

DEpistage PARticipatif des RISques dans une situation de travail Méthode DEPARIS

MALCHAIRE J.

*Unité Hygiène et Physiologie du Travail
Clos Chapelle-aux-Champs, 30.38
1200 Bruxelles*

RESUME

Dans le cadre de la stratégie **SOBANE**, une méthode de dépistage participatif des risques, **Déparis**, est présentée pour le niveau 1 de **Dépistage**. La situation de travail est systématiquement passée en revue et tous les aspects conditionnant la facilité, l'efficacité et la satisfaction au travail sont discutés, à la recherche de mesures concrètes de prévention. Les points à approfondir avec le recours à des spécialistes ou experts sont identifiés.

La démarche est menée au cours d'une réunion d'opérateurs-clés et de responsables techniques. Elle s'avère simple, économe en temps et en moyens et joue un rôle significatif dans le développement d'un plan dynamique de gestion des risques et d'une culture de concertation dans l'entreprise.

Mots clés : prévention, gestion des risques, dépistage, petites et moyennes entreprises

SAMENVATTING

In het kader van de **SOBANE**-strategie wordt een participatieve opsporingsmethode van het eerste niveau, '**Deparis**' genaamd, voorgesteld.

Hiermee worden de werkomstandigheden en alle aspecten van werkgemak, efficiëntie en arbeidsvoldoening overlopen, op zoek naar concrete preventiemaatregelen. Ook de punten voor verder onderzoek door specialisten en experts worden daarbij geïdentificeerd.

De methode wordt gebruikt tijdens een meeting van operatoren en betrokken technici. Zij is eenvoudig, spaart tijd en middelen en speelt een significante rol in de ontwikkeling van een dynamisch risicobeheerssysteem en van een gemeenschappelijke overlegcultuur in het bedrijf.

Sleutelwoorden : preventie, risicobeheersing, opsporing, kleine en middelgrote ondernemingen.

SUMMARY

In the context of the **SOBANE** strategy, a method of the participative screening of the risks, **Déparis**, is presented for the level 1, Screening.

The work situation is systematically reviewed and all aspects influencing the ease, efficiency and satisfaction at work are discussed, for the search of concrete prevention measures.

The points needing further investigation with the assistance of specialists or experts are identified.

The procedure is followed during a meeting of key-operators and technical managers.

The method proved to be simple, economical in time and means and playing a significant role in the development of a dynamic programme of the risk management and of a culture of participation in the company.

Keywords: prevention, risk management, screening, small and medium size enterprises

INTRODUCTION

60 % des salariés européens travaillent dans des entreprises de moins de 200 personnes (48% en Belgique) (Letourneux 1997) et, malgré les regroupements gigantesques de multinationales, ce pourcentage augmente, à l'heure de la mondialisation.

L'intérêt pour ces personnes croît également, comme le montre de nombreuses présentations lors du récent congrès du BIT à Vienne.

Comme le faisait remarquer Walker et Tait (2002), pour de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME), l'évaluation du risque paraît (et est dans de nombreux cas) rédhibitoirement complexe et de faible valeur ajoutée.

Lors de la présentation de la stratégie **SOBANE** (Malchaire 2002), nous insistions comme ces auteurs et comme Champoux et Brun (2002) sur la nécessité de proposer à ces PME des outils simples, pertinents, souples,

adaptés aux exigences de temps des PME et leur permettant d'aboutir à des solutions concrètes et à un plan d'action.

Ces outils doivent donc s'inscrire dans le contexte de la gestion dynamique des risques défini dans la loi sur le Bien-être au travail, ou, plus largement encore, dans le cadre d'un système de gestion de la sécurité et de la santé au travail tel que décrit par la publication ILO-OSH 2001 du BIT (2002).

De nombreuses techniques ont été proposées au cours des 30 dernières années pour l' "analyse globale d'un poste de travail", sans, bien sûr, que le mot "analyse" soit utilisé avec l'acception que lui donne la stratégie **SOBANE** décrite déjà par l'auteur (Malchaire, 1997, 2002).

Les plus connues sont :

- La méthode d'analyse de la Régie Renault : "Les profils de postes" publiée en 1979.
- Sa modification en aide mémoire d'ergonomie datant de 1992
- La méthode du LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail) : "Pour une analyse des conditions de travail ouvrier dans l'entreprise", publiée en 1975.
- La méthode proposée par l'ANACT (Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) : "Pour une évaluation ergonomique" publiée en 1979.
- L'AET en Allemagne proposée par Rohmert en 1983.
- Méthode proposée en Hollande par Christis et Fortuin en 1989.
- La méthode développée par le Finnish Institute of Occupational Health (FIOH) en 1989.

Au congrès de Vienne, étaient présentées des approches française (Lafon et al, 2002), canadienne (Champoux et Brun, 2002), anglaise (Walker and Tait, 2002), italienne (Fioretti and Mancini 2002), slovaque (Krajcovic 2002) et japonaise (Muto and Aizawa, 2002), ce qui démontre à suffisance l'intérêt mondial pour ce problème.

Il est à signaler que certains des auteurs de ces méthodes - pour les premières citées ci-dessus - en ont ultérieurement réalisé les limitations et les ont reniées, pour se diriger dans d'autres directions qui ne sont pas le propos du présent article. Leurs méthodes, et en particulier la méthode dite Renault et la méthode du FIOH sont toujours utilisées sur le terrain, la plupart du temps à défaut de méthodes alternatives.

L'intérêt fondamental de ces approches est de systématiser un diagnostic primaire des conditions de travail en analysant systématiquement les critères les plus importants et en prenant du recul par rapport aux perceptions subjectives à la fois de l'examineur et des opérateurs concernés. Ce diagnostic primaire permet de faire le bilan et de sérier les problèmes dans une situation de travail donnée.

Par contre, quatre aspects apparaissent comme des limitations importantes :

1. Ces méthodes se présentent, explicitement ou implicitement comme permettant l'analyse exhaustive et suffisante d'une situation de travail. Nulle part dans les documents,

il n'est suggéré qu'il s'agit d'une méthode de dépistage et que, sur base de cette estimation, une analyse plus spécifique et plus exhaustive devrait être entreprise. L'évaluation se fait dès lors au moyen de listes de contrôle, en cochant oui ou non, ou en termes absolus : "situation satisfaisante ... situation à améliorer", et non en termes relatifs "situation satisfaisante ... situation susceptible d'être dangereuse, à analyser en priorité".

2. Les premières méthodes furent développées, de nouveau implicitement et explicitement, pour être utilisées par des personnes formées en santé et sécurité : médecins du travail, responsables sécurité, et principalement ergonomes. Leur nombre restant limité, peu de situations de travail ont pu en fait profiter de ces approches.

Seules les dernières citées ci-dessus cherchent à être directement utilisables par les salariés.

3. Ces méthodes étaient participatives en ce sens que le spécialiste réalisant l'étude consultait éventuellement les opérateurs concernés. Cependant, l'évaluation était conduite selon des échelles normatives et pour un sujet standard. Ces échelles rigides étaient utilisées telles quelles ou étaient adaptées plus ou moins arbitrairement au contexte industriel concerné, par le spécialiste, sur base de sa pré-conception du contexte de l'étude.

4. La quatrième limitation est celle qui nous paraît la plus fondamentale et celle qui concerne le plus directement la stratégie **SOBANE** (Malchaire, 1997, 2002). Ces méthodes ne dressent que des constats. Elles n'attirent pas directement l'attention sur les raisons pour lesquelles la situation est telle et sur ce qui pourrait être apporté comme modification pour qu'elle soit meilleure. Au contraire, l'expérience pratique démontre qu'elles finissent par organiser un vain débat sur le score à attribuer et par détourner l'attention de l'essentiel, c'est-à-dire de la prévention. Elles tombent donc, sans le savoir, dans " l'idéologie de l'expertise " décrite par De Keyser (1982).

Critères d'un outil de dépistage général des risques

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

- Aborder rapidement le plus possible d'aspects de la situation de travail.
- Ne requérir aucune connaissance spéciale en sécurité, ergonomie physiologique ou cognitive, mais être basé seulement sur la connaissance intime de la situation de travail des opérateurs.
- Être utilisable directement par les opérateurs et leur encadrement technique, avec, si possible, mais pas de manière indispensable, l'assistance d'une personne plus formée en sécurité, ergonomie... Il en découle que la méthode doit être simple à comprendre, utiliser le vocabulaire courant, prendre peu de temps et ne requérir aucun mesurage.
- Être dirigé vers la remise en question de la situation de travail et la recherche d'améliorations. Il s'avère indispensable d'éviter les échelles d'évaluation qui détournent

nant l'attention de la recherche de solutions vers la détermination stérile d'un score.

- Etre orienté non vers la disparition des "problèmes" de santé et de sécurité mais plutôt vers la recherche d'une situation de travail "souple, agréable et techniquement efficiente", vers la recherche de l'état de santé technique, humain et économique optimale de l'entreprise (Janssens, 2002).
- Permettre d'aboutir à un plan d'actions à court, moyen et long termes et à un plan d'interventions ultérieures efficaces par des conseillers en prévention et protection (PP) plus spécialisés.
- Etre conçu dans le cadre de la stratégie générale de prévention **SOBANE** dont elle doit constituer le premier niveau. Le lien doit être établi entre les conclusions de ce **Dépistage** et les niveaux ultérieurs d'intervention où les aspects à problèmes seront approfondis dans le but, de nouveau, de trouver les solutions les plus efficaces.

Conception de l'outil de Dépistage Participatif des RISques Déparis

L'outil de **Dépistage Déparis** ambitionne de suivre strictement ces critères. Il se présente sous forme de 18 tableaux, donnés en annexe 1, abordant 18 facettes de la situation de travail.

1. Les aires de travail
2. L'organisation technique entre postes
3. Les emplacements de travail
4. Les risques d'accident
5. Les commandes et signaux
6. Les outils et matériel de travail
7. Le travail répétitif
8. Les manutentions
9. La charge mentale
10. L'éclairage
11. Le bruit
12. Les ambiances thermiques
13. Les risques chimiques et biologiques
14. Les vibrations
15. Les relations de travail entre opérateurs
16. L'environnement social local et général
17. Le contenu du travail
18. L'environnement psychosocial

L'ordre de ces items a été étudié de manière à correspondre au mieux à la façon dont quiconque approche physiquement une situation de travail, allant du général au particulier, considérant l'organisation générale (numéros 1 et 2 ...) avant les emplacements de travail (n°3), la sécurité (n°4) et les outils et moyens directs de travail (n°5 à 9).

Les facteurs d'ambiance (n°10 à 14), souvent abordés en premier lieu, ont été délibérément repoussés dans la liste afin de lutter contre cette habitude et d'attirer l'attention sur les premiers points.

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

Afin de lutter contre les constatations en impasse, cet outil de **Dépistage** propose pour chaque item une brève description de la situation souhaitée et une liste des aspects à surveiller. Pour certains items, le lecteur informé reconnaîtra des termes utilisés dans les méthodes antérieures. Cependant, le contexte est différent, ces termes ou descriptions étant utilisés, ici, pour directement suggérer ce qu'il faudrait obtenir, et là, pour arriver à un score.

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

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

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

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

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

Les aspects reconnus comme devant être approfondis et les indicateurs finaux sont repris dans un second tableau qui constitue la base du niveau d'intervention suivant, le niveau d'**Observation**, pour chaque rubrique.

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

Procédure d'utilisation de Déparis

Par "poste de travail", on entend généralement l'endroit et les conditions dans lesquelles un opérateur est attaché à

une tâche stéréotypée. Cette notion est décidément dépassée du fait, en premier lieu, que le comportement, la satisfaction, la qualité de travail et le bien-être de l'opérateur ne dépendent pas seulement des facteurs physiques ou chimiques d'ambiances. En second lieu, il est de plus en plus nécessaire de considérer un ensemble de postes de travail, une "situation" de travail où les opérateurs interfèrent les uns avec les autres.

Le critère est donc de regrouper les postes qui dépendent les uns des autres, qui forment une petite unité fonctionnelle telle qu'un petit atelier, une chaîne de conditionnement, un garage... Le nombre d'opérateurs concernés peut varier, mais ne devrait guère dépasser une dizaine (par équipe en cas de travail posté) sous peine de considérer un trop grand ensemble de situations de travail, plus hétérogène.

Un coordinateur doit être désigné pour organiser une réunion de concertation, animer et rapporter les résultats.

Ce coordinateur doit être idéalement quelqu'un connaissant bien la situation de travail : ce peut être un contremaître, un chef de service, un conseiller en prévention et protection interne à l'entreprise...

Il va réunir un petit groupe de réflexion formé d'opérateurs et de personnels d'encadrement... Dans une PME, ce peut être un groupe de 2 ou 3 personnes seulement. Dans une entreprise plus grande, par contre, ce pourra être un groupe plus important comprenant des opérateurs, un contremaître, un ingénieur de production, une personne du bureau d'étude, une autre du service d'achat ou d'entretien, un conseiller en prévention...

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

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

Elles doivent non pas parler en leur nom propre, mais pouvoir exprimer les avis et attentes du groupe d'opérateurs.

La réunion doit se tenir près des lieux de travail afin de pouvoir s'y rendre et discuter sur place des modifications techniques éventuelles. L'expérience montre qu'elle est très difficile à tenir alors que les opérateurs travaillent et doivent surveiller et intervenir sur le processus. Elle demande donc que 2 ou 3 opérateurs arrêtent de travailler. La réunion ne peut non plus se tenir dans un local isolé d'où il est difficilement possible de voir les aires et les opérations.

Les rubriques concernant l'ensemble des conditions de travail sont passées en revue et la discussion est lancée de manière à déterminer :

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

Bien que cela soit difficile et pas toujours fiable, il est souhaitable que les participants se rendent compte du coût des solutions qu'ils envisagent et de l'impact qu'elles peu-

vent avoir sur la qualité du produit et sur la productivité. Aussi, sont-ils invités à rapidement porter un jugement en terme de pas (0), peu (€), moyennement (€€) ou très (€€€) coûteux globalement pour les 3 critères : coût direct, qualité du travail et productivité.

Cette discussion ne peut être fructueuse que si elle se passe dans un climat de collaboration franche. Certaines conditions sont à remplir pour que ce soit le cas, à savoir :

- Une position claire et non ambiguë de la direction, déclarant ses objectifs de sécurité et de santé et s'engageant à tenir compte des avis. Ceci n'est bien entendu pas une condition particulière requise pour l'utilisation de **Déparis**, tant il est vrai qu'aucune action en profondeur n'est possible sans cette volonté de la direction et sans la participation de la ligne hiérarchique.
- Un respect scrupuleux des organes de concertation sociaux en général et en matière de santé et de sécurité en particulier (Comité de Prévention et de protection (PP)). L'expérience indique que le groupe de réflexion doit être local et comprendre des opérateurs vivant au jour le jour la situation de travail. Ceci n'est pas contradictoire avec la présence et la participation de représentants des opérateurs qui sont susceptibles d'apporter en complément leur connaissance plus générale de l'entreprise et d'assurer la cohérence entre les différentes interventions de ce type dans l'entreprise. Le comité PP, quand il existe, doit garder et jouer pleinement son rôle, plus spécifiquement ici en assurant le suivi général et le bon déroulement des expériences locales.
- Un accord quant au choix du coordinateur. Ce coordinateur est la personne essentielle de la démarche et il est fondamental qu'il soit accepté sans réserve par toutes les parties.
- Un accord quant au choix et à la représentativité des participants, tant du côté des salariés que du côté de la hiérarchie.
- Une préparation du coordinateur à remplir son rôle de modérateur de la réunion en lisant et pratiquant **Déparis** en détails. Nous reviendrons sur le rôle du conseiller PP à ce sujet.

La procédure conseillée peut être résumée point par point comme suit :

1. La direction informe les opérateurs et la ligne hiérarchique sur ses objectifs et son engagement de tenir compte des résultats des réunions et des études.
2. Un petit groupe de postes est défini, formé d'un ensemble cohérent de postes, d'une "situation" de travail.
3. La direction désigne un coordinateur avec l'accord des opérateurs.
4. Le coordinateur se familiarise à **Déparis** en détails et se forme à son utilisation. Il adapte également **Déparis** à la situation de travail en modifiant des termes, en éliminant certains aspects non concernés, en transformant d'autres, ou encore en ajoutant des aspects spécifiques à sa situation de travail.
5. Un groupe de réflexion (de travail, de dépistage...) est

formé d'opérateurs-clés de la situation de travail concerné, désignés par leurs collègues et leurs représentants et de personnels d'encadrement technique choisis par la direction. Il comprend au moins un homme et une femme en cas de groupe mixte.

6. Une réunion du groupe de réflexion est organisée dans un local calme, près des postes de travail.
 7. Le coordinateur explique clairement la procédure et propose l'un après l'autre les points à discuter en se servant des tableaux en annexe.
 8. La discussion s'engage sur chaque rubrique, en se concentrant sur les aspects repris sous cette rubrique et en s'attardant, non pas à porter un score, mais :
 - à déterminer ce qui peut être fait simplement, directement et concrètement pour améliorer la situation
 - à déterminer ce pour quoi il faut demander l'assistance d'un spécialiste.
- Le document écrit sert de support à la discussion, mais n'en est pas le but. Le but est de structurer et faire progresser le débat, non pas de remplir des tableaux.
9. Après la réunion, le coordinateur rédige une synthèse en mettant au net :
 - les tableaux utilisés, contenant les informations détaillées ressortant de la réunion
 - la liste de solutions envisagées avec l'indication de **qui fait quoi et quand**
 - la liste des points à étudier plus en détails avec les priorités.
 10. Cette synthèse est présentée aux participants, éventuellement lors d'une seconde réunion, ou plus simplement individuellement, pour confirmation et ajouts.
 11. La synthèse est finalisée.
 12. Elle est présentée à la direction et aux organes de concertation.
 13. L'étude est poursuivie pour les problèmes non résolus, facteur par facteur, au moyen des méthodes de niveau 2, **Observation**, de la stratégie **SOBANE** ou par des méthodes équivalentes.
 14. Des plans d'action à court, moyen et long termes sont décidés et mis en œuvre.
 15. Périodiquement, l'opération est répétée; l'état général de la situation de travail est réétudié par les acteurs principaux et les plans d'action sont mis à jour.

Discussion

Nous avons mené récemment une enquête par questionnaire sur l'impact qu'eurent les documents "Stratégie de prévention" que nous avons préparés en 1997 et qui furent publiés fin 1998 par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail. Certaines personnes ont émis l'opinion que la stratégie **SOBANE** n'est pas réaliste, les opérateurs n'étant pas capables d'assumer le rôle que cette stratégie leur attribue.

Bien que refusant le fond philosophique d'un tel débat, nous accepterons le fait que, dans certains cas, et plus sou-

vent dans les PME que dans les grandes entreprises, les rapports sociaux en sont restés à la méfiance et que les intérêts des uns s'opposent à ceux des autres. Cette méfiance trouve certaines de ses racines dans des expériences antérieures mal conduites, faute souvent d'une méthodologie appropriée.

La première utilisation de **Déparis** s'avère à cet égard critique.

Adaptation de Déparis

Déparis, tel que présenté en annexe, a été conçu pour être le plus généralement applicable. Il est évident cependant que les problèmes ne s'envisagent pas dans les mêmes termes dans un bureau du secteur tertiaire, pour un secteur hospitalier, dans une entreprise sidérurgique ou encore sur un chantier de construction. Il est donc souhaitable que, à partir du document en annexe, un outil plus approprié soit préparé, en respectant l'esprit de départ.

Nous comptons développer progressivement, avec les gens de terrain, un ensemble de versions plus "sectorielles", dont le conseiller PP pourrait plus aisément partir pour dériver l'outil propre à utiliser dans telle entreprise.

L'intervention du conseiller PP nous paraît dès lors être la suivante :

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

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

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

Dans certains cas, et surtout pour une première utilisation, une réunion peut s'avérer impossible ou prématurée, pour les raisons invoquées ci-dessus. Le conseiller PP qui souhaite introduire **Déparis** dans l'entreprise est alors amené à l'utiliser seul, en essayant de recueillir le vécu, les avis, les propositions des opérateurs. L'utilisation est alors participative dans le sens plus traditionnellement donné à

ce terme : l'opérateur participe à l'étude conduite par le conseiller PP.

Validité opérationnelle :

Au travers de travaux de fin d'études, **Déparis** a été utilisé dans quelque 20 situations de travail, en comparant les résultats avec les informations procurées par la méthode Renault utilisée conventionnellement.

La comparaison des deux méthodes permet de dégager les conclusions suivantes :

- En terme de coût et de temps nécessaire

La préparation de l'intervention ou de l'action demande du temps pour convaincre la direction et la hiérarchie de s'engager dans cette voie et acquérir la collaboration des opérateurs. La méthode Renault, utilisée traditionnellement par une personne extérieure sollicitant peu les opérateurs, ne requiert pas cette préparation, parce qu'elle implique beaucoup moins ces opérateurs.

- La méthode *Renault* ne mobilise que le préventeur qui conduit l'étude, pose éventuellement des questions aux opérateurs, fait quelques mesurages qu'il juge pertinent, détermine les scores dits "objectifs" et rapporte les résultats. L'expérience montre que cette opération demande au moins 2 journées de travail d'une personne extérieure à la situation de travail.
- La préparation technique de la réunion **Déparis** ne demande guère de temps, une fois l'esprit acquit. La durée de la réunion elle-même est d'environ 2 heures pour 3 à 7 personnes. Après la réunion, le temps de mise en forme des résultats est d'environ 2 heures. L'investissement en temps pour l'entreprise est cette fois d'environ 15 heures de personnes directement concernées par la situation de travail.
- En terme de résultats
 - Le profil de poste analytique dressé au terme de la méthode Renault est relativement parlant mais se limite à un bilan, un constat de la situation et les solutions proposées sont rares et stéréotypées.
 - Les résultats de **Déparis** sont très variables, selon la façon dont le coordinateur a animé la réunion et selon la "culture" de l'entreprise.
 - Dans plusieurs cas, les participants se sont limités de nouveau à un constat, discutant essentiellement si tel aspect est satisfaisant ou insatisfaisant. On a pu constater une tendance des opérateurs à s'autolimiter dans leurs appréciations. Les résultats de **Déparis** ont alors été proches de ceux obtenus par la méthode Renault.
 - Dans d'autres cas, la discussion a porté sur le pourquoi des choses, mais des solutions générales ont été formulées au conditionnel "il faudrait, on pourrait, on devrait... réorganiser le travail, revoir les cycles" ...
 - Dans quelques cas enfin, le but a été atteint. Des solutions concrètes ont été formulées : plan de réaménagement de l'espace, déplacement de stocks ou de machines, répartitions différentes entre opé-

rateurs, mode de travail différent concrètement déterminé. Dans ces cas, les tables de **Déparis** et surtout les deux tableaux finaux de "qui fait quoi, quand" et "sur quoi doit porter l'étude complémentaire" ont été très concrets et ont permis de dégager des priorités et de définir un plan annuel et un plan à 5 ans.

Le bilan est donc de ce point de vue largement en faveur de la méthode **Déparis** et nous pensons – basé sur l'expérience acquise notamment à l'occasion de la méthode **SOBANE** pour les troubles musculosquelettiques (TMS) (Malchaire et al, 2002) - que, lors d'une utilisation ultérieure, l'efficacité devrait être plus importante. Au cours d'une seconde réunion, la participation des opérateurs s'est avérée plus concrète, démontrant que la première réunion leur avait appris à mieux regarder et réfléchir à leur situation de travail.

Conclusions :

La méthode **Déparis** a été conçue pour servir d'outil de **Dépistage** des facteurs de risque, apporter des solutions immédiates et organiser l'étude des situations de travail selon la stratégie **SOBANE**.

Ses avantages peuvent être résumés comme suit :

- les opérateurs et leur encadrement sont les acteurs, au centre de l'intervention
- **Déparis** leur permet de faire le point sur tous les aspects de leur situation de travail qui conditionnent leur santé, leur bien être et, par conséquent, leur productivité.
- Il les amène à formuler des solutions immédiates pertinentes et à déterminer les aspects prioritaires à approfondir.
- ce faisant, il répond directement aux attentes des responsables de département et des conseillers PP pour l'élaboration du plan d'action à 5 ans et du plan annuel.
- **Déparis** permet de faire évoluer le climat de participation et donc le climat social au sein de l'entreprise.

Déparis apparaît ainsi, dans le cadre de la méthode **SOBANE** (Malchaire, 1997, 2002) comme structurant le système dynamique de gestion des risques requis par la loi sur le bien-être au travail.

Remerciements

Le développement de la méthode **Déparis** a été réalisé dans le cadre du projet de recherche **SOBANE** subsidié par le Fonds Social Européen et le Ministère fédéral belge de l'Emploi et du Travail

Références :

1. ANON, (1979), Les profils de postes, méthode d'analyse des conditions de travail. Collection Hommes et Savoirs, Masson, Paris.
2. ANON, (1992), Aide-mémoire d'Ergonomie, Conception et Réception des postes de travail. 3ème édition, Editions de la Régie Renault. pp. 151.

3. AHONEN M., LAUNIS M., KUORINKA R., (eds) (1989) Ergonomic workplace analysis., Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki. pp. 31.
4. CHAMPOUX D. et BRUN J.P., Le développement de grilles d'autodiagnostic en santé et sécurité du travail pour les petites entreprises. Une approche pragmatique et concertée. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
5. CHRISTIS, J. and R. FORTUIN (1989). ASA-Handleiding en formulier voor het uitvoeren van arbeidssituatie - analyses, Nederland Instituut voor arbeidsomstandigheden, pp. 88.
6. DE KEYSER, V. (1982), Analyser les conditions de travail Connaissance du problème, applications pratiques, Librairies techniques, Éditions E. S. F. Entreprise moderne d'édition Formation permanente en sciences humaines, Paris, pp 82.
7. FIORETTI, P. and G. MANCINI QSE Integrated Management System for small and medium sized 1 companies. INAIL ConT.A.R.P., Rome, Italy. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
8. GUELAUD F., BEAUCHESNE M-N, GAUTRAT J. ET COLL. (1975) Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise (Recherche du laboratoire d'économie et de sociologie du travail C.N.R.S.), Librairie Armand Colin. pp. 245.
9. JANSSENS, H., (2002), communication personnelle
10. KRAJCOVIC, J., Prevention in Klein-und Mittelbetrieben in der Slowakei. Forschungs - und Bildungsinstitut für Arbeitsschutz, Bratislava, Slowakei. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
11. LAFON D., ANDEOL B., LEPRINCE A. Création de réseaux et de guides d'aide à l'évaluation du risque dans les très petites entreprises. Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), Paris, France. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
12. LETOURNEUX V. Precarious employment and working conditions in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
13. MACHIDA, S., ILO-OSH 2001 - BIT (2002) ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems Safe Work, ILO Geneva. . Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
14. MALCHAIRE J. (1997) Stratégie générale de prévention des risques professionnels. Cahiers de Médecine du travail. XXXIV, 3-4, 159-166.
15. MALCHAIRE J. (2002) Stratégie générale de gestion des risques professionnels, Illustration dans le cas des ambiances thermiques au travail, Cahiers des notes documentaires, 186, 39-52.
16. MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N. (1998) Stratégie d'évaluation et de prévention des risques liés :
 - à l'éclairage.
 - au bruit.
 - aux ambiances thermiques.
 - aux vibrations corps total.
 - aux vibrations mains-bras.Commissariat général à la Promotion du Travail, Ministère de l'Emploi et du Travail, Bruxelles.
17. MALCHAIRE J., PIETTE A. et COCK N. (2002) ERGOrom, Prévention des troubles musculosquelettiques, INRCT, Bruxelles.
18. MALCHAIRE J., PIETTE A., COCK N. (2002) Troubles musculosquelettiques du dos et des membres supérieurs. Stratégie d'évaluation et de prévention des risques. Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles.
19. MUTO T., and AIZAWA Y., New factors and measures for occupational safety and health for small-scale enterprises in Japan. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.
20. REGNIER J. (1979) Pour une évaluation ergonomique - L'évaluation ergonomique des nouvelles formes d'organisation du travail dans les entreprises industrielles, ANACT.
21. ROHMERT W. and LANDAU K. (1983) A new technique for job analysis, London, Taylor & Francis. pp. 95.
22. WALKER D. and TAIT R., Risk assessment adding value to health and safety management in small firms. Centre for Hazard and Risk Management, Loughborough University, Leicestershire, LE11 3TU, UK. Proceedings, XVIth World Congress on Safety and Health at Work 26 - 31 May 2002, Vienna / Austria.

ANNEXE

Méthode de Dépistage Participatif des Risques (Déparis)

Procédure d'utilisation

1. Information par la direction sur les objectifs poursuivis et engagement de celle-ci de tenir compte des résultats des réunions et des études.
2. Définition d'un petit groupe de postes formant un ensemble, une "situation" de travail.
3. Désignation d'un coordinateur par la direction avec l'accord des opérateurs.
4. Préparation du coordinateur : il lit **Déparis** en détails et se forme à son utilisation. Il adapte l'outil à la situation de travail concernée en modifiant des termes, en éliminant certains aspects non concernés, et en transformant d'autres, ou encore en ajoutant des aspects supplémentaires.
5. Constitution d'un groupe de travail avec des opérateurs-clés de la situation de travail concernée, désignés par leurs collègues et leurs représentants et de personnels d'encadrement technique choisis par la direction.
6. Réunion du groupe de réflexion dans un local calme près des postes de travail.
7. Explication claire par le coordinateur du but de la réunion et de la procédure.
8. Discussion sur chaque rubrique en se concentrant sur les aspects repris sous cette rubrique et en s'attardant, non pas à porter un score, mais
 - à ce qui peut être fait pour améliorer la situation, par qui et quand
 - à ce pour quoi il faut demander l'assistance d'un spécialiste.
 - aux conséquences en terme de coûts, qualité et temps. (0, €, €, €, €€€)
9. Après la réunion, synthèse par le coordinateur en mettant au net
 - les tableaux utilisés, contenant les informations détaillées ressortant de la réunion
 - la liste de solutions envisagées avec indication de **qui fait quoi et quand**
 - la liste des points à étudier plus en détails avec les priorités.
10. Présentation des résultats aux participants, si possible au cours d'une seconde réunion : révisions et ajouts éventuels...
11. Finalisation de la synthèse.
12. Présentation à la direction et aux organes de concertation.
13. Poursuite de l'étude pour les problèmes non résolus, facteur par facteur, au moyen des méthodes de niveau 2, **Observation**, de la stratégie **SOBANE** ou des méthodes équivalentes.

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

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

L'objectif n'est pas de savoir si c'est facile ou agréable à 20, 50 ou 100 %. Il est de trouver ce qui peut être fait concrètement, tout de suite, dans 3 mois et plus tard pour que ce soit plus efficace et plus agréable. Il peut s'agir de modifications techniques, de nouvelles techniques de travail, mais aussi de meilleures communications, de réorganisation des horaires, de formations plus spécifiques.

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

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

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

Rapport de l'étude de Dépistage Déparis

Situation de travail:




Participants:




- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...
- ...



Date:




Remarques:


1. LES AIRES DU TRAVAIL	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none">• L'atelier, le bureau, l'espace de travail est de taille moyenne et chaque opérateur a la possibilité de voir certains de ses collègues• Les dimensions des espaces de travail et des voies de circulation sont suffisantes, les accès sont directs, faciles, de largeur > 80 cm• Les voies pour personnes et véhicules sont bien organisées,• Les zones de travail sont bien rangées, sans encombrement inutile par des objets, caisses...• Elles sont propres et agréables avec vue sur l'extérieur par des fenêtres propres <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none">• L'ordre général et l'encombrement par des objets étrangers au travail, particulièrement des voies d'accès• L'emplacement des objets liés au travail• La propreté et l'esthétique générale: huiles, poussières, copeaux, peintures...• L'état du sol: de niveau, uni, solide, non glissant• La vue sur les autres opérateurs et vers l'extérieur	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	<p>☺ ☹ ☹</p>


2. L'ORGANISATION TECHNIQUE ENTRE POSTES	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les postes sont approvisionnés, avec des stocks tampons ni trop grands ni trop petits • Ils sont assez indépendants des postes avant et après pour la bonne réalisation du travail • Les interactions entre opérateurs des différents postes au cours du travail sont faciles et libres <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les contraintes de temps • Les stocks en amont et en aval et le système d'approvisionnement des postes • Les moyens utilisés pour les échanges d'informations entre postes: voix, téléphones, parlophones... 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	  


3. LES EMPLACEMENTS DE TRAVAIL	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les opérateurs peuvent travailler assis, sur des chaises confortables et stables, les jambes à l'aise sous les plans de travail • Ils travaillent debout sans entrave dans leurs mouvements et peuvent prendre appui des cuisses et/ou des bras sur des appuis confortables et à bonne hauteur • Les plans de travail sont disposés de sorte que la position de travail est confortable: épaules relâchées, nuque pas trop fléchie, bras le long du corps, pieds reposant librement sur le sol ou sur un repose-pied confortable • Le travail ne requiert pas de se mettre à genoux ou accroupi ou de travailler le tronc tordu ou les bras levés <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les hauteurs des tables, étagères, plans de travail... • Les possibilités de s'asseoir et la qualité des sièges • La présence d'aides (escabeaux...) pour le travail en hauteur et la qualité de ces aides: stabilité, poids, sécurité... 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	  


4. LES RISQUES D'ACCIDENT				NOTES	
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> Les opérateurs ne sont pas exposés aux facteurs de risque cités ci-contre ou en sont bien protégés collectivement <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> Les facteurs cités ci-contre et la gravité des accidents qui peuvent survenir Les protections collectives (garants, cache-poulie, écrans, boutons de sécurité...) sur les machines ou l'équipement: présence, simplicité, utilisation, possibilité de neutralisation... A défaut, les protections individuelles (disponibilité, qualité, utilisation...) 		Gravité		Que faire de concret ?	
	Heurt	0	+	++	
	Chute de personne	0	+	++	
	Chute d'objets	0	+	++	
	Ecrasement	0	+	++	
	Sectionnement	0	+	++	
	Coupures	0	+	++	
	Piqûres	0	+	++	
	Entraînement	0	+	++	
	Abrasion	0	+	++	
	Brûlure	0	+	++	
	Électricité	0	+	++	
	Projection	0	+	++	
	Incendie	0	+	++	
	Explosion	0	+	++	
Eclatement	0	+	++		
Autres	0	+	++		
Aspects à étudier plus en détails :				  	


5. LES COMMANDES ET SIGNAUX		NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> Les commandes (boutons, manettes, pédales...) et signaux visuels (écrans, lampes...) sont bien situés, d'autant plus près de l'opérateur et à une hauteur plus confortable que leur utilisation est fréquente Ils respectent les stéréotypes: vert = marche... rouge = arrêt, aiguille mobile de gauche à droite... Ils sont confortables: le niveau sonore, l'intensité lumineuse, la force de pression du doigt ou du pied, la taille des boutons poussoirs... <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> Les couleurs, les formes, les dimensions, les forces... Les emplacements: devant, trop haut, trop bas, sur le côté... La disposition: organisation des tableaux de commande, nombre et couleurs des boutons, lampes... La position du corps (tordu, penché...), de la tête (levée, tordue...), du bras (levé, au niveau du cœur, au-dessus des épaules...), de la jambe (levée, tordue...) pour accéder aux commandes ou percevoir les signaux 	<p>Que faire de concret pour améliorer la situation?</p>	
Aspects à étudier plus en détails :		  

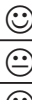
6. LES OUTILS ET MATÉRIEL DE TRAVAIL	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'opérateur dispose de l'outillage le plus adéquat et le plus confortable pour chaque opération: le matériel (outil, pièces...) est facile à saisir en sécurité et facile à utiliser sans fatigue des mains ou des bras • Le matériel de travail ne comprend rien qui puisse blesser • Il est bien disposé et rangé en ordre et selon les besoins en des endroits facilement accessibles autour des emplacements de travail <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les caractéristiques du matériel: poids, manches droits ou courbés, trop longs ou trop courts, trop gros ou trop fins, trop rugueux ou trop lisses, bords tranchants, adaptés aux gauchers... • L'entretien des machines et outils: la fréquence, la qualité... 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	


7. LE TRAVAIL RÉPÉTITIF	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travail demande peu de répéter en continu des mêmes gestes dans les mêmes positions et avec les mêmes efforts • Si le travail est répétitif, il a été organisé de telle manière que ce soit le moins fatigant possible avec: <ul style="list-style-type: none"> - les bras le long du corps et les épaules au repos - le cou en position normale sans flexions ou inclinaisons répétées ou importantes - les mains non fléchies de manière répétée ou importante - les efforts faibles, avec l'ensemble de la main, et sans torsion des poignets et des bras <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le temps de cycle, la répétition au cours de ce cycle • Le détail des gestes au cours du travail: flexions, torsions, élévations, inclinaisons... • Les forces utilisées avec la main, avec le talon de la main pour frapper, avec le bras... 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	


8. LES MANUTENTIONS	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les charges sont légères, manipulées occasionnellement, et sans torsion du tronc • Les charges lourdes sont manipulées avec des aides mécaniques, faciles et rapides à utiliser (palans, chariots...) • Les charges fréquentes sont déplacées avec des aides mécaniques: courroies, tapis roulant... • Les distances et hauteurs de prise et de dépose sont confortables – ni trop basses ni trop hautes • Les charges sont faciles et confortables à saisir <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le poids et la stabilité des charges • La facilité pour les saisir: poignées, bords coupants, glissants.... • Les hauteurs auxquelles elles doivent être saisies et déposées (idéalement au niveau de la ceinture) • Les mouvements de manutention, distances, torsion... • La présence et la qualité (facilité, rapidité...) des aides mécaniques 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	




9. LA CHARGE MENTALE	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travail demande une attention moyenne, ni permanente ni trop occasionnelle • L'opérateur doit prendre un certain nombre, ni trop faible ni trop élevé, de décisions parmi un nombre moyen de choix possibles • Si le travail est répétitif, le cycle de travail est de plus de 10 minutes <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le degré d'attention nécessaire, qui est fonction de la gravité des actions à prendre et du caractère imprévisible des événements • Le nombre de décisions à prendre sur un certain intervalle de temps et la difficulté pour prendre ces décisions: nombre de choix possibles, informations à recueillir, rapidité nécessaire... 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	




10. L'ÉCLAIRAGE	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les locaux et le travail lui-même sont bien éclairés, ni trop, ni trop peu, sans aucun reflet ni éblouissement (en particulier par le soleil), sans ombres, avec un éclairage de jour important <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La qualité des sources de lumière (l'état des lampes ou tubes) • Leur emplacement: de sorte qu'elles ne soient pas vues directement et qu'elles éclairent uniformément les aires de travail • Le niveau d'éclairage: suffisant pour voir les détails du travail, mais pas trop important • Les reflets sur les tables, surfaces métalliques, verre... • L'éclairage naturel par les fenêtres avec vue sur l'extérieur • L'exposition au soleil par ces fenêtres, la présence de rideaux ou stores 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	

11. LE BRUIT	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'il s'agit d'un atelier: il est possible de se parler normalement à une distance de 1 mètre • S'il s'agit d'un bureau, aucun bruit ne cause de l'inconfort ou de la distraction <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'origine des bruits et l'état des machines ou installations (conditionnement d'air...) d'où proviennent ces bruits • La localisation de ces sources de bruit par rapport aux opérateurs • Les matériaux qui recouvrent les murs (poreux pour absorber le bruit) • Les matériaux utilisés pour les parois qui séparent les locaux (lourds pour bloquer le passage du bruit) • Les trous, orifices dans les parois séparant les locaux, les fentes en dessous des portes 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	

12. LES AMBIANCES THERMIQUES	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> Le travail est confortable avec des vêtements ordinaires (bleu de travail, tablier de labo, tenue normale...), sans courants d'air, ni refroidissements ou échauffements locaux (rayonnement d'une machine ou du soleil, sol froid...) Il ne fait ni trop sec, ni trop humide Le travail ne demande pas d'efforts brusques, violents ni importants, ni de déplacements rapides, répétés et fatigants <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> Les sources de froid, de chaleur et d'humidité dans les locaux: eau, vapeur, surfaces chaudes, machines, soleil... Les vêtements et leur adaptation au travail réalisé Le développement de champignons ou de moisissures dans les locaux dû à l'humidité La lourdeur du travail et la fatigue qui en résulte 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	

13. LES RISQUES CHIMIQUES ET BIOLOGIQUES	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> L'air paraît frais, agréable à respirer, sans odeur artificielle Si des produits chimiques sont utilisés (gaz, liquides): les récipients sont adéquats et bien étiquetés les opérateurs les utilisent avec soin (gants, masques...) ils sont bien utilisés: formation, bon produit pour le travail... Les poussières, copeaux, déchets... sont évacués directement sans être mis en suspension dans l'air <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> La propreté générale: huiles, poussières, copeaux... Les récipients et les produits qu'ils contiennent La documentation disponible sur les produits chimiques et les risques encourus La formation professionnelle des opérateurs sur l'emploi des produits chimiques et sur les risques Les conditions d'utilisation La présence de champignons, moisissures... due aux produits travaillés 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	

14. LES VIBRATIONS	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les véhicules conviennent parfaitement au travail à réaliser: les chariots élévateurs, transpalettes... sont adéquats, ont la bonne taille... • Les machines ou outils vibrants conviennent parfaitement au travail à réaliser: machines adéquates, pas trop lourdes, électriques ou pneumatiques... • Aucune vibration n'est perceptible, • ni par le siège, le dos, les pieds... • ni des machines et des outils à mains <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les engins de transport: l'état des sols, des pneus, des suspensions, des sièges • Pour les machines ou outils vibrants • Leur état: âge, entretien, état des outils, mèches, disques... • Les conditions d'utilisation: positions de travail, forces, travail à 1 ou 2 mains.... 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	  




15. LES RELATIONS DE TRAVAIL ENTRE OPÉRATEURS	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'entente, la collaboration et le climat social entre les salariés et avec la hiérarchie sont excellents. • Les salariés, les services et la hiérarchie se soutiennent pour des problèmes en rapport avec le travail. • Ils se concertent régulièrement pour solutionner les problèmes rencontrés • Le groupe d'opérateurs se gère lui-même en ce qui concerne la répartition du travail, les pauses, les rotations, les congés, le remplacement des absents, la formation • Les salariés prennent eux-mêmes les contacts qu'ils jugent nécessaires avec les services périphériques (entretien, achats, qualité...) ou extérieurs <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le fait que des opérateurs soient isolés du groupe • Les rapports entre les opérateurs du groupe au cours du travail et pour le travail • Les relations entre collègues et avec la hiérarchie • L'autonomie du groupe dans la gestion des tâches • Les rapports avec d'autres groupes ou services extérieurs: contacts directs ou intervention de personnes intermédiaires • Les rapports hiérarchiques: responsabilités, délégations... • La type d'autorité • Le climat social général (grèves, revendications) 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	  

16. L'ENVIRONNEMENT SOCIAL LOCAL ET GÉNÉRAL	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Du fait de l'organisation du travail et des espaces, les opérateurs ont la possibilité de communiquer librement pendant le travail sur n'importe quel sujet • Ils peuvent individuellement modifier leur rythme de travail et quitter quelques minutes leur poste, à leur gré, sans perturber la production <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La communication visuelle et verbale compte tenu de l'isolement, du bruit, de la qualité des systèmes de communication (téléphone...) • Les locaux sociaux, réfectoires... 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	



17. LE CONTENU DU TRAVAIL	NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chaque salarié sait exactement quelles sont ses tâches, son rôle et connaît les limites de ses responsabilités • Le travail est intéressant en lui-même et il est diversifié (exécution, contrôle qualité, retouche, entretien...) • Il permet à chaque opérateur d'utiliser et de développer ses connaissances et compétences professionnelles • Les opérateurs apprécient les responsabilités qui leur sont données, ils prennent des initiatives, peuvent adapter leurs modes de travail et collaborent activement à l'amélioration du produit <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La place de ce travail dans le produit final • La valeur et l'intérêt du produit fabriqué • La possibilité de déterminer son propre rythme ou sa propre méthode de travail • La diversité des tâches élémentaires à réaliser et des rôles (exécution, contrôle, retouche, entretien...) • Les responsabilités en cas d'erreurs • Le degré d'initiative: interventions extérieures, changements de mode opératoire... • La durée d'adaptation et les capacités techniques et intellectuelles nécessaires 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>	



18. L'ENVIRONNEMENT PSYCHOSOCIAL		NOTES
<p>Situation souhaitée:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les opérateurs sont satisfaits des conditions générales de vie dans l'entreprise • La gestion du temps est appréciée: creux et pics de production, heures supplémentaires, congés, maladies • Une assistance locale structurée a été prévue pour les problèmes personnels • Les opérateurs savent exactement comment leur travail est évalué et quand et comment ils sont contrôlés <p>A surveiller:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les horaires (fixes, flexibles...), pauses, congés... • Les remplacements en cas de maladies • La gestion des périodes de haute production • Les structures et procédures d'accueil des problèmes: insatisfaction, stress, harcèlement... • Le climat social général (grève, revendications...) • Le système de contrôle et d'évaluation • Les possibilités de développement personnel et professionnel • La politique envers les travailleurs intérimaires 	<p><i>Que faire de <u>concret</u> pour améliorer la situation?</i></p>	
<p>Aspects à étudier plus en détails :</p>		  

BILAN FINAL:

Synthèse des améliorations proposées

Reportez ici les actions concrètes susceptibles d'être prises directement, indiquées dans le cadran droit des 18 tableaux

Déparis

QUI ?	FAIT QUOI ?	Coût € = pas coûteux €€ = moyennement €€€ = très coûteux	Quand ?	
			Date projetée	Date réalisée

Aspects à étudier plus en détails:

Reportez ici les information du cadran inférieur des 18 tableaux **Déparis**, avec, dans une des 3 dernières colonnes, l'appréciation générale de la rubrique, en coloriant la case en vert ☺, en orange ☹ ou en rouge ☹.

Situation de travail	Date		
	☺	☹	☹
1. Les aires de travail	☺	☹	☹
2. L'organisation technique entre postes			
3. Les emplacements de travail			
4. Les risques d'accident			
5. Les commandes et signaux			
6. Les outils et matériel de travail			
7. le travail répétitif			
8. Les manutentions			
9. La charge mentale			
10. L'éclairage			
11. Le bruit			
12. Les ambiances thermiques			
13. Les risques chimiques et biologiques			
14. Les vibrations			
15. Les relations de travail entre opérateurs			
16. L'environnement social local et général			
17. Le contenu du travail			
18. L'environnement psychosocial (stress)			