

Le point de départ de la politique de bien-être se situe dans l'analyse des risques.

Fiche 4.2. L'analyse des risques et les plans d'action

L'employeur est garant de l'existence d'une analyse des risques actualisée de l'organisation. Cette mission est déléguée au SIPP, ou au SEPP s'il n'y a pas les compétences nécessaires en interne. Il n'existe pas de méthode universelle : il est conseillé de commencer par une méthode qui permette de se faire une idée des risques les plus importants, et ensuite d'affiner son analyse.

L'analyse des risques doit être réalisée pour l'association dans son ensemble (bâtiments, espaces, matériaux, processus de travail), mais également pour chaque situation de travail (éducateur, assistant social, accueillant, secrétaire, formateur, aide familial, travailleur de rue, etc.), voire au niveau de l'individu pour les cas spécifiques.

Une analyse des risques optimale implique la conjonction entre l'analyse réalisée par les conseillers en prévention et celle réalisée de manière participative, basée sur l'expertise et l'expérience des travailleurs.

La **participation des travailleurs** joue, en effet, un rôle primordial dans la mise en œuvre de la politique de bien-être au travail. Les méthodes participatives encouragent les travailleurs à exprimer leur propre vision du risque et à proposer des solutions permettant de le réduire. Ces solutions seront ainsi plus adaptées et plus réalistes au regard des tâches réelles.

Par ailleurs, ces méthodes vont accroître le sentiment d'appartenance, responsabiliser le travailleur, améliorer ses relations avec l'organisation, développer l'estime de soi, etc. Finalement, une démarche participative concourt au bien-être au travail.

L'analyse des risques **participative** donne la possibilité aux travailleurs de devenir acteurs de leur prévention. Le premier niveau de la stratégie SOBANE¹ propose de réaliser cette analyse des risques participative au moyen du guide de **dépistage participatif des risques** (Déparis).

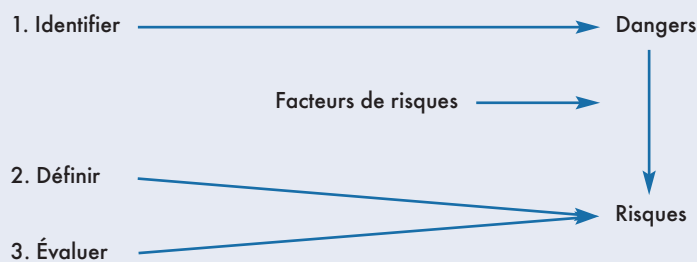
L'analyse des risques comprend 3 volets :

- l'identification des dangers;
- la définition et la détermination des risques;
- l'évaluation des risques.

A partir de l'analyse des risques, des **mesures de prévention** propres à l'association pourront être mises en place.

La prévention consiste à ²
Éviter les risques en supprimant les Dangers **DA**
Éviter les dommages en limitant les Risques **RI**
Limiter les Dommages **DO**

ANALYSE DES RISQUES



MESURES DE PRÉVENTION

PRIMAIRE
Éviter les risques
en supprimant les Dangers

SECONDAIRE
Éviter les dommages
en limitant les Risques

TERTIAIRE
Limiter les dommages

¹ Fiche 4.2.1. Stratégie Sobane et Déparis

² Fiche 2.2. Les types de prévention ou Da Ri Do

Les mesures de **prévention** des risques professionnels pourront être prises à trois niveaux :

1. technique, cela signifie la mise en place de mesures concernant les installations, les équipements de travail, les produits, etc.;
2. humain, l'accent sera mis sur l'information et la formation des travailleurs au sujet des risques (de tout type) liés à leur poste de travail et leur fonction;
3. organisationnel, cela concerne le fonctionnement de l'association, c'est-à-dire les mesures prises pour améliorer les méthodes de travail, la gestion de l'équipe, etc.

Les plans d'action

Les mesures de prévention sont reprises dans deux documents rédigés en concertation avec la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail.

- **Le plan global de prévention (PGP)**, établi pour un délai de cinq ans. Ce plan donne une description concrète des résultats de l'analyse des risques, des objectifs prioritaires et des activités devant être menés pour atteindre ces objectifs, ainsi que des moyens qui seront utilisés et des missions et obligations de toutes les personnes concernées.
- **Le plan d'action annuel (PAA)**, réalisé sur la base du plan global, reprend les différentes actions à mener dans l'année :
 - les objectifs prioritaires de l'année;
 - les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs;
 - les missions, obligations et moyens des personnes concernées;
 - les adaptations à apporter au plan global de prévention en raison des circonstances modifiées, des incidents et accidents, du rapport annuel du SIPP et des avis du CPPT ou de la délégation syndicale.

Ces plans d'action sont adaptés au fur et à mesure : lors de changements, suivant les informations données par les travailleurs (enquêtes, registres), selon divers faits tels que le taux d'absentéisme, d'accidents, d'incidents, de maladies professionnelles, de violence, repris dans les registres (de faits de tiers, premiers soins/incidents, accidents et sécurité), et en fonction des avis du CPPT ou de la délégation syndicale, du SIPP, du SEPP et du médecin du travail.

