

Bourse Analyse Participative des risques et élaboration d'un plan de prévention

Note informative

Toute institution¹ doit élaborer une politique de bien-être au travail, en s'appuyant sur une analyse des risques actualisée de l'organisation.

Pourquoi mener une analyse des risques ?

Afin d'améliorer le bien-être au travail et pour mettre en œuvre des actions de prévention adaptées à l'institution, il convient d'observer, analyser, et réfléchir :

- quels points satisfaisants et quelles difficultés ?
- quelles solutions envisageables et quelles ressources disponibles ?

L'analyse des risques vise à rassembler les informations utiles afin de pouvoir décider des mesures adéquates à indiquer dans le Plan de prévention et à les échelonner dans le temps.

L'analyse des risques doit être réalisée pour l'institution dans son ensemble (bâtiments, espaces, matériaux, processus de travail), mais également pour chaque situation de travail, chaque type de fonction présente (accompagnement psycho-social, accueil, animation, coordination/direction, cuisine, éducation, logistique, secrétariat, soins...).

Il existe diverses méthodes et types d'analyse des risques.

Il n'y a pas une méthode unique : il est conseillé de commencer par celle permettant de se faire une idée des risques les plus importants, et ensuite d'affiner son analyse.

Les partenaires sociaux préconisent des démarches participatives, comme la méthode **SobAnE Deparis** (www.sobane.be) proposée par le SPF Emploi. Cette méthode vise à mener un **dépistage participatif des risques** (Déparis), concernant les risques les plus fréquents. Néanmoins elle n'est pas à même de déterminer avec précision tous les risques. Il faut parfois mener des investigations précises avec l'appui d'une expertise externe

Le succès de cette méthode depuis 2000 montre qu'il est possible à des personnes, non formées en santé et sécurité au travail, de réfléchir, ensemble, à leurs risques professionnels et à leurs conditions de travail afin de déterminer des premières mesures de prévention.

Pourquoi préconiser une méthode participative ?

-Les personnes directement concernées sont les expertes de leur fonction et de leur situation de travail. Elles sont les plus à même d'identifier leurs risques et de fournir des idées de prévention.

-Plus une démarche est coconstruite avec les personnes concernées, mieux les mesures de prévention identifiées pourront être mises en œuvre. La participation des équipes de travail joue, en effet, un rôle primordial dans la politique de bien-être au travail. Les méthodes participatives encouragent les personnes 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. L'analyse des risques participative donne la possibilité aux personnes impliquées de devenir actrices de leur prévention.

-Ces méthodes vont accroître le sentiment d'appartenance, responsabiliser le personnel, améliorer ses relations avec l'organisation, développer l'estime de soi, etc. Une démarche participative peut ainsi contribuer en elle-même au bien-être au travail.

Thèmes de l'analyse des risques

Risques physiques	Risques psychosociaux²
<ul style="list-style-type: none"> • Locaux et zones de travail - Éclairage • Bruits et ambiances thermiques - Hygiène atmosphérique • Santé et accidents de travail - Sécurité des biens et personnes • Positions de travail / Manutention • Matériel informatique - Matériel de travail, équipements 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation du travail • Contenu du travail • Relations interpersonnelles • Conditions de travail • Conditions de vie au travail

¹ Dans le cas d'une personne morale comme une ASBL, c'est CA qui endosse cette responsabilité.

² Il est également possible de faire appel à une analyse des risques psychosociaux via le [projet RPS APEF](#)

Quand mener une analyse des risques ?

L'analyse des risques doit être renouvelée ou mise à jour lorsque les événements nécessitent de le faire (nouveau en termes d'équipe, de locaux, de missions, de bénéficiaires, d'équipements...)

Compétences liées à l'animation d'une analyse participative des risques

Une méthode participative demande que la parole y soit libre et cadrée, dans un contexte de bienveillance orientée vers les objectifs attendus de l'analyse.

La personne en charge de l'animation de l'analyse des risques y joue un rôle de tiers facilitant et structurant. Elle reformule les pistes de solutions suggérées en gardant le cap vers le but de l'analyse : quelles mesures de prévention instaurer en faveur du bien-être au travail ?

Elle doit présenter certaines **compétences**, notamment :

- **organisation** : planifier les réunions d'analyse des risques, la rédaction et la validation des rapports de réunion... ;
- **animation** : veiller à l'expression de chacun, reformuler, ne pas minimiser certains aspects qui semblent anecdotiques, veiller à ce que toutes les fonctions puissent participer (y compris l'entretien, le secrétariat, la cuisine...), faire en sorte que les solutions proposées soient claires ;
- **posture** : tenir un rôle de tiers facilitateur en prenant en compte chaque domaine du bien-être, les différents points de vue et en visant à aboutir à des pistes de prévention réalistes ;
- **rédaction** : rédiger un rapport compréhensible et pertinent pour établir les mesures de prévention à prendre ;
- **connaissance de base de la législation** concernant le bien-être au travail et des objectifs d'une analyse des risques ;
- **connaître les réalités du secteur** concerné par l'association : missions, types de bénéficiaires... ;
- **établir des liens** avec les exigences des tutelles administratives par rapport aux bénéficiaires.

Modalités financières

Les institutions du secteur de l'Aide sociale et des soins de santé (CP 332 ou agréées COCOF³) peuvent recevoir un financement à la réalisation d'une analyse participative des risques avec l'élaboration d'un plan de prévention, avec l'appui d'un organisme extérieur

Le financement est fonction du nombre de personnes salariées dans l'institution :

- de 4 à 7 personnes salariées : Max 1.500€
- de 8 à 12 personnes salariées : Max 2.000€
- de 13 à 19 personnes salariées : Max 2.500€
- à partir de 20 personnes salariées : Max 3.000€

Le montant doit correspondre à des heures prestées (plafonnées à 150€TVAC/h) par l'organisme extérieur au sein de l'institution avec un collectif de personnes salariées (pas de réunion individuelle sauf si justifié par l'analyse des risques ; maximum 20% du temps pour des réunions individuelles).

Conditions :

- Introduire la demande via l'Extranet au moins un mois avant le début de l'action
- Recourir à un opérateur ayant un statut non commercial et pouvant démontrer qu'il dispose des compétences requises
- Utiliser une méthode participative (par exemple SobAnE Déparis)
- Rédiger un rapport et diffuser les conclusions à l'ensemble du personnel
- Rédiger un plan d'action de prévention des risques à disposition du personnel
- Envoyer le rapport d'évaluation un mois après la fin de l'action

Publications pour aller plus loin

- [L'Analyse des risques, SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale](#) (2021)
- [Guide de Concertation Déparis Milieux d'accueil Petite Enfance](#) (2023)

Contact

Mina Haraz, chargée de projets – 02 229 20 14

François Willemot, responsable de projets – 0471 357.215

Mails : Fonds ASSS : asss@apefasbl.org – Fonds MAE : mae@apefasbl.org

³³ Avec le soutien de l'asbl ABBET dans ce cas