

## 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 published version (HARVARD):*

Piette, A & Flohimont, V 2021, *L'analyse des risques: synthèse*. 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

## Synthèse



## 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](http://www.emploi.belgique.be)

Pour contacter les services du SPF Emploi, consultez la page « contact » sur [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

**Cette synthèse est basée sur l'édition « Analyse des risques » entièrement mise à jour en janvier 2021 en collaboration avec Valérie Flohimont (Université de Namur)**

**Editeur responsable:** SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Cette publication est accessible et téléchargeable librement sur le site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale: [www.emploi.belgique.be](http://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](http://www.beswic.be)

### REJOIGNEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



@SPFemploi



[www.facebook.com/SPFemploi](http://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.

# 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.

## Dommage:

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.

# TABLE DES MATIÈRES

Glossaire .....	3
1 Introduction au système dynamique de gestion des risques.....	6
2 Rôle et responsabilité des parties concernées par le système dynamique de gestion des risques .....	6
3 Prévention .....	7
4 Evaluation du système dynamique de gestion des risques .....	7
5 Stratégie d'analyse des risques.....	8
6 Méthodes OiRA d'analyse globale des risques pour les petites entreprises (TPE et PME).....	8
7 Méthodes de classification, de hiérarchisation .....	9
8 Méthodes d'analyse des risques liés principalement à la sécurité .....	9
9 Méthodes d'analyse spécifiques aux risques chimiques.....	10
10 Méthodes d'analyse des risques psychosociaux (RPS) .....	10
11 Méthodes d'analyse des risques liées aux contraintes physiques, les troubles musculosquelettiques (TMS).....	11
12 Conclusion générale .....	11

# **1 INTRODUCTION AU SYSTÈME DYNAMIQUE DE GESTION DES RISQUES**

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 SYSTÈME DYNAMIQUE DE GESTION DES RISQUES**

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.

### **3 PRÉVENTION**

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**

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.

## **5 STRATÉGIE D'ANALYSE DES RISQUES**

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)**

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

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

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 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 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 gratuitement 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)**

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**

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.