalier est assez différente d'une autre sur un chantier de construction ou dans le secteur tertiaire.

Le guide demande donc à être adapté aux particularités des différents secteurs. Un certain nombre de guides "sectoriels" ont été et continueront d'être développés Ils sont disponibles sur le site [www.SOBANE.be](http://www.SOBANE.be), de manière à permettre plus facilement le passage vers un guide adapté aux particularités réelles de la situation de travail à étudier.

### 4.3. LA CHECK-LIST DE VERIFICATION COMPLEMENTAIRE DES GROS RISQUES

Comme nous le verrons en détail ci-dessous, la participation est un processus qui commence petit à petit et ne se termine jamais et de nombreuses conditions sont à remplir pour qu'elle se passe bien: implication de la direction et de la ligne hiérarchique, formation des protagonistes à la concertation...Le processus améliore petit à petit cette implication, cette formation, la confiance... .

Mais il est normal qu'au début du processus, les résultats soient partiels.

Or, peuvent exister, dans la situation de travail, des risques d'une gravité telle qu'il n'est pas acceptable d'attendre le succès de la participation. Certains aspects, tels que les risques électriques ou d'incendie, peuvent par ailleurs être complètement oubliés lors des réunions de concertation s'ils n'ont pas d'influence directe sur les conditions de vie au travail.

Il est donc nécessaire qu'à côté du processus participatif, il existe un système de vérification des gros risques techniques. Celui-ci consiste généralement en une visite de la situation de travail par un conseiller en prévention au moyen d'une liste de vérification.

Toute liste de vérification couvrant les aspects les plus importants de la santé et de la sécurité dans la situation de travail peut être utilisée. Cependant, le conseiller en prévention réalisant cette inspection complémentaire au guide Déparis a intérêt à utiliser une liste de vérification qui lui est proche. Ce peut être le guide Déparis lui-même. Lorsqu'il s'agit de vérifier les points essentiels, le conseiller en prévention pourra utiliser cependant une version brève du document Déparis, écourtée et modifiée quant à la présentation. Cette check-list est présentée en annexe 3. Elle reprend essentiellement les mêmes items que le guide Déparis pour les aspects suivants:

- Les accidents de travail: (rubrique 3 de Déparis)
- Les risques électriques, incendie et explosions: (rubrique 4 de Déparis)
- Risques chimiques et biologiques: (rubrique 11 de Déparis)
- L'outillage et les machines : (rubrique 6 de Déparis)

Les deux approches sont bien complémentaires. Cette visite des lieux de travail ne peut pas porter sur le vécu, mais uniquement sur ce qui se voit, se sent, s'entend, se mesure directement le jour où elle est réalisée.

Au fur et à mesure de l'évolution du processus participatif, le rôle joué par cette check-list devrait s'amoinrir et devrait plutôt devenir un audit du système et un outil de gestion pour le conseiller en prévention – facilitateur dont nous préciserons le rôle ci-après au chapitre 7.

Il doit cependant être très clairement compris que:

- La **check-list** n'est pas destinée à être utilisée seule, mais comme un complément au guide de concertation Déparis
- Elle doit être utilisée de préférence par le conseiller en prévention qui supervise l'application de la stratégie SOBANE et en particulier l'utilisation du guide de concertation Déparis pour cette situation de travail.
- En aucun cas les informations recueillies ne doivent servir à limiter les aspects de la situation de travail qui seront discutés au cours de la réunion de concertation Déparis
- La **check-list** n'est pas conçue de manière à satisfaire aux exigences légales en matière de visites annuelles des lieux de travail.

## 11. LA VALIDITÉ OPÉRATIONNELLE DU GUIDE DÉPARIS

La validation du guide de concertation Déparis consiste à vérifier que les travailleurs et leur encadrement technique comprennent l'esprit et le contenu du guide, qu'une réunion de 2 heures suffit pour le parcourir et qu'elle aboutit à des résultats susceptibles d'inciter l'entreprise à recommencer l'expérience.

40 entreprises furent contactées par des conseillers en prévention externes et acceptèrent de tenter cette expérience: 6 du secteur tertiaire, 8 du secteur chimique (peintures, imprimeries...), 8 du secteur métallique (ateliers, garages...), 6 du secteur des soins de santé, 7 avec des travaux répétitifs (pharmacies, emballage...) et 5 de firmes indépendantes (boulangers, bouchers...). Il s'est agi de 13 petites (< 50 travailleurs), 12 moyennes (50 à 200) et 14 grandes entreprises. Elles n'étaient pas demandeuses a priori, ce qui influence bien naturellement leur comportement.

Les résultats peuvent être résumés comme suit:

- La personne de contact fut le conseiller en prévention interne (72%) ou l'employeur lui-même (28%);
- 456 hommes et 378 femmes étaient concernés par les situations de travail étudiées;
- 123 personnes (62% hommes et 38% femmes) de tous âges et toutes anciennetés ont participé activement aux réunions. 15% d'entre elles faisaient partie du CPPT;
- La réunion Déparis s'est tenue rarement près des postes de travail (16 cas), mais avec la possibilité de se rendre facilement aux postes dans 31 cas, ce qui est survenu dans 17 cas;
- Elle a été animée le plus souvent par le conseiller en prévention externe (24 cas), mais par la personne de contact seule dans 16 cas (avec l'assistance du conseiller en prévention);
- Le guide a été présenté soit au moyen de photocopies des rubriques (17 cas) soit par projection de transparents (15 fois) soit oralement;
- La discussion a bien porté sur la recherche d'améliorations;
- L'ordre des rubriques a pu pratiquement toujours être respecté (95%);
- Les 18 rubriques ont pu être parcourues dans un temps moyen d'un peu moins de deux heures dans pratiquement tous les cas;
- Les objectifs de la réunion Déparis ont été atteints puisque 417 mesures de prévention ont été proposées, soit environ 10 par réunion, dont la majorité (71%) étaient pas ou peu coûteuses;
- Mise à part la rubrique vibrations qui ne concernait que 20 entreprises, toutes les rubriques ont été jugées importantes par plus de la moitié des participants, les dernières (aspects psychosociaux) l'étant par plus de 70%. 8 rubriques ont été jugées différemment par les hommes et les femmes;
- Seules 33% des propositions étaient déjà connues. 45% étaient spécifiques aux situations de travail rencontrées et 49% suffisamment concrètes pour être mises en place directement;
- La désignation de qui fait quoi quand n'a pas pris trop de temps (94%); elle est apparue intéressante (77%) et fiable (87%) et a joué un rôle dans la recherche de solutions dans 32% des cas;
- De même, l'estimation des coûts n'a pas retardé le processus (91%), est apparue intéressante (73%) mais moyennement fiable (61%). Elle a influencé la recherche de solutions dans 32% des cas;
- La séparation des solutions concrètes et des aspects à étudier plus en détail est apparue intéressante (70%) et fiable (76%), de même que l'évaluation par les 3 smiles: très intéressante (94%) et fiable (77%).

- La participation a été franche dans 95% des réunions et une certaine crainte n'a été ressentie que dans 19% des cas.

### **13. EXEMPLE D'UTILISATION**

Un exemple d'utilisation du guide de concertation Déparis est présenté à l'annexe 2.

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 Déparis.

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

Les résultats sont présentés en utilisant les 18 rubriques de Déparis. L'étude a aboutit à 42 actions dont 19 requièrent l'intervention d'une personne plus compétente.