

L'analyse des risques au moyen de la stratégie SOBANE

Prof. J. Malchaire
Unité Hygiène et Physiologie du travail
UCL

Plan

- **Les principes de base**
- **La stratégie SOBANE**
 - **Le guide de concertation Déparis**
- **La mise en œuvre**

Principes

- 1. Primauté de la prévention**
- 2. Les compétences disponibles sont complémentaires**
- 3. Le travailleur est l'acteur principal de la prévention**
- 4. Formation vs Assistance**
- 5. Tout est en tout**
- 6. Vision préventive vs vision légaliste**
- 7. Evaluation vs quantification**
- 8. Les PME**

Principe n°1: primauté de la prévention

Directive cadre 89/391: l'employeur:

- **assure "la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail".**
- **met en oeuvre les principes généraux de la prévention:**
 - **éviter les risques**
 - **évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités**
 - **combattre les risques à la source**
 - **adapter le travail à l'homme ...**

→ **Accent**

- non pas sur la protection et la surveillance médicale
- **mais sur la prévention des risques.**

Principe 2

Les compétences disponibles sont complémentaires

- **Salariés**
- **Management**
- **Infirmiers du travail**
- **Conseillers P internes**
- **Médecins du travail**
- **Hygiénistes du travail**
- **Ergonomes**
- **Experts**



→ Organiser la complémentarité

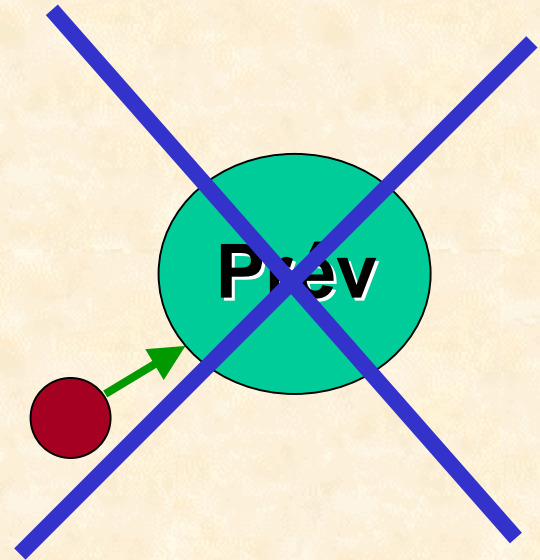
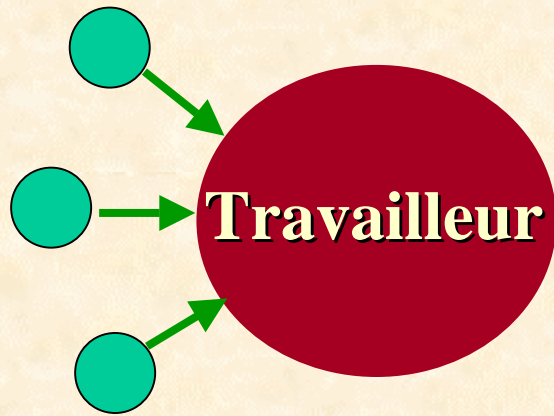
Principe 3

L'acteur principal de la prévention

- **But: maintien ou l'amélioration du bien-être du salarié**
 - ➔ **Donc aucune action pertinente sans la connaissance de la situation de travail que seul le salarié détient.**
- **Le salarié est**
 - **l'acteur principal de la prévention**
 - **et non pas seulement l'objet de la prévention**

➔ Démarche participative

➔ Approche Bottom up



Principe 4: ***formation vs assistance***

- **Reconnaître explicitement la compétence et l'intégrité**
 - des travailleurs
 - de leur management direct
- **Vouloir les former à se prendre en charge**
 - Au lieu de les « assister »

Principe 5:

La nature des problèmes

- **Le travailleur "vit" sa situation de travail**
 - **non comme une série de faits distincts et indépendants**
 - **mais comme un tout**
 - ***le bruit influence les relations***
 - ***l'organisation technique entre postes influence les risques musculosquelettiques***
 - ***le partage des responsabilités influence le contenu du travail***

Tout est en tout

→ Démarche globale:

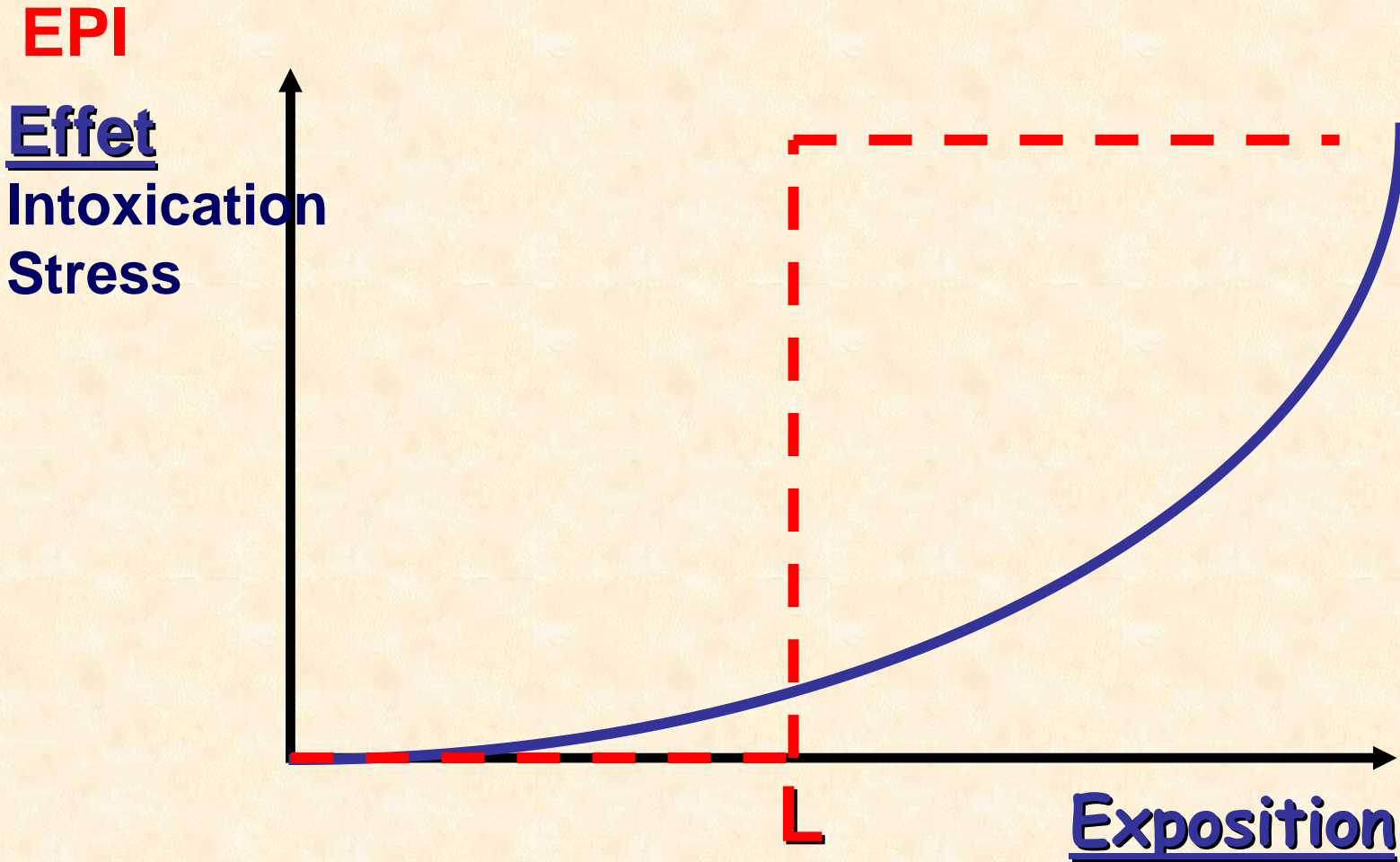
Remettre tout dans son contexte quel que soit le problème considéré au départ

Et non pas séquentiellement en fonction de circonstances extérieures

Principe n°6

vision légaliste

vision préventive



➔ Objectifs

- **Non seulement être en dessous des valeurs légales**
- **Mais recherche**
 - **d'une situation de travail**
“légère, agréable et efficace techniquement”
 - **d'un état optimal**
 - **de santé et de bien-être pour les opérateurs**
 - **de santé technique et économique pour l'entreprise**

Principe 7

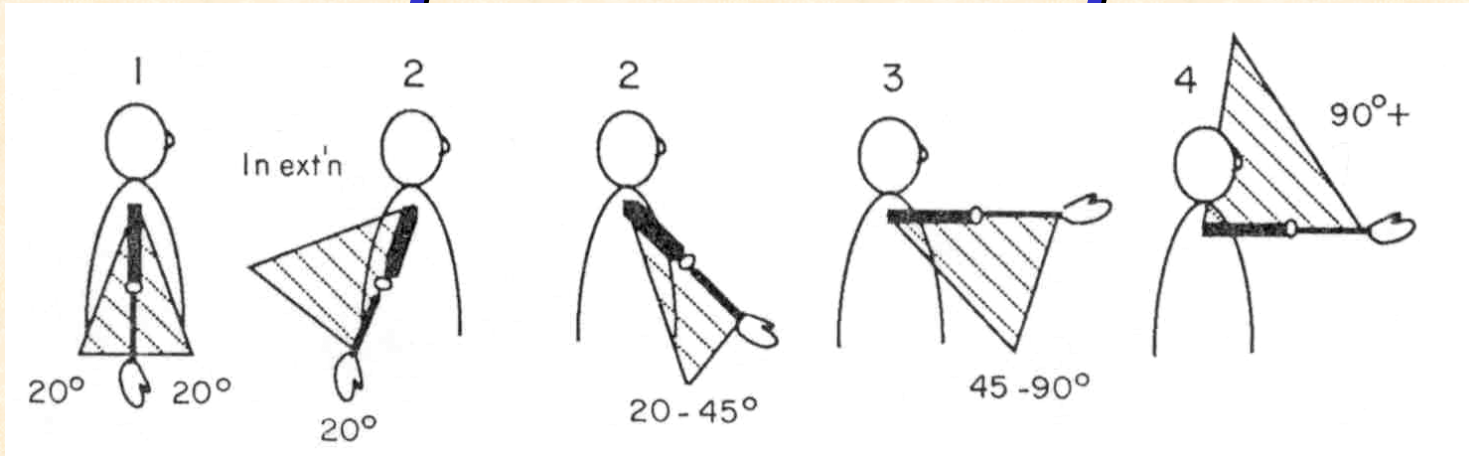
Estimation vs mesurages

Exemple

- **“Le travailleur est exposé à un niveau de bruit de 92 dB(A)”**
 - **Quand? Quelles machines fonctionnent...**
 - **Où? Près, loin des machines...**
 - **Niveau pendant combien de temps?**
 - valeur instantanée,**
 - moyenne sur 1, 5, 60, 480 min.**
 - **Dans quelles conditions de travail?**

REPRESENTATIVITE?

Scores postures des épaules



	Score
Epaule entre 20° en flexion et 20° en extension:	1
Epaule entre 20° et 45° en flexion ou à plus de 20° en extension:	2
Epaule entre 45° et 90° en flexion:	3
Epaule à plus de 90° en flexion:	4
Si épaule surélevée:	+1
Si épaule éloignée du corps: (abduction)	+1
Si travailleur appuyé ou poids du bras supporté:	-1

Contrevérités

- «**Ce qui n'est pas quantitatif n'existe pas**»
- «**L'évaluation quantitative conduit aux solutions**»
 - Combien vs pourquoi et comment
 - Le global vs les détails
- «**Il est nécessaire de quantifier pour déterminer si il y a un risque ou non**»
 - Seuil vs continuité
- «**les mesurages sont nécessaires pour authentifier, objectiver les plaintes «subjectives» des travailleurs**»

Quantification à bon escient pour:

- **Recherche scientifique**
 - **Relations dose-effet-réponse**
- **Indemnisations « compensations »**
 - **Fonds des maladies professionnelles**
- **Approfondir un point particulier**
- **(Comparer avant-après)**

→ ***Pas de mesurages a priori***

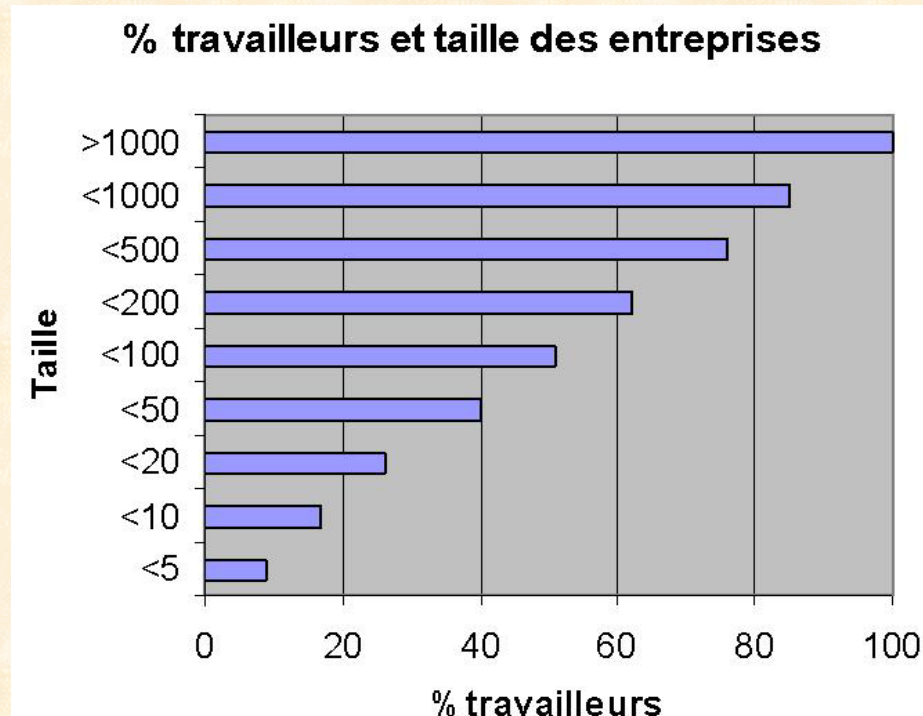
chers

longs et difficiles

pas représentatifs

Principe n°8

PME



➔ **Développer des méthodes applicables dans les PME et non seulement dans les grosses entreprises**

Les différents niveaux d'intervention

La stratégie SOBANE

Partenaires Santé-Sécurité

- **Salariés**
- **Management**
- ~~Infirmiers du travail~~
- **Préventeurs internes**
- ~~Médecins du travail~~
- **Hygiénistes du travail**
- **Ergonomes**
- **Experts**



	Niveau 1 DEPISTAGE	Niveau 2 OBSERVATION	Niveau 3 ANALYSE	Niveau 4 EXPERTISE
• Quand ?	Tous les cas	Si problème	Cas difficiles	Cas complexes
• Comment ?	Observations simples	Observations <i>qualitatives</i>	Observations <i>quantitatives</i>	Mesurages spécialisés
• Coût ?	Faible • 10 minutes	Faible • 2 heures	Moyen • 2 jours	Elevé • 2 semaines
• Par qui ?	Personnes de l'entreprise	Personnes de l'entreprise	Personnes de l'entreprise + Préventeurs	Personnes de l'entreprise + Préventeurs + Experts
Compétence				
• Travail	élevée	élevée	moyenne	faible
• Ergonomie	moyenne	moyenne	élevée	spécialisée

Stratégie de Prévention SOBANE

Sophistication
coût
Expertise

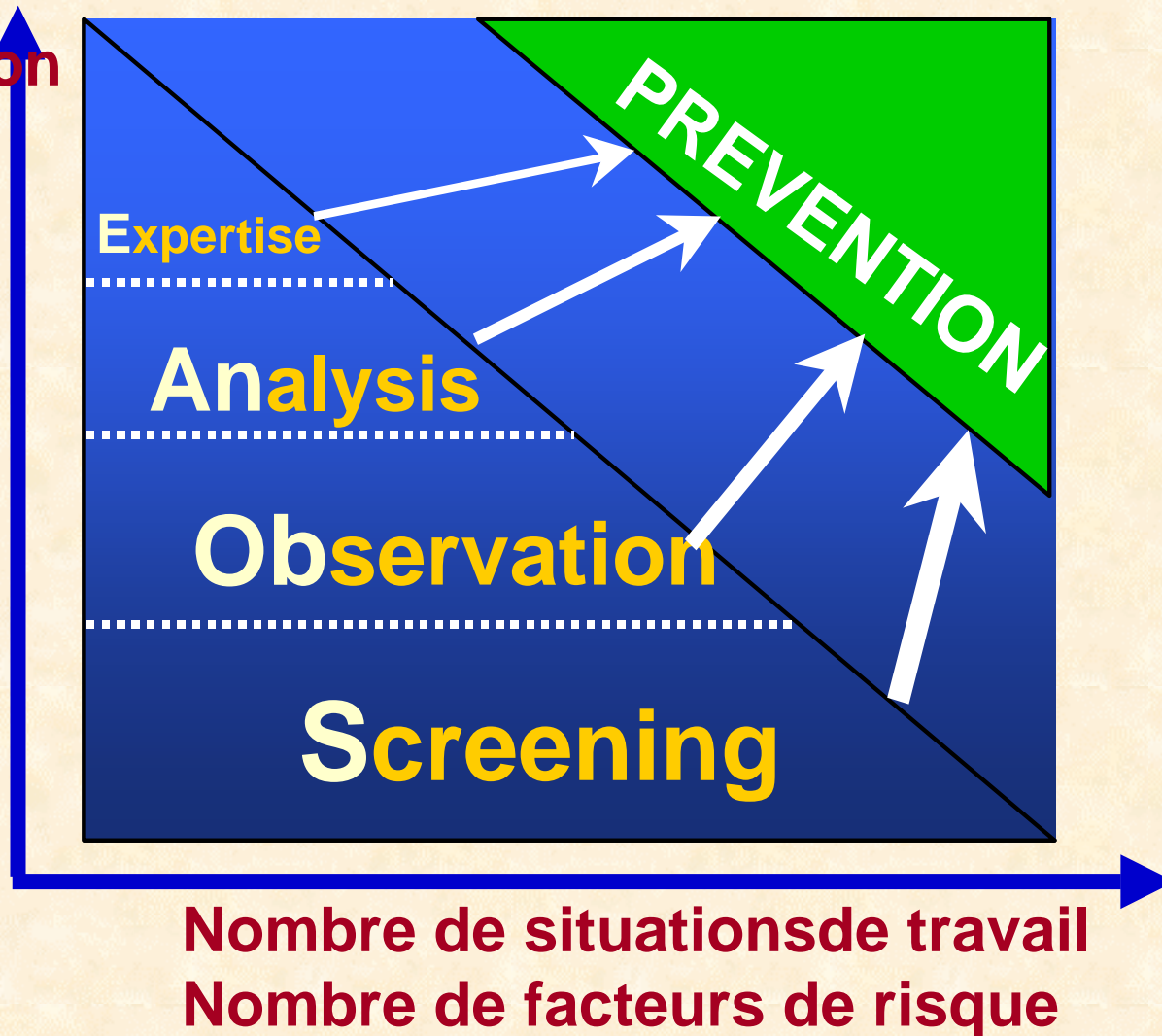
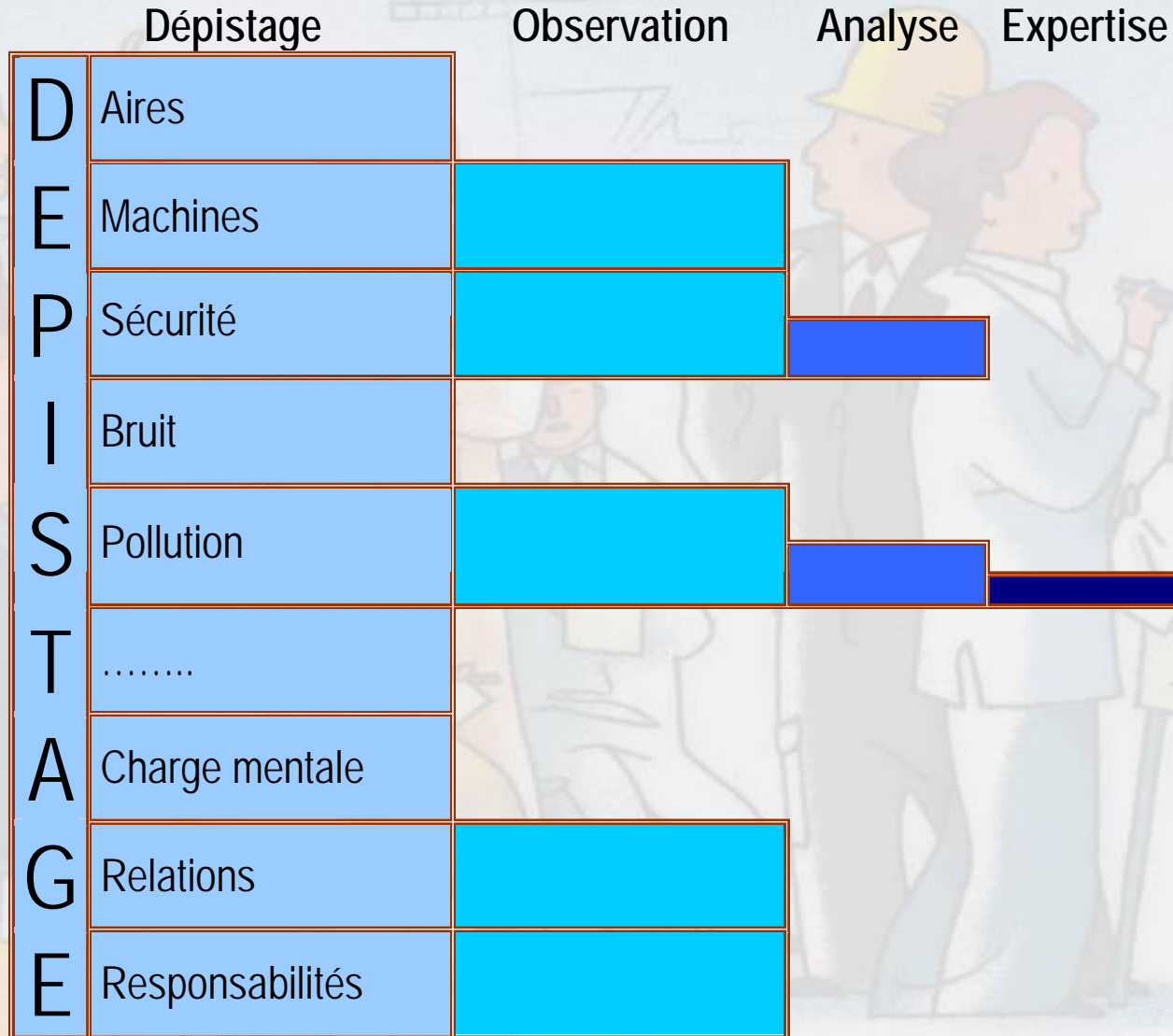


Schéma général de la gestion des risques



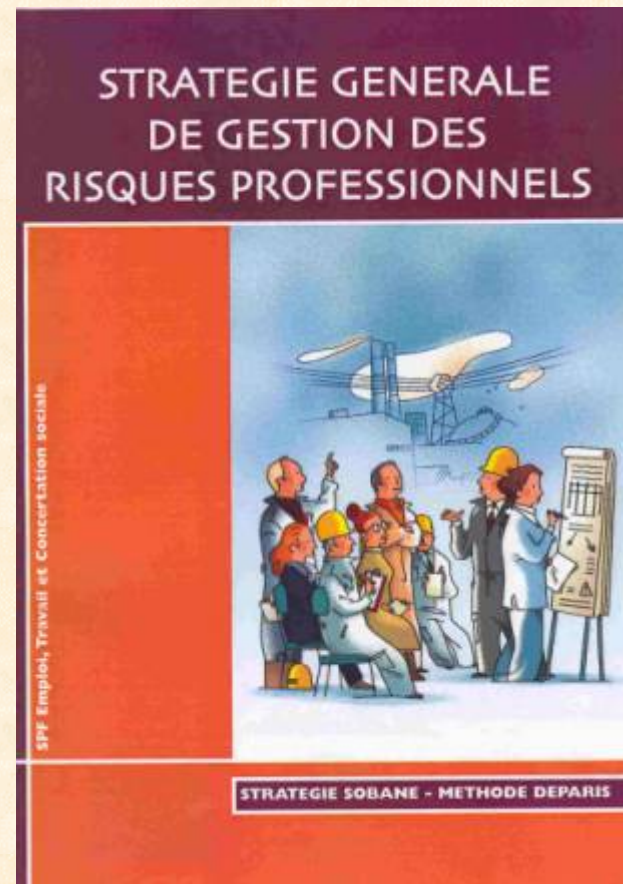
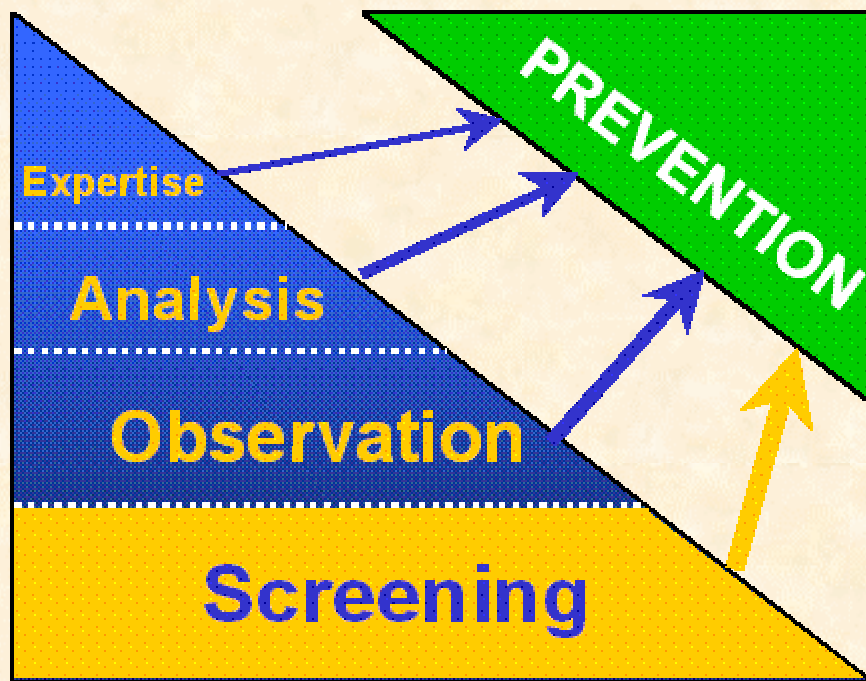
Outils SOBANE développés

14 outils pour les Niveaux Observation et Analyse

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

Niveau 1: Dépistage

Guide de concertation Déparis



Dépistage participatif des risques: *Déparis*

- **Revue systématique par les travailleurs et leur encadrement direct des circonstances de travail.**
- + Visite des lieux de travail par un conseiller en prévention**

Déparis

18 tableaux, 18 facettes de la situation de travail

Situation de travail:			
1. Les locaux et zones de travail	☺	☹	☹
2. L'organisation du travail	☺	☹	☹
3. Les accidents de travail	☺	☹	☹
4. Les risques électriques et d'incendie	☺	☹	☹
5. Les commandes et signaux	☺	☹	☹
6. Le matériel de travail, les outils, les machines	☺	☹	☹
7. Les positions de travail	☺	☹	☹
8. Les efforts et les manutentions	☺	☹	☹
9. L'éclairage	☺	☹	☹
10. Le bruit	☺	☹	☹
11. L'hygiène atmosphérique	☺	☹	☹
12. Les ambiances thermiques	☺	☹	☹
13. Les vibrations	☺	☹	☹
14. L'autonomie et les responsabilités individuelles	☺	☹	☹
15. Le contenu du travail	☺	☹	☹
16. Les contraintes de temps	☺	☹	☹
17. Les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie	☺	☹	☹
18. L'environnement psychosocial	☺	☹	☹

Les locaux et zones de travail

A discuter

Les ateliers, bureaux et zones de travail

- ◇ De taille moyenne et personne n'est isolé

Les voies de circulation (pour personnes et véhicules)

- ◇ Assez larges, bien délimitées par des lignes
- ◇ Non encombrées par des objets, caisses, palettes...
- ◇ Bonne visibilité

Les accès aux zones de travail

- ◇ Faciles, directs et de largeur suffisante (> 80 cm)

L'encombrement: rangement et ordre satisfaisants

Les espaces de rangement

- ◇ Suffisants (classeurs, armoires...) et facilement accessibles

L'entretien technique et ménager

- ◇ Locaux bien et régulièrement entretenus, agréables

Les déchets

- ◇ Triés et évacués correctement
- ◇ Conteneurs adéquats et en nombre suffisant

Les sols

- ◇ En bon état, de niveau, solides, non glissants

Les locaux sociaux

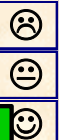
- ◇ Douches, toilettes, vestiaires, réfectoire...
- ◇ De taille suffisante, confortables et bien équipés

Les issues de secours

- ◇ Libres, bien visibles
- ◇ Signalées par les pictogrammes adéquats

Qui peut faire quoi de concret et quand?

Aspects à étudier plus en détail:



Déparis

Les accidents de travail



A discuter:	Qui peut faire quoi de <u>concret</u> et quand?
<ul style="list-style-type: none">• Les vêtements de travail et Equipements de protection individuelle (EPI)<ul style="list-style-type: none">✦ adaptés, disponibles, utilisés, entretenus, rangés...✦ produits dangereux: masques, lunettes, gants✦ machines: lunettes (projections), gants✦ travaux en hauteur: casque, harnais de sécurité...	
<ul style="list-style-type: none">• Les chutes de hauteur: garde-corps, ancrages, entretien des équipements de travail en hauteur, levage de personnes...• Les chutes de plain-pied: état du sol, ordre, propreté...• Les chutes ou projections d'objets:<ul style="list-style-type: none">✦ sécurité des opérations, rangement des outils et du matériel...	
<ul style="list-style-type: none">• Les risques mécaniques: heurt, entraînement, écrasement, sectionnement, coupures, piqûres, brûlures... dus à l'absence ou à la neutralisation de garants, cache-poulie; l'utilisation de seringues, cutters, sources de chaleur	
<ul style="list-style-type: none">• Les procédures en cas d'accident:<ul style="list-style-type: none">✦ claires, connues et appliquées• Les premiers soins: locaux de secours, boîtes de secours, secouristes...bien localisés et adéquats	

Aspects à étudier plus en détails:



L'autonomie et les responsabilités individuelles

A discuter

Les ordres et attentes: pas de contradictions

Le degré d'initiative

- ◇ Chacun peut adapter son mode de travail sans perturber le travail de l'équipe

L'autonomie

- ◇ Chacun peut quitter son poste et prendre une courte pause (toilettes, boissons) sans perturber le travail

La liberté de contact

- ◇ Chacun prend lui-même les contacts qu'il juge nécessaires avec les services périphériques (entretien, achats, qualité...) ou extérieurs

Le niveau d'attention: moyen en fonction

- ◇ De la gravité des actions à prendre
- ◇ Du caractère imprévisible des événements

Les décisions

- ◇ Le nombre de choix est limité
- ◇ Les informations sont disponibles
- ◇ Elles ne sont pas trop difficiles à prendre
- ◇ La vitesse de réaction nécessaire est normale

Les responsabilités

- ◇ Chacun connaît les siennes et les apprécie
- ◇ Ni trop lourdes, ni trop légères

Les erreurs

- ◇ Chacun corrige lui-même ses erreurs éventuelles

Qui peut faire quoi de concret et quand?

Aspects à étudier plus en détail:



Mise en oeuvre

Outils SOBANE développés

Guide de Dépistage Déparis, mère + (filles)

1. Soins de santé
2. Nettoyage
3. Magasins et entrepôts
4. Bois, découpe et finition
5. Électricité
6. Alimentation
7. Tertiaire
8. Garages
9. Construction
10. Femmes de chambre
11. Ateliers protégés
12. Enseignement
13. Maison de repos
14. Cordistes
15. imprimerie
16. Banque
17. Restaurant
18. Distribution - magasins

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. Concertation et accord du CPPT**
- 3. Définition d'un petit groupe de postes formant un ensemble, une "situation" de travail**
- 4. Désignation d'un coordinateur par la direction avec l'accord des opérateurs**
- 5. Préparation du coordinateur:**
 - Adaptation du guide à la situation de travail**

Procédure d'utilisation

6. **Constitution d'un groupe de travail**
 - opérateurs-clés désignés par leurs collègues
 - personnels d'encadrement choisis par la direction
7. **Réunion** du groupe de réflexion dans un local calme près des postes de travail.
8. **Explication** claire par le coordinateur du but de la réunion et de la procédure
9. **Discussion** sur chaque rubrique sur
 - ce qui peut être fait pour améliorer la situation
 - ce pour quoi il faut demander l'assistance d'un spécialiste.

Procédure d'utilisation

10. Après la réunion, synthèse par le coordinateur

- La liste des solutions détaillées envisagées
- Les points à étudier plus en détails
- Qui fait quoi et quand

11. Présentation à la direction et au CPPT ou organes de concertation

12. Poursuite de l'étude pour les problèmes non résolus, facteur par facteur, au moyen des méthodes de niveau 2, *Observation*

Procédure d'utilisation

- 13. La direction définit et met en œuvre les plans d'action à court, moyen et long termes**
- 14. Périodiquement, répétition de l'opération**
- 15. Réévaluation de la situation et modification des plans d'action (plans dynamiques de gestion des risques)**

Déparis

- **Aspects positifs**

- **Directement participatif: les travailleurs sont les acteurs principaux**
- **Pas de mesurages**
- **Pas de concepts sophistiqués**
- **Orientation vers le Pourquoi? et le Comment?**
- **Pas d'échelle d'évaluation: ☺ ☹ ☠**
- **Estimation succincte des coûts 0 € €€ €€€**
- **Définition des priorités**
- **Rapide et économique**

Intérêt de *Déparis*

- **Direct**
 - **Plan dynamique de gestion des risques**
 - *pas seulement des risques traditionnels*
 - *mais aussi de la situation de travail*
- **Indirect**
 - **Formation mutuelle**
 - **Motivations**

Déparis

- **Aspects négatifs**
 - *prend du temps(????)*
- **Socialement très engagé**
 - **Difficile à organiser la première fois**