

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

L'analyse des risques

Piette, Alain; Flohimont, Valerie

Publication date:
2021

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Piette, A & Flohimont, V 2021, *L'analyse des risques: version interactive*. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

General rights

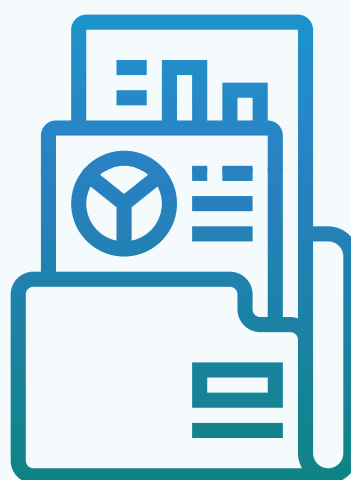
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

ANALYSE DES RISQUES



SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Pour plus d'informations sur le SPF Emploi, ses compétences, son organisation, ses thématiques (réglementation du travail, contrats de travail, rémunération, conventions collectives de travail, concertation sociale, bien-être au travail, congés, détachement, restructurations...), consultez www.emploi.belgique.be

Pour contacter les services du SPF Emploi, consultez la page « contact » sur www.emploi.belgique.be

La présente édition a été entièrement mise à jour en janvier 2021 en collaboration avec Valérie Flohimont (Université de Namur)

Rédaction: La rédaction originale de cette brochure date de novembre 2008

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2021/1205/03

Cette publication est accessible et téléchargeable librement sur le site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale: www.emploi.belgique.be

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

M/F/X

Dans un souci de lisibilité, les termes utilisés pour désigner des personnes sont toujours exprimés au masculin. L'utilisation de cette forme doit être comprise comme visant tous les genres.

BESWIC

Retrouvez tous les thèmes et les actualités du bien-être au travail sur le site du Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail: www.beswic.be

REJOIGNEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



@SPFemploi



www.facebook.com/SPFemploi



[linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale](https://www.linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale)



spfemploi

AVERTISSEMENT

Cette publication fait référence à des réglementations parfois fort complexes. Aucun droit ne peut être exigé sur base de ce document: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

© SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

La reproduction de textes de ce document est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs du document.

ANALYSE DES RISQUES

- JANVIER 2021 -

AVANT-PROPOS

Cette brochure traite de l'analyse des risques et de la façon de l'utiliser pour déterminer des mesures de prévention.

L'analyse des risques est la base de la législation en matière de bien-être au travail. Avant la loi de 1996, la réglementation consistait en un recueil de prescriptions techniques très précises: on imposait la façon dont un appareil devait être construit et, dans de nombreux cas aussi, comment il fallait l'utiliser pour garantir la sécurité et la santé. Une telle manière de réglementer offre l'avantage d'être très claire, chacun sait ce qu'il doit faire pour respecter la réglementation et, le cas échéant, introduire une demande de dérogation. Néanmoins, cette clarté législative comporte deux inconvénients: la rigidité d'une part, l'impossibilité pratique d'assurer une mise à jour continue d'autre part. La science et les techniques évoluent en effet si vite qu'il n'est plus possible d'adapter au jour le jour la réglementation. L'émergence des risques psychosociaux (RPS) et des troubles musculosquelettiques (TMS) en est un bon exemple. Une nouvelle approche était donc nécessaire, combinant des obligations de moyens et des obligations de résultats. Des moyens ne sont plus imposés mais bien des objectifs à atteindre. L'employeur a la liberté de choisir lui-même et de dégager les moyens pour atteindre les objectifs en termes de travail sain et sûr, de situations de travail les plus proches possibles du bien-être au travail.

Cette nouvelle approche présente l'avantage d'une réglementation qui reste actuelle et qui laisse une marge pour résoudre de façon créative les problèmes de bien-être au travail. De plus, elle offre un point d'ancrage important: l'analyse des risques.

Selon le Code du bien-être au travail, le risque se définit comme « la probabilité qu'un dommage ou une atteinte au bien-être des travailleurs se présente dans certaines conditions d'utilisation ou d'exposition à un danger et l'ampleur éventuelle de ce dommage ou de cette atteinte » et l'analyse des risques est « l'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la définition et la détermination des risques pour ce bien-être et l'évaluation de ces risques ».

Sur cette base, l'employeur va mettre en place un système dynamique de gestion des risques.

Ainsi donc, après avoir introduit la notion de système dynamique de gestion des risques, la brochure approfondit l'analyse des risques. Lors de la mise en œuvre d'une telle analyse, différentes méthodes peuvent être utilisées pour détecter les dangers, déterminer les facteurs de risque et évaluer les risques. Certaines méthodes sont expliquées succinctement en indiquant pour quoi elles peuvent être utilisées et quelles sont leurs limites.

Cette brochure se veut donc être, pour toutes les parties concernées, un guide permettant d'établir le dossier risques de l'entreprise. Elle présente des méthodes globales d'analyse des risques, comme les méthodes de la stratégie de prévention SOBANE ou encore les méthodes OiRA, qui portent sur l'ensemble des risques ainsi que des méthodes spécifiques axées sur les risques liés à la sécurité au travail, sur les risques chimiques, sur les risques psychosociaux ou encore sur les troubles musculosquelettiques.

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|-----------|
| Avant-propos..... | 5 |
| Table des matières..... | 7 |
| Glossaire..... | 10 |
| Liste des abréviations..... | 12 |
| 1 Introduction au système dynamique de gestion des risques..... | 13 |
| 1.1 Principe..... | 13 |
| 1.2 Ce qu’englobe le système dynamique de gestion des risques (SDGR)..... | 14 |
| 1.3 Mise en place d’un système dynamique de gestion des risques..... | 15 |
| 2 Rôle et responsabilité des parties concernées par le SDGR..... | 17 |
| 2.1 Rôle et responsabilité finale de l’employeur..... | 17 |
| 2.2 Rôle et responsabilité associée des membres de la ligne hiérarchique..... | 17 |
| 2.3 Rôle et responsabilité professionnelle des conseillers en prévention..... | 18 |
| 2.4 Rôle et responsabilité des travailleurs..... | 18 |
| 2.5 Rôle et responsabilité du comité pour la prévention et la protection au travail..... | 19 |
| 3 Prévention..... | 21 |
| 3.1 Définition..... | 21 |
| 3.2 Calculer le risque?..... | 21 |
| 3.3 Mesures de prévention..... | 22 |
| 3.4 Cadre légal..... | 23 |
| 3.5 Plan global de prévention..... | 24 |
| 3.6 Plan d’action annuel..... | 25 |
| 4 Evaluation du système dynamique de gestion des risques..... | 28 |
| 5 Stratégie d’analyse des risques..... | 29 |
| 5.1 SOBANE, une stratégie de prévention et de gestion des risques à quatre niveaux..... | 30 |
| 5.1.1 Niveau 1: Dépistage..... | 31 |
| 5.1.2 Niveau 2: Observation..... | 32 |
| 5.1.3 Niveau 3: Analyse..... | 33 |
| 5.1.4 Niveau 4: Expertise..... | 34 |
| 5.2 Procédure et mise en œuvre..... | 34 |
| 5.3 Conditions de mise en œuvre et discussion de la stratégie SOBANE..... | 35 |
| 5.4 Les outils de la stratégie SOBANE..... | 37 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 5.5 | Pour en savoir plus sur SOBANE | 38 |
| 6 | Méthodes OiRA d'analyse globale des risques pour les petites entreprises (TPE et PME). | 39 |
| 6.1 | OiRA, c'est quoi? | 39 |
| 6.2 | OiRA, quels sont les avantages? | 40 |
| 6.3 | OiRA, quels principes pour les outils belges? | 40 |
| 6.4 | OiRA belges, où les trouver? | 41 |
| 7 | Méthodes de classification, de hiérarchisation | 42 |
| 7.1 | Méthode « Kinney » | 42 |
| 7.2 | Indice incendie et explosion de la firme Dow | 44 |
| 7.3 | Méthode du « Chemical Exposure Index » | 44 |
| 7.4 | « Preliminary Hazard Analysis » | 45 |
| 8 | Méthodes d'analyse des risques liés principalement à la sécurité | 46 |
| 8.1 | Méthodes participatives de la stratégie SOBANE appliquées à la sécurité | 47 |
| 8.2 | Méthodes axées sur les machines | 47 |
| 8.2.1 | Méthode « What if » | 47 |
| 8.2.2 | Méthode « HAZOP » | 47 |
| 8.2.3 | Méthode « FMEA » | 48 |
| 8.2.4 | Méthode « Ishikawa » | 48 |
| 8.2.5 | Safety audit | 49 |
| 8.2.6 | NBN EN ISO 14121-1: 2007 (ancienne norme EN 1050) | 49 |
| 8.3 | Méthodes axées sur le rôle des travailleurs. | 49 |
| 8.3.1 | Méthode de l'analyse des tâches. | 49 |
| 8.3.2 | Méthode « Human reliability analysis » | 50 |
| 8.4 | Méthodes combinant l'interaction travailleurs – machines : la liste de contrôle | 50 |
| 8.5 | Méthodes utilisées après un accident ou pour un scénario d'accident | 52 |
| 8.5.1 | Arbre des causes | 52 |
| 8.5.2 | Analyse « MORT » | 52 |
| 9 | Méthodes d'analyse spécifiques aux risques chimiques. | 54 |
| 9.1 | Méthodes participatives de la stratégie SOBANE appliquées aux risques chimiques | 54 |
| 9.2 | Norme NBN EN 689: Exposition sur les lieux de travail | 54 |
| 9.3 | Modèles Control banding | 55 |
| 9.4 | Modèles arithmétiques. | 56 |
| 9.5 | Modèles Exposure banding | 56 |
| 9.6 | Algorithmes sur la base de données de mesure | 56 |
| 9.7 | Modèles destinés à l'estimation de l'exposition cutanée | 56 |
| 9.8 | Outils génériques | 57 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 10 | Méthodes d'analyse des risques psychosociaux (RPS) | 58 |
| 10.1 | Indicateur d'alerte de risques psychosociaux au travail (SPF Emploi, 2020) | 60 |
| 10.2 | Méthodes participatives de la stratégie SOBANE appliquées aux RPS | 61 |
| 10.3 | Recommandations pour le lancement d'une enquête par questionnaire | 61 |
| 11 | Méthodes d'analyse des risques liées aux contraintes physiques, les troubles musculosquelettiques (TMS) | 63 |
| 11.1 | Ergonomie | 63 |
| 11.2 | Troubles musculosquelettiques (TMS) | 64 |
| 11.3 | Méthodes participatives de la stratégie SOBANE appliquées aux TMS | 66 |
| 11.4 | Méthodes d'analyse des contraintes physiques (TMS) | 66 |
| 11.4.1 | Manutentions manuelles – Guide et fiche d'identification FIFARIM (SPF Emploi - Belgique) .. | 66 |
| 11.4.2 | Norme ISO 11228-1: équation révisée de lever de charge du NIOSH (NIOSH – USA) | 67 |
| 11.4.3 | Norme ISO 11228-2: Ergonomie — Manutention manuelle — Partie 2: Actions de pousser et de tirer | 67 |
| 11.4.4 | Norme ISO 11228-3: — Manutention manuelle — Manipulation de charges faibles - Méthodes OCRA | 68 |
| 11.4.5 | Méthodes KIM (Risk Assessment with the Key Indicator Method, Baua - Allemagne) | 69 |
| 12 | Conclusion générale | 71 |

GLOSSAIRE

Analyse des risques:

L'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la définition et la détermination des risques pour ce bien-être et l'évaluation de ces risques.

L'objectif de cette analyse des risques et de toutes les activités qui y sont liées est de fixer des mesures de prévention.

Evaluation des risques:

La phase de l'analyse des risques dans laquelle les risques sont évalués en vue du choix des mesures de prévention.

Danger:

La propriété ou la capacité intrinsèque notamment d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation, de pouvoir causer un dommage ou de pouvoir menacer le bien-être des travailleurs.

Domage:

Préjudice ou entrave causé au bon fonctionnement physique, intellectuel et/ou psychique d'un être humain.

Exposition:

La mesure (temps, intensité, etc.) dans laquelle les travailleurs peuvent être soumis à ou entrer en contact avec un danger.

Facteurs de risque:

Les éléments de nature collective ou individuelle qui interfèrent de telle façon sur le danger qu'ils augmentent ou réduisent la probabilité de survenance d'effets néfastes ou de dommages ainsi que leur ampleur.

Prévention:

L'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise ou de l'institution, et à tous les niveaux (au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau d'un groupe de postes de travail ou de fonctions ou au niveau de l'individu), en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, voire d'éviter ou de limiter les dommages.

Risque:

La probabilité qu'un dommage ou une atteinte au bien-être des travailleurs se présente dans certaines conditions d'utilisation ou d'exposition à un danger et l'ampleur éventuelle de ce dommage ou de cette atteinte.

Les facteurs de risque vont augmenter ou réduire la probabilité de survenance des effets néfastes ou de dommages.

Systeme dynamique de gestion des risques:

L'approche planifiée et structurée de la prévention basée sur des principes généraux de prévention qui aboutit à la rédaction du plan global de prévention et du plan d'action annuel.

Il se caractérise de la manière suivante:

- il s'agit d'un système, c'est-à-dire un ensemble de procédures et d'actes qui reposent sur un principe ordonné et constituent un ensemble cohérent;
- il est dynamique, c'est-à-dire qu'il est adapté en permanence aux conditions changeantes (évolutions scientifiques et technologiques, modification des conditions de travail, risques émergents ou nouveaux...). Il s'agit donc d'un processus continu qui évolue sans cesse et qui, en d'autres termes, ne s'arrête jamais;
- il a trait à la gestion des risques, c'est-à-dire la planification de la prévention et la mise en œuvre de la politique du bien-être, dont l'objectif est de maîtriser les risques pour améliorer et garantir le bien-être des travailleurs, en détectant et en analysant les risques et en fixant les mesures de prévention concrètes qui seront appliquées et évaluées.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

| Abréviation | Signification |
|-------------|---|
| BAuA | Federal Institute for Occupational Safety and Health |
| CEI | Chemical Exposure Index |
| Code BET | Code du 28 avril 2017 du bien-être au travail |
| CP | Conseiller en prévention |
| CPAP | Conseiller en prévention aspects psychosociaux |
| CPPT | Comité pour la prévention et la protection au travail |
| ETUI | European Trade Union Institute |
| EU-OSHA | Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail |
| F.M.E.A | Failure Mode and Effect Analysis |
| H.R.A. | Human reliability analysis |
| HAZOP | Hazard and Operability Study |
| IEA | International Ergonomics Association |
| ISRS | International Safety Rating System |
| Loi BET | Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail |
| MORT | Management Oversight and Risk Tree |
| NIOSH | National Institute for Occupational Safety and Health |
| OiRA | Online interactive Risk Assessment |
| PHA | Preliminary Hazard Analysis |
| PME | Petites et moyennes entreprises |
| RPS | Risques psychosociaux |
| SDGR | Système dynamique de gestion des risques |
| SEPPT | Service externe pour la prévention et la protection au travail |
| SIPPT | Service interne pour la prévention et la protection au travail |
| SOBANE | Screening, OBservation, ANalyse, Expertise |
| TMS | Troubles musculosquelettiques |
| TPE | Très petites entreprises |

1 INTRODUCTION AU SYSTÈME DYNAMIQUE DE GESTION DES RISQUES

1.1 Principe

Tout employeur est responsable de l'approche planifiée et structurelle de la prévention au moyen d'un système dynamique de gestion des risques. Ce système a été introduit par l'arrêté royal relatif à la politique du bien-être, aujourd'hui intégré dans le Livre I Principes généraux du Code du bien-être.

Le système dynamique de gestion des risques met en œuvre un principe de prévention de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après loi BET): planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en visant une approche de système qui intègre entre autres les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail. L'article 5, §2, de la loi BET dispose en outre que « l'employeur détermine:

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

Le système dynamique de gestion des risques se caractérise par le fait que l'employeur planifie la prévention et la mise en œuvre de la politique du bien-être, en visant à maîtriser les risques pour le bien-être des travailleurs, en les détectant et en les analysant et en fixant des mesures de prévention concrètes qui seront appliquées et évaluées. Son aspect dynamique implique qu'il s'agit d'un processus continu, qui évolue sans cesse et est adapté en permanence aux conditions changeantes ainsi qu'à l'évaluation des actions appliquées précédemment.

Par conséquent, conformément à l'article 5, §2 de la loi BET, « l'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des technologies, des méthodes de travail ou des conditions de travail ».

Bien que le système dynamique de gestion des risques donne une plus grande flexibilité à l'employeur pour mener une politique du bien-être adaptée à son entreprise, il ne lui donne pas un blanc-seing pour faire ce qu'il veut. En premier lieu, ce système impose un cadre contraignant à l'employeur, auquel il doit donner un contenu concret. En outre, il y aura toujours un certain nombre de règles minimales qui s'appliqueront obligatoirement, de sorte que l'employeur n'a pas le choix d'appliquer d'autres mesures. L'art. 1.2-1 du Code BET stipule en effet que les principes généraux relatifs à la politique du bien-être sont d'application générale, sans pour autant « porter préjudice aux obligations spécifiques qui sont imposées à l'employeur dans d'autres livres et titres du présent code ». Cette disposition souligne que la souplesse qui s'impose en partie du fait de l'évolution rapide de la société, des techniques et des connaissances est limitée par un certain nombre de règles minimales que l'employeur doit toujours respecter en vue de garantir la protection des travailleurs.

1.2 Ce qu'englobe le système dynamique de gestion des risques (SDGR)

Le système dynamique de gestion des risques se rapporte au 'bien-être au travail' et englobe donc les éléments suivants¹:

- La sécurité du travail, c'est-à-dire l'ensemble des mesures qui ont pour objet de prévenir les incidents et accidents du travail. La sécurité du travail implique notamment les interactions entre les installations techniques et le travailleur;
- La protection de la santé du travailleur au travail. Cette notion se rapporte à ce que l'on appelle traditionnellement la médecine du travail, c'est-à-dire l'ensemble des mesures ayant pour but de prévenir les maladies professionnelles et, depuis peu, de contribuer à la réintégration du travailleur après une absence de moyenne ou de longue durée. La relation entre le travailleur et son milieu de travail est ici fondamentale. La notion de médecine du travail n'a toutefois pas été reprise dans la loi pour mieux mettre l'accent sur les mesures préventives qui vont plus loin que l'individu et doivent être, en priorité, collectives;
- Les aspects psychosociaux du travail. Les risques psychosociaux au travail sont définis comme la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.
- Les manifestations les plus connues des risques psychosociaux au travail sont le stress, le burn-out, les conflits liés au travail, la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- L'ergonomie, c'est-à-dire l'ensemble des mesures qui ont pour but d'adapter le travail à l'homme;
- L'hygiène du travail, c'est-à-dire l'ensemble des mesures qui ont pour but de lutter contre les effets néfastes liés à la nature (risques physiques, chimiques, biologiques) de l'activité de l'entreprise;
- L'embellissement des lieux de travail. Cette notion peut être considérée comme un élément de l'hygiène du travail;
- Les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points cités ci-avant. Il s'agit ici de l'interaction entre l'environnement et les conditions de travail mentionnées ci-dessus.

¹ Art. I.2-2 Code BET.

1.3 Mise en place d'un système dynamique de gestion des risques

Lors de l'élaboration et de l'application du système dynamique de gestion des risques, tous les domaines cités ci-dessus doivent être pris en compte. Bien évidemment, en fonction du type d'entreprise (taille, nature de l'activité, contexte, etc.), l'un ou l'autre des domaines cités peut gagner en importance. Par conséquent, le système dynamique de gestion des risques doit être adapté à la spécificité de chaque entreprise. Ainsi, dans un laboratoire, l'accent est surtout mis sur la sécurité du travail, la protection de la santé et l'hygiène du travail, tandis que dans un service administratif, c'est l'ergonomie qui occupe la place la plus importante.

Cependant, il est essentiel de garder à l'esprit que les différents domaines qui constituent ensemble le bien-être au travail ne sont pas dissociés les uns des autres. Une mesure prise dans un certain domaine peut avoir des répercussions dans un autre domaine. Il s'agit d'un système interactionnel. Ainsi, le fait d'installer un capot de protection sur une scie circulaire peut être en soi une excellente mesure pour promouvoir la sécurité du travail mais peut ne pas être adapté à la situation de travail du travailleur par exemple en augmentant le poids de la machine ou en nuisant à la bonne visibilité du travail, de sorte que celui-ci soit gêné lors de l'exécution de son travail. En d'autres termes, il y a un conflit entre le principe de sécurité au travail et le principe de l'ergonomie. Pour le résoudre, le législateur privilégie une approche systémique et interactionnelle. En ce sens, l'art. 1.2-2 du Code BET stipule explicitement que le système dynamique de gestion des risques « tient compte de l'interaction qui existe ou peut exister entre les différents domaines ».

Afin d'identifier au mieux l'interaction entre les différents domaines, l'employeur doit développer, dans son système dynamique de gestion des risques, une stratégie d'analyse des risques qui sert de base à l'adoption de mesures de prévention.

En quelques mots

La prévention des risques professionnels ne se fait pas par une ou des interventions ponctuelles. Une véritable politique de gestion des risques garantissant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doit être mise en place afin d'intégrer la prévention dans les activités quotidiennes de l'entreprise. Le système dynamique de gestion des risques (SDGR) permet de planifier et de mettre en œuvre cette politique. Pour cela, l'employeur détermine non seulement les mesures de prévention à mettre en œuvre et les moyens pour y parvenir mais aussi les compétences et les responsabilités des personnes chargées de son application.

La notion de bien-être au travail est souvent mal connue. Le SDGR comprend non seulement les domaines liés à la sécurité et à la santé des travailleurs mais aussi les aspects psychosociaux du travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail et les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les autres domaines.

Les différents risques professionnels ont des liens évidents entre eux. Il est donc important que le SDGR se base sur une analyse globale et interactionnelle de tous les risques professionnels présents dans l'entreprise.

Une des principales difficultés de l'analyse des risques réside dans le nombre important de risques possibles dans les entreprises: sécurité (incendie, électricité, travail en hauteur, glissades, chutes...) produits chimiques dangereux et agents biologiques, agents physiques, RPS, TMS...

2 RÔLE ET RESPONSABILITÉ DES PARTIES CONCERNÉES PAR LE SDGR

Les acteurs suivants sont directement concernés par la politique du bien-être menée dans l'entreprise: l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique, les conseillers en prévention, les travailleurs et le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Chacun de ces acteurs joue un rôle dans le système dynamique de gestion des risques et contribue au développement et à l'implémentation de ce système dans l'entreprise.

2.1 Rôle et responsabilité finale de l'employeur

L'employeur veille à ce qu'une politique du bien-être soit menée dans l'entreprise. Il doit définir la politique générale et donner des instructions au personnel dirigeant, à la ligne hiérarchique et aux travailleurs pour la mise en œuvre de cette politique. Il est plus particulièrement responsable de l'approche structurelle planifiée de la prévention grâce à un système dynamique de gestion des risques. C'est à lui qu'il appartient de prendre l'initiative de mettre ce système sur pied. Il porte en cette matière l'entière responsabilité finale, tant au niveau pénal qu'au niveau civil. Cette responsabilité finale est clairement mise en exergue dans l'article I.2-13. du code BET qui dispose que les obligations imposées aux membres de la ligne hiérarchique et aux travailleurs ne portent pas atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur.

2.2 Rôle et responsabilité associée des membres de la ligne hiérarchique

Les membres de la ligne hiérarchique, c'est-à-dire les personnes qui, du sommet à la base de l'entreprise, sont habilitées à donner, d'une manière ou d'une autre, des ordres au travailleur, sont associées par l'employeur à la mise en œuvre, à la programmation, à l'exécution et à l'évaluation du système dynamique de gestion des risques, au plan global de prévention fixé par écrit et au plan d'action annuel fixé par écrit, ainsi qu'à l'évaluation de ce système.

En outre, les membres de la ligne hiérarchique exécutent, chacun dans les limites de ses compétences et à son niveau, la politique définie par l'employeur en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, ils ont entre autres pour mission de formuler des propositions et des avis à l'employeur. De même, lors de l'exécution de leurs autres tâches, qui consistent notamment à vérifier les équipements de travail pour y déceler des irrégularités éventuelles, à examiner les accidents du travail, à veiller à une bonne communication avec les travailleurs et à une bonne affectation des

tâches ainsi qu'à détecter les risques psychosociaux et veiller à leur traitement précoce², les membres de la ligne hiérarchique sont tenus de transmettre leurs constatations à l'employeur en vue de contribuer à améliorer le système dynamique de gestion des risques. En tant qu'acteurs du bien-être au travail, leur responsabilité pénale et leur responsabilité civile sont engagées, sans toutefois porter atteinte au principe de la responsabilité de l'employeur³.

2.3 Rôle et responsabilité professionnelle des conseillers en prévention

Les services de prévention et de protection au travail et donc aussi le conseiller en prévention du service interne sont également associés au système dynamique de gestion des risques, au plan global de prévention et au plan d'action annuel. Etant donné qu'ils agissent comme des conseillers de l'employeur, avec cependant des obligations d'initiative pour l'exécution de leur fonction, ils n'exercent aucune partie de l'autorité de l'employeur et ne peuvent donc être rendus pénalement responsables du non-respect de la législation sur le bien-être des travailleurs par l'entreprise, au contraire de la ligne hiérarchique (supra).

L'article 33 de la loi BET stipule que l'entreprise est tenue de faire appel aux conseillers en prévention de son service externe de prévention et de protection lorsque l'entreprise ne possède pas en interne les compétences pour l'aider à prévenir certains risques (surveillance de la santé, risques liés aux aspects psychosociaux, à l'ergonomie ou encore à l'hygiène...).

En tant que personnes de métier, les conseillers en prévention, tant des services internes que des services externes de prévention et de protection au travail, engagent évidemment leur responsabilité professionnelle dans le cadre de leur champ d'action et des compétences qui leur sont assignées en vertu de la législation.

2.4 Rôle et responsabilité des travailleurs

Les travailleurs eux-mêmes sont aussi associés au système dynamique de gestion des risques. Cette association découle des obligations générales qui leur sont imposées par la loi bien-être. Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur (art. 6 Loi BET).

² Pour la liste complète, voyez art. 1.2-11 Code BET.

³ Art. 1.2-13 Code BET.

A cet effet, les travailleurs doivent notamment:

- Signaler immédiatement à l'employeur et au service interne de prévention et de protection au travail toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la sécurité et la santé ainsi que toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection;
- Coopérer avec l'employeur et le service interne de prévention et de protection au travail pour permettre à l'employeur d'assurer que le milieu et les conditions de travail soient sûrs et sans risque pour la sécurité et la santé à l'intérieur de leur champ d'activités.

Les travailleurs ne peuvent toutefois pas être poursuivis pénalement pour une infraction à la législation sur le bien-être en tant que telle. Ceci ne signifie cependant pas qu'ils resteront nécessairement impunis en cas de violation des dispositions légales mais il appartient avant tout à l'employeur d'agir, étant donné qu'il exerce l'autorité dans son entreprise ou institution. Les sanctions à l'égard des travailleurs sont donc plutôt des sanctions disciplinaires prises par l'employeur.

2.5 Rôle et responsabilité du comité pour la prévention et la protection au travail

Le CPPT (comité pour la prévention et la protection au travail) joue également un rôle important en matière de prévention et de protection au travail. Néanmoins, la problématique de la responsabilité y est tout autre que pour les acteurs précédents.

L'article I.2-10 du code du bien-être dispose explicitement que l'employeur consulte le comité pour la prévention et la protection au travail lors de l'élaboration, de la programmation, de la mise en œuvre et de l'évaluation du système dynamique de gestion des risques et lors de l'établissement du plan global de prévention. Toute modification ou toute adaptation du plan global de prévention est préalablement soumise à l'avis du comité. Lors de l'évaluation du système, l'employeur tient compte des avis du comité, qui peuvent également donner lieu à des adaptations du plan global de prévention. En outre, le comité joue un rôle important lors de l'établissement du plan d'action annuel.

Ces missions d'avis spécifiques s'inscrivent dans les missions générales du CPPT, telles qu'elles sont décrites dans le livre II, Titre 7 du code du bien-être relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail. Le CPPT a pour mission particulière d'émettre des avis et de formuler des propositions sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sur le plan global de prévention et le plan d'action annuel établis par l'employeur, sur leurs modifications, leur mise en œuvre et leurs résultats. Dans ce contexte, le comité émet entre autres un avis préalable sur tous les projets, mesures et moyens à appliquer qui, directement ou à terme peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ces missions se concrétisent dans les compétences suivantes des comités⁴:

- Le comité élabore et met en œuvre, dans les domaines qui lui sont propres, les moyens de propagande et les mesures concernant l'accueil des travailleurs, l'information et la formation à la prévention et la protection au travail;
- Le comité examine les plaintes formulées par les travailleurs en matière de bien-être au travail ;
- Le comité participe à l'application du système dynamique de gestion des risques en désignant une délégation restreinte pour effectuer périodiquement et au moins une fois par an, avec le conseiller en prévention compétent et le membre de la ligne hiérarchique compétent, une enquête approfondie dans tous les lieux de travail pour lesquels il est compétent;
- Le comité désigne une délégation qui se rend immédiatement sur place, lorsqu'il y a des risques graves pour lesquels le dommage est imminent et chaque fois qu'un accident ou incident sérieux a eu lieu.

Pour pouvoir remplir ces missions, le comité a droit à toutes les informations nécessaires sur les risques pour la sécurité et la santé, ainsi que sur les différentes mesures de prévention aux différents niveaux de l'entreprise et a droit à toutes les informations nécessaires concernant l'évaluation des risques et les mesures de protection dans le cadre du système dynamique de gestion des risques et du plan global de prévention.

En quelques mots

La prévention des risques professionnels ne repose pas sur quelques personnes comme les conseillers en prévention internes. Toutes les personnes de l'entreprise ont un rôle à jouer: l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique, les conseillers en prévention, les travailleurs et le comité pour la prévention et la protection au travail.

Chacun de ces acteurs a des responsabilités, des obligations et des missions. Tous doivent collaborer au SDGR et à l'analyse des risques.

⁴ Pour une liste exhaustive des compétences et du champ d'action du CPPT, voyez les articles 65 e.s. Loi BET.

3 PRÉVENTION

3.1 Définition

La prévention n'est jamais un objectif en soi mais est un des moyens pour réduire les risques (de dommage), sauvegarder la santé et améliorer le bien-être. La prévention a été définie à l'article I.1-4, 5° Code BET comme l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité de l'entreprise ou de l'institution, et à tous les niveaux, en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels.

3.2 Calculer le risque?

Le risque n'est pas une donnée stable. En effet, le risque est au cœur d'un système et tous les éléments qui le composent interagissent les uns avec les autres. Concrètement, cela signifie que si un ou plusieurs facteurs de risque varient, le risque change immédiatement et simultanément. De plus, le risque évolue rapidement et constamment. Ainsi, la prévention du dommage consiste à faire varier les facteurs de risque de chaque forme de dommage afin que la probabilité de risque se rapproche toujours de 0.

Si l'on analyse le risque dans une perspective temporelle, le risque peut changer selon le moment et la façon dont l'individu fait face à des situations dangereuses. Calculer les risques en termes absolus n'a que très peu de sens et n'est certainement pas la finalité de l'analyse des risques.

Dans certaines circonstances, le risque peut être calculé mais ce n'est pas vrai dans la plupart des cas. Les erreurs méthodologiques en la matière sont légion.

L'exemple de la circulation routière permet d'illustrer clairement des erreurs méthodologiques fréquentes. Chaque année, plusieurs centaines de personnes meurent en Belgique des suites d'un accident de la circulation. On pourrait déterminer le nombre total d'heures passées sur la route ou de kilomètres parcourus par l'ensemble des Belges. Sur la base de ces chiffres, on pourrait calculer la probabilité de trouver la mort sur une heure de participation à la circulation ou sur 100 km de chemin parcouru. Il s'agit toutefois d'une déduction erronée: la probabilité d'avoir un accident est en effet influencée par les facteurs de risque existant au moment de la conduite:

- collectifs: état de la route, visibilité, heure de la journée, état du véhicule, densité du trafic...;
- individuels: aptitude à conduire, connaissance des risques, vue, ouïe, quantité d'alcool, drogues, médicaments, comportement individuel et style de conduite...

La probabilité de trouver la mort par 100 km roulés n'a que peu de sens ici. Lorsqu'un chauffeur dépasse un autre véhicule sur une route à deux bandes avec une visibilité réduite par le brouillard, sur un revêtement glissant, sous influence..., la probabilité d'un accident approche le 1 et ce pendant quelques secondes. Après cette manœuvre de dépassement, les facteurs de risque changent immédiatement et la probabilité d'un dommage dû à un accident baisse directement.

3.3 Mesures de prévention

Les mesures de prévention doivent être définies et adoptées en fonction des résultats de l'analyse des risques effectuée. Conformément à l'article I.2-7 Code BET, les mesures de prévention doivent être prises dans l'ordre suivant:

1. En premier lieu, il faut prendre des mesures de prévention ayant pour but d'éviter les risques, entre autres en éliminant les dangers. Il s'agit ici des mesures de prévention primaire. Le principe mis en place est celui de la substitution, du travail en vase clos. Citons comme exemple le remplacement d'une substance toxique (par exemple l'amiante) ou d'une machine peu sûre par une substance ou machine qui n'est pas dangereuse. Le fait d'agir sur le danger en tant que tel, à savoir sur la propriété intrinsèque de la substance ou de la machine, permet d'éliminer complètement le risque à la source. Dans le même sens, ces mesures de prévention peuvent aussi être des dispositions d'interdiction. Elles visent alors à interdire l'utilisation d'une technologie présentant des propriétés dangereuses. Ce type de dispositions est nécessaire lorsqu'il est impossible de faire varier suffisamment les facteurs de risque pour maîtriser ou contrôler le risque à un niveau acceptable;
2. En deuxième lieu, il convient d'adopter des mesures de prévention ayant pour but d'éviter le dommage. Il s'agit des mesures de prévention secondaire. Lorsqu'il faut travailler à une hauteur élevée, le risque ne peut pas toujours être éliminé au préalable mais le dommage peut être évité grâce à des équipements de protection collective (en utilisant par exemple des garde-corps ou des filets de sécurité) et grâce à des équipements de protection individuelle (comme par exemple en portant un casque);
3. En troisième lieu, il y a les mesures de prévention dont l'objectif est de limiter le dommage, c'est-à-dire de prendre en charge le dommage et d'en limiter les effets. Il s'agit des mesures de prévention tertiaire. On peut songer par exemple à des plans d'urgence et à des mesures qui concernent les premiers soins en cas d'accident, de dépistage précoce de maladies professionnelles, de prise en charge rapide des travailleurs montrant des signes de burn-out.

Pour chaque groupe de mesures de prévention (primaires, secondaires et tertiaires), l'employeur doit examiner quelle est leur influence sur le risque et si elles ne constituent pas par elles-mêmes un risque. Si tel est le cas, l'employeur est tenu soit d'appliquer un autre groupe de mesures de prévention, soit de prendre des mesures de prévention supplémentaires d'un autre groupe. Ainsi, une substance toxique peut être remplacée par une substance moins dangereuse afin de respecter le principe selon lequel les risques doivent être évités. Toutefois, cette substance moins dangereuse peut elle-même être dangereuse. Dès lors, des mesures de prévention permettant d'éviter le dommage doivent être mises en œuvre. Ces mesures de prévention complémentaires peuvent consister en une adaptation des méthodes de travail (la manipulation de la substance dans un système confiné) ou en prévoyant en complément une surveillance de la santé des travailleurs, permettant de prévenir ou de dépister à temps le dommage de manière à le limiter.

Quoi qu'il en soit, les mesures de prévention doivent agir à trois niveaux:

- au niveau de l'organisation (on peut par exemple prévenir ou limiter le risque d'incendie en concevant un bâtiment de manière adéquate et en utilisant des matériaux appropriés);
- au niveau d'un groupe de postes de travail ou de fonctions (pour des travaux en hauteur, on peut par exemple prévoir des équipements de protection collective afin de réduire le risque et d'éviter le dommage);
- au niveau de l'individu (on peut par exemple vacciner des personnes qui sont exposées à des agents biologiques comme le virus de l'hépatite B ou faire passer un examen médical aux personnes qui sont exposées à des agents carcinogènes comme l'amiante, de sorte que le dommage puisse être évité ou limité).

Au sein de chacun de ces trois niveaux (organisation, groupe de postes ou de fonctions, individu), la priorité doit être donnée aux mesures de prévention collectives sur les mesures de prévention individuelles. Toutefois, il est parfois impossible de mettre en œuvre des mesures collectives. Par exemple, en cas de travaux effectués à grande hauteur, il arrive que des équipements de protection collective ne puissent pas être utilisés, parce qu'on ne peut pas les installer par exemple. Dans ce cas, on ne peut que recourir à des équipements de protection individuelle, permettant d'éviter ou en tout cas de limiter le dommage en cas de chute.

Remarque:

Si la politique de prévention est axée sur le changement d'un seul facteur, il est possible que les autres facteurs (comportement de l'individu, du groupe, de l'organisation) s'adaptent à la nouvelle situation de telle manière que l'effet préventif se perd et que l'on obtient même un résultat net négatif: d'autres risques surgissent et la réalisation des risques est suivie d'un plus grand dommage. Pour pallier cet effet, il convient d'opter pour une approche globale des différents facteurs de risque dans l'entreprise. Une approche systémique des risques au sein de l'entreprise ou de l'organisation est essentielle pour une prévention efficace.

3.4 Cadre légal

L'article I.2-7 du code du bien-être donne une énumération exemplative des mesures de prévention qui peuvent être prises. Dans cette énumération, il est implicitement tenu compte des principes de prévention ainsi que des trois niveaux selon lesquels les mesures préventives doivent être prises (organisation, poste de travail, individu).

Ces mesures de prévention sont notamment les suivantes:

1. l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées;
2. l'aménagement du lieu de travail;
3. la conception et l'adaptation du poste de travail;
4. le choix et l'utilisation d'équipements de travail, et de substances ou mélanges chimiques;

5. la protection contre les risques liés aux agents chimiques, biologiques et physiques;
6. le choix et l'utilisation d'équipements de protection collective et individuelle et de vêtements de travail;
7. l'application d'une signalisation adaptée en matière de sécurité et de santé;
8. la surveillance de la santé des travailleurs, en ce compris les examens médicaux;
9. la protection contre les risques psychosociaux au travail;
10. la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates;
11. la coordination sur le lieu de travail;
12. les procédures d'urgence, en ce compris les mesures en cas de situation de danger grave et immédiat et celles concernant les premiers secours, la lutte contre l'incendie et l'évacuation des travailleurs.

Les résultats de l'analyse des risques ainsi que les mesures de prévention à établir sont mis par écrit. Ils font intégralement partie du plan global de prévention.

3.5 Plan global de prévention

Le plan global de prévention est le document concret qui va centraliser l'ensemble des actions et opérations planifiées et effectuées dans le cadre du système dynamique de gestion des risques. Il détermine le programme des activités de prévention à développer et à appliquer. C'est l'employeur en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail qui établit ce plan.

A cette fin, l'employeur consulte également le CPPT. En effet, toute modification ou adaptation du plan global de prévention est préalablement soumise à l'avis du CPPT.

Selon l'article I.2-8 du Code BET, le plan global de prévention comprend les éléments suivants:

1. Les résultats de l'identification des dangers et la définition, la détermination et l'évaluation des risques;
2. Les mesures de prévention à établir;
3. Les objectifs prioritaires à atteindre;
4. Les activités à effectuer et les missions à accomplir afin d'atteindre ces objectifs;
5. Les moyens organisationnels, matériels et financiers à affecter;
6. Les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;
7. Le mode d'adaptation de ce plan global de prévention lors d'un changement de circonstance;
8. Les critères d'évaluation de la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les deux premières parties du plan global de prévention concernent clairement l'analyse des risques et les mesures de prévention à établir. En fait, elles constituent le dossier risques. Les points trois à six définissent la façon dont la politique sera menée au travers des questions suivantes: (1) que vise-t-on et que doit-il se passer? (2) comment et par qui? Les deux dernières rubriques concernent la correction du plan et l'évaluation du résultat obtenu.

Le plan global de prévention est, en principe, établi pour cinq ans. Ceci ne signifie toutefois pas qu'il restera inchangé pendant cinq ans. Il constitue plutôt un programme de roulement qui évolue selon la situation au sein de l'entreprise. Si des modifications importantes se produisent, le plan global de prévention vieillira plus vite. Au cours de la période de cinq ans, le plan global de prévention peut être modifié à diverses reprises. Il s'agit là de l'application évidente du système dynamique de gestion des risques. En outre, le législateur a estimé nécessaire de remplacer au moins une fois tous les cinq ans ce plan par un nouveau plan global de prévention. Ainsi, après avoir été évaluée, la stratégie développée par l'employeur peut être précisée et la politique peut à nouveau être harmonisée.

3.6 Plan d'action annuel

En plus de la planification à long terme, il faut aussi décrire clairement quels résultats l'entreprise veut obtenir chaque année. Ces objectifs en termes de résultats sont concrétisés dans le plan d'action annuel qui est directement relié au plan global de prévention.

Chaque année, l'employeur établit ce plan d'action annuel en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Ce plan d'action annuel se rapporte à l'exercice et non à l'année civile. En effet, de nombreuses entreprises et institutions fonctionnent selon un schéma temporel qui ne coïncide pas toujours avec une année civile. Les écoles par exemple fonctionnent en année scolaire, qui va du 1er septembre d'une année au 30 juin de l'année suivante.

Conformément à l'article I.2-10 du Code BET, le projet de plan d'action annuel doit être soumis pour avis au CPPT au plus tard le premier jour du deuxième mois précédant le début de l'exercice auquel il se rapporte. Dans l'exemple cité, il s'agira au plus tard du 1er juillet. Il ne peut être mis en œuvre avant que le comité n'ait donné son avis ou, à défaut, avant le début de l'exercice auquel il se rapporte.

Le plan d'action annuel détermine⁵:

1. Les objectifs prioritaires dans le cadre de la politique de prévention pour l'exercice de l'année suivante;
2. Les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs;
3. Les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées;

⁵ Voyez art. I.2-9 Code BET.

4. Les adaptations à apporter au plan global de prévention. Ces adaptations peuvent s'imposer à la suite:
- d'un changement de circonstances;
 - des accidents et incidents survenus dans l'entreprise ou l'institution;
 - du rapport annuel du service interne de prévention et de protection du travail de l'année civile précédente;
 - des avis donnés par le comité pendant l'année civile précédente.

Les trois premiers éléments du plan d'action annuel concernent l'application concrète de la politique du bien-être au cours de l'exercice concerné. Tout comme dans le plan global de prévention, une réponse est donnée aux questions suivantes: (1) que vise-t-on et que doit-il se passer (2) comment et par qui? Le quatrième élément du plan d'action annuel a pour objectif de permettre une correction annuelle du plan global de prévention et ainsi de concrétiser le système dynamique de gestion des risques.

En quelques mots

L'objectif principal de l'analyse des risques n'est pas de mettre un chiffre sur un risque mais bien de déterminer des mesures de prévention afin de supprimer ou de réduire les risques et d'améliorer le bien-être au travail. Mettre un chiffre sur un risque peut être intéressant, par exemples pour permettre de les classer par ordre de priorité, de comparer différents services ou unités de production, de faire le suivi avant et après la mise en place de mesures de prévention... Mais le chiffre aide peu à déterminer quelles mesures de prévention prendre.

Toutes les actions de prévention peuvent être rattachées à la définition du risque (voir glossaire). Par ordre de priorité, les mesures peuvent être classées en 3 grandes catégories de prévention:

- Prévention primaire : éliminer le danger, réduire l'exposition à ce danger, améliorer les facteurs de risque afin de diminuer la probabilité qu'un évènement néfaste ne survienne...
Ces actions sur les facteurs de risque peuvent être de nature collective (matériel de qualité et en bon état...) ou de nature individuelle (formation...);
- Prévention secondaire : éviter le dommage. Il peut s'agir de protection collective à privilégier (gardes corps, filets de sécurité...) ou de protection individuelle (casque, ligne de vie...);
- Prévention tertiaire : prendre en charge le dommage et en limiter les effets (plan d'urgence, premiers soins...).

Ces mesures de prévention doivent agir à trois niveaux: au niveau de l'organisation, au niveau d'un groupe de postes ou de situations de travail ou de fonctions et au niveau de l'individu.

Par ailleurs, les mesures de prévention doivent en priorité être collectives.

Attention: une mesure de prévention sur un certain risque peut engendrer de nouveaux risques ou ne pas s'avérer efficace à cause d'autres risques. Pour pallier cet effet, il convient d'opter pour une approche globale et systémique des différents facteurs de risques dans l'entreprise.

4 EVALUATION DU SYSTÈME DYNAMIQUE DE GESTION DES RISQUES

En concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, l'employeur évalue régulièrement la concordance entre le plan global de prévention et les risques⁶.

A cet égard, il tient compte:

1. Des rapports annuels des services de prévention et de protection au travail;
2. Des avis du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT);
3. Des avis du fonctionnaire chargé de la surveillance;
4. Des changements de circonstances nécessitant une adaptation de la stratégie relative à la réalisation d'une analyse des risques sur la base de laquelle des mesures de prévention sont prises;
5. Des accidents, incidents ou faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution.

L'évaluation effectuée par l'employeur est fonction de deux éléments. D'une part, il y a les constatations des services de prévention et de protection au travail, du CPPT et de l'inspection telles qu'elles ressortent des rapports annuels et autres avis qui peuvent souligner la nécessité de corriger le système. Dans ce cas, la correction est généralement nécessaire au départ du principe de l'analyse des risques en tant que telle. D'autre part, il y a les changements de circonstances nécessitant une adaptation de la politique de prévention ainsi que les accidents et incidents qui se sont produits. La correction est alors nécessaire sur la base du résultat de l'étude des causes de l'accident ou de l'incident.

Les circonstances qui déterminent le contenu de l'évaluation ont également un impact sur la périodicité de l'évaluation. Les circonstances concrètes dans lesquelles l'entreprise ou l'institution se trouve influencent donc le caractère régulier de l'évaluation.

En quelques mots

Le SDGR doit être régulièrement évalué et mis à jour afin de s'assurer que le SDGR et en particulier le plan global et le plan annuel de prévention restent en concordance avec l'évolution des risques et/ou l'évolution des possibilités de prévention au sein de l'entreprise.

⁶ Art. I.2-12 Code BET.

5 STRATÉGIE D'ANALYSE 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 a priori disponibles. Cependant, le nombre de facteurs de risque et le nombre de situations de travail sont à ce point grands qu'il serait utopique et impossible de vouloir les étudier tous et toutes, en détail. 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 détail les situations de travail.

Dans certains cas seulement et lorsque les solutions évidentes ont été mises en œuvre, 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 est logiquement réalisé de manière spontanée en entreprise:

- suite à une plainte ou une visite de routine (dépistage), un problème est examiné plus en détail (observation);
- si cette observation ne permet pas de résoudre le problème, un conseiller en prévention est éventuellement appelé (analyse);
- dans les cas extrêmes et si cela s'avère indispensable, un expert est impliqué afin de résoudre un aspect bien précis.

Cette procédure spontanée reste cependant peu systématisée et est 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 (opérateurs et leur encadrement direct) des problèmes aux conseillers en prévention et aux experts;
- et/ou de la prise en charge totale des problèmes par ces spécialistes, sans que les compétences respectives des différents acteurs se complètent.

Il est donc essentiel que les différents acteurs travaillent de concert pour d'une part élaborer ces outils de « dépistage » et d'« observation », et d'autre part pour assurer la complémentarité des partenaires afin de valoriser la démarche spontanée. Tel est l'objectif de la stratégie de prévention et de gestion des risques décrite ci-dessous.

L'intérêt d'une stratégie de prévention et de gestion des risques

- Mettre en place une gestion dynamique des risques permettant d'une part, de diminuer les risques d'accidents, d'incidents et de maladies professionnelles et les coûts importants qui y sont associés, et d'autre part, de parvenir à un meilleur fonctionnement de l'entreprise et un meilleur bien-être du personnel.
- Instaurer dans l'entreprise une culture participative tout en tenant compte des limites de chacun, afin de donner la possibilité aux membres du personnel de devenir les véritables acteurs de leur prévention et de celle de leurs collègues.
- Être en conformité avec la loi sur le bien-être au travail qui demande qu'une analyse des risques soit réalisée pour tout le personnel. En cas de non-respect de la réglementation, des sanctions civiles et pénales peuvent être infligées aux dirigeants des entreprises et à ceux qui les secondent (responsabilité de la ligne hiérarchique).

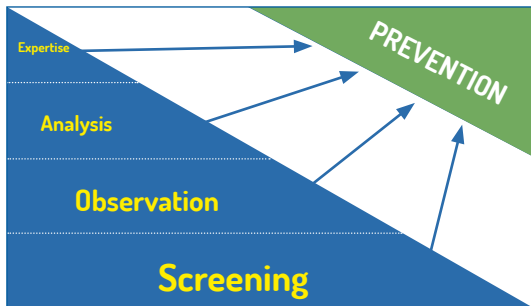
5.1 SOBANE, une stratégie de prévention et de gestion des risques à quatre niveaux

La stratégie **SOBANE**, proposée et diffusée gratuitement par la Direction Générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, et développée avec le soutien du Fonds Social Européen, est un des moyens permettant d'instaurer une politique de prévention efficace et durable au sein d'une entreprise. Il s'agit d'une démarche globale et participative. Les nombreux outils disponibles donnent la possibilité à tous les acteurs de l'entreprise de se prendre en charge afin de mieux prévenir les risques professionnels et d'intégrer cette prévention dans tous les aspects de la vie sociale, organisationnelle et économique de leur entreprise.

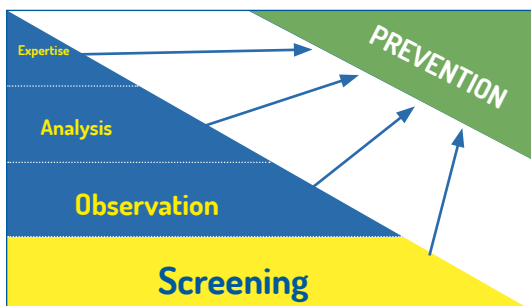
La stratégie **SOBANE** de prévention et de gestion des risques professionnels a été développée pour aider les entreprises et institutions à mettre en place une gestion dynamique et efficace des risques. Elle comporte quatre niveaux d'intervention (dépistage (**S**creening), **O**Bservation, **A**Nalyse, **E**xpertise) et permet, par le biais d'une démarche structurée, d'utiliser les moyens et les compétences nécessaires en fonction de la complexité des problèmes rencontrés.

Aux premiers niveaux, **Dépistage** et **Observation**, la stratégie s'appuie, par une approche participative, sur la connaissance que les travailleurs concernés ont de leur situation de travail. Ceux-ci sont amenés à réfléchir sur les problèmes vécus et à envisager des solutions pour les résoudre.

Si nécessaire, les problèmes plus difficiles à apprécier et à résoudre sont approfondis avec l'aide et la collaboration de spécialistes, les conseillers en prévention. Ils apportent leurs connaissances techniques et scientifiques et leur expérience du terrain, complétant ainsi la connaissance pratique de la situation de travail des travailleurs. Ce sont les niveaux d'Analyse et d'Expertise de SOBANE.



5.1.1 Niveau 1: Dépistage



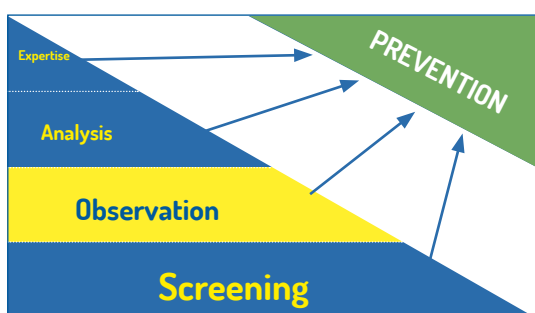
Il s'agit ici seulement d'identifier les problèmes principaux et de remédier aux erreurs flagrantes telles que trous dans le sol, récipients contenant un solvant et laissés à l'abandon, écran tourné vers une fenêtre...

Cette identification est 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. Concrètement, ces personnes sont donc les opérateurs eux-mêmes, leur encadrement technique immédiat, l'employeur lui-même dans les P.M.E., un conseiller en prévention interne avec les opérateurs dans les entreprises plus grandes.

Le guide **Déparis** permet le **Dépistage participatif** des risques et correspond au niveau "**Dépistage**" de la stratégie **SOBANE**. Lors d'une réunion de deux heures avec les travailleurs, l'ensemble des problèmes liés à une situation de travail est abordé et discuté en vue de déterminer ce qui peut être fait pour améliorer la situation dans l'immédiat, et d'identifier les problèmes plus difficiles à résoudre.

Les différentes rubriques du guide **Déparis** permettent de conduire la réunion et de guider la discussion. Le contenu des rubriques a été adapté pour de nombreux secteurs d'activité et métiers. Pour certaines grandes entreprises, plusieurs guides différents peuvent être utilisés pour des situations de travail très différentes, par exemple pour étudier les cuisines dans un hôpital. Lors de ce premier niveau (dépistage), de nombreux problèmes peuvent déjà être résolus.

5.1.2 Niveau 2: Observation



Le guide **Déparis** n'a pas pour but de régler, en une réunion de deux heures, toutes les difficultés. Pour certains problèmes, des solutions évidentes et concrètes peuvent être trouvées et mises en œuvre rapidement. D'autres problèmes requièrent plus de temps pour approfondir les solutions ébauchées à l'occasion du **Déparis**. Dans ce cas, on passe alors au niveau **Observation** de la stratégie **SOBANE**, fort semblable au **Déparis** puisque les problèmes et difficultés sont toujours discutés lors d'une réunion participative.

La réalisation de cette **Observation** n'est pas plus difficile que le dépistage (niveau 1) mais se focalise sur un problème bien précis: bruit, produits chimiques dangereux, risque incendie ou encore un problème de relation, de surcharge de travail ou de stress.

Pour guider cette réunion d'Observation, des outils ont été développés et sont disponibles sous la forme de 15 brochures consacrées à des domaines de risques spécifiques.

L'essentiel est ici aussi d'amener les acteurs impliqués à réfléchir sur les différents aspects des conditions de travail et à identifier au plus tôt les solutions de prévention. Les conclusions du niveau d'observation répondent aux questions suivantes:

- 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?

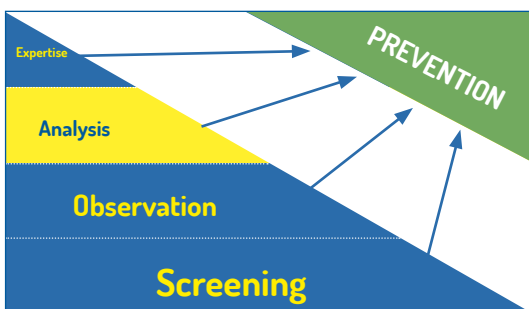
Ce deuxième niveau requiert une connaissance intime de la situation de travail sous ses différents aspects, ses variantes, ses fonctionnements normaux et anormaux.

La profondeur de l'étude à ce niveau varie en fonction du facteur de risque abordé, de l'entreprise et de la compétence des participants.

- Dans une petite entreprise de moins de vingt personnes, l'employeur lui-même devrait pouvoir identifier les principaux facteurs de risque au moyen du guide Déparis au niveau du dépistage, mais un conseiller en prévention externe est généralement nécessaire pour le niveau de l'observation.
- Dans une moyenne entreprise, une part plus importante du travail est assurée au sein de l'entreprise elle-même. L'entreprise dispose généralement d'un conseiller en prévention interne, avec une certaine sensibilisation aux facteurs de risque et une certaine connaissance de l'approche ergonomique des problèmes. Sa participation permet à l'observation d'être conduite plus à fond. Un service externe n'interviendra alors qu'au niveau suivant d'analyse, pour des 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 a 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, l'outil développé ne requiert aucune quantification et donc aucun mesurage, de manière à rester applicable même lorsque ces compétences et ces techniques ne sont pas disponibles.

5.1.3 Niveau 3: Analyse



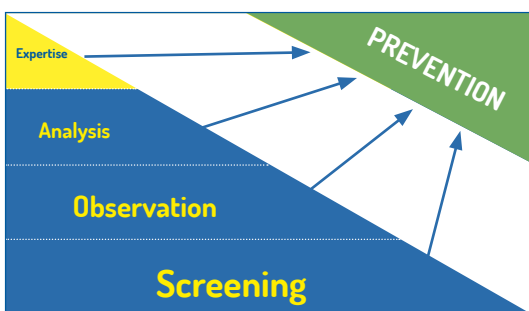
Lorsque les niveaux de dépistage et d'observation ne permettent pas de ramener le risque à une valeur acceptable ou qu'un doute subsiste, il faut aller plus loin dans l'analyse de ses composantes et dans la recherche de solutions.

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

La méthode demande une rigueur extrême dans l'usage des termes 'dommage, exposition, risque...

Elle concerne la situation de travail dans des circonstances particulières qui ont été déterminées au terme du niveau de l'observation. Elle peut requérir des mesurages simples avec des appareils courants, ceux-ci ayant des objectifs explicitement définis d'authentification des problèmes, de recherche des causes, d'optimisation des solutions...

5.1.4 Niveau 4: Expertise



Au niveau de l'expertise, l'examen à réaliser est effectué par les mêmes personnes de l'entreprise et les conseillers en prévention qu'au niveau de l'analyse (niveau 3), avec l'assistance supplémentaire d'experts très spécialisés. L'expertise concerne des situations particulièrement complexes qui peuvent nécessiter des mesurages spéciaux.

5.2 Procédure et mise en œuvre

Au moyen d'un outil (niveau 1 dépistage) général ou approprié au secteur concerné de l'entreprise, les facteurs de risque principaux sont rapidement passés en revue par un ou plusieurs acteurs de l'entreprise (opérateurs, encadrement technique...) et les problèmes sont dépistés ou identifiés.

Pour les problèmes qui ne peuvent pas être résolus d'emblée, ces acteurs de l'entreprise:

- observent (niveau 2) 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 mises en œuvre;
- et estiment si, après l'implémentation de ces mesures, la situation sera acceptable ou non.

Si la situation de travail est acceptable, l'étude est terminée. Dans le cas contraire, les acteurs de l'entreprise demandent l'assistance d'un conseiller en prévention mieux formé sur ces problèmes; en général, il s'agit d'un conseiller en prévention d'un service externe de prévention. Ils recherchent ensemble les mesures de prévention adéquates: c'est le niveau 3 (analyse).

Ils estiment alors à nouveau si le risque résiduel est acceptable ou non. Si le risque résiduel est encore inacceptable, ils font appel à l'assistance d'un expert: c'est le niveau 4 (expertise).

La responsabilité de la mise en pratique et de la bonne application de ces mesures de prévention incombe dans tous les cas à l'employeur. Les documents de dépistage, observation, analyse et expertise, préparés selon l'évolution de l'étude de la situation par les acteurs internes, avec ou sans l'assistance d'intervenants externes, sont communiqués à l'employeur et au CPPT qui discutent des actions à prendre, quand, comment et par qui.

5.3 Conditions de mise en œuvre et discussion de la stratégie SOBANE

La méthodologie a été conçue de manière participative, structurée et complémentaire.

- Participative: à tous les niveaux, et tout spécialement aux niveaux 1 (dépistage) et 2 (observation), les opérateurs et leur encadrement technique restent les acteurs centraux de l'étude à laquelle ils prennent part activement;
- Structurée: la méthodologie a été conçue de manière à pouvoir être modulée en fonction de la taille de l'entreprise et de la formation des intervenants;
- Complémentaire: lorsque les niveaux 1 et 2 ne permettent pas de déterminer les mesures de prévention adéquates, le problème est approfondi par les mêmes acteurs de l'entreprise avec l'aide de conseillers en prévention ayant une formation spécifique (niveau 3: analyse) ou d'experts (niveau 4: expertise). Ces conseillers en prévention et ces experts ne prennent donc pas en charge le problème mais apportent aux acteurs de l'entreprise leur compétence particulière pour mieux élaborer la prévention du risque.

Les niveaux 1 et 2 précèdent donc nécessairement tout niveau 3 et ces trois niveaux précèdent nécessairement toute intervention d'un expert ou niveau 4.

La prévention nécessite non seulement de comprendre la situation de travail mais aussi de la connaître, et les personnes qui connaissent réellement la situation sont les opérateurs eux-mêmes. La stratégie repose donc sur la connaissance de la situation de travail par les salariés et leur encadrement, plutôt que sur la compréhension de cette situation par un conseiller en prévention. Autrement dit, l'acteur au centre de l'action de prévention n'est pas le conseiller en prévention. Les opérateurs et leur encadrement technique, dans quelque entreprise que ce soit, de n'importe quelle taille, sont au centre de l'action de prévention, aidés, lorsque cela s'avère nécessaire, par les conseillers en prévention. Il est donc préférable de parler de prévention et de gestion des risques par les personnes directement concernées.

L'approche proposée et ces quelques remarques amènent à plusieurs interrogations fondamentales:

- N'est-il pas utopique de compter sur les opérateurs 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 au détriment d'une vision plus ergonomique de la situation de travail?
- Dans ce même cas, ne risque-t-on pas que les conseillers en prévention et experts ne soient jamais appelés car les intervenants aux niveaux 1 et 2 pourraient à ce point ignorer les problèmes qu'ils se jugent à tort capables de les résoudre?
- Enfin, comment assurer la qualité de la démarche et garantir que les problèmes soient bien traités à court et à long terme?

Il est possible de répondre à ces questions en analysant la situation actuelle de la prévention dans les PME. Force est de constater que les préoccupations de santé au travail y sont faibles et que, souvent, peu d'actions sont menées directement par les employeurs et les salariés eux-mêmes. Cependant, il convient également de constater que les méthodes existantes, quand elles sont disponibles, ne sont pas toujours adaptées à la situation particulière des PME et a fortiori des TPE: trop longues, trop spécifiques, orientées vers la quantification, peu ou pas de suggestions de mesures préventives ou encore rédigées dans un style difficilement compréhensible. Il nous semble dès lors trop tôt pour conclure qu'une autogestion des problèmes ne pourrait pas fonctionner au sein des PME et des TPE.

Dans l'état actuel de l'organisation de la santé au travail, le seul contact systématique de l'entreprise avec ces aspects est la visite annuelle du médecin du travail et la visite des lieux de travail qui est effectuée. Faute de disposer d'un outil de dépistage adapté aux secteurs industriels de l'entreprise, cette visite se réalise souvent suivant un protocole standard et stéréotypé et les informations recueillies concernent essentiellement ce qui se voit, s'entend, se sent ou se ressent. Il est incontestable que les résultats de cette visite jouent un rôle essentiel dans l'amélioration des situations de travail. 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 de niveau 1 (dépistage), plus adapté, donnant plus d'informations et assurant un premier relais vers une observation plus détaillée de situations à risque.

En Belgique, plus de 99% des entreprises assujetties à la TVA sont des PME, selon la définition européenne (à savoir, entreprises de moins de 250 personnes) et près de 63% sont des PME de moins de 50 travailleurs⁷. Ces entreprises occupent donc une grande partie de la population active.

Actuellement, le médecin du travail ou les personnes chargées des visites des lieux de travail restent probablement les personnes les mieux placées pour utiliser l'outil proposé, sensibiliser les employeurs et les travailleurs à l'utiliser eux-mêmes et donc à amorcer ainsi le processus d'analyse de risque. Il est donc important que l'outil soit préparé pour pouvoir être utilisé par tous les acteurs concernés et non uniquement par le médecin du travail.

⁷ Selon les chiffres du SPF Economie publiés en décembre 2018

5.4 Les outils de la stratégie SOBANE

Le guide Déparis général – qui correspond au niveau ‘Dépistage’ de la stratégie SOBANE – est décrit dans la brochure de présentation de la stratégie SOBANE et de Déparis. Le guide Déparis a été adapté pour de nombreux secteurs d’activités: secteur tertiaire, soins de santé, supermarchés, garages, enseignement, télétravail, restaurants, crèches, maisons de repos, aide à domicile, nettoyage, industries du bois...

Ces guides sont disponibles sous forme informatique mais aussi sous forme de dossiers afin d’accroître leur visibilité et de faciliter leur utilisation dans les entreprises.

Les outils d’Observation, d’Analyse et d’Expertise développés sont également disponibles sous forme de brochures en ce qui concerne les 15 domaines de risques suivants:

| | |
|---|---------------------------------------|
| 1. Locaux sociaux | 9. Bruit |
| 2. Machines et outils à main | 10. Ambiances thermiques de travail |
| 3. Sécurité (accidents, chutes, glissades...) | 11. Produits chimiques dangereux |
| 4. Risques électriques | 12. Agents biologiques |
| 5. Risques d’incendie ou d’explosion | 13. Vibrations de l’ensemble du corps |
| 6. Travail avec écran | 14. Vibrations mains – bras |
| 7. Troubles musculosquelettiques (TMS) | 15. Aspects psychosociaux |
| 8. Eclairage | |

Ces outils ont pour but d’aider l’entreprise à optimiser le temps et les efforts nécessaires afin de rendre la situation de travail acceptable, quelle que soit la complexité du problème rencontré. Ils contribuent au développement d’un plan dynamique de gestion des risques et d’une culture de concertation dans l’entreprise.

Tous les outils SOBANE sont disponibles en téléchargement:

- sur le site: www.sobane.be
- sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: www.emploi.belgique.be
- sur le site du centre de connaissance belge sur le bien-être au travail: www.beswic.be

5.5 Pour en savoir plus sur SOBANE

Une brochure générale, intitulée «Stratégie SOBANE et Guide de dépistage Déparis», explique en détail cette stratégie et les principes de base sur lesquels elle repose:

1. La primauté va à la prévention et à l'adaptation du travail à l'homme;
2. Les compétences disponibles sont complémentaires, du travailleur au conseiller en prévention et à l'expert;
3. Le travailleur doit être l'acteur principal et non l'objet de la prévention;
4. Tous les problèmes sont liés et l'approche des situations de travail doit être globale;
5. La prévention vise un état optimal de bien-être et de productivité et non pas seulement le respect des lois;
6. La prévention peut commencer dès que les risques sont reconnus: l'évaluation quantitative peut se faire plus tard;
7. Les outils de prévention doivent être développés à l'intention des PME où travaillent plus de 60% des travailleurs mais où peu ou pas de conseillers en prévention sont disponibles en interne.

Pour plus de détails sur la stratégie SOBANE: www.sobane.be

En quelques mots

Des interventions ponctuelles « one shot » réalisées uniquement par des conseillers en prévention internes ou externes sont souvent peu ou pas efficaces. De plus, les conseillers en prévention sont peu nombreux et très peu présents dans les PME.

Une stratégie partant de la connaissance de l'activité de travail permet non seulement d'aboutir rapidement à des solutions effectives en matière de bien-être au travail mais aussi d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise, en commençant par les travailleurs eux-mêmes. Ensuite, pour les risques plus difficiles à prévenir, il convient de faire appel à des personnes formées en santé et sécurité au travail, les conseillers en prévention, qui viennent non pas pour prendre en charge le problème mais pour aider l'entreprise à trouver une solution adéquate.

SOBANE est structurée en 4 niveaux afin de favoriser cette collaboration mais aussi afin de faire intervenir à bon escient la connaissance de l'activité de travail sur le terrain et la connaissance de différentes disciplines en matière de bien-être au travail.

De très nombreuses méthodes SOBANE, déclinées selon les secteurs ou les types d'activités, sont disponibles pour aider les acteurs de terrain à réaliser les différents niveaux de cette stratégie et pour tous les risques possibles.

Le succès de SOBANE depuis 2000 montre qu'il est possible à des personnes, non formées en santé et sécurité au travail, de réfléchir à leurs risques professionnels et à leurs conditions de travail afin de déterminer des premières mesures de prévention.

6 MÉTHODES OIRA D'ANALYSE GLOBALE DES RISQUES POUR LES PETITES ENTREPRISES (TPE ET PME)

La plupart des méthodes d'analyse des risques ont été développées par ou pour les plus grandes entreprises. Elles nécessitent le plus souvent des personnes formées en santé et sécurité au travail ainsi que des moyens et des compétences spécifiques.

Les premières méthodes de la stratégie SOBANE, les guides Déparis, sont également destinées aux plus petites entreprises car ces guides ont été spécifiquement adaptés à leur activité (salon de coiffure, boulangerie, boucherie, garages...).

Néanmoins, pour les très petites entreprises (TPE), moins de 20 travailleurs, ces guides semblent encore un peu trop difficiles à mettre en œuvre la toute première fois. Une analyse des risques globale, en ligne, grâce à un outil informatique, paraît plus facile pour commencer à réfléchir à ce type de problèmes au sein des TPE.

C'est pour cette raison que le SPF Emploi a saisi l'opportunité offerte par l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA) de développer des outils en ligne sectoriels pour ces TPE.

6.1 OiRA, c'est quoi?

OiRA signifie Online interactive Risk Assessment.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) met à disposition des états membres une plateforme, vide au départ, qui permet de créer des outils d'évaluation des risques par secteur, dans toutes les langues et de façon simple et normalisée (<https://oiraproject.eu/>).

Pour la Belgique, le point focal de l'agence est situé au SPF Emploi qui a signé une convention avec EU-OSHA pour développer des OiRA belges. Tout secteur souhaitant développer un OiRA doit le faire en collaboration avec le SPF Emploi et suivre certains critères et principes.

Plus d'info: <https://www.beswic.be/fr/politique-du-bien-etre/analyse-des-risques/methodes-specifiques-aux-petites-entreprises-oira>

L'objectif de EU-OSHA est bien d'augmenter le nombre de TPE qui évaluent et gèrent leurs risques professionnels afin d'y favoriser la prévention des risques professionnels.

6.2 OiRA, quels sont les avantages?

Les principaux avantages des outils OiRA sont:

- une nouvelle génération d'outils d'évaluation des risques: facilité d'accès, simplicité d'utilisation et gratuité pour les utilisateurs finals;
- une diffusion et une accessibilité facilitées grâce à l'internet;
- un contenu évolutif : des mises à jour régulières sont prévues;
- une dimension didactique : navigation intuitive, contenu éducatif, possibilité de travailler à son rythme et d'interrompre son travail grâce à des systèmes de sauvegarde;
- une plateforme permettant d'accéder à d'autres sources d'information;
- la possibilité d'effectuer un suivi de l'utilisation de ces outils.

6.3 OiRA, quels principes pour les outils belges?

Si la structure et la forme des outils OiRA sont similaires dans tous les états membres, en revanche le contenu de chaque outil dépend fortement de la manière dont l'état membre les développe.

Les OiRA belges reposent sur les principes suivants:

- L'outil est développé avec les partenaires sociaux du secteur concerné:
 - ce sont eux qui connaissent le mieux l'activité de travail de leur secteur et donc les risques et les mesures de prévention possibles. Si un secteur possède un organisme spécifique à la prévention des risques professionnels, il est bien entendu invité à collaborer;
 - avec la collaboration des acteurs du secteur, c'est bien le secteur lui-même qui développe son propre outil pour ses propres travailleurs. Cet aspect est important pour l'acceptation de l'outil par les TPE par la suite, qui reçoivent ainsi le message que l'on veut les aider à résoudre leurs problèmes.
- Le contenu aborde autant que possible tous les risques potentiellement présents dans le secteur. Il s'agit donc bien d'une analyse globale de tous les risques:
 - certains états membres ont fait le choix de ne parler que des risques les plus importants, de manière à ne pas avoir un outil trop volumineux;
 - la Belgique a opté pour une approche globale des risques de manière, d'une part, à avoir un outil correspondant aux prescrits législatifs, et d'autre part, afin d'y inclure aussi des risques émergents qui sont présents dans tous les secteurs, à savoir les RPS et les TMS.
- L'outil est rédigé en français et en néerlandais.
- La collaboration des inspecteurs du travail et d'autres experts du SPF Emploi est importante: elle permet non seulement d'avoir l'outil le plus global et le plus complet possible mais aussi le mieux adapté au secteur.
- La diffusion de l'outil aux TPE du secteur est aussi abordée durant le développement de l'outil. Certains secteurs vont même prévoir une courte formation à l'utilisation de l'outil.

- L'évaluation et la mise à jour de l'outil sont également programmées.
- Les rapports automatiques reprenant les résultats de l'OiRA permettent avant tout de discuter des résultats avec les travailleurs de la TPE et ensuite de planifier la mise en œuvre des mesures de prévention.

6.4 OiRA belges, où les trouver?

Tous les outils OiRA sont disponibles gratuitement sur <https://oiraproject.eu/fr/oira-tools>

La recherche de l'outil adéquat peut se faire par pays, par langue ou par secteur.

Si on souhaite enregistrer ses données, revenir sur ses analyses, réaliser l'OiRA en plusieurs fois, il est bien entendu nécessaire de créer un compte. Cela se fait simplement avec une adresse email et un mot de passe.

Il est possible d'utiliser l'outil sans aucun compte mais, dans ce cas, la sauvegarde des analyses n'est pas possible. Cette option est néanmoins utile pour découvrir une première fois l'outil.

Attention, comme mentionné ci-dessus, certains pays ont opté pour des OiRA plus courts, ne se focalisant que sur certains risques. Ce n'est pas le choix qui a été fait en Belgique.

En quelques mots

Dans les petites et moyennes entreprises (PME) et surtout dans les très petites entreprises (TPE), les connaissances en matière de santé et de sécurité sont très souvent absentes. Pour les entreprises de moins de 20 travailleurs, l'employeur lui-même peut remplir la fonction de conseiller en prévention mais le plus souvent sans avoir suivi une formation spécifique en matière de bien-être au travail.

Les méthodes d'analyse des risques et de prévention doivent donc être adaptées à cette situation. C'est un des objectifs des premières méthodes de la stratégie SOBANE (guide Déparis).

Toutefois, avant de faire participer ses travailleurs, l'employeur souhaitera sans doute réfléchir aux problèmes de bien-être au travail dans son entreprise. Un outil gratuit, convivial, informatique, adapté à tous les risques de son secteur, c'est ce que propose le SPF Emploi avec l'outil OiRA. Cet outil est développé grâce au support technique de l'agence européenne EU-OSHA et en collaboration avec les partenaires sociaux ainsi que les experts du secteur et du SPF Emploi.

7 MÉTHODES DE CLASSIFICATION, DE HIÉRARCHISATION

Lorsqu'une analyse des risques est effectuée et qu'elle est faite convenablement, elle débouche sur une série de recommandations, à savoir une liste de mesures qui doivent être prises pour éliminer ou limiter les risques. Se pose alors la question: par quoi commencer? Il est logique que l'on s'attaque d'abord aux plus gros risques. Mais comment identifier ces plus gros risques?

Il existe différentes méthodes pour classer les risques selon leur degré de gravité (méthodes de ranking). La plupart des méthodes sont des méthodes quantitatives et comparatives qui visent à exprimer le risque en chiffres.

Les méthodes de ranking ne sont donc pas des méthodes destinées à détecter des risques, elles sont un moyen pour ceux qui sont chargés du management du risque de mettre au point une stratégie et de fixer des priorités.

7.1 Méthode « Kinney »

Une méthode couramment utilisée est la méthode Kinney, ainsi appelée du nom de son auteur. Il est utile d'insister et de répéter que cette méthode n'est pas une méthode d'analyse des risques mais bien une méthode de hiérarchisation des risques.

Le risque (**R**) est le produit de trois facteurs: la probabilité (**P**), l'exposition (**E**) et la gravité (**G**) des conséquences du risque. Un certain nombre de situations de référence sont déterminées pour chaque facteur: $R = P \times E \times G$

- Pour le facteur probabilité (**P**), il s'agit de classer la probabilité que le risque survienne en ordre croissant selon l'échelle suivante: pratiquement impossible, possible mais très peu probable, inhabituelle mais possible, très possible, attendu.
- Pour l'exposition (**E**), il s'agit également de classer en ordre croissant la fréquence des situations où les travailleurs peuvent être exposés au risque selon l'échelle suivante: très peu fréquente, peu fréquente, inhabituelle, occasionnelle, fréquente, continue. Une valeur peut être donnée à chacune de ces situations et lors de l'examen d'une situation réelle, une de ces valeurs peut être attribuée à cette situation.
- Les conséquences et leur gravité (**G**) d'un accident provoqué par la réalisation d'un certain risque peuvent avoir trait à des dommages occasionnés aux personnes ou à des dommages matériels. On peut ici déterminer un certain nombre de situations de référence. Pour les dommages aux personnes, il peut s'agir d'une catastrophe, d'un accident mortel, d'un accident avec incapacité permanente, d'un accident avec incapacité non permanente... Les conséquences matérielles sont quant à elles exprimées en sommes d'argent.

En multipliant les trois facteurs ($P \times E \times G$), on obtient un chiffre pour le risque (R). Une fois que l'on connaît les « valeurs » des différents risques d'une situation de travail, il est alors possible de les classer et de s'attaquer en premier lieu au plus important. Il va de soi que pour pouvoir appliquer cette méthode, il faut disposer de suffisamment de données sur les risques concernés.

Lorsqu'on a identifié un risque, plusieurs mesures peuvent être prises pour réduire ce risque. La méthode Kinney est aussi utilisée pour comparer l'efficacité des différentes mesures.

Probabilité (P):

- 0,1: pratiquement impossible
- 0,5: possible mais très peu probable
- 3: inhabituelle mais possible
- 6: très possible
- 10: attendu

Exposition (E):

- 0,5: très peu fréquente 1x/an
- 1: peu fréquente quelques x/ an
- 2: inhabituelle 1x/mois
- 3: occasionnelle 1x/semaine
- 6: fréquente 1x/jour
- 10: continue

Gravité (G):

- 0,5 : mineure, premiers soins
- 1: importante : incapacité de travail, dommages peu importants
- 2: sévère, blessures importantes
- 3: très sévère, 1 mort
- 6: désastre, plusieurs morts
- 10: catastrophe, nombreux morts, dommages très importants

Risque ($R = P \times E \times G$)

- 0 à < 20 : risque peu important, sans doute acceptable
- 20 à < 70 : risque possible, attention requise
- 70 à < 200: risque substantiel, action nécessaire
- 200 à < 400: risque élevé, action immédiate
- ≥ 400 : risque très élevé, arrêt du travail

7.2 Indice incendie et explosion de la firme Dow

Une autre méthode qui est beaucoup utilisée dans l'industrie transformatrice est l'indice 'incendie et explosion' de la firme Dow (Dow fire and explosion index). Cette méthode permet d'avoir une idée du risque d'incendie et d'explosion dans une industrie de transformation. Le processus est subdivisé en un certain nombre d'unités pertinentes. Pour chaque unité, un indice est fixé. Il est la somme de nombres qui sont accordés sur la base des caractéristiques des matériaux et des propriétés physiques et chimiques. Plus celles-ci sont dangereuses, plus la valeur accordée est élevée. On tient compte des propriétés des substances présentes dans le processus, de leur quantité, de la nature des réactions chimiques et physiques des substances dans l'unité et des paramètres du processus (température, pression...). L'indice ainsi obtenu est comparé à des valeurs de référence et le processus est alors classé selon son degré de risque. Cette méthode peut être utilisée pour estimer le risque global d'une installation de transformation et pour détecter les éléments d'une installation qui présentent le plus de risques. La méthode est également appropriée pour examiner dans quelle mesure le risque évolue si on modifie les paramètres du processus.

Plus d'info: Dow's Fire & Explosion Index Hazard Classification Guide, Seventh Edition, AIChE, First published: 1 June 1994, ISBN:9780816906239 | Online ISBN:9780470938195 , DOI:10.1002/9780470938195, Copyright © 1994 American Institute of Chemical Engineers

7.3 Méthode du « Chemical Exposure Index »

Une autre méthode, le Chemical Exposure Index (CEI), est utilisée pour classer les risques aigus pour la santé lors du dégagement de substances chimiques. Il s'agit d'une méthode simple qui est basée sur cinq facteurs: la toxicité, la quantité de composants volatiles, le poids moléculaire des substances concernées, la distance par rapport aux personnes exposées et les variables du processus.

Depuis, cette méthode a donné lieu au développement d'autres méthodes: The Risk Analysis Screening Tool (RAST) software and the Chemical Hazard Engineering Fundamentals (CHEF) documentation are made available through the collaborative efforts of the Center for Chemical Process Safety (CCPS) and the European Process Safety Centre (EPSC) using the foundational tools generously donated for global use by The Dow Chemical Company: <https://www.aiche.org/ccps/resources/tools/risk-analysis-screening-tool-rast-and-chemical-hazard-engineering-fundamentals-chef>

7.4 « Preliminary Hazard Analysis »

La Preliminary Hazard Analysis (PHA) est une méthode développée par l'armée américaine. La méthode est axée sur des produits dangereux et certains paramètres d'une installation. Elle est surtout utilisée lors de la conception d'une installation pour se faire rapidement une idée des risques ou pour vérifier l'influence d'une modification du concept sur les risques. La méthode PHA fournit un classement qualitatif des risques.

Plus d'info sur le site de OSHA (Occupational Safety and Health Administration, USA):

- <https://www.oshatrain.org/notes/2bnotes18.html>
- <https://www.osha.gov/Publications/osha3071.pdf>

En quelques mots

Il y a souvent une confusion entre:

- les méthodes d'analyse des risques qui permettent d'identifier les dangers et les risques, les personnes exposées et de déterminer les mesures de prévention;
- et les méthodes permettant d'évaluer le risque, autrement dit de mettre un chiffre sur le risque.

Les méthodes de classification, de hiérarchisation sont donc complémentaires aux méthodes d'analyse des risques afin de pouvoir traiter les risques par ordre de priorité, de planifier la mise en place des mesures de prévention et d'anticiper l'acceptabilité ou non du risque après la mise en place de ces mesures de prévention.

Au-delà des chiffres obtenus, ces méthodes, comme la méthode Kinney, permettent aux non spécialistes d'aborder et de mieux comprendre la notion de risque définie à partir des notions de probabilité, d'exposition et de gravité.

8 MÉTHODES D'ANALYSE DES RISQUES LIÉS PRINCIPALEMENT À LA SÉCURITÉ

La plupart des méthodes d'analyse des risques axées sur la sécurité considèrent le risque comme un événement non désiré ou une défaillance survenant dans le fonctionnement des installations et de leurs équipements techniques. Elles prennent en considération les facteurs (de risque) qui peuvent affecter en termes de dysfonctionnement ou de problème ou encore d'erreur humaine les aspects suivants des systèmes de travail:

1. La fiabilité du système, c'est-à-dire la non-défaillance (F);
2. La maintenabilité, c'est-à-dire l'aptitude à la réparation, la poursuite du fonctionnement du système lors d'activités de maintenance (M);
3. La disponibilité, c'est-à-dire l'aptitude à l'emploi, à la production. C'est le résultat de $F \times M$;
4. La sécurité, c'est-à-dire la non-crédation de dommage à l'homme, à l'environnement, à l'installation, au produit;
5. La capabilité, c'est-à-dire la performance du système en termes de production, de consommation d'énergie et d'inputs.

Dans un certain nombre de cas, ces méthodes donnent l'apparence d'être orientées sur la protection des travailleurs, alors qu'en fait ce sont les aspects de fiabilité, de maintenabilité, de disponibilité et de capabilité du système qui sont visés et qui sont l'objectif premier de la démarche. Il suffit d'examiner les mesures de prévention proposées, elles visent essentiellement à rencontrer les exigences de sécurité et de sûreté des systèmes de travail. Ces méthodes, lorsqu'elles sont utilisées, doivent être complétées par l'étude des conséquences et des effets en terme de dommage(s) que les événements non souhaités peuvent produire sur les travailleurs. Cela implique surtout l'identification de tous les facteurs de risque, l'examen de leur variabilité et l'impact de cette variabilité sur le risque.

Le problème est le suivant: il n'existe pas de méthode universelle et il n'y a pas non plus de solution toute faite pour des problèmes en matière d'analyse des risques. Les méthodes existantes ont chacune leur spécificité. En outre, elles ne sont pas clairement délimitées: il existe des variantes et des combinaisons de méthodes. Il est souvent indiqué d'entamer l'analyse au moyen d'une méthode 'grossière' et, lorsqu'on s'est fait une idée des risques les plus importants, d'appliquer une méthode plus affinée, plus approfondie.

Les paragraphes suivants donnent un aperçu de quelques méthodes utilisées dans le domaine de la sécurité et indiquent dans quelles circonstances il est intéressant de les utiliser.

8.1 Méthodes participatives de la stratégie SOBANE appliquées à la sécurité

Par rapport à la stratégie SOBANE vue ci-dessus, les guides Déparis abordent tous les risques et donc aussi les risques liés à la sécurité. Des méthodes d'Observation et d'Analyse SOBANE concernent plus spécifiquement ces risques: machines et outils à main, sécurité (accidents, chutes, glissades...), risques électriques, risques d'incendie ou d'explosion. Ces méthodes ne sont pas décrites plus en détail ici mais sont disponibles sur le site www.sobane.be.

8.2 Méthodes axées sur les machines

Une première série de méthodes peuvent être appliquées à des installations ou, plus généralement, à des situations de travail où les machines et les outils jouent un rôle important.

8.2.1 Méthode « What if »

La méthode What-if est en fait un brainstorming effectué par un groupe d'experts. On pose des questions sur un certain nombre de situations ou d'événements possibles et on examine ce qui peut se passer si la situation ou l'événement en question devait se produire. Par exemple: que se passe-t-il si l'indication de niveau dans le récipient de production X est fautive? Quelles sont les conséquences si l'alarme Y ne fonctionne pas à temps? Que se passe-t-il si quelqu'un a oublié d'ouvrir le robinet Z? Etc. La méthode What-if présente l'avantage d'être une méthode rapide, qui ne demande pas beaucoup de préparation. Pour arriver à un bon résultat, l'équipe qui effectue le brainstorming doit être composée de façon multidisciplinaire, sinon les questions What-if vont trop dans le même sens et certains aspects importants risquent de ne pas être couverts. L'inconvénient de la méthode est qu'elle n'est pas adaptée aux installations compliquées ou complexes et qu'elle est peu structurée. Une variante de la méthode consiste donc à subdiviser l'installation, à l'examiner en sections et à poser, pour chaque section, une série de questions qui concernent toujours les mêmes aspects. De cette façon, la méthode présente plus de structure.

8.2.2 Méthode « HAZOP »

Une méthode couramment appliquée dans l'industrie de transformation est HAZOP, « Hazard and Operability Study », également appelée l'analyse des perturbations. Par industrie de transformation, il faut entendre les secteurs économiques où l'on transforme à l'échelle industrielle des matières premières en produits finis au moyen d'opérations chimiques, biochimiques ou physiques. Pour les points pertinents dans le processus, on pose un certain nombre de questions en utilisant des mots clés comme: pas, trop, trop bas, trop tard... Les questions concernent les paramètres de la transformation, comme la pression, la température, la concentration, le débit... On examine quelles anomalies peuvent se produire par rapport au fonctionnement normal. Par exemple: que se passe-t-il si la température du récipient X1 devient trop élevée? Quelles sont les conséquences si le récipient X2 reçoit trop peu de

produit? Si le débit dans la conduite X3 est trop faible, quelles sont les conséquences dans le mélangeur Y2? ...

Cette méthode présente l'avantage de détecter, outre des situations dangereuses, des situations qui peuvent être importantes du point de vue économique: par exemple, si la température s'élève trop dans le récipient X, la situation n'est pas immédiatement dangereuse, mais le produit fini sera d'une qualité inacceptable.

L'étude HAZOP est une méthode très structurée. Pour effectuer une HAZOP de façon réussie, il faut connaître l'installation à fond. L'équipe qui effectue l'HAZOP doit être composée d'experts.

Plus d'info:

- [British Standards Institution: BS EN 61882:2016, Hazard and operability studies \(HAZOP studies\). Application guide](#)
- [Wikipedia: Hazard and operability study](#)

8.2.3 Méthode « FMEA »

La « Failure Mode and Effect Analysis » (F.M.E.A.) est une méthode appropriée pour une installation de transformation ou pour des installations commandées automatiquement.

Les installations sont subdivisées en un certain nombre de sections inscrites dans une colonne. On y inscrit, pour chaque section, la façon dont certains éléments importants peuvent tomber en panne, c'est-à-dire ne pas pouvoir effectuer leur mission.

Cette méthode est moins appropriée lorsque les erreurs d'un opérateur jouent un rôle important ainsi que pour la détection de combinaison de pannes. Lorsqu'un mode d'échec est constaté, on peut déterminer quelles en seront les conséquences. On peut ensuite essayer de donner, dans une colonne suivante, la cause de l'échec et la probabilité que ce mode d'échec apparaisse. Dans une dernière colonne, on peut faire des recommandations pour améliorer la sécurité.

La méthode F.M.E.A. est moins structurée que l'HAZOP mais peut être appliquée dans de plus nombreux cas. L'équipe qui utilise cette méthode doit être composée d'experts.

Plus d'info:

- [American Society for Quality \(ASQ\)](#)
- [Wikipedia: Failure mode and effects analysis](#)

8.2.4 Méthode « Ishikawa »

L'Ishikawa ou la méthode de l'arête de poisson peut être décrite comme une méthode visant à ordonner des suggestions émises lors d'un brainstorming. Elle est effectuée risque par risque. La première étape consiste en une formulation du risque. On détermine ensuite quels facteurs sont associés au risque et pour chaque facteur, on recherche la façon dont il peut influencer directement ou indirectement le risque. Les facteurs peuvent être d'ordre matériel (par exemple, matériaux, appareil de sécurité, appareil de commande...) ou d'ordre organisationnel (par exemple, instructions,

formations, procédures...). Cette méthode peut être utilisée comme méthode initiale: les facteurs qui apparaissent alors comme importants peuvent ensuite être approfondis par des spécialistes.

Plus d'info: [wikipedia](#), [Diagramme de causes et effets](#)

8.2.5 Safety audit

Un Safety audit est un contrôle du management sur le plan de la sécurité. Un audit est effectué par un ou plusieurs experts (auditeurs) qui, le plus souvent, suivent une liste de questions prioritaires. L'audit peut concerner certains aspects partiels et peut être effectué à chaque stade de la vie d'une installation. Plusieurs systèmes ont été mis au point, par exemple le International Safety Rating System (ISRS).

8.2.6 NBN EN ISO 14121-1: 2007 (ancienne norme EN 1050)

Cette norme européenne donne les principes d'une évaluation des risques systématique et cohérente lors de la conception et de l'utilisation de machines. La norme donne des exemples de dangers liés aux machines. Pour une analyse des risques détaillée, la norme se réfère aux méthodes susmentionnées telles que HAZOP, FMEA, What-if...

Plus d'info: Bureau de Normalisation (NBN): www.nbn.be

8.3 Méthodes axées sur le rôle des travailleurs

Une deuxième série de méthodes concernent les méthodes appliquées dans des situations de travail où des risques peuvent apparaître du fait d'erreurs lors d'interventions humaines.

8.3.1 Méthode de l'analyse des tâches

L'analyse des tâches vise des opérateurs ou un groupe de personnes devant effectuer une tâche déterminée. Cette tâche est subdivisée en sous-tâches. Par exemple: la tâche consiste à commander une installation pour fabriquer un certain produit; les sous-tâches sont: la mise en route de l'installation, la surveillance, l'entretien, l'arrêt en toute sécurité de l'installation et la notification des anomalies. Chaque sous-tâche est ensuite subdivisée en étapes élémentaires. Par exemple, la mise en route comprend les étapes suivantes: mettre le commutateur X1 en position A, contrôler le niveau du récipient X2, mettre le commutateur X1 en position B, mettre le commutateur X2 en position C... Lorsque la tâche est ainsi divisée en étapes, on peut examiner quels risques peuvent survenir lors des différentes étapes ainsi que ce qui peut être fait pour les éliminer ou les réduire. Il va de soi qu'on appliquera ici la hiérarchie de la prévention: on examinera en premier lieu si le risque ne peut pas être éliminé par des mesures matérielles. Si cela s'avère impossible, d'autres mesures doivent être proposées: par exemple, faire fonctionner une alarme, de sorte que l'opérateur puisse intervenir de façon corrective. L'analyse des tâches peut être effectuée par une personne expérimentée qui observe l'opérateur et prend note des actes dangereux éventuels.

L'analyse des tâches peut être appliquée sous la forme d'un entretien ou d'une discussion entre les différents opérateurs où, durant cet échange, on essaye de détecter les dangers éventuels au moyen d'un brainstorming.

Alors que la série précédente de méthodes avait pour objectif de détecter les déficiences technologiques, l'analyse des tâches permet de s'intéresser aussi aux aspects ergonomiques et psychosociaux du travail. La méthode peut être utilisée lors de la conception d'une installation ou pour une installation existante. On peut y recourir pour établir des procédures de travail mais aussi pour donner à un opérateur déjà expérimenté un rappel des procédures.

Cette méthode présente l'inconvénient de dépister difficilement les incidents exceptionnels. Elle est également moins appropriée pour détecter les dangers qui surviennent du fait de la combinaison de tâches partielles effectuées à différents postes de travail. Il est parfois aussi complexe de déterminer jusqu'où il faut aller dans les instructions.

Lors de la rédaction des instructions, il importe de tenir compte des capacités de l'opérateur à résoudre certains problèmes. Si des incidents se produisent, l'opérateur doit poser certains actes, mais à partir d'un certain moment, les incidents peuvent uniquement être maîtrisés par un cadre. Il n'est pas toujours évident de déterminer ce moment. L'analyse des tâches est généralement combinée avec une autre méthode.

8.3.2 Méthode « Human reliability analysis »

La Human reliability analysis (HRA) est une évaluation systématique des facteurs qui influencent les prestations des opérateurs, du personnel d'entretien, des cadres... La HRA identifie des situations entraînant des erreurs et/ou des accidents. Elle peut également être utilisée pour détecter les causes d'erreurs humaines. Elle va de ce fait plus loin que l'analyse des tâches et est dès lors plus appropriée pour évaluer des cas exceptionnels. La HRA est généralement utilisée en combinaison avec d'autres méthodes, comme par exemple la méthode Ishikawa.

Plus d'info: [wikipedia – Human reliability](#)

8.4 Méthodes combinant l'interaction travailleurs-machines: la liste de contrôle

Une des méthodes les plus utilisées pour détecter les risques consiste à utiliser une liste de contrôle. Une liste de contrôle peut se définir comme un recueil de points importants qui doivent être examinés les uns après les autres et pour lesquels on se demande à chaque fois quels sont les dangers. La liste de contrôle n'est pas une méthode en soi mais un instrument, un aide-mémoire. Pour arriver à un résultat, il faut que les remarques émises en parcourant la liste soient judicieuses. Il va de soi qu'une liste de contrôle n'aura de la valeur que si elle est établie par une personne qui connaît en profondeur l'appareil, l'installation ou la situation de travail à laquelle la liste se rapporte et si elle en a l'expérience.

Bien qu'il ne soit pas nécessaire pour établir une liste de contrôle d'avoir une expérience ou une connaissance préalable en matière d'établissement de listes de contrôle, ce qui est par exemple le cas pour appliquer une HAZOP, on peut recourir à la méthode What-if lors de la rédaction d'une liste de contrôle. En combinant ces deux méthodes, on obtient une plus grande fiabilité: comme déjà mentionné, la valeur d'une liste de contrôle dépend de l'expérience et de la connaissance des auteurs de la liste, la méthode What-if y ajoute l'expérience spécifique de l'analyste des risques. Lors de l'établissement des listes de contrôle, il faut examiner en premier lieu si des dispositions réglementaires concernent l'appareil, l'installation ou la situation en question. Des dispositions réglementaires sont des règles qu'il faut légalement respecter. Il est ensuite nécessaire d'examiner s'il y a des normes ou des codes de bonne pratique ou d'exercice de l'art. Ce sont des conventions entre constructeurs, gens de métier, utilisateurs... qui n'ont pas un caractère obligatoire mais dont on admet que celui qui les suit travaille d'une manière sûre. Tant les dispositions réglementaires que les normes et codes de bonnes pratiques ont un champ d'application spécifique. Lors de la rédaction de la liste de contrôle, il faut examiner soigneusement si l'appareil ou l'installation en question relève de ce champ d'application.

En dernière instance, celui qui établit une liste de contrôle doit recourir à des données provenant de la littérature mais il doit aussi apporter sa connaissance et son expérience de l'installation ou de l'appareil concerné.

Il existe déjà beaucoup de listes de contrôle établies par des associations professionnelles qui s'occupent de la sécurité et de la santé au travail. Par rapport aux autres méthodes, les listes de contrôle présentent l'avantage de pouvoir être adaptées facilement aux circonstances locales ou de pouvoir être étendues à des domaines autres que la sécurité et la santé, auxquels il faut prêter attention selon la loi sur le bien-être: ergonomie, aspects psychosociaux. Une liste de contrôle peut être rédigée pour certains risques, par exemple une liste de contrôle pour détecter le risque d'incendie, pour identifier des problèmes de santé (lombalgies...), pour détecter le fonctionnement déficient d'une administration... Ceci fait de la liste de contrôle un instrument très utile pour effectuer une analyse des risques de façon multidisciplinaire.

Soulignons encore l'importance de prendre le code de bonne pratique ou d'exercice de l'art comme base pour l'établissement d'une liste de contrôle. Si, dans un domaine déterminé, il n'y a pas encore de code de bonne pratique, les gens de métier qui exercent des activités dans ce domaine ont tout intérêt à rédiger un tel code. Un code de bonne pratique rédigé par des gens du métier présente divers avantages: ceux qui prennent leur métier moins au sérieux finiront par être éliminés, s'ils ne travaillent pas selon les principes du code de bonne pratique. Toute personne voulant être active dans le domaine concerné sait au préalable ce que l'on attend d'elle. En outre, un code rédigé par une association professionnelle sera plus facilement accepté.

Lorsqu'une liste de contrôle est rédigée, elle doit être confrontée aux situations de travail réelles. Grâce aux remarques des travailleurs, cette liste pourra encore être améliorée. L'inconvénient de la liste de contrôle est qu'elle peut donner un faux sentiment de sécurité, lorsqu'elle est mal utilisée. C'est pourquoi il est préférable qu'après avoir passé en revue une liste de contrôle, il reste des thèmes à examiner au moyen d'une autre méthode plutôt que de conclure trop hâtivement que tout est OK.

8.5 Méthodes utilisées après un accident ou pour un scénario d'accident

Les méthodes suivantes consistent à examiner quelles pourraient être ou quelles étaient les causes d'un accident.

8.5.1 Arbre des causes

L'arbre des causes est une méthode déductive. On part d'un accident ou d'un événement majeur et on examine quelles peuvent être les causes de cet événement majeur. Il s'agit d'une méthode graphique par laquelle on examine les causes organisationnelles, matérielles et humaines. Par exemple: quand un réservoir contient une substance dangereuse, il faut absolument éviter qu'il y ait une fuite. Une fuite pourrait être provoquée notamment par l'impact d'un projectile, la corrosion, une fissure due à une surpression. Chacune de ces causes est examinée jusqu'à ce que l'on arrive à une série de modes d'échec de base pouvant provoquer l'événement majeur. Cette méthode permet aussi de détecter des combinaisons d'événements pouvant engendrer un accident. Pour pouvoir appliquer cette méthode à une installation, il faut connaître cette dernière dans tous les détails. L'arbre des causes sera la plupart du temps utilisé pour des risques qui sont détectés au moyen d'une autre méthode et qui ont été reconnus comme étant importants.

Lors de l'établissement d'un arbre d'événements, on procède inversement: il s'agit d'une méthode inductive. Lors d'un événement initial, on détermine quelles sont les réactions d'un opérateur ou d'un dispositif de sécurité et quels autres événements peuvent en découler qui entraîneront finalement un accident.

8.5.2 Analyse « MORT »

L'analyse MORT (Management Oversight and Risk Tree) est une méthode qui a été développée aux Etats-Unis. En fait, MORT est un arbre de fautes élaboré anticipativement. Tous les éléments, 1.500 au total au niveau technique et au niveau du management, qui sont importants pour l'organisation de la sécurité dans une entreprise, sont classés dans un diagramme logique avec structure arborescente. Pour parcourir le diagramme, on utilise un livret d'instruction qui comprend une liste de questions auxquelles il faut répondre pour chaque élément. La méthode MORT peut être utilisée pour examiner, après un accident, ce qui n'a pas fonctionné ou pour évaluer l'organisation de la santé et de la sécurité dans une entreprise. La méthode ne peut pas être utilisée lorsque rien n'a encore été fait dans l'entreprise dans le domaine de la sécurité et de la santé. Elle peut être utilisée dans n'importe quel type d'entreprise et pour n'importe quel accident.

La méthode MORT part de l'hypothèse qu'un accident est imputable à une protection insuffisante d'un flux d'énergie. Avant de pouvoir appliquer la méthode, il faut recueillir toutes les données nécessaires sur l'organisation de la sécurité et sur l'accident.

MORT est une méthode très puissante mais elle est complexe et ne peut être appliquée avec succès que par des personnes ayant l'expérience de la méthode. MORT recherche les manquements dans le management qui ont entraîné ou qui pourraient entraîner un accident. Pour arriver à des résultats objectifs, il est préférable que l'analyse MORT ne soit pas effectuée par des personnes de l'entreprise mais bien par des externes.

Plus d'info: [International Crisis Management Association \(ICMA, UK\)](#)

En quelques mots

Il existe une multitude de méthodes axées sur la sécurité.

Il est important de distinguer les méthodes qui permettent d'identifier les risques avant qu'ils ne surviennent et les méthodes d'analyse des accidents de travail qui sont survenus. La méthode la plus connue et la plus utilisée est la méthode de l'arbre des causes.

Ces méthodes axées sur la sécurité considèrent le risque comme un événement non désiré ou une défaillance survenant dans le fonctionnement des installations et de leurs équipements techniques. Ces méthodes donnent l'apparence d'être orientées sur la protection des travailleurs, alors qu'en fait ce sont les aspects de fiabilité, de maintenabilité, de disponibilité et de capabilité du système qui sont visés et qui constituent l'objectif premier de la démarche.

Qu'elles soient axées sur les machines ou sur le rôle des travailleurs ou sur l'interaction des deux, ces méthodes ont été développées et sont utilisées dans de grandes entreprises et pour des processus industriels.

A ces méthodes, on peut bien entendu aussi ajouter toutes les méthodes de la stratégie SOBANE en partant des méthodes globales (guides Déparis) pour aller vers celles plus axées sur la sécurité (incendie, électricité, produits chimiques dangereux, machines...).

Pour les plus petites entreprises (PME et TPE), les méthodes de la stratégie SOBANE et les outils OiRA sont plus adaptés.

9 MÉTHODES D'ANALYSE SPÉCIFIQUES AUX RISQUES CHIMIQUES

De nombreuses méthodes d'analyse et d'évaluation des risques chimiques existent. Elles sont souvent élaborées par des instances publiques des pays ou par des agences soutenues par l'Union européenne.

Certaines de ces méthodes permettent de quantifier le risque chimique en évaluant l'exposition. D'autres méthodes sont davantage axées sur la prise de mesures afin de maîtriser les risques, ou ont pour objectif de classer les risques en fonction de leur gravité.

Il est impossible de dresser un aperçu complet et actualisé de l'ensemble des méthodes existantes, d'autant plus que de nouvelles méthodes sont sans cesse élaborées et que les méthodes existantes peuvent être adaptées. En outre, les méthodes d'analyse et d'évaluation évoluent souvent en e-tools, aux numéros de versions changeants.

Notre seul but est de fournir un aperçu des méthodes souvent utilisées en Belgique et en Europe.

9.1 Méthodes participatives de la stratégie SOBANE appliquées aux risques chimiques

Par rapport à la stratégie SOBANE vue précédemment, les guides Déparis abordent tous les risques et donc aussi les risques chimiques. Les méthodes d'Observation et d'Analyse SOBANE concernent spécifiquement les risques liés aux produits chimiques dangereux et aux agents biologiques. Ces méthodes ne sont pas décrites plus en détail ici et sont disponibles sur le site www.sobane.be.

9.2 Norme NBN EN 689: Exposition sur les lieux de travail

« Exposition sur les lieux de travail – Mesurage de l'exposition par inhalation d'agents chimiques – Stratégie pour vérifier la conformité à des valeurs limites d'exposition professionnelle ».

La norme NBN EN 689:2018 présente une stratégie pour l'évaluation de l'exposition aux agents chimiques par comparaison avec les valeurs limites. Elle décrit, en ce qui concerne les expositions via l'inhalation, comment les données nécessaires concernant les agents chimiques utilisés, les conditions sur le lieu de travail et les travailleurs exposés doivent être cartographiées de manière structurée et validée afin que des mesurages représentatifs puissent être réalisés aux fins de comparaison avec les valeurs limites.

Cette stratégie comprend les étapes suivantes:

- Réalisation d'une évaluation initiale

Avant de procéder à d'éventuels mesurages d'exposition, une évaluation initiale est réalisée. Cette évaluation initiale se subdivise en trois éléments:

- identification des agents chimiques et collecte d'autres informations nécessaires;
- cartographie des facteurs liés au lieu de travail;
- évaluation de l'exposition par comparaison avec les valeurs limites.

Le but de l'évaluation initiale est de pouvoir décider si des mesurages sont nécessaires, et de composer les groupes représentatifs de travailleurs pour lesquels ces mesurages doivent être réalisés.

- Établissement d'un plan de mesurage et d'une stratégie de mesurage et réalisation des mesurages
Le plan de mesurage et la stratégie de mesurage ont pour but d'obtenir des mesurages représentatifs aux fins de comparaison avec les valeurs limites.
- Réévaluation périodique de l'analyse des risques
La réévaluation périodique des risques a pour objectif de pouvoir maîtriser également à long terme l'exposition des travailleurs aux agents chimiques.

Plus d'info: Bureau de Normalisation (NBN): www.nbn.be

9.3 Modèles Control banding

Modèles qui traduisent directement une estimation d'exposition en un ensemble souhaité de mesures.

- Coshh Essentials conçu par Health and Safety Executive au Royaume-Uni
<http://www.hse.gov.uk/coshh/essentials/index.htm>
- EMKG-expo-tool (v2.0) conçu par la Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) en Allemagne
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/Poster/EMKG-Expo-Tool.html>
- Verbetercheck Lasrook du ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi (Nederlandse Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)
<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/lasrook/handige-tools-en-documenten>

9.4 Modèles arithmétiques

Modèles scientifiques pouvant être utilisés pour calculer l'exposition aux agents chimiques.

- Modèles IHMOD de l'AIHA (American Industrial Hygiene Association)
<https://www.aiha.org/get-involved/VolunteerGroups/Pages/Exposure-Assessment-Strategies-Committee.aspx>
- Modèle allemand de calcul des émissions des moteurs diesels DME tool conçu par le BGIA (Berufsgenossenschaftliches Institut für Arbeitssicherheit)
<https://www.dguv.de/ifa/index.jsp>

9.5 Modèles Exposure banding

Modèles fournissant une estimation de l'exposition lors de l'exécution d'une tâche donnée.

- EASE du Health and Safety Executive, Royaume-Uni
<http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr136.htm>
- Ecetoc tra worker tool élaboré par le Centre d'écologie et de toxicologie de l'industrie chimique européenne
<http://www.ecetoc.org/tools/targeted-risk-assessment-tra/>

9.6 Algorithmes sur la base de données de mesure

- Stoffenmanager élaboré par TNO et Arbo Unie, Pays-Bas
<https://stoffenmanager.nl>
- Advanced Reach Tool conçu par TNO, Pays-Bas
<https://www.advancedreachtool.com>

9.7 Modèles destinés à l'estimation de l'exposition cutanée

- EASE – module cutané du Health and Safety Executive, Royaume-Uni
<http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr136.htm>
- ECETOC TRA – module cutané conçu en 2002-2003 par le Centre d'écologie et de toxicologie de l'industrie chimique européenne (ECETOC) pour le compte du CEFIC
<http://www.ecetoc.org/tools/targeted-risk-assessment-tra/>

- RiskOfDerm a été mis au point en collaboration notamment avec le Health and Safety Laboratory (Royaume-Uni)
- IH Skin Perm a été mis au point par l'INRS — Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, France
<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil47>

9.8 Outils génériques

Méthodes générales destinées à inventorier et à évaluer les risques chimiques.

- Seirich, mis au point par l'INRS en France
<http://www.seirich.fr/seirich-web/index.xhtml>
- REGETOX a été élaboré par l'Université de Liège avec l'appui des Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles (aujourd'hui SPP Politique scientifique)
<http://www.regetox.med.ulg.ac.be>
- TOXTRAINER est une méthode de formation (train the trainer, au moyen de l'analyse des risques participative) mise au point par les universités de Liège, d'Anvers et de Gand avec l'appui du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et du Fonds social européen. <https://emploi.belgique.be/fr/projets-de-recherche/2008-toxtrainer>
- Clarice, mis au point par l'INRS en France
Version en français:
<https://drive.google.com/file/d/0B6sCF78Ze9IRTUZhX1dEQIFIRjg/view>
Version en néerlandais
<https://docs.google.com/file/d/0B6sCF78Ze9IRS0VVNE9McU1DNWc>

En quelques mots

De très nombreuses méthodes d'analyse des risques chimiques existent, qu'elles soient nationales ou internationales. Même si quelques-unes s'adressent à des personnes non formées aux risques chimiques, la plupart d'entre elles demandent une certaine connaissance et expertise de ces risques et pour certaines des appareils de mesurage très spécifiques.

Il est donc primordial, comme pour toute méthode d'analyse des risques, de bien choisir la méthode en fonction de l'objectif souhaité : identifier les substances utilisées, identifier des mesures de prévention et de protection sur la base de professions ou d'activités analogues, estimer ou mesurer l'exposition à ces substances, évaluer le risque, classer ces substances selon leur risque...

10 MÉTHODES D'ANALYSE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Les risques psychosociaux liés au travail recouvrent des risques professionnels qui portent aussi bien atteinte à la santé mentale que physique des travailleurs(euses) et qui ont un impact sur le bon fonctionnement et les performances des entreprises ainsi que sur la sécurité.

Les risques psychosociaux au travail sont définis à l'article 32/1 de la Loi BET comme « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquels l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger ».

Stress, harcèlement moral, burnout, conflits, suicide, abus d'alcool et de drogues sont les manifestations les plus connues de ces risques psychosociaux. Les conséquences de ces risques ont un coût important pour les travailleurs (santé physique et mentale), pour l'entreprise et la collectivité en générale.

Le guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail donne les principes de prévention et décrit de façon détaillée les étapes à suivre pour mettre en place une véritable politique de prévention: <https://emploi.belgique.be/fr/publications/guide-pour-la-prevention-des-risques-psychosociaux-au-travail>

L'étape 2 de ce guide concerne l'analyse des risques et en définit les objectifs:

- analyser le travail réellement accompli en parlant avec les travailleurs;
- inventorier les causes de RPS dans les unités de travail;
- analyser les situations de travail et objectiver les facteurs de risque;
- analyser les conditions d'exposition des travailleurs à ces facteurs de risques;
- identifier les caractéristiques des populations les plus exposées (âge, sexe, fonction, service de rattachement, ancienneté, etc.) et les situations de travail à risque;
- identifier les leviers d'action les plus pertinents au regard des potentialités économiques et sociales de l'entreprise et mettre en place des modes de prévention adaptés à l'entreprise.

L'analyse des risques spécifique aux RPS doit donc porter sur les 5 grandes catégories suivantes (5T):

- l'organisation du travail: notamment la structure d'organisation (horizontale-verticale), la manière dont sont réparties les tâches, les procédures de travail, les outils de gestion, le style de management, les politiques générales menées dans l'entreprise...;
- le contenu du travail: la tâche du travailleur en tant que telle: la complexité et la variation des tâches, les exigences émotionnelles (relation au public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions...), la charge mentale, la charge physique, la clarté des tâches...;
- les conditions de travail: les modalités d'exécution de la relation de travail: les types de contrat et d'horaires (le travail de nuit, le travail posté, les horaires atypiques...), les possibilités d'apprentissage, la gestion des carrières, les procédures d'évaluation...;

- les conditions de vie au travail: l'environnement physique dans lequel le travail est effectué, c'est-à-dire l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, le bruit, l'éclairage, les substances utilisées, les positions de travail;
- les relations interpersonnelles au travail: cela regroupe les relations internes (entre travailleurs, avec le chef direct, la ligne hiérarchique...), mais également les relations avec les tiers, les possibilités de contact, la communication, la qualité des relations (coopération, intégration...), etc.

Selon les caractéristiques de l'entreprise (taille, nombre d'établissements, secteur d'activité, etc.), différentes méthodologies pourront être utilisées pour réaliser cette analyse des risques:

- analyse des indicateurs d'alerte en matière de RPS;
- enquête par questionnaires sur les conditions et/ou l'organisation du travail;
- observation des situations de travail et des interactions entre les travailleurs et leur environnement;
- entretiens collectifs et/ou individuels avec les travailleurs;
- animation de réunions avec des travailleurs représentatifs;
- ...

Il existe deux grandes catégories d'outils: les questionnaires et les méthodes participatives (réunions avec des travailleurs représentatifs, entretiens, observation des situations de travail).

Chaque catégorie a ses avantages et ses inconvénients. Une combinaison des deux est également possible et est d'ailleurs vivement recommandée. Les deux approches sont en effet complémentaires: au-delà de l'outil lui-même et de ses résultats, l'approche quantitative peut permettre de mobiliser concrètement l'ensemble des acteurs de l'entreprise autour d'un projet, de créer un groupe d'accompagnement, de se mettre d'accord sur ce qu'on entend par RPS au sein de l'entreprise même, etc. En bref, l'approche quantitative peut permettre d'initier un dialogue social sur cette problématique. Le recours à une méthode quantitative va dépendre du contexte, du niveau de sensibilisation et de connaissance des RPS au sein de l'entreprise. Par exemple, dans une très petite entreprise, les problèmes sont généralement connus, une approche quantitative sera donc moins nécessaire et la recherche de solutions par une approche qualitative pourra directement débiter.

Voici un tableau synthétique des avantages des approches quantitatives et qualitatives en matière d'analyse des RPS:

| | |
|---|---|
| Approche quantitative (pour se poser les bonnes questions et obtenir des données chiffrées) | Approche qualitative (pour déterminer concrètement les solutions) |
| Langage des chiffres valorisé en entreprise | Connaissance du terrain (participatif) |
| Ensemble des travailleurs interrogés | Participation d'une partie des travailleurs |
| Comparaisons avec d'autres structures | Résultats plus fins, plus concrets |
| Définition des groupes à risque | Solutions ont plus de chance d'aboutir |
| Facilement reproductible dans le temps | Sensibilisation des participants |

Le site beswic du SPF Emploi reprend différents outils et méthodes pour aider à prendre en charge et à analyser les risque psychosociaux: <https://www.beswic.be/fr/themes/risques-psychosociaux-rps>.

Tous ces outils et méthodes doivent permettre de rédiger un rapport avec la description:

- des dangers détectés dans la situation de travail spécifiques et leurs causes, en les situant au niveau des 5T;
- des éléments qui ont une influence positive (ressources) et négative sur la situation à risques;
- des conséquences;
- des démarches entreprises antérieurement pour éliminer le danger et limiter les dommages;
- ...

L'analyse des risques doit être suivie de propositions de mesures de prévention concrètes. Les mesures proposées doivent avoir un lien cohérent avec les risques identifiés et être en priorité de nature primaire et collective.

Suggestions de présentations des mesures de prévention:

- En fonction du lien avec les dangers et les risques identifiés (5T);
- En fonction du type de prévention: primaire (éliminer le danger), secondaire (éviter le dommage), tertiaire (limiter le dommage);
- En fonction des niveaux: l'organisation dans son ensemble, les postes de travail/les fonctions, l'individu.

Si le risque met en cause le fonctionnement d'une personne en particulier (par exemple, style de management d'un membre de la ligne hiérarchique), il faut éviter le règlement de compte individuel axé uniquement sur la personnalité. Les mesures de prévention doivent clairement être en lien avec les 5T.

10.1 Indicateur d'alerte de risques psychosociaux au travail (SPF Emploi, 2020)

L'indicateur d'alerte des risques psychosociaux est un instrument qui peut être utilisé pour détecter la présence de risques psychosociaux dans l'entreprise et évaluer leur importance (feu vert: problèmes mineurs; feu orange: signal d'alerte; feu rouge: alarme).

Cet outil de prédiagnostic a pour objectif d'alerter l'employeur sur la présence de risques psychosociaux au sein de son entreprise afin qu'il puisse au plus tôt mettre en œuvre une réelle politique de gestion des risques psychosociaux.

Il permet à l'entreprise de se situer dans ce domaine et ne remplace en aucun cas l'analyse des risques qui est une obligation légale à laquelle doit se soumettre toutes les entreprises en Belgique.

Il se présente sous la forme d'un tableau de bord, composé d'un certain nombre d'indicateurs, à remplir par un petit groupe de personnes représentatives de l'entreprise.

L'outil est disponible sur le site du SPF Emploi:

<https://www.beswic.be/fr/outils/risques-psychosociaux-pre-diagnostic-outils>

10.2 Méthodes participatives de la stratégie SOBANE appliquées aux RPS

Par rapport à la stratégie SOBANE présentée précédemment, les guides Déparis abordent tous les risques et donc aussi les risques psychosociaux. La méthode d'observation SOBANE concerne spécifiquement les aspects psychosociaux. Ces méthodes ne sont pas décrites plus en détail ici mais sont disponibles sur le site www.sobane.be.

10.3 Recommandations pour le lancement d'une enquête par questionnaire

De très nombreux questionnaires ont été développés par des chercheurs et par des services externes de prévention et de protection. Voici quelques recommandations pour leur utilisation:

- Le questionnaire doit être adapté à votre entreprise afin de favoriser une forte participation des travailleurs;
- L'approche doit être centrée sur les conditions et/ou l'organisation de travail afin de déterminer les principaux leviers d'action pour agir en terme de prévention primaire collective;
- L'anonymat et la confidentialité des données doivent être garantis. A ce titre, la réalisation de l'enquête par un expert externe est souvent recommandée;
- Le questionnaire est un outil d'analyse permettant d'objectiver les principaux facteurs de risque. Pour réaliser un diagnostic complet et ainsi élaborer un plan de prévention, il devra nécessairement être complété par une approche qualitative via des observations des situations de travail, des entretiens individuels et/ou collectifs (supra).

En quelques mots

Les risques psychosociaux sont définis dans la législation du bien-être au travail. Cette définition est tout à fait analogue à celle d'un risque classique. L'objectif est bien que ces risques soient pris en compte dans les entreprises comme tout autre risque.

Le SPF Emploi met à disposition de nombreux outils : guide pour la prévention des RPS, vidéos de sensibilisation, brochures, site web, méthodes...

Même si cela est important pour tous les risques, le choix de la méthode est particulièrement crucial en ce qui concerne les RPS. La grande majorité des entreprises qui commencent à s'occuper des RPS le font avec des méthodes quantitatives demandées à des externes qui, le plus souvent, ne font que confirmer ce que les entreprises savaient déjà alors que la demande de l'entreprise sous-entendait implicitement des solutions. Des méthodes qualitatives sont nécessaires pour déterminer les mesures de prévention. Les deux approches, quantitative et qualitative, sont donc complémentaires.

L'origine multifactorielle des RPS doit être prise en compte lors de l'analyse de risques. Le classement en 5 grandes catégories (5T) facilite la prise en compte de l'ensemble de ces facteurs de risque dans l'analyse.

Tout est donc disponible en accès libre pour aider les entreprises à faire face à leurs problèmes liés aux RPS qui, avec les TMS, sont responsables de 70 à 80 % de l'absentéisme dans les entreprises.

Plus encore que pour d'autres risques, la sensibilisation à ces risques émergents que sont les RPS est primordiale.

11 MÉTHODES D'ANALYSE DES RISQUES LIÉES AUX CONTRAINTES PHYSIQUES, LES TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES (TMS)

Il existe une confusion entre l'ergonomie et les troubles musculosquelettiques. Cette confusion vient tout d'abord de la législation qui reprend l'ergonomie dans la définition du bien-être au travail et dans le livre VIII du code du bien-être appelé « Contraintes ergonomiques ». Elle vient aussi du terrain, des acteurs de l'entreprise qui connaissent peu ou pas la discipline de l'ergonomie. Lorsqu'une entreprise demande une analyse des risques « dits ergonomiques », elle pense essentiellement à la prévention des TMS. Avant de parler de méthodes, il est donc important de d'abord clarifier la différence entre les deux car la demande de l'entreprise, le plus souvent à son service externe de prévention et protection (SEPP), peut être mal ou pas assez comprise par le conseiller en prévention ergonomique du SEPP.

11.1 Ergonomie

Formé des racines grecques ergon (ergon: travail) et nomoz (nomos: règles), le terme signifie littéralement « les règles appliquées au travail » ou « ce qu'il convient de faire au travail ». Au sens plus large, il s'agit de « la science qui étudie les relations entre l'homme et son environnement et qui s'efforce de les améliorer ». Cette discipline scientifique axée sur les systèmes ne se limite pas au domaine du travail et touche tous les aspects des activités humaines, y compris les activités de la vie privée.

L'objectif de cette discipline est d'adapter le travail aux capacités/limites physiques et psychologiques de l'être humain. Le credo est donc le suivant: tenir compte de ce que l'homme est capable de faire et de ce qu'il n'est pas capable de faire.

En s'inspirant des plus récentes évolutions de cette discipline scientifique, l'International Ergonomics Association (IEA) a publié une définition de l'ergonomie: « L'ergonomie est la discipline scientifique qui vise la compréhension fondamentale des interactions entre les êtres humains et les autres composantes d'un système, et la profession qui applique les principes théoriques, les données et les méthodes en vue d'optimiser le bien-être des personnes et la performance globale des systèmes ».

Le système comprend l'interaction entre l'être humain et son travail. Le travail se caractérise, quant à lui, par ses différentes composantes telles que l'équipement (machines, outillages, objets...), le lieu de travail, l'organisation du travail et l'environnement de travail.

L'ergonomie se base sur une approche holistique et nécessite par conséquent une connaissance approfondie des différents facteurs concernés: physiques, cognitifs, sociaux, organisationnels et environnementaux. Les domaines d'application sont, eux aussi, particulièrement nombreux et ne cessent de croître.

L'International Ergonomics Association (IEA) établit une distinction entre différents aspects de l'ergonomie:

- L'ergonomie physique: étude de la charge physique (mouvements, postures, agencement du lieu de travail...) basée sur différentes disciplines scientifiques telles que la physiologie, l'anatomie, l'anthropométrie ou la biomécanique;
- L'ergonomie cognitive: étude des processus psychologiques – basée sur les connaissances apportées par les travaux en psychologie (traitement de l'information, mémoire, perception, raisonnement, réponse motrice), elle permet d'analyser la charge mentale liée aux processus décisionnels, à l'interaction entre les facteurs humains et techniques, aux erreurs humaines et au stress relatif au travail;
- L'ergonomie organisationnelle: étude axée sur l'optimisation des systèmes socio-technologiques et, plus précisément, sur la structure organisationnelle, la politique générale et les processus.

Comme l'ergonomie s'adresse à l'ensemble des risques professionnels, les termes souvent employés comme « risques ergonomiques », « facteurs ergonomiques » ou encore « contraintes ergonomiques » ont peu de sens car il s'agit en fait de tous les risques, tous les facteurs ou toutes les contraintes de travail physiques ou non.

Il est donc préférable de réserver le mot ergonomie pour une démarche de prévention globale (tous les risques) et participative car l'ergonomie se base sur l'activité réelle des travailleurs afin de prévenir les risques professionnels et d'améliorer les conditions de travail en les adaptant à toutes les caractéristiques des travailleurs.

Cette démarche est donc à privilégier aussi bien pour prévenir les TMS que les RPS ou les autres risques. Cependant, la pratique du terrain a fait que les conseillers en prévention ergonomes sont le plus souvent appelés pour la prévention des TMS, c'est-à-dire la composante physique de l'ergonomie.

Plus d'info sur l'ergonomie: <https://www.beswic.be/fr/themes/ergonomie>

11.2 Troubles musculosquelettiques (TMS)

Les troubles musculosquelettiques (ou TMS) sont une dénomination commune couvrant des problèmes de santé (douleurs, picotements, crampes, limitations de la mobilité articulaire...) qui trouvent leur origine dans la situation de travail et qui s'attaquent à certaines structures musculosquelettiques comme les muscles, les tendons, les nerfs et les articulations. Les TMS peuvent se manifester par des affections du dos, du cou, des membres supérieurs (épaules, coudes, poignets, mains, doigts) et des membres inférieurs (hanches, genoux, chevilles). Ces risques pour la santé des travailleurs ont inévitablement aussi une répercussion sur l'entreprise (baisse d'efficacité, absentéisme, manque de remplaçants pour les collègues absents pour cause de TMS, perte de travailleurs qualifiés et donc de compétences...).

Une politique de prévention efficace devra tenir compte:

- de la nature cumulative des TMS: ils se développent à la fois de manière insidieuse et progressive en apparaissant sous la forme de petits maux et en évoluant vers des douleurs insupportables ou vers la perte de fonctions motrices;
- de leur caractère multicausal: les TMS sont dus à plusieurs facteurs de risque qui interagissent entre eux.

Ces deux éléments, l'évolution progressive et les multiples interactions entre les contraintes, expliquent toute la complexité des TMS et de leur prévention.

Les principaux facteurs de risque pouvant entraîner des TMS sont les suivants:

- Facteurs physiques (biomécaniques) et facteurs environnementaux
 - travail lourd: lever, manipuler, pousser, tirer...;
 - mouvements répétitifs: travail de dactylographie, peinture...;
 - positions inconfortables et statiques: rester debout ou être assis pendant une longue période, travailler avec les mains au-dessus des épaules...;
 - compression: le contact exercé localement sur le corps par des outils...;
 - vibrations: transmises à l'ensemble du corps, agissant sur les mains et les bras...;
 - travail dans des environnements à basse température;
 - ...
- Facteurs organisationnels
 - tâches exigeantes;
 - manque d'autonomie au travail;
 - faible satisfaction professionnelle;
 - travail répétitif;
 - rythme de travail élevé;
 - absence de support social (de la part des collègues et des personnes responsables);
 - ...
- Facteurs individuels
 - antécédents médicaux;
 - caractéristiques physiques (poids, taille...)
 - âge;
 - genre;
 - obésité;
 - mauvaise hygiène de vie;
 - mauvaise condition physique;
 - ...

Tout travailleur/travailleuse peut être confronté/e aux TMS, quel que soit son âge, sa profession, son secteur professionnel (soins de santé, services, production industrielle, construction, secteurs techniques...).

Plus d'info sur les TMS: <https://www.beswic.be/fr/themes/troubles-musculosquelettiques-tms>

Ce site reprend de très nombreuses méthodes spécifiques aux TMS.

L'Institut syndical européen (European Trade Union Institute, ETUI) a publié un livre sur la classification de 15 méthodes d'évaluation et/ou de prévention des risques de troubles musculosquelettiques: <https://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Classification-de-methodes-d-evaluation-et-ou-de-prevention-des-risques-de-troubles-musculosquelettiques>

Il n'est pas possible de reprendre ici toutes ces méthodes et seules les plus utilisées en Belgique sont brièvement présentées ci-dessous afin d'en montrer les principes.

11.3 Méthodes participatives de la stratégie SOBANE appliquées aux TMS

Par rapport à la stratégie SOBANE présentée précédemment, les guides Déparis abordent tous les risques et donc aussi les troubles musculosquelettiques (TMS). Une méthode d'observation et une méthode d'analyse SOBANE concernent spécifiquement les TMS. Ces méthodes ne sont pas décrites plus en détail ici et sont disponibles sur le site www.sobane.be.

La stratégie et les méthodes SOBANE ont été développées afin de donner des outils permettant une véritable démarche ergonomique de prévention: démarche globale, participative et structurée.

11.4 Méthodes d'analyse des contraintes physiques (TMS)

11.4.1 Manutentions manuelles – Guide et fiche d'identification FIFARIM (SPF Emploi - Belgique)

Les risques liés à la manutention manuelle et à l'activité physique sont la principale cause d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le but de ce guide et de la fiche est de parvenir à prévenir et réduire ces risques, et à diminuer la dépense d'énergie afin de favoriser l'efficacité du travail humain.

La fiche d'identification des facteurs de risque liés à la manutention est un outil d'analyse à utiliser en complément du guide Manutentions manuelles: guide pour évaluer et prévenir les risques. Au moyen de 26 figures, elle a pour but d'attirer l'attention sur les aspects d'une situation de manutention qui peuvent contribuer à créer un risque de lésions corporelles.

Plus d'info: <https://emploi.belgique.be/fr/publications/manutentions-manuelles-guide-pour-evaluer-et-prevenir-les-risques>

11.4.2 Norme ISO 11228-1 : équation révisée de lever de charge du NIOSH (NIOSH – USA)

Pour calculer la charge maximale admissible de lever de charges dans différentes situations, l'institut américain « National Institute for Occupational Safety and Health » (NIOSH) a développé une méthode. Cette méthode de calcul est également appelée aux Pays-Bas et en Belgique la formule du NIOSH ou la norme de levage NIOSH. Le calcul prend en compte la hauteur, la distance du corps, le mouvement et la rotation du haut du corps lors du levage d'un objet. Il examine également combien de fois l'objet est levé et s'il est facile à saisir.

Si la méthode permet de déterminer une charge maximale à lever, l'étude des différents facteurs intervenant dans le calcul permet également de guider vers des mesures de prévention.

Cette méthode fait partie de la norme ISO 11228-1, Ergonomie — Manutention manuelle — Partie 1: Manutention verticale et manutention horizontale

Plus d'information:

- NIOSH (USA): <https://www.cdc.gov/niosh/topics/ergonomics/nlcalc.html>
- ISO (Organisation internationale de normalisation): <http://www.iso.org>

11.4.3 Norme ISO 11228-2: Ergonomie — Manutention manuelle — Partie 2: Actions de pousser et de tirer

En ce qui concerne les actions « pousser et tirer », la partie 2 de la norme ISO 11228 peut servir de référence pour dresser l'inventaire des risques en présence. Cette norme propose notamment la liste de contrôle suivante, où chaque réponse positive traduit l'existence d'un risque:

- Tâche: de fortes accélérations sont-elles nécessaires pour démarrer, pour arrêter ou pour changer de direction? Poignées en dehors de la zone de confort? Mouvements à vitesse élevée?
- Objet à déplacer: poignées de mauvaise qualité? Instable? Vue mal dégagée?
- Déplacement sur roues: objet ou charge trop lourd(e) pour les roues? Sol inadapté aux roues ou en mauvais état? Des freins sont-ils nécessaires pour s'arrêter?
- Environnement de travail: passages étroits? Manque de place? Obstacles? Sols glissants? Inclinaisons ou dénivellations? Eclairage inadapté? Trop froid? Trop chaud? Courants d'air?
- Capacités individuelles: capacité inhabituelle exigée? Travailleurs aux capacités limitées? Femmes enceintes? Besoins en formation spécifique?
- Autres facteurs: vêtements ou protection individuelle gênants?
- Management et organisation: entretien insuffisant des moyens de transport ou du sol?

Plus d'info: ISO (Organisation internationale de normalisation): <http://www.iso.org>

11.4.4 Norme ISO 11228-3: — Manutention manuelle — Manipulation de charges faibles - Méthodes OCRA

La méthode OCRA (Occupational Repetitive Action) fait partie de la norme ISO 11228-3: Ergonomie — Manutention manuelle — Partie 3: Manipulation de charges faibles à fréquence de répétition élevée

Il faut distinguer la check-list OCRA de l'indice OCRA. Selon les auteurs, la check-list permet un premier dépistage simple des risques liés à des activités avec des tâches répétitives. L'indice OCRA est une méthode plus complexe, utilisée par des spécialistes soit pour une analyse plus approfondie de ces risques soit pour la conception ou l'adaptation des postes de travail.

Plus d'information: ISO (Organisation internationale de normalisation): <http://www.iso.org>

A L'indice OCRA, ISO 11228-3

Cette norme précise que la durée (et le temps de récupération), la fréquence, la position et la force exercée sont les principaux facteurs de risque dans le cadre des charges répétitives. Par ailleurs, les caractéristiques des objets à manipuler (dimension, forme, prise, chaleur), l'organisation du travail, les aspects psychosociaux et certains paramètres environnementaux augmentent les risques.

L'indice OCRA est le rapport entre le nombre d'actions techniques réelles effectuées au cours du poste de travail, ATA, et le nombre d'actions techniques de référence, RTA, pour chaque membre supérieur. L'évaluation de cet indice comprend 3 étapes:

- ATA: détermination de la fréquence des actions techniques/minute et calcul du nombre réel global d'actions techniques effectuées au cours du travail, pour chaque membre supérieur;
- RTA: calcul du nombre global d'actions techniques de référence au cours du travail en fonction de la fréquence des efforts, des postures ou mouvements difficiles, de répétition de mêmes mouvements, de la présence de facteurs additionnels (froid, gants, vibrations, mouvements brusques, etc.), des durées de récupération et de la durée journalière des tâches répétitives;
- Indice de risque OCRA = ATA / RTA: selon la valeur, on se situe:
 - en zone verte < ou = 2,2 absence de risque
 - en zone orange 2,3 à 3,5 très faible risque
 - en zone rouge > 3,5 risque.

B Check-list OCRA

La check-list est un instrument qui permet une estimation simple du risque au cours de la première observation des postes de travail et en particulier pour des tâches manuelles et répétitives.

Cette méthode s'attarde notamment sur les aspects suivants:

- nature (parties du corps sollicitées) et durée des mouvements répétitifs;
- mouvements répétitifs et positions inconfortables (inclinaison, extension, rotation, etc. des ligaments);
- force exercée pour tenir l'équipement ou tourner/pousser/tirer le matériel ou les produits;

- temps de récupération;
- facteurs environnementaux (p.ex. vibrations ou froid);
- aspects psychosociaux tels que la pression de travail, les systèmes de rémunération à la prestation, la marge de contrôle sur son propre travail et le soutien social.

Le score global obtenu par la check-list permet de classer le risque:

- < 7,5 risque acceptable, zone verte
- 7,6 – 11 risque limite, zone jaune
- 11,1 – 14 risque faible, zone orange
- 14,1 – 22,5 risque moyen, zone rouge
- > 22,5 risque élevé, zone rouge foncé

11.4.5 Méthodes KIM (Risk Assessment with the Key Indicator Method, Baul - Allemagne)

Le « Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA) » a développé dans les années 2000 la méthode KIM pour l'évaluation des risques de TMS dans 2 situations: pour le levage, le soutien et le port manuels de charges d'une part, pour la traction et la poussée manuelle de charges d'autre part.

En 2019, une mise à jour de ces méthodes a été réalisée et les méthodes ont été adaptées à 4 autres situations de travail.

BAuA met donc à disposition 6 méthodes KIM traduites dans différentes langues dont le français et le néerlandais:

1. pour le levage, le soutien et le port manuels de charges (KIM-LHC);
2. pour la traction et la poussée manuelle de charges (KIM-PP);
3. pour les processus de travail manuels (KIM-MHO);
4. pour l'exercice des forces globales du corps (KIM-BF);
5. pour les postures contraignantes du corps (KIM-ABP);
6. pour la motricité du corps (KIM-BM).

Chacune des méthodes permet une évaluation en 4 étapes:

1. Détermination de l'indice de temps:
 - Il est déterminé sur la base d'un tableau en fonction de la fréquence (nombre de répétitions) des opérations.
2. Détermination de l'indice des autres indicateurs:
 - Selon la situation de travail parmi les 6 disponibles, ils sont déterminés sur base du poids de la charge, de l'état de la route, des efforts, des conditions de manutention, de la posture, de conditions de travail défavorables (température, humidité, vêtements, espace de travail...) ou encore de la bonne organisation du travail.

3. L'évaluation : le score obtenu permet d'évaluer le risque en 4 catégories:

- 1: (< 20 points): intensité de la charge faible, aucun risque
- 2: (20 < 50 points): intensité de la charge en légère hausse, risque possible
- 3: (50 < 100 points): intensité de la charge en hausse significative, risque moyen
- 4: (> ou = 100 points): intensité de la charge élevée, risque élevé.

4. Réaménagement du poste de travail et précautions:

- Des mesures de prévention sont recherchées notamment sur la base des indicateurs clés les plus élevés.

Plus d'info: https://www.baua.de/EN/Topics/Work-design/Physical-workload/Key-indicator-method/Key-indicator-method_node.html

En quelques mots

Tout comme les RPS, les troubles musculosquelettiques (TMS) apparaissent progressivement et sont d'origine multifactorielle. La plupart des méthodes d'analyse spécifiques aux TMS sont axées sur les principaux facteurs physiques (biomécaniques). Les autres facteurs organisationnels et individuels sont peu ou pas abordés. Plus que jamais, une approche globale de tous les risques est nécessaire avant l'utilisation de méthodes spécifiques aux TMS.

Pour aborder ces facteurs physiques, différentes méthodes développées pour des activités de travail typiques existent: manutention de charge, efforts avec le corps, mouvements très répétitifs avec des charges faibles, déplacements de chariots... Comme ces différentes activités peuvent se retrouver dans une même entreprise, différentes méthodes sont donc nécessaires.

L'ergonomie consiste à adapter toutes les conditions de travail à toutes les caractéristiques des travailleurs, qu'elles soient physiques, mentales, cognitives ou encore émotionnelles. Parler de « risques ergonomiques », de « contraintes ergonomiques » ou « d'analyse ergonomique des risques » prête à confusion entre les différents acteurs de prévention en fonction de la connaissance qu'elles ont de l'ergonomie. Autant dès lors réserver le mot ergonomie pour la démarche de prévention globale et participative, démarche efficace quel que soit le risque, et utiliser le plus fréquemment possible le terme « analyse des contraintes physiques ou biomécaniques » lorsqu'on veut analyser et prévenir les TMS.

12 CONCLUSION GÉNÉRALE

Afin de mettre en place le système dynamique de gestion des risques, quatre éléments doivent toujours être présents. Ceux-ci concernent les différentes étapes d'une planification, d'une exécution et d'un contrôle de l'exécution.

- **L'élaboration du système:** en premier lieu, la politique doit être élaborée. Cela veut dire qu'il faut développer une certaine vision de cette politique du bien-être dans laquelle l'employeur fixera plus particulièrement les objectifs de la politique, de même que les moyens pour réaliser ces objectifs.
- **La programmation du système:** il s'agit ici de l'aspect de la planification où on décrit en détail de quelle façon la politique prendra une forme concrète et sera mise en œuvre. On détermine ici quelles méthodes relatives à l'analyse des risques seront appliquées, quelles missions devront être remplies, quelles seront les obligations des personnes concernées et les moyens dont ils disposeront. On pourra également déterminer ici le calendrier selon lequel la politique sera concrétisée.
- **La mise en œuvre du système:** la troisième étape a trait à la transposition dans la pratique de cette politique planifiée. Il est important de déterminer ici quelle partie doit faire quoi concrètement afin de permettre une exécution correcte de la politique. Ceci implique une certaine responsabilité pour la mise en œuvre de la politique présente pour toutes les personnes concernées mais avec un contenu juridique différent selon la personne à laquelle une certaine obligation est imposée. En effet, la responsabilité pénale et la responsabilité civile des personnes concernées est réglée différemment selon qu'il s'agit de l'employeur, d'un membre de la ligne hiérarchique, d'un conseiller en prévention ou d'un travailleur (supra).
- **L'évaluation du système:** il convient de vérifier régulièrement si la politique menée répond aux exigences posées et correspond à la réalité. Afin de pouvoir procéder à cette évaluation, un certain nombre de critères doivent être préalablement fixés, sur la base desquels la politique peut être contrôlée.

L'employeur adapte enfin ce système chaque fois que cela s'avère nécessaire à la suite d'un changement de circonstances. Ce changement de circonstances peut entre autres concerner la nature des activités, la nature des risques, l'introduction de nouveaux procédés et méthodes de travail...

L'analyse des risques est la base de ce système dynamique de gestion des risques.

Par méconnaissance de la législation du bien-être au travail, des risques professionnels et de leurs impacts sur les travailleurs mais aussi au niveau économique, cette analyse est trop souvent considérée comme une corvée administrative en vue de se mettre en ordre avec la législation. Le mot « risque » lui-même prête à confusion avec les concepts de « dangers, dommages, exposition, probabilité d'un évènement néfaste... ». Pourtant, cette législation est le premier outil de prévention et elle devrait être considérée comme telle par toutes les entreprises.

Cette obligation légale explique la demande de méthodes pour 'se mettre en ordre avec la législation', alors que de telles méthodes n'existent pas. Par contre, il existe une multitude de méthodes qui permettent aux entreprises d'identifier les dangers, les personnes exposées, les dommages...; d'évaluer les risques afin de fixer des priorités et de déterminer des mesures de prévention. Lorsque ces mesures de prévention sont planifiées et mises en œuvre et qu'elles s'avèrent efficaces, elles préservent la santé et la sécurité des travailleurs, ce qui ne fait que contribuer à la performance de l'entreprise.

Le choix de la ou des méthodes d'analyse des risques est fondamental. Il doit se faire en fonction de la taille (TPE, PME...), des connaissances présentes au sein de l'entreprise et des objectifs souhaités: sensibiliser ses travailleurs, identifier et classer ses risques, déterminer les services ou unités les plus à risque, déterminer les mesures de prévention, déterminer combien de personnes ont des problèmes de santé, par exemple liés aux TMS ou aux RPS, faire un suivi des indicateurs de santé et de sécurité...

Au-delà des méthodes SOBANE, la stratégie en 4 niveaux facilite le classement de toute méthode, peu importe le risque qu'elle concerne. Aux 2 premiers niveaux (Dépistage et Observation), les méthodes sont utilisables par tout un chacun alors que pour les 2 derniers niveaux (Analyse et Expertise) les méthodes nécessitent des connaissances spécialisées et de l'expertise.

Autre point important de l'analyse des risques: elle doit être globale. Autrement dit, elle doit considérer tous les risques présents au sein de l'entreprise. D'une part, il s'agit là d'une exigence légale car il est évident qu'il existe des liens entre tous les risques. D'autre part, une mesure de prévention pour un risque déterminé peut soit être inefficace à cause de la présence d'autres risques, soit engendrer de nouveaux risques. Les guides Déparis du premier niveau de la stratégie SOBANE ou les outils OiRA pour les TPE ont été développés en ce sens.

Trop souvent, on voit dans des entreprises des analyses de risques dites classiques (électricité, incendie, produits dangereux...), des analyses de risques psychosociaux, des analyses des « risques dits ergonomiques – TMS ». Ces analyses sont souvent faites indépendamment les unes des autres, parfois avec des personnes différentes et sans aucune concertation notamment sur les mesures de prévention qui en découlent. Il peut en résulter un manque d'efficacité en matière de prévention, des mesures de prévention contradictoires et, au final, un plan de prévention incohérent.

La prévention sera d'autant plus efficace qu'elle se base d'abord sur une analyse globale des risques et ensuite sur des analyses de risque spécifiques à un risque, et cela jusqu'à ce que les mesures de prévention déterminées et mises en place permettent de maîtriser et de rendre acceptables tous les risques.

Enfin, il est aussi très important que les méthodes soient utilisées par et avec tous les acteurs de l'entreprise et donc avec les travailleurs. La participation de ceux-ci à toutes les étapes de l'analyse des risques permettra de déterminer le plus rapidement possible les mesures de prévention les plus efficaces et les mieux adaptées aux réalités du terrain. Elle favorisera également la mise en œuvre concrète des mesures et leur respect au quotidien.

En quelques mots

La mise en place d'un système dynamique de gestion des risques (SDGR) exige quatre éléments : l'élaboration, la programmation, l'exécution et l'évaluation du système. Ce SDGR doit aussi être adapté en fonction d'un changement de circonstances : nature des activités, nature des risques, introduction de nouveaux procédés et méthodes de travail...

L'analyse des risques en est la base mais elle est trop souvent mal connue ou mal comprise des acteurs de l'entreprise. Le choix de la méthode utilisée est important car elle permet à ces acteurs de faire un certain travail d'analyse et de prévention. La méthode ne fera pas ce travail à leur place. Avant de choisir la ou les méthodes utiles, il est donc important que les acteurs se posent les bonnes questions et définissent clairement les objectifs.

Les 4 niveaux définis par la stratégie SOBANE et les questions que cela implique sur les objectifs et les compétences nécessaires permettent de guider ce choix de méthodes, que ce soit pour des méthodes SOBANE ou d'autres méthodes.

Une prévention efficace reposera d'abord sur une analyse des risques globale (tous les risques) et participative. Ensuite des analyses spécifiques selon les risques (sécurité, risques chimiques, TMS, RPS...) seront utiles pour recueillir des informations détaillées sur les problèmes rencontrés. Toutes ces analyses ont un objectif principal: la détermination des mesures de prévention.