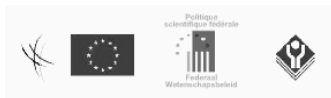


## Les obstacles et réticences à l'introduction de Déparis

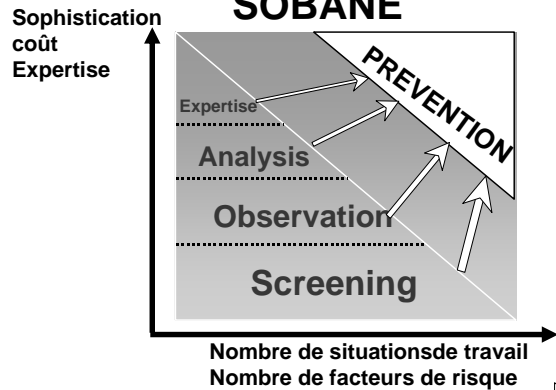
Prof. J. Malchaire



2-11-06

1

## Stratégie de Prévention SOBANE



2-11-06

2

## Les obstacles et réticences à l'introduction de Déparis

1. L'introduction de la stratégie
2. L'organisation des réunions Déparis
3. La conduite de la réunion Déparis
4. La gestion de SOBANE dans l'entreprise

2-11-06

3

## L'introduction de la stratégie

1. La compréhension de la stratégie et du guide Déparis
2. La quantification
3. Les aspects réglementaires: analyse des risques, besoin de quantification, inspection du travail
4. L'utilisation dans l'entreprise d'autres méthodes d'analyse des risques
5. L'aspect participatif
6. L'approche globale de tous les problèmes, y compris des facteurs psychosociaux
7. Les réticences de la direction
8. Les réticences de la ligne hiérarchique
9. Les réticences des CP internes/externes :
10. Les réticences des syndicats :
11. Les réticences des travailleurs
12. L'adaptation du guide Déparis aux particularités de l'entreprise

2-11-06

4

## L'organisation des réunions Déparis

1. Le choix de la situation de travail
2. Le choix du coordinateur
3. Les participants du groupe de travail

2-11-06

5

## La conduite de la réunion Déparis

1. Les convocations
2. L'endroit de la réunion
3. Le moment de la réunion
4. La durée
5. La réunion
6. Le déroulement de la réunion
7. Jugement par les smiles et l'estimation des conséquences financières (€, €, €€€..)
8. La recherche de solutions concrètes
9. La reconnaissance de ce qui nécessite une Observation complémentaire

2-11-06

6

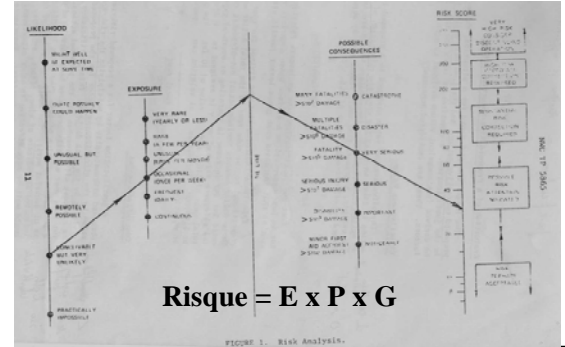
## La gestion de SOBANE dans l'entreprise

1. La présentation des résultats à la direction, CPPT, syndicats, autres travailleurs
2. La conduite des niveaux Observation
3. La relance de l'utilisation de Déparis

2-11-06

7

## Comment la stratégie SOBANE se compare-t-elle avec la méthode Kinney souvent utilisée en Belgique pour l'analyse des risques?



2-11-06

8

## La validité de l'analyse des risques est fonction:

- de la méthode utilisée pour dépister les facteurs de risque;
- de l'expérience et des compétences techniques de l'utilisateur;
- du fait que
  - le CP réalise seul cette analyse des risques
  - ou consulte les travailleurs
  - ou que le dépistage et les évaluations des E, P et G soient réalisés avec la participation des travailleurs et de l'encadrement;
- du degré de participation de ces mêmes travailleurs et encadrement à la recherche et la mise en œuvre des **mesures d'améliorations**

2-11-06

9

## Déparis et Kinney

- Utilisation de Kinney éventuellement pour hiérarchiser certains problèmes ou comparer certaines solutions obtenues au cours des réunions Déparis

2-11-06

10

Est-on en règle avec la réglementation si l'on utilise la stratégie SOBANE et le guide de Déparis? Cette approche correspondra-t-elle aux souhaits des inspecteurs ?

Quel est l'objectif?

- répondre aux souhaits des inspecteurs "pour ne pas avoir des ennuis"
- ou assurer les conditions de travail les plus profitables
  - à la santé et au bien-être du personnel
  - à la vie économique de l'entreprise

2-11-06

11

## Loi sur le bien-être au travail

- a) Éviter les risques;
- b) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) Combattre les risques à la source;
- ...
- j) Planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres:
  - la technique
  - l'organisation du travail
  - les conditions de vie au travail
  - les relations sociales
  - les facteurs ambiants au travail;

2-11-06

12

## Déparis et l'inspection

- ➔ Responsabilité de l'employeur de choisir les méthodes, outils, stratégies, permettant d'atteindre ces objectifs au mieux, c à d au plus vite et de manière la plus efficace.

2-11-06



13

## Déparis et les VLT

Le processus SOBANE doit être accompagné et contrôlé par un CP.

- En parallèle aux réunions Déparis
- Vérifier que les aspects majeurs des risques d'accidents et de maladies professionnelles n'ont pas été oubliés
- **Check-list complémentaire** développée à cet effet
- Approfondissement des points qui le nécessitent au niveau Observation, voire au niveau Analyse ultérieurement.

2-11-06



14

## Le caractère participatif conduit à une surenchère de revendications.

- Déparis orientée "solutions" plutôt que "plaintes"
  - ne se focalise pas *négativement* sur ce qui ne va pas par des échelles d'insatisfaction, de plaintes...
  - Au contraire organise un débat, dans un esprit *constructif*, sur la façon dont la situation de travail pourrait être repensée de façon à fonctionner mieux pour les travailleurs (bien-être) et l'entreprise (santé économique).
- Grand nombre de propositions émises par un groupe comprenant des travailleurs clés, des personnes de l'encadrement et des services (maintenance, achat...)

2-11-06



15

Les réunions participatives demandent que 4 à 7 personnes arrêtent de travailler pendant 2h. Cela va coûter cher !

- 5 personnes pendant 2h, soit 10h à 30€ = 300€ + pertes de production
- << rapport d'un spécialiste extérieur

Cependant, le jugement en fonction de la rentabilité

- Nbre de propositions entre 4 et 35 (moyenne: 10)
- Solutions pour la plupart pas ou peu coûteuses
- Solutions réalistes et directement opérationnelles
- Visent tout autant l'amélioration de la production que du bien-être du personnel
- Probabilité d'efficacité très élevée parce qu'elles ont été émises par les intéressés eux-mêmes.

2-11-06



16

## Les travailleurs proposent parfois des solutions qui pour des raisons de sécurité sont totalement inacceptables

- La réunion regroupe des travailleurs, du personnel d'encadrement local et des services.
- Un CP sera présent lors de la première réunion certainement et peut-être par la suite.
- les propositions sont transmises à la direction et au CPPT (quand il existe) pour l'établissement des plans d'actions
- Elles sont revues par un CP

2-11-06



17

## Comment choisir le premier "problème" pour lequel une réunion Déparis sera organisée la première fois dans une entreprise ?

Objectif: faire rentrer la stratégie SOBANE dans l'entreprise

- avec les meilleures chances de succès
- la meilleure probabilité qu'elle se l'approprie,

"Choisir" un cas plutôt favorable

- situation sans conflits ouverts
- déjà un certain engagement de la direction et de la hiérarchie
- certaines possibilités d'améliorations concrètes...

- Si première application fructueuse, par contagion, plus facile d'aborder des cas plus difficiles.

2-11-06



18

**Qui est le mieux placé pour être le coordinateur?  
Est-ce toujours le conseiller en prévention  
interne ? Doit-il avoir une formation en animation  
de réunion avant de commencer avec Déparis?**

- 1<sup>ère</sup> réunion la plus difficile à organiser
  - peur de l'inconnu
  - résistance au changement
  - manque de confiance en soi et en les autres...
- Dirigée par celui qui a introduit la stratégie et le guide dans l'entreprise
  - Le CP local ou le médecin du travail
- Formation à l'animation de réunion souhaitable, mais pas indispensable
  - La participation à une réunion organisée par une personne entraînée suffit à répondre à la plupart des interrogations.
- Le recours à un spécialiste de conduite de réunion sans connaissance de la philosophie de la stratégie SOBANE et du guide Déparis ne paraît pas judicieux.

2-11-06

19

**Quand faudrait-il réutiliser le guide Déparis et réorganiser une réunion?**

- Ni trop tôt alors que les actions décidées n'ont pas encore eu leurs effets
- Ni trop tard lorsque la situation a recommencé à se dégrader.
- Surveiller le processus en permanence pour déterminer ce moment judicieux de relance du processus participatif.
- Ce rôle est à jouer par le CP

2-11-06

20

**Les FAQ**

**[www.sobane.be](http://www.sobane.be)**

**[malchaire@hytr.ucl.ac.be](mailto:malchaire@hytr.ucl.ac.be)**

*Merci de votre attention...*

2-11-06

21