

Analyser ensemble les risques de l'association est indispensable pour mener à bien une politique de bien-être au travail.

## Fiche 4.2.1. Stratégie Sobane et Déparis

Une gestion participative des risques va impliquer activement les travailleurs dans la politique de prévention. Grâce à leur expertise et aux situations concrètes rencontrées dans l'équipe, les travailleurs pourront formuler des pistes de solutions aux différents aspects du bien-être au travail. Celles-ci pourront alors être prises en compte par l'employeur pour la réalisation des plans d'action dans le cadre du Système dynamique de gestion des risques (Cf. Fiche 4.1).

### Pourquoi une analyse participative ?

Afin de tenir compte du travail réellement effectué par le travailleur, y compris des astuces, stratagèmes et solutions que celui-ci met en œuvre pour réaliser le travail qui lui est demandé;  
parce que le climat de coopération ainsi mis en place entre les travailleurs et la hiérarchie pourra alors être meilleur.

Donner aux travailleurs l'opportunité de s'exprimer et de participer au développement de leur bien-être se révélera plus efficace pour réduire, par exemple, la fréquence des accidents de travail, que de rappeler sans cesse les consignes de sécurité et de prudence.

### Le rôle du conseiller en prévention est important

La manière dont le conseiller en prévention conçoit son rôle et ses missions détermine ses actions et son implication dans la politique de prévention. C'est à lui d'être l'animateur de la prévention.

« Au même titre qu'ils conseillent les différents acteurs de l'organisation dans l'élaboration de la politique de prévention comme le souligne la législation, le fait de se positionner comme animateurs de la prévention leur permet de prendre distance vis-à-vis des acteurs eux-mêmes, et de consacrer leurs efforts à promouvoir un climat favorable pour installer et soutenir la gestion participative des risques. »

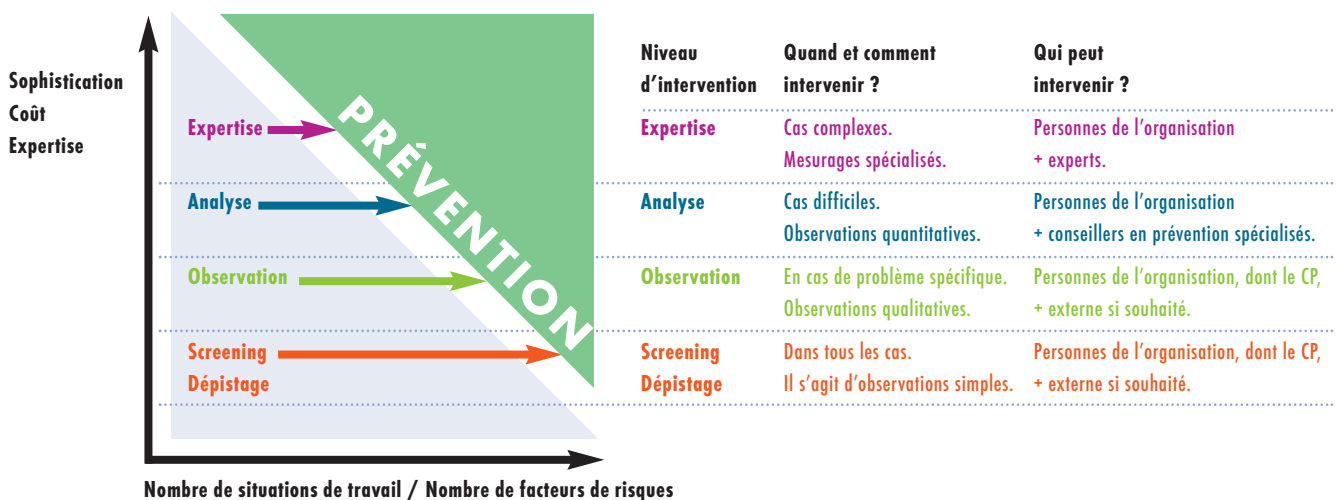
Dans la gestion participative des risques, les conseillers en prévention sont animateurs; ils apportent leur soutien grâce à leur expertise, et les pistes de solutions proposées sont alors le fruit d'un travail de groupe. Ils préparent également les thématiques à discuter.

### Une stratégie progressive

La **stratégie Sobane** de gestion des risques, éditée par le SPF Emploi, travail et concertation sociale, est constituée de 4 niveaux progressifs d'intervention : Screening (ou dépistage), OBservation, ANalyse et Expertise.

Il s'agit bien d'une stratégie, au sens où elle fait intervenir des outils et des méthodes de plus en plus spécialisés au fur et à mesure des besoins.

Le niveau de screening ou de dépistage est à réaliser dans toute organisation et pour chaque poste. Les niveaux d'observation, d'analyse et d'expertise (qui dépendent de la complexité des situations de travail) ne sont menés que si le niveau précédent n'a pas abouti à solutionner le problème.



## Une méthode simple et efficace pour les petites et moyennes ASBL : Le Dépistage Participatif des RISques (Déparis)

Le dépistage s'effectue principalement lors d'une réunion, organisée avec des personnes de l'organisation représentant les différentes situations de travail (éducatives, sociales, administratives, techniques, etc.). Il s'agit d'identifier les problèmes principaux au moyen d'une liste de contrôle, d'une grille d'entretien, et de trouver des pistes de solutions concrètes pour y remédier.

Un groupe d'environ 8 à 10 personnes permet à chacune de s'exprimer. Selon la taille de l'organisation, le nombre de fonctions et de lieux de travail différents, plusieurs réunions pourront être nécessaires.

Le SPF Emploi, travail et concertation sociale présente une série de guides adaptés à certains secteurs du non marchand : soins de santé, maisons de repos, crèches, aide à domicile, centres récréatifs et sportifs, enseignement, ETA.

Mais la variété des activités du secteur non-marchand impose d'aller chercher dans d'autres secteurs les éléments plus particuliers. Exemples : le travail sur écran, le nettoyage, la cuisine de collectivité, la construction (dans l'ISP), le jardinage (dans des ETA), etc.

En tout état de cause, la grille (ou toute autre grille d'entretien) devra être adaptée aux situations de travail rencontrées dans l'association.

Voici, par exemple, les titres des rubriques tels que l'ABBET les utilise lors des animations Déparis

- Les locaux et espaces de travail / l'éclairage / Le bruit et les ambiances thermiques / l'hygiène atmosphérique
- La santé et les accidents de travail /
- La sécurité des biens et des personnes /
- Les positions de travail et efforts de manutention /
- Le matériel informatique / Le matériel de travail, les équipements et vêtements /
- Les aspects psychosociaux : l'organisation du travail / Le contenu et les responsabilités / Les relations entre collègues et la hiérarchie / Le contexte général

### Préparation de la réunion

Il importe de commencer par informer les travailleurs de l'intention de la direction de les intégrer à la prévention des risques. En introduction du guide Déparis figure une lettre d'information à envoyer au préalable aux participants, ainsi que le plan des rubriques dont il sera question au cours de la réunion. Cette invitation annonce d'emblée qu'au cours de la réunion, il sera possible, pour certains points, de déterminer ce qu'il faut réorganiser ou changer et comment concrètement le faire.



### Déroulement de la réunion Déparis

#### Introduction

Pour introduire la séance, il est utile de rappeler quels sont les différents acteurs de la politique de bien-être représentés au sein de l'association (ainsi que leurs missions), et d'indiquer les objectifs poursuivis (c'est-à-dire la mise en commun des points de vue de tous et la communication nécessaire autour des moyens à mettre en place). De même faut-il rappeler que ce sont les travailleurs rassemblés autour de la table et représentant leurs collègues, qui sont exposés tous les jours aux risques, et qu'ainsi ils connaissent en détail les méthodes et l'organisation du travail. De la sorte, cette réunion sera l'occasion de parler de leurs expériences et des informations qu'ils sont les seuls à détenir.

« Les objectifs de cette animation sont :

- entendre vos expériences de travailleurs;
- proposer ensemble des améliorations pour la prévention dans l'organisation. »

Il convient également de s'accorder sur certains points, tels que l'écoute des uns et des autres, le partage du temps de parole, le respect du temps imparti et la confidentialité des propos.

Le soutien de la démarche par la direction est très important. Il peut s'avérer utile que celle-ci l'exprime lors de l'introduction de la séance. Il est toutefois contre-indiqué que la direction participe à la réunion de dépistage participatif des risques, car sa présence risquerait d'inhiber les participants.

## Discussion

Au cours de cette réunion, il s'agira que chacun s'exprime sur la manière dont il vit son travail : ce qui marche bien, les difficultés, les ressentis, les questions, etc. Toutefois, si le but de la réunion consiste à trouver des améliorations utiles et concrètes, cette étape de la démarche met l'accent sur la participation davantage que sur le degré de finalisation des solutions.

La stratégie Sobane propose une méthode de « résolution de problèmes simplifiée ». Au regard de chaque problème, il convient de se poser quatre questions successivement :

- Quoi ? (Comment améliorer la situation ? Que peut-on proposer ?)
- Qui ? (Qui va s'en occuper ?)
- Quand ? (Quand va-t-on s'en occuper ?)
- Combien ? (Combien cela va-t-il coûter à l'association ?).

Plutôt que la formulation d'une amélioration hâtive, certains cas requerront une étude approfondie. Par exemple, une analyse des risques spécifiques<sup>1</sup>, une étude de marché, etc., afin de déterminer une solution plus appropriée.

En cas de désaccord au sein du groupe sur la piste d'amélioration suggérée, il sera préférable de proposer ultérieurement une analyse détaillée, afin de pouvoir dans l'immédiat poursuivre la réunion.

Les animateurs, conseillers en prévention généralement, sont là pour écouter les propositions des travailleurs. Cependant, ils peuvent mettre leurs connaissances (scientifiques, techniques, organisationnelles, etc.) à profit, et intervenir si nécessaire dans le contenu du débat.

Exemples :

- donner une information qui aidera à envisager ou à réorienter une amélioration;
- questionner une amélioration non adéquate par rapport au problème posé;
- émettre une suggestion d'amélioration non encore envisagée;
- signaler la nécessité d'une étude approfondie d'un problème X, avant d'envisager une amélioration précise;
- veiller à ce que les améliorations opérationnelles (Qui ? Quoi ? Quand ?) soient le plus concrètes et précises possible.

Toutefois, les participants doivent rester les acteurs principaux et responsables de leurs propositions. A la fin de chaque rubrique, l'ensemble du groupe évalue si la situation est satisfaisante 😊, moyenne 😐, insatisfaisante ☹️. L'évaluation de l'ensemble des rubriques sera reprise sous la forme d'un tableau synoptique, qui donnera une image globale de la situation.

## Conclusion

La décision de faire intervenir les travailleurs en groupe dans le dépistage des risques est prise par l'employeur après avis du Comité de prévention et protection au travail ou, à défaut, de la délégation syndicale.

Toutes les propositions faites au cours de la séance seront présentées par l'animateur à la hiérarchie/direction. Il devra alors annoncer clairement qu'il s'agit des propositions des participants. La direction pourra s'inspirer de ces informations pour réaliser ses plans d'actions annuel et global (Cf. Fiches 4.2 et 4.2.2), qui devront être approuvés par le Comité de prévention et de protection au travail (CPPT).

## Références et apprentissage

Vous trouverez sur le site du SPF Emploi, travail et concertation sociale, l'ensemble des Déparis par secteur ([www.emploi.belgique.be/fr/publications?f%5B0%5D=category%3A348](http://www.emploi.belgique.be/fr/publications?f%5B0%5D=category%3A348)).

En fonction de votre secteur d'activité, il convient de choisir le guide correspondant et de l'adapter en fonction des risques rencontrés dans l'association.

Les guides sont notamment relatifs aux soins de santé, maisons de repos, entreprises de travail adapté, aide à domicile, enseignement, crèches, centres récréatifs et sportifs, mais également au secteur tertiaire, aux cafétérias, au secteur du nettoyage, etc.

L'analyse des risques participative convient à toutes les institutions, qu'elles aient ou non un CPPT ou une délégation syndicale.

Le SPF a également développé la démarche **Risktrainer** pour aider le conseiller en prévention interne à développer ses compétences pédagogiques et communicationnelles en vue d'encourager la participation active de groupes de travailleurs lors de l'analyse des risques.

La démarche Risktrainer offre un apprentissage en 2 temps :

- une formation à distance sur le site [www.risktrainer.be](http://www.risktrainer.be) (comprenant notamment un manuel)
- une journée de formation en présentiel.

<sup>1</sup> Pour ce faire, le SPF Emploi, travail et concertation sociale met à disposition une série de publications, dont La prévention des troubles musculo-squelettiques, Le travail avec écran, etc.  
[www.emploi.belgique.be/fr/publications?f%5B0%5D=category%3A348](http://www.emploi.belgique.be/fr/publications?f%5B0%5D=category%3A348)