

STRATEGIE SOBANE DE GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

APPLIQUEE A L'ENSEIGNEMENT



STRATEGIE SOBANE - GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La stratégie **SOBANE** est une stratégie de prévention des risques à quatre niveaux (dépistage (**S**creening), **O**Bservation, **A**Nalyse, **E**xpertise).

La série de publications «STRATEGIE SOBANE-Gestion des risques professionnels» a pour objectif de faire connaître cette stratégie de prévention et de montrer comment l'appliquer aux différentes situations de travail.

Ces outils cherchent à optimiser le temps et les efforts de l'entreprise pour rendre la situation de travail acceptable quelle que soit la complexité du problème rencontré. Ils favorisent le développement d'un plan dynamique de gestion des risques et d'une culture de concertation dans l'entreprise.

L'ensemble de ces outils ainsi que la stratégie SOBANE ont été développés par l'Unité hygiène et physiologie du travail du professeur J. Malchaire de l'Université catholique de Louvain, dans le cadre du projet de recherche SOBANE cofinancé par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et le Fonds social européen.

Le guide de concertation DEPARIS est un guide de dépistage participatif des risques qui permet de rencontrer les exigences du niveau «Dépistage» de la stratégie SOBANE. Il s'agit d'un outil simple, économe en temps et en moyens, qui favorise le développement d'un plan dynamique de gestion des risques et d'une culture de concertation dans l'entreprise.

Cette publication a été réalisée par une équipe de recherche comprenant:

- L'Unité hygiène et physiologie du travail de l'UCL (Prof. J. Malchaire, A. Piette);
- Le Service de recherche et développement de IDEWE (Prof. G. Moens);
- Le service externe en prévention et protection CESI (S. Boodts, A. Schietecatte);
- Le service externe en prévention et protection IDEWE (Prof. V. Hermans);
- Le service externe en prévention et protection PROVIKMO (Dr. G. De Cooman, I. Timmerman);
- Le service externe en prévention et protection MENSURA (Dr. P. Carlier);
- Le Département nouvelles technologies et formation du CIFO (J.F. Husson);
- Le service de prévention SEFMEP (P. Lorent, F. Gysens)

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

PROMOTEUR DU PROJET

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale Humanisation du travail
rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles



Cette présentation a pu être réalisée grâce à l'appui de l'Union européenne Fonds social européen

Cette brochure peut être obtenue gratuitement

- par téléphone au 02 233 42 14
- par commande directe sur le site du SPF: <http://www.emploi.belgique.be>
- par écrit auprès de la Cellule Publications du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
rue E. Blerot 1 - 1070 BRUXELLES
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publications@emploi.belgique.be

Cette brochure peut également être consultée sur le site Internet du SPF: <http://www.emploi.belgique.be>

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

La rédaction de cette brochure a été achevée le 15 mai 2008

Production: Direction générale Humanisation du travail

Coordination: Direction de la communication

Supervision scientifique: Alain Piette

Mise en page et couverture: Sylvie Peeters

Dessin: Serge Dehaes

Impression: Boone-Roosens SA

Diffusion: Cellule Publications

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2008/1205/61

H/F

Les termes «conseillers», «travailleurs» et «employeurs» utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.

© SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure.



Afin de bien comprendre le guide de concertation Déparis et avant de l'utiliser, il est indispensable de réfléchir et d'adhérer aux principes de base qui sous-tendent la stratégie SOBANE et en particulier son premier niveau, le dépistage. A cette fin, il est conseillé de lire en détails la section "Principes de base" de la brochure générale «Stratégie Sobane et guide de dépistage Déparis» disponible gratuitement auprès de la Cellule Publications du

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale,
rue E. Blerot 1 - 1070 BRUXELLES, Tél.: 02 233 42 14, Fax: 02 233 42 36,
E-mail: publications@emploi.belgique.be

Cette brochure peut également être commandée ou téléchargée sur le site www.sobane.be

Afin d'en faciliter l'accès, ces principes de base sont brièvement rappelés dans la présente brochure

1. Description générale de la démarche

Dans le cadre du niveau de Dépistage de la stratégie SOBANE appliquée aux établissements d'enseignement, un ensemble de trois guides de concertation Déparis ont été préparés, avec les caractéristiques suivantes :

1. Le guide de concertation concernant l'organisation générale de l'établissement dans son ensemble: **Déparis – Établissement scolaire (E.S.):**

- Les **acteurs** sont la direction, les gens de métiers et de services, quelques membres du personnel éducatif. Ce guide devrait idéalement être utilisé au sein du CPPT (Comité de Prévention et de Protection du Travail) ou de la CoCoBa (Comité de Concertation de Base).
 - Par "**gens de métiers et de services**", nous entendons le personnel technique et administratif n'ayant aucune mission concrète d'éducation (secrétaire, personnel d'entretien, personnel de cuisine...).
 - Par "**personnel éducatif**", nous entendons le corps enseignant et les éducateurs ayant une responsabilité directe d'éducation et de formation et formé en conséquence.
- L'**objectif** est de passer en revue l'ensemble des aspects techniques et organisationnels généraux qui assurent un fonctionnement harmonieux et en sécurité de l'établissement et qui ne demandent pas nécessairement une concertation avec des groupes particuliers de personnel. La "**situation de travail**" est dès lors l'ensemble de l'établissement.

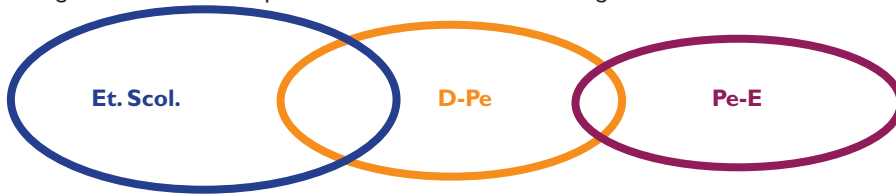
2. Le guide de concertation entre la **Direction** et le **Personnel éducatif (D – Pe)** au niveau d'un groupe de classes de même niveau d'enseignement tel que les classes de 6^{ème} primaire, ou l'ensemble des classes maternelles, ou l'ensemble des classes professionnelles d'une certaine orientation.

- Les **acteurs** sont ici la direction, les gens de métiers et de services et des membres-clés du personnel éducatif de ce groupe de classes, tels que définis par la procédure Déparis classique.
- L'**objectif** est de se concerter pour tout ce qui concerne l'organisation de la vie et le fonctionnement quotidien au sein de ce groupe de classes.

3. Le guide de concertation entre le **personnel éducatif** et les **élèves (Pe – E)** dans un groupe de classes de l'enseignement secondaire général, technique ou professionnel, tel que les classes de 6^{ème} ou l'ensemble des classes professionnelles d'une certaine orientation :

- Les **acteurs** sont cette fois des membres-clés du personnel éducatif et des élèves-clés de ce groupe de classes tels que définis par la procédure Déparis classique.
- L'**objectif** reste de se concerter pour l'organisation de la vie au quotidien dans ce groupe de classes pour les items qui peuvent être débattus et optimisés entre le personnel éducatif et ces élèves.

Ces 3 guides se recouvrent partiellement comme l'illustre la figure suivante :



De nombreux aspects sont donc abordés dans les trois guides, cependant sous des angles complémentaires.

Ainsi, à titre d'exemple, le plan d'évacuation d'urgence est abordé à peu près dans les mêmes termes par les trois guides :

Le plan d'évacuation d'urgence

- Consignes claires, connues et appliquées en cas
 - d'alerte, alarme, évacuation lors d'incendie ou d'événements majeurs (pollution, tempête...)
 - d'incident, accident, maladie
- Procédures et personnes à contacter connues (n° de téléphone)
 - Parents, médecin, ambulance, centre antipoison, sapeurs-pompiers...

en se concentrant cependant :

- au niveau **E.S.**, sur le développement des consignes d'évacuation, le repérage des points de rendez-vous, les affichages, les contacts avec les pompiers, les médecins....
- au niveau **D – Pe**, sur l'applicabilité des consignes dans chaque situation particulière, la pertinence des contacts étant donné certains problèmes locaux (laboratoires, ateliers...), le partage des responsabilités...
- au niveau **Pe – E**, pour ce qui est de l'adhésion des élèves aux procédures..

Certains aspects par contre ne sont abordés que par un ou deux guides. Ainsi :

- la sécurité des accès à l'établissement est abordée uniquement dans le premier Déparis **E.S.**;
- les issues de secours sont abordées à la fois par le guide Déparis **E.S.** pour les aspects de mise en conformité et par le guide **D – Pe** en ce qui concerne l'encombrement;
- les relations directes entre personnel éducatif par le guide **D – Pe**;
- l'équipement dans les classes et la vie en classe ou en atelier par le guide **D – Pe** pour leurs implications générales et par le guide **Pe – E** pour les aspects spécifiques à un groupe plus restreint.

De ce qui précède, l'on conçoit que

- une seule version du guide Déparis **E.S.** peut être utilisée pour tous les établissements scolaires;
- différentes versions des guides Déparis **D – Pe** et **Pe – E** sont nécessaires. Deux variantes du guide de concertation **D – Pe** ont été préparées à ce jour :
 - l'une concernant l'enseignement fondamental (maternel et primaire);
 - la seconde relative à l'enseignement secondaire général, technique ou professionnel.

La Série Déparis Enseignement comprend donc à l'heure actuelle 5 documents :

Document 1: Description générale de la démarche.

Document 2: Concertation générale – Etablissement scolaire.

Document 3: Concertation Direction – Personnel éducatif dans l'enseignement secondaire.

Document 4: Concertation Direction – Personnel éducatif dans l'enseignement maternel et primaire.

Document 5: Concertation Personnel éducatif - Elèves enseignement secondaire.





2. Introduction à la philosophie sous-tendant la stratégie SOBANE et le guide de concertation Déparis

Les tableaux des guides de concertation Déparis sont parfois considérés à tort comme des check-lists ou des listes d'impositions.

Ces tableaux doivent en pratique être utilisés pour guider une discussion entre les partenaires de la sécurité, la santé, le bien-être au travail, c'est à dire, le personnel, son encadrement local, les services annexes d'entretien, d'achat... pour arriver le plus rapidement possible à régler les problèmes et maintenir une situation de travail optimale sur les plans techniques et relationnels.

Ce n'est donc pas une check-list dont il faut parcourir tous les points pour définir ce qui va et ne va pas et dériver un score.

Ce n'est pas non plus une liste d'impositions. Ainsi, à titre d'exemple, certaines écoles contrôlent plus les accès que d'autres et imposent le port d'un badge visiteurs aux personnes extérieures. Ce port est ici mentionné dans le tableau "La sécurité des bâtiments" afin de faire l'objet éventuellement d'une discussion entre la Direction et le personnel éducatif : il leur appartient de décider si une telle mesure leur paraît envisageable ou reste du domaine de l'utopie.

Il est donc évident que ces tableaux **doivent être adaptés** en fonction des particularités de l'école, tout en veillant cependant à ne pas biaiser les débats futurs en supprimant ce qui ne serait pas du goût de celui qui réalise cette adaptation.

L'objectif de ces guides est donc bien d'organiser un débat **participatif**, au cours duquel tous les aspects de la **situation de travail** sont passés en revue dans le but, non pas seulement **d'évaluer les risques**, mais de rechercher en commun la **façon optimale** de mieux faire fonctionner l'établissement scolaire en améliorant certains aspects techniques, organisationnels et sociaux.

Afin de bien saisir l'orientation du guide de concertation Déparis et de l'utiliser de manière adéquate et efficace, il est important de bien comprendre et d'adhérer aux principes de base de la stratégie SOBANE dont Déparis est le premier niveau.

Ces principes sont décrits en détails dans le document de base de la stratégie disponible sur le site www.sobane.be. Nous revoyons brièvement les plus importants d'entre eux ci-dessous, à savoir :

1. La considération de la "situation de travail" et non seulement des "postes de travail".
2. Les problèmes considérés globalement et non plus isolément.
3. La complémentarité des compétences disponibles.
4. Le personnel "acteur" et non plus simple "objet" de la prévention.
5. La "participation" du personnel plutôt que sa seule "consultation".
6. La prévention et non seulement l'évaluation des risques.
7. Une vision "préventive" plutôt que "légaliste".

2.1 LES PRINCIPES DE BASE

2.1.1 La considération de la "situation de travail" et non seulement des "postes de travail"

Par "poste de travail", on entend généralement, de manière restrictive, l'endroit et les conditions (bruit, chaleur, dimensions, espaces...) dans lesquels une personne est affectée à une tâche stéréotypée. Cette notion est dépassée du fait que, dans les nouvelles formes d'organisation du travail, la notion d'emplacement limité occupé jour après jour, tend à disparaître au profit de la notion d'ensembles de postes de travail, c'est-à-dire de "situation" de travail, où les personnes interfèrent les unes avec les autres. De plus, les appellations "postes de travail" ou "conditions de travail" faisaient référence essentiellement aux aspects dimensionnels ou d'ambiance de travail, alors que les aspects organisationnels, les relations entre personnes, la répartition des responsabilités conditionnent de manière bien plus importante encore le comportement et le bien-être du personnel.

L'expression situation de travail fait donc référence à **tous les aspects** physiques, organisationnels, psychologiques, sociaux de la vie au travail, qui sont susceptibles d'avoir une influence sur la sécurité, la santé, le bien-être et le comportement des personnes.

2.1.2 Les problèmes considérés globalement et non plus isolément

Chacun "vit" sa situation de travail comme un tout et non comme un ensemble de faits distincts et indépendants : le bruit influence les relations; la division des responsabilités influence le contenu du travail, les accidents. Tous les problèmes sont liés.

Pour que l'approche soit cohérente et rencontre l'adhésion du personnel, aucun problème ne devrait être isolé du contexte et réglé indépendamment. Ainsi, une amélioration matérielle (aménagement de salle de professeurs par exemple) ne portera guère ses fruits si des problèmes relationnels graves existent et une action sur le stress peut être vouée à l'échec si elle n'est pas précédée ou accompagnée d'une révision des lieux, de l'organisation du travail... Tous les "problèmes", ou "composantes" de la vie au travail sont liés.

Une approche **globale** est donc nécessaire, remettant tout problème, quel qu'il soit, dans le contexte général de la situation de travail. C'est une des conditions sine qua non d'une politique cohérente et durable de sécurité, santé, bien-être au travail.

2.1.3 La complémentarité des compétences disponibles

Les conseillers en prévention, médecins du travail, hygiénistes industriels, ergonomes... ont reçu, à des degrés divers, une formation en sécurité et santé au travail et ont développé une motivation particulière pour reconnaître, prévenir, évaluer et réduire les risques.

Les experts sont par contre les personnes, venant en général de laboratoires spécialisés, qui disposent des compétences et des moyens méthodologiques et techniques pour approfondir un problème particulier. En règle générale cependant, leurs compétences et moyens sont limités à un aspect particulier : électricité, toxicologie, acoustique, charge mentale, problèmes relationnels...

Il est incontestable que la connaissance de ce qui se passe réellement dans la situation de travail va en décroissant du personnel à l'expert.

- Le personnel sait ce qu'il fait et ce qu'il vit jour après jour (travail réel).
- Le chef d'atelier ou de section et a fortiori la direction de l'établissement scolaire sait ce que le personnel est censé faire (travail prescrit) et croit savoir ce qu'il vit.





- Le Conseiller en prévention interne à l'établissement scolaire sait ce qu'il a le temps d'étudier.
- Le médecin du travail sait ce qu'il demande et ce qu'il entend (plaintes) lors des rencontres avec le personnel et ce qu'il voit, sent, entend (bruit) lorsqu'il visite l'établissement.
- Le Conseiller en prévention externe - consultant, appelé pour un point précis sait ce qu'on lui en dit et, à nouveau, ce qu'il voit, sent, entend durant les 2 heures voire les 2 jours où il est dans l'établissement.
- L'expert ne sait que ce qui l'intéresse pour le problème ponctuel de sa compétence.

Par contre les connaissances en santé, sécurité et bien-être augmentent du personnel à l'expert.

- Le personnel, le chef de service, la direction... en fonction de l'éducation à la santé qu'ils ont reçue ou acquise, sont peu ou plus conscients des risques professionnels.
- Le Conseiller en prévention interne, en fonction de la formation qu'il a reçue, connaît les exigences légales principales et les principes généraux de prévention.
- Les Conseillers en prévention externes ont les uns une compétence assez générale, les autres plus pointue.
- L'expert est spécialisé dans un certain domaine et ignore en général tout des autres.

Il paraît donc logique de considérer que les deux ensembles de connaissances, de la situation de travail et des principes du bien-être, se complètent et doivent être utilisés en complémentarité.

2.1.4 Le personnel "acteur" et non plus simple "objet" de la prévention

Le personnel est donc le seul détenteur d'un savoir indispensable à la prévention. Il a peut-être des difficultés à l'exprimer, mais il est le seul à pouvoir le faire. Dans la mesure où le but est le maintien ou l'amélioration de son bien-être, aucune action pertinente ne peut être menée sans cette connaissance et donc sans lui.

Ainsi les études menées par un préventeur ou un expert extérieur, le jour qui lui convient, sur un problème ponctuel non remis dans son contexte, n'ont en général que très peu d'effet.

Le personnel est donc l'**acteur** principal - et non plus seulement l'objet - de la prévention et doit être considéré comme tel par tous les intervenants préventeurs.

Il n'est alors plus seulement la source de données pour des préventeurs qui se chargeraient de l'écouter, de comprendre, d'analyser, d'interpréter et de tirer les conclusions et les mesures de prévention. Il est reconnu comme sachant non seulement ce qu'il vit, mais également ce qu'il veut. Il est au centre et veut être l'acteur principal de sa prévention.

Ce serait cependant utopique et démagogique de croire que le personnel a une connaissance suffisante de tous les risques qu'il encourt et que cette connaissance et ses avis ne peuvent être remis en cause et discutés. L'avis d'un Conseiller en prévention formé s'avère donc toujours indispensable, surtout pour les problèmes de sécurité (risques électriques, incendie, risques chimiques...).

Quelle que soit son éducation à la santé, il est indéniable cependant que le personnel cherche à influencer sa situation de travail pour oeuvrer mieux, plus confortablement et plus rapidement. Lui donner la possibilité de s'exprimer et le mettre au centre conduit à lui faire "penser" sa situation de travail et à développer cette éducation à la santé.

2.1.5 La "participation" du personnel plutôt que sa seule "consultation"

La participation du personnel à la politique de santé - sécurité - bien-être de l'établissement est recommandée par l'Organisation Mondiale de la Santé, par l'Organisation Internationale du Travail depuis longtemps, ainsi que par la directive cadre européenne de 1989 et, en Belgique, la loi sur le bien-être du 4 août 1996. En ce qui concerne l'enseignement, une charte fut signée en 1992 dans le même sens par les Pouvoirs Organisateurs des différents réseaux d'enseignement

Il s'agit là d'une évolution de la société en général, favorisant la participation dans les organisations. Les développements les plus récents de management de la qualité totale reposent également en partie sur la participation du personnel. Ainsi selon Deming,

“Il n'y a pas de place pour les managers qui ne savent pas comment travailler avec leurs employés pour produire à faible coût des produits de haute qualité. Une fiabilité élevée ne peut être atteinte sans la collaboration du personnel. Dans le monde compétitif du futur, les entreprises qui ne partageront pas cette idée disparaîtront tout simplement. Et il n'y aura pas d'excuses!”

Traduite en ce qui concerne l'enseignement, cette affirmation de Deming pourrait devenir :

“Il n'y a pas de place pour les Directions d'établissements scolaires qui ne savent pas comment travailler avec leur personnel pour produire un enseignement de haute qualité. Dans le monde compétitif du futur (et l'enseignement sera de plus en plus concerné par cette compétition), les établissements scolaires qui ne partageront pas cette idée perdront toute réputation et deviendront tout simplement des établissements de deuxième choix. Et il n'y aura pas d'excuses!”

Il ne s'agit donc pas d'un effet de mode, mais de nécessité, autant pour les établissements scolaires que pour les entreprises en général.

Encore faut-il s'entendre sur ce qu'il faut comprendre par “participation” et sur ce que cela implique. Nous proposons la définition suivante :

“Collaboration directe, active et égalitaire entre le personnel et la direction à la vie de l'établissement, avec suffisamment d'informations et de pouvoir pour instaurer et maintenir un état optimal de santé et de bien-être pour le personnel et de santé technique et économique pour l'établissement”.

Cette définition souligne que :

- la participation est un processus actif, se remettant lui-même en question et s'améliorant progressivement en fonction de l'expérience acquise;
- la participation a un objectif précis : améliorer les conditions de vie;
- les partenaires de cette participation sont sur un pied d'égalité.

Dans de nombreuses études, il apparaît clairement que le personnel est simplement “consulté”, par l'intermédiaire de questionnaires par exemple, à une étude initiée et orchestrée par un spécialiste : c'est notamment le cas des questionnaires de stress. Dans ces cas, il est nécessaire de parler de “consultation” plutôt que de “participation”.

2.1.6 La prévention et non seulement l'évaluation des risques

Le nombre de méthodes d'“analyse” des risques est nettement plus important que le nombre de méthodes visant la prévention. De plus, elles ne concernent généralement qu'un facteur de risque particulier. L'expérience permet d'affirmer que ces méthodes sont peu et, la plupart du temps, mal utilisées, que la quantification représentative et correcte est très difficile et coûteuse et que la plupart des mesurages n'ont pas ou peu de valeur.

La tendance à la quantification systématique sur le terrain résulte de deux contrevérités :

- **Ce qui n'est pas quantifié, n'existe pas.** Cette opinion, souvent prêtée aux décideurs, et en particulier aux ingénieurs, est susceptible de coûter très cher. Car les problèmes sont souvent simples, évidents, peu coûteux à résoudre et toute exigence de quantification entraîne des dépenses non justifiées (... si ce n'est à titre dilatoire!).
- **La quantification conduit aux solutions.** L'expérience montre qu'au contraire la quantification de l'ensemble peut nuire à la compréhension des détails sur lesquels il est possible d'agir pour éliminer ou réduire le risque. La quantification recherche le niveau de bruit, de pénibilité ou encore de stress (le combien?), sans trop s'intéresser aux raisons (pourquoi?) et aux mesures possibles d'amélioration (comment?). Elle se termine alors en constatations stériles.

La quantification reste utile et nécessaire, mais à bon escient :

- pour mieux connaître la source d'un problème et dès lors trouver des solutions de prévention plus adaptées;
- pour comparer différentes situations de travail;
- lors d'une étude épidémiologique;
- pour mettre au point les recommandations qui, par la suite, pourront être utilisées d'emblée ailleurs.

La quantification des risques n'est donc pas toujours indispensable et il appartient au Conseiller en prévention de déterminer s'il doit ou non procéder à une quantification des risques et les raisons (épidémiologiques, techniques, politiques...) pour lesquelles il y procède.





La quantification systématique et d'emblée nuit à la prévention en la retardant systématiquement et en consommant ses moyens financiers. Elle contribue d'autre part à entretenir chez tous les partenaires et en particulier chez les directions, le mythe que les problèmes de santé et de sécurité sont techniquement complexes, ne peuvent être traités que par des spécialistes et requièrent des solutions fort onéreuses.

2.1.7 Une vision "préventive" plutôt que "légaliste"

La tendance à la quantification vient également d'une troisième contrevérité : la quantification est indispensable pour déterminer s'il y a un risque et donc si une action est nécessaire. Cette affirmation repose sur la croyance souvent implicite qu'un risque existe au-dessus d'un certain seuil, et qu'en deçà, le risque est inexistant (le port d'une charge de moins de 25 kg, une exposition à un bruit inférieur à 80 dB(A), une concentration en solvant dans le laboratoire de moins de 100 ppm en moyenne pendant 8h ...).

Cette position est la position "légaliste" : il s'agit d' "être en ordre" avec la loi pour éviter les ennuis!

À cela, il faut opposer la vision de "prévention", qui ne fait aucune différence entre 79 et 81 dB(A) et qui cherche à améliorer la situation de travail le plus possible, pour la rendre plus vivable.

Cette distinction entre vision préventive et vision légaliste apparaît fondamentale lorsqu'on envisage la participation.

- Une vision **légaliste** demande une approche quantitative, conduite par des personnes formées à cet effet afin de déterminer quand le seuil légal est atteint : le personnel, pas ou très peu formé à ces méthodes quantitatives sera éventuellement consulté.
- La vision **préventive** recherche l'état optimal de santé et de bien-être pour le personnel, de fonctionnement optimal pour l'établissement : le personnel devient ici incontournable.

L'approche légaliste cherche simplement à mettre les choses en conformité avec les réglementations en vigueur. La vision préventive cherche à instaurer et maintenir l'état optimal, au-delà des lois.

Le but de l'approche préventive est de réduire au plus vite les problèmes. Elle demande dès lors de minimiser les analyses préalables et de s'intégrer dans des préoccupations plus larges d'efficacité, de qualité de vie humaine, de qualité de l'enseignement, de réputation... de manière à ce que les recommandations soient pragmatiques, concrètes, adéquates et acceptées.

2.2 LA STRATÉGIE SOBANE DE GESTION DES RISQUES

La stratégie **SOBANE**, est constituée de quatre niveaux: **Dépistage**, **Observation**, **Analyse** et **Expertise**.

Il s'agit bien d'une **stratégie**, en ce sens qu'elle fait intervenir des outils, des méthodes, des moyens de plus en plus spécialisés, au fur et à mesure des besoins. A chaque niveau, des solutions d'amélioration des conditions de travail sont recherchées et le recours au niveau suivant n'est nécessaire que si, malgré les améliorations apportées, la situation reste inacceptable.

Le niveau de **Dépistage** est réalisé quelle que soit la nature de l'élément (plainte, accident...) qui déclenche l'intérêt pour la situation de travail. Ce problème est ainsi remis dans son contexte et d'autres aspects conditionnant également la santé, la sécurité et le bien-être sont identifiés. Des solutions sont ainsi recherchées de manière cohérente, pour l'**ensemble** de la situation de travail.

Les niveaux suivants (Observation, Analyse, Expertise) ne sont donc menés que si le niveau précédent n'a pas abouti à solutionner le problème de manière totalement satisfaisante. La nécessité du passage aux autres niveaux dépend ainsi de la complexité de la situation de travail.

Les moyens mis en œuvre pour la recherche de solutions sont peu coûteux aux 2 premiers niveaux. Ils sont plus coûteux aux niveaux supérieurs mais sont utilisés à bon escient et sont appropriés à la situation rencontrée. La stratégie permet donc d'être plus efficace, plus rapidement et de manière moins coûteuse.

La stratégie permet également de situer les différents intervenants : les membres du personnel pour mener les niveaux de Dépistage et d'Observation, le recours à une aide généralement externe, le conseiller en prévention, pour l'Analyse et éventuellement un spécialiste pour l'Expertise.

2.3 LE NIVEAU 1, DÉPISTAGE: LE GUIDE DE CONCERTATION DÉPARIS

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

Cette identification est réalisée par des membres du personnel connaissant parfaitement les situations de travail, quand bien même elles n'ont pas de formation ou n'ont qu'une formation rudimentaire en ce qui concerne les problèmes de sécurité, de physiologie ou d'ergonomie. Ce sont donc le personnel lui-même, son encadrement technique immédiat, la direction elle-même dans un établissement de petite taille, un préventeur interne avec le personnel dans les établissements scolaires plus importants.

Un groupe, formé de quelques membres du personnel et de leur encadrement direct (avec un conseiller en prévention la première fois), va passer en revue les principaux aspects de sa situation de travail, rechercher les actions immédiates d'amélioration et de prévention et identifier ce qu'il faut étudier plus en détails.

Une personne au sein de l'établissement, le coordinateur, est désignée pour mener à bien ce Dépistage et coordonner la mise en œuvre des solutions immédiates et la poursuite de l'étude (niveau 2, Observation) pour les points à approfondir.

Le guide de concertation **Déparis** sert à organiser la discussion du groupe. Le guide et ses conditions d'utilisation ont été présentés en détail dans le premier numéro de la collection des brochures de la série stratégie SOBANE publiée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

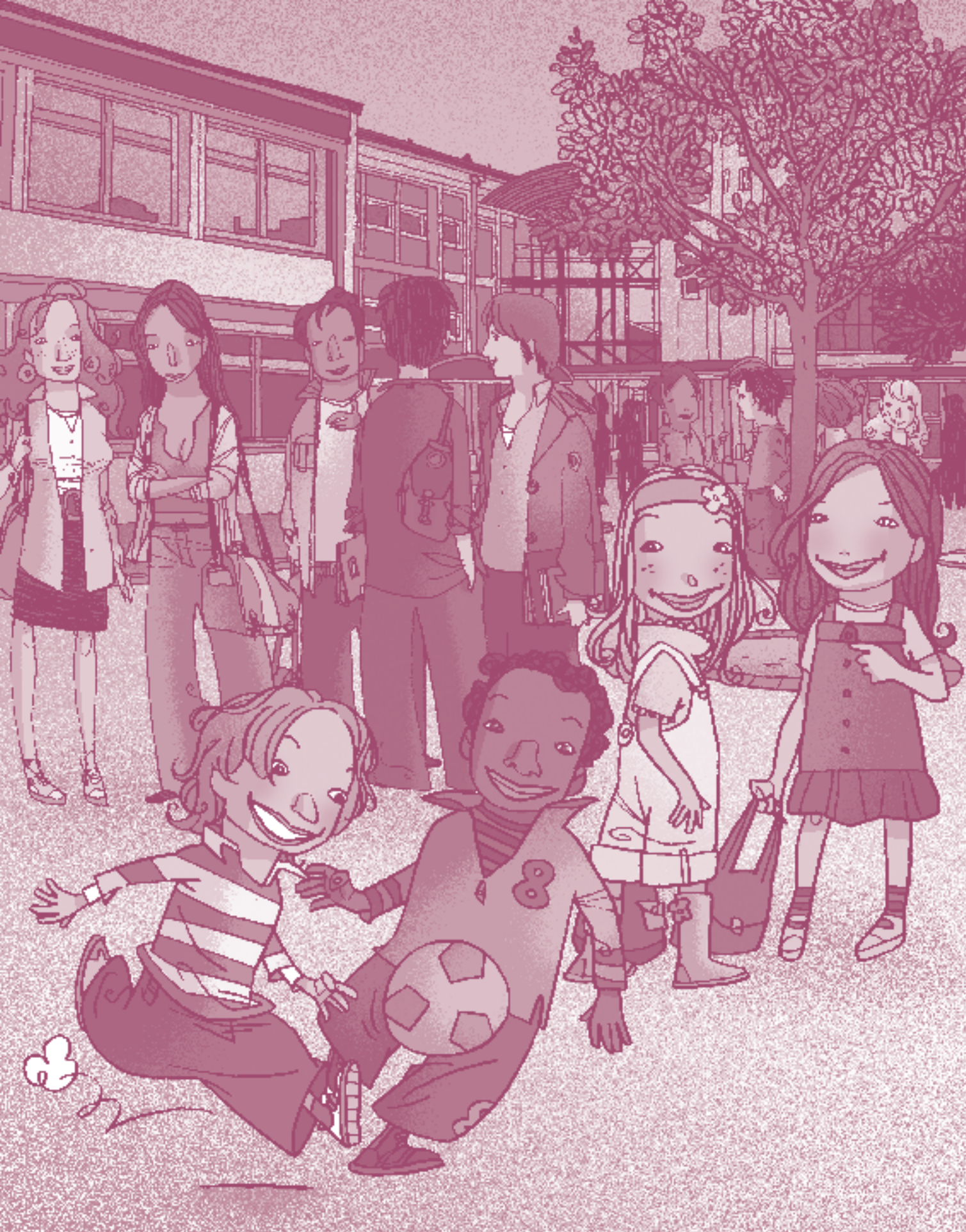


Guides Déparis adaptés à différents secteurs d'activité

Le guide Déparis joint à ce dossier a été adapté à l'activité principale de votre secteur. Cependant, pour certaines situations de travail annexes de votre entreprise, un autre guide Déparis pourrait vous être utile. Ainsi, par exemple, les guides Déparis adaptés pour les cafétérias – restaurants, pour le secteur tertiaire ou encore pour les intervenants de garde, pourraient mieux convenir pour votre personnel de cuisine, votre personnel administratif ou encore pour votre personnel technique de garde.

Tous les guides suivants sont disponibles sur le site www.sobane.be:

1. Le secteur de la construction
2. Le secteur tertiaire
3. Le secteur des soins de santé
4. Le secteur de l'aide à domicile
 - Check-list d'évaluation chez les bénéficiaires
5. L'enseignement
 - Les guides de concertation Déparis
 1. Description générale des outils
 2. Guide général établissements scolaires
 3. Guide direction - personnel éducatif (enseignement secondaire)
 4. Guide direction - personnel éducatif (enseignement maternel et primaire)
 5. Guide personnel éducatif - élèves (enseignement secondaire)
 - Les check-lists pour les stagiaires
 1. Check-list générale
 2. Check-list secteur de la construction
 3. Check-list secteur du bois
 4. Check-list secteur des soins
6. Les laboratoires (chimie et biologie)
7. Le télétravail à domicile
 - Check-list pour le domicile
8. Les call centres
9. Les ateliers protégés
10. L'industrie du bois
11. Les entreprises électriques
12. Le secteur alimentation
13. Les cafétérias - restaurants
14. Les garages
15. Les boulangeries
16. La logistique
17. Le secteur du nettoyage
18. Les crèches
19. Les agences bancaires
20. Les imprimeries
21. Les supermarchés
22. Les salons d'esthétique
23. Les maisons de repos
24. Le métier de cordiste
25. Le métier de femme de chambre
26. Le métier de jardinier
27. Le métier d'intervenant de garde (domaine technique)
28. Les centres récréatifs et sportifs



SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles
www.emploi.belgique.be