Stratégie SOBANE de gestion des risques professionnels:
Partie 1, Principes de base: https://youtu.be/MwGe58nJtnQ
Partie 2, SOBANE et de ses méthodes participatives: https://youtu.be/sIVLqlpOKcA

La stratégie SOBANE de gestion des risques et ses méthodes participatives

Alain Piette

Ergonome européen

alain.piette@emploi.belgique.be

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Direction générale Humanisation du travail

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

emploi.belgique.be

Stratégie de gestion des risques professionnels

SOBANE

Avec le soutien

www.sobane.be

Partenaires du projet SOBANE (2002-2008)

- DG Humanisation du travail, SPF Emploi (Mme N. Dery)
- 2 Equipes de recherche
  - Unité HYTR, UCL: Prof. J. Malchaire
  - Dienst Onderzoek en Ontwikkeling van IDEWE
- 5 SEPP: CESI, IDEWE, PROVIKMO, MENSURA, SEFMEP
- Financement
  - Le développement des méthodes de la stratégie SOBANE a été réalisé dans le cadre du projet de recherche SOBANE (2002 – 2008) subsidié par l'Union Européenne, Fonds Social Européen, et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Le développement de la stratégie SOBANE concernant les Troubles musculosquelettiques (TMS) a de plus joui du support des services de la Politique scientifique fédérale.

Plan

- Les principes de base
- La stratégie SOBANE
  - Le guide de concertation Déparis
  - Les autres outils par domaine de risque
- Le site SOBANE
- La diffusion des outils

Principes à la base de SOBANE

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: approche globale
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 œuvre 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 n°2: Compétences complémentaires

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

Principe n°3: L'acteur principal de la prévention

- But: maintien ou l'amélioration du bien-être du salarié
  ➔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

Principe n°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 n°5: La nature des problèmes

- Le travailleur "vit" sa situation de travail
  - non comme un ensemble 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

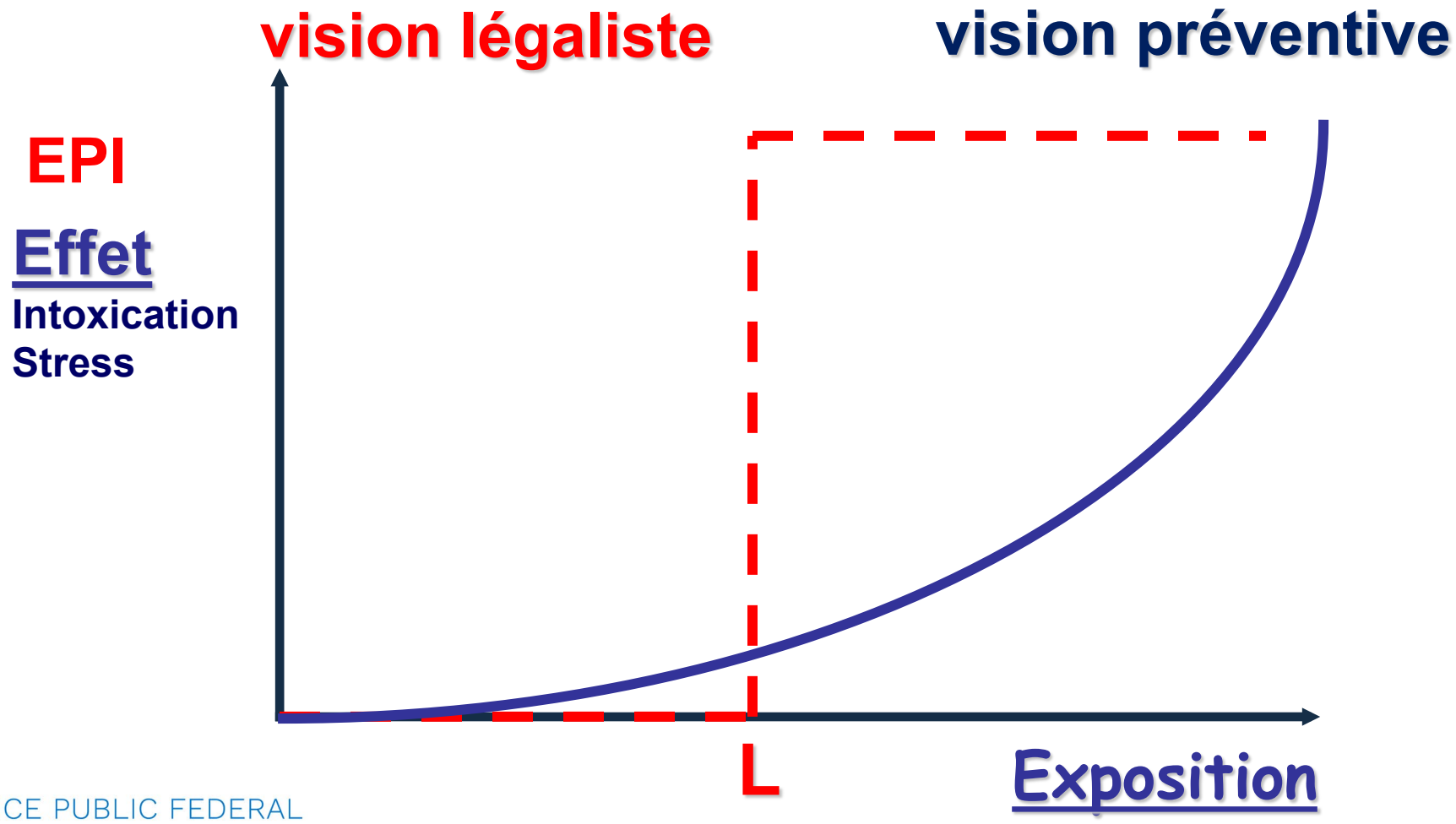
Tout est en tout

Principe n°5: La nature des problèmes

→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
EPI
Effet
Intoxication
Stress
L
Exposition

Principe n°6

→ 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

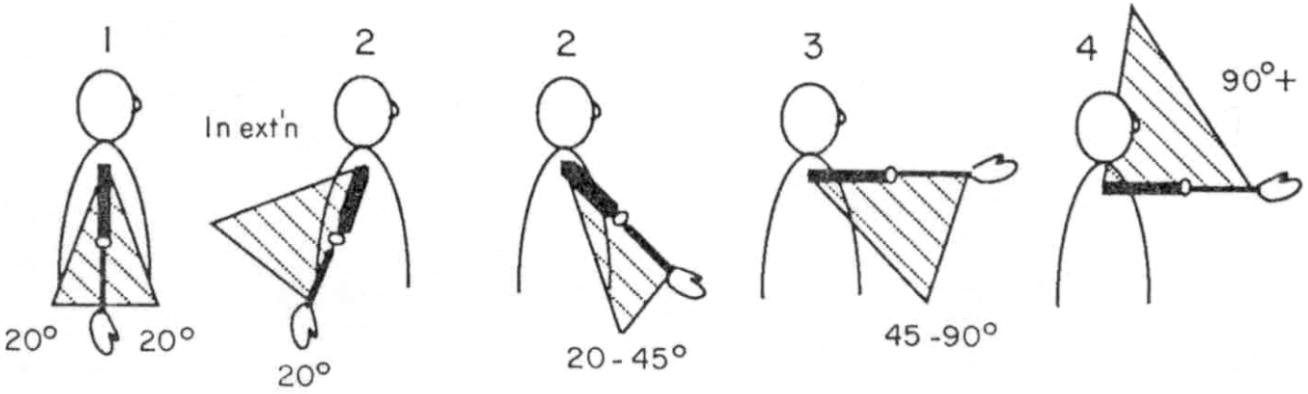
Principe n°7: Estimation vs mesurages

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 ?

Exemple: Scores postures 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**

Exemple

- **Mesurer la profondeur d'un trou dans le sol pour convaincre l'employeur de la nécessité de le réparer?????**

- **Mesurer les vibrations sur un chariot élévateur pour convaincre l'employeur de réparer les trous dans le sol??????????**

Quantification à bon escient pour:

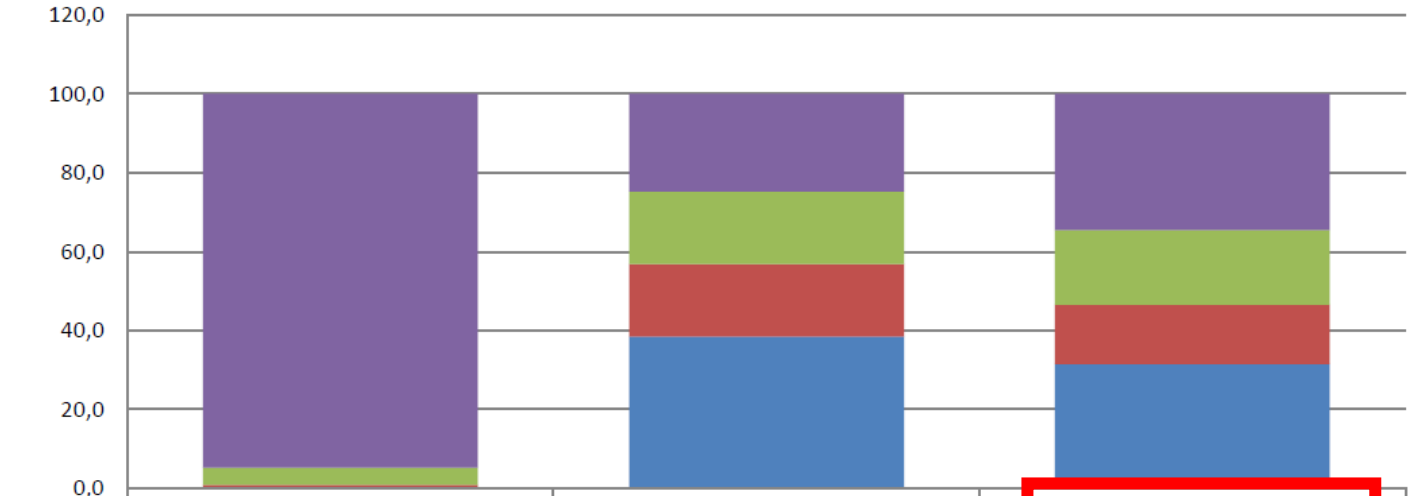
- Recherche scientifique
  - Relations dose-effet-réponse
- Indemnisations « compensations »
  - Maladies professionnelles (FEDRIS)
- Approfondir un point particulier
- (Comparer avant-après)

Principe n°7: Estimation vs mesurages

- *Pas de mesurages a priori*
  - *chers*
  - *longs et difficiles*
  - *pas représentatifs*

Principe n°8: les PME

Référence Statbel 2019, données de 2017



	Entreprises	Valeur ajoutée	Personnes occupées
0 - 9	94,8	24,8	34,5
10 - 49	4,4	18,3	19,0
50 - 249	0,7	18,5	15,0
250 et +	0,2	38,5	31,5

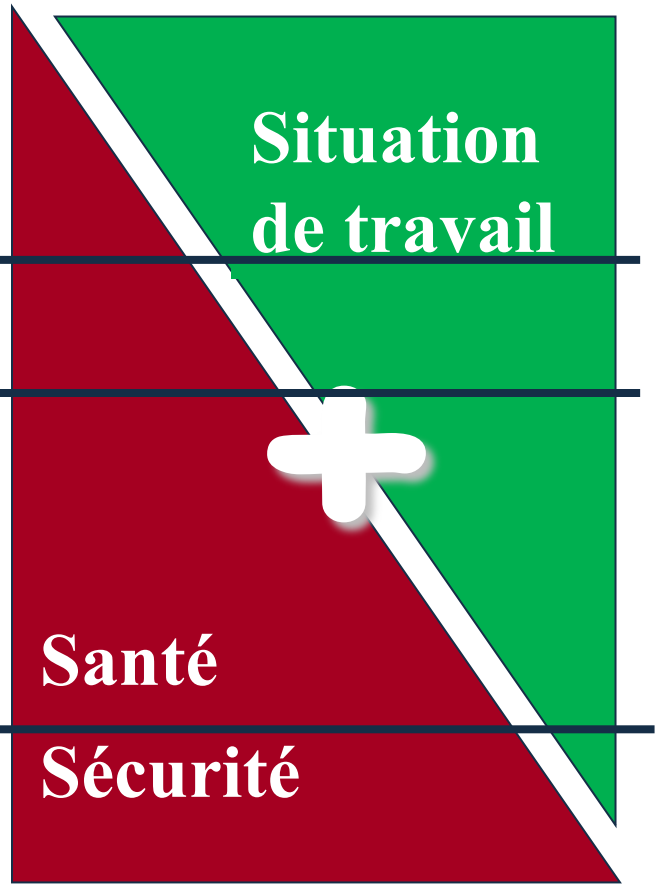
→ **Développer des méthodes applicables dans les PME et non seulement dans les grosses entreprises**

Les différents niveaux d'intervention

La stratégie SOBANE

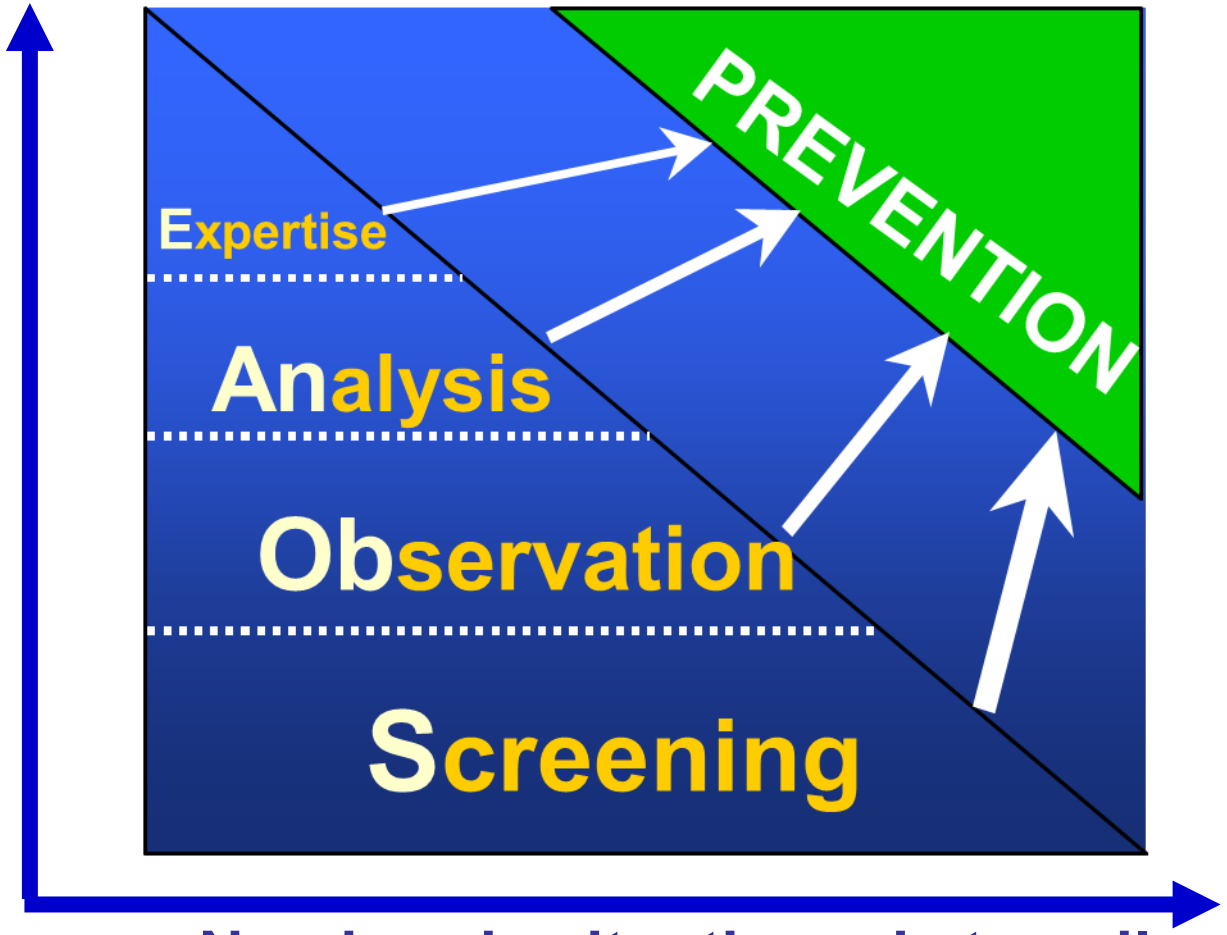
Partenaires Santé-Sécurité

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



Stratégie SOBANE

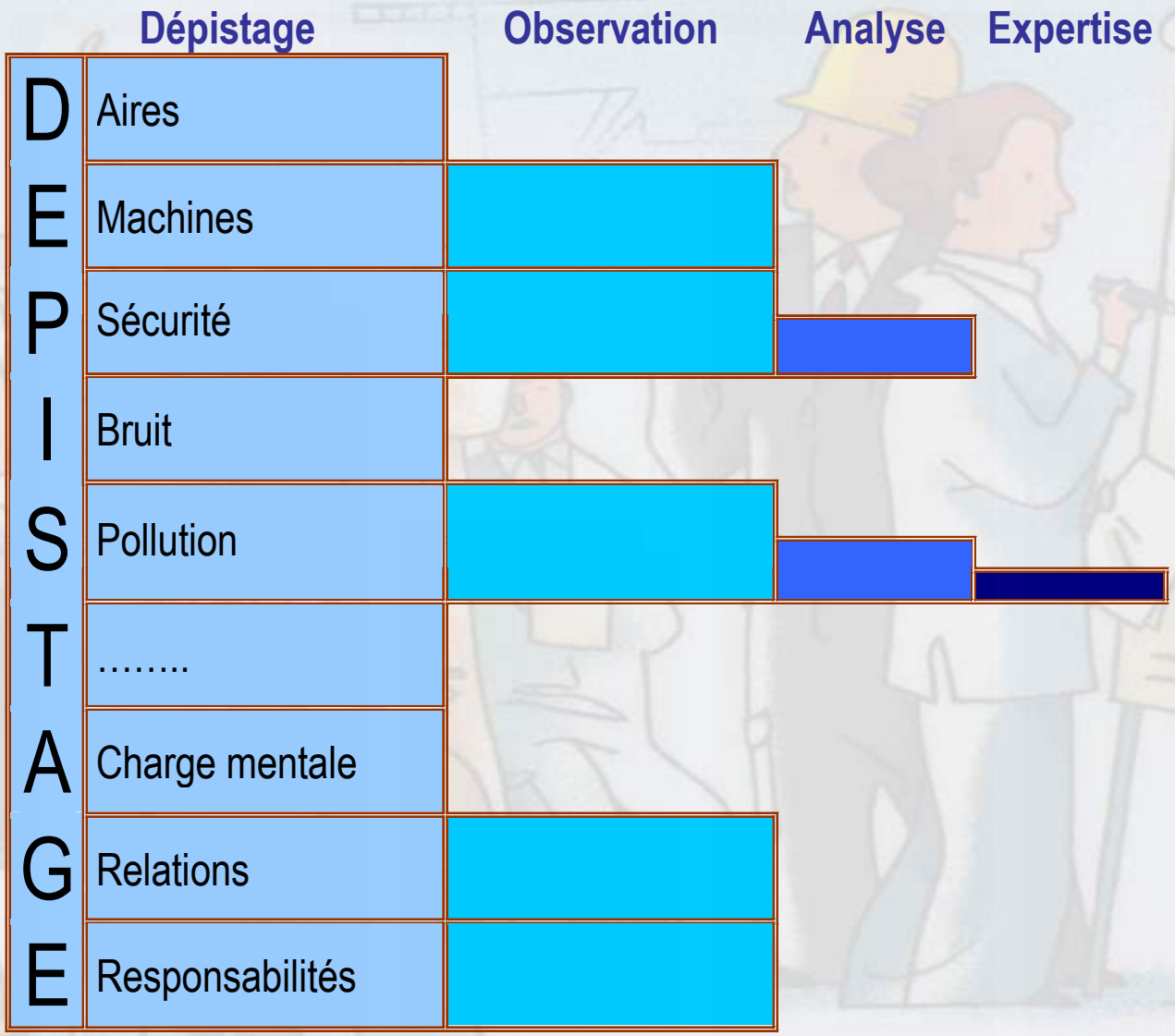
Sophistication
Coût
Expertise



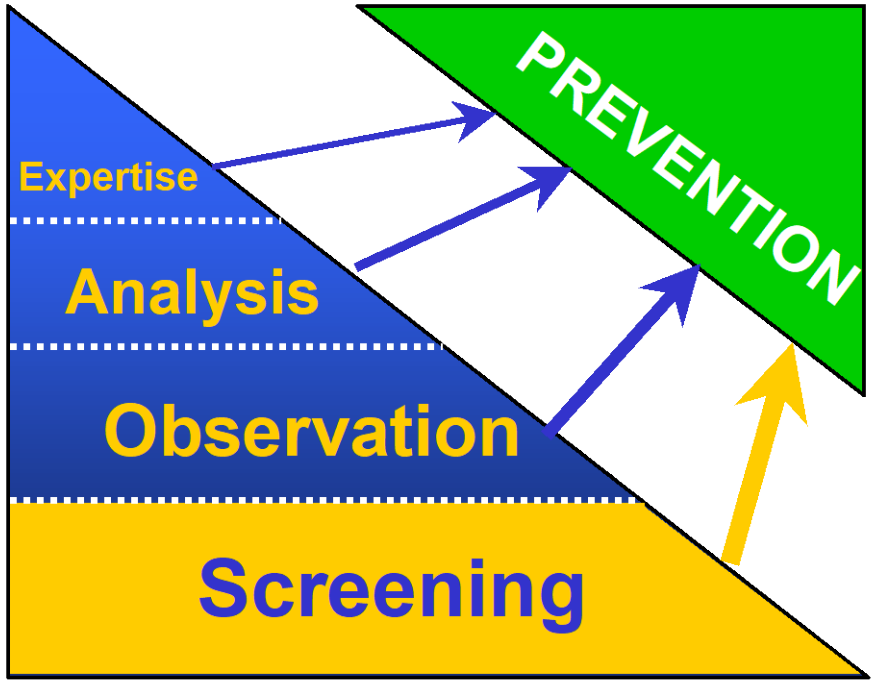
Nombre de situations de travail
Nombre de facteurs de risque

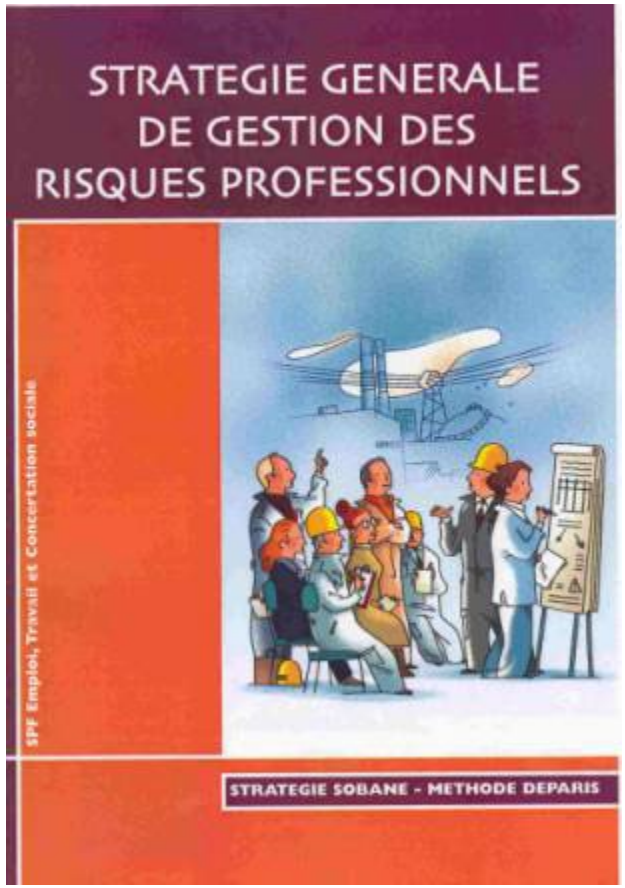
	Niveau 1 DEPISTAGE	Niveau 2 OBSERVATION	Niveau 3 ANALYSE	Niveau 4 EXPERTISE
• Quand ?	Tous les cas	Si problème	Cas difficiles	Cas complexes
• Comment ?	Observations simples	Observations *qualitatives*	Observations *quantitatives*	Mesurages spécialisés
• Coût ?	Faible • 10 minutes	Faible • 2 heures	Moyen • 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 • Ergonomie	 élevée moyenne	 élevée moyenne	 moyenne élevée	 faible spécialisée

Schéma général de la gestion des risques



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 (réunion)

+ Visite des lieux de travail par un conseiller en prévention (check liste complémentaire)

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	Qui peut faire quoi de <u>concret</u> et quand?
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 ✧ Containeurs 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	

Aspects à étudier plus en détail:

☹
😐
☺

Les accidents de travail

A discuter:	Qui peut faire quoi de concret et quand?
• **Les vêtements de travail et Equipements de protection individuelle (EPI)** ✧ adaptés, disponibles, utilisés, entretenus, rangés… ✧ produits dangereux: masques, lunettes, gants ✧ machines: lunettes (projections), gants ✧ travaux en hauteur: casque, harnais de sécurité…	
• **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:** ✧ sécurité des opérations, rangement des outils et du matériel…	
• **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	
• **Les procédures en cas d'accident:** ✧ 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	Qui peut faire quoi de <u>concret</u> et quand?
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	

Aspects à étudier plus en détail:

☹
😐
☺

Synthèse Déparis

Synthèse de l'étude Déparis de l'imprimerie	
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	☹

Synthèse Déparis

N°	QUI?	QUOI?	Coût	QUAND?	
				Projeté	Réalisé
1	Travailleurs	• Evacuer les caisses, palettes, charrettes au fur et mesure	0	-/-/-	-/-/-
2	Travailleurs	• Ranger la zone de travail tous les jours	0	-/-/-	-/-/-
3	Travailleurs	• Mettre la palette de papier de réserve de l'autre côté du couloir en face de la relieuse	0	-/-/-	-/-/-
4	Entretien	• Reculer l'armoire pour porter le passage vers la relieuse à 70 cm	0	-/-/-	-/-/-
5	Travailleurs	• Porter la réserve de papier à 2 palettes pour satisfaire aux besoins d'une journée entière	0	-/-/-	-/-/-
6	Conseiller P	• Déterminer le type et le volume de l'extincteur	0	à approfondir	
7	Travailleurs	• Légères fuites de poussières et poudres de toner lors du rechargement: aspirer et nettoyer le local plus fréquemment.	0	-/-/-	-/-/-
8	Direction	• Déterminer des priorités dans les tâches. Tout est urgent	0	à approfondir	
9	Direction	• Organiser et systématiser les commandes par email à partir de fichiers informatiques	0	à approfondir	
10	Direction	• Clarifier les responsabilités de chacun tout en gardant la polyvalence	0	à approfondir	
11	Direction	• Revoir le système de commandes et fixer de critères permettant de déterminer les priorités	0	à approfondir	
12	Direction	• Revoir les délégations de responsabilités	0	à approfondir	

Check-list complémentaire

- unique pour tous les secteurs
- que les gros risques

Situation de travail:				
Les accidents de travail: (rubrique 3 de Déparis)	NA	☺	😐	☹
Les risques électriques, incendie et explosions: (rubrique 4 de Déparis)	NA	☺	😐	☹
L'outillage et les machines : (rubrique 6 de Déparis)	NA	☺	😐	☹
Risques chimiques et biologiques: (rubrique 11 de Déparis)	NA	☺	😐	☹

Check-list complémentaire

Les accidents de travail: (rubrique 3 de Déparis)				
Les vêtements de travail et Equipements de protection individuelle (EPI) • Adaptés, disponibles, utilisés, entretenus, rangés…	NA	☺	😐	☹
• Produits dangereux: masques, lunettes, gants	NA	☺	😐	☹
• Machines: lunettes (projections), gants	NA	☺	😐	☹
• Travaux en hauteur: casque, harnais de sécurité…	NA	☺	😐	☹
Les chutes de hauteur: • Garde-corps, ancrages, entretien des équipements de travail en hauteur, levage de personnes…	NA	☺	😐	☹
Les chutes de plain-pied: état du sol, ordre, propreté…	NA	☺	😐	☹
Les chutes ou projections d'objets • Sécurité des opérations, rangement des outils et du matériel…	NA	☺	😐	☹
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	NA	☺	😐	☹
Les procédures en cas d'accident • Claires, connues et appliquées	NA	☺	😐	☹
Les analyses des accidents du travail • Systématiques, complètes, utiles	NA	☺	😐	☹
Les premiers soins: • Locaux de secours, boîtes de secours, secouristes… • Bien localisés et adéquats	NA	☺	😐	☹
Commentaires				
Jugement global	**NA**	☺	😐	☹

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

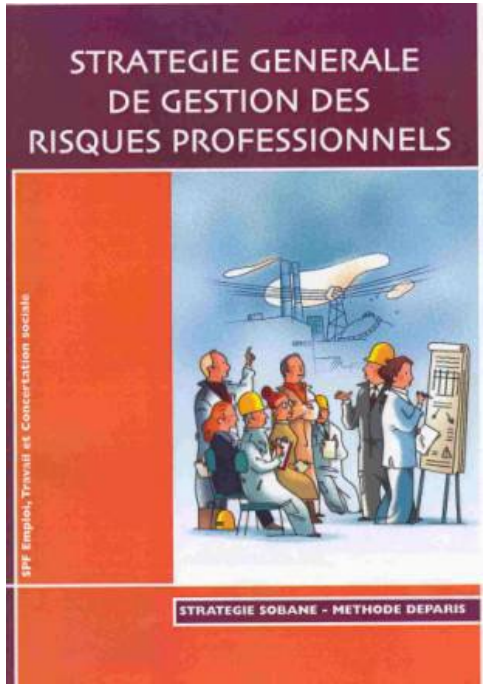
6. Constitution d'un groupe de travail
   - opérateurs-clés désignés par leurs collègues
   - personnels d'encadrement choisis par la direction
7. Réunion du groupe de réflexion dans un local calme près des postes de travail.
8. Explication claire par le coordinateur du but de la réunion et de la procédure
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)



1. Concepts et définitions
2. Les principes de base
3. La stratégie SOBANE
4. La gestion dynamique des risques
5. Les conditions du processus participatif
6. La mise en œuvre de la stratégie SOBANE
7. La validité opérationnelle du guide Déparis
8. Les avantages du processus participatif

ANNEXES

1. Guide de concertation Déparis
2. Exemple d'utilisation dans une imprimerie
3. Check-list de vérification des gros risques

Outils SOBANE développés

Guides de Dépistage Déparis, mère + (filles)

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
5. Les laboratoires (chimie et biologie)
6. Les call centres
7. Les ateliers protégés
8. L'industrie du bois
9. Les entreprises électriques
10. Le secteur alimentation
11. Les cafétarias - restaurants
12. Les garages
13. Les boulangeries
14. La logistique
15. Le secteur du nettoyage
16. Les crêches
17. Les agences bancaires
18. Les imprimeries
19. Les supermarchés
20. Les salons d'esthétique
21. Les maisons de repos
22. Le métier de cordiste
23. Le métier de femme de chambre
24. Le métier de jardinier
25. Le métier de intervenant de garde

Outils SOBANE développés

15 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	14. TMS:Troubles musculosquelettiques
15. Aspects psychosociaux	

SERVICE
Emploi
Concer

Structure pour chaque domaine

- **Niveau 2, Observation**
  - Méthode
    - *Introduction*
    - *Procédure*
  - Rapport
  - Fiches d'aides

- **Niveau 3, Analyse**
  - Méthode
    - *Introduction*
    - *Procédure*
  - Rapport
  - Fiches d'aides

- **Niveau 4, Expertise**
  - Introduction
  - Fiches d'aide

Service public fédéral
Emploi, Travail et
Concertation sociale

BeSWIC
Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail

Stratégie d'analyse des risques SOBANE

Dépistage par secteur : Outils

Observation – Analyse – Expertise : Outils

Questions pratiques

Historique

Réglementation

Publications

Outils

Documentation externe

La problématique du bien-être au travail est surtout connue dans les entreprises à travers la législation et les obligations qu'elle impose à l'employeur. Toutefois, le passage à l'action n'est pas toujours aisé, même si, au sein des entreprises, beaucoup ont con

La stratégie SOBA
Concertation soci
d'instaurer une politique de prévention efficace et durable au sein d'une entreprise.

www.sobane.be

Il s'agit d'une démarche globale et participative. Les nombreux outils qui en découlent donnent la possibilité à tous les acteurs de l'entreprise de se prendre en charge afin de mieux prévenir les risques professionnels et d'intégrer cette prévention dans tous les aspects de la vie sociale, organisationnelle et économique de leur entreprise.

Une solution globale : la stratégie SOBANE

La stratégie SOBANE de gestion des risques professionnels a été développée pour aider à mettre en place une gestion dynamique et efficace des risques. Elle comporte quatre niveaux d'intervention (dépistage (**S**creening), **OB**servation, **AN**alyse, **E**xpertise) et permet, par le biais d'une démarche structurée, d'utiliser les moyens et les compétences des travailleurs et si nécessaire des spécialistes (au niveau Analyse) et des experts (au niveau Expertise) en fonction de la complexité des problèmes rencontrés.

Aux premiers niveaux, **Dépistage et Observation**, la stratégie s'appuie, par une approche participative, sur la connaissance que les travailleurs concernés ont de leur situation de travail. Ceux-ci sont amenés à réfléchir sur les problèmes vécus et à envisager des solutions pour les résoudre.

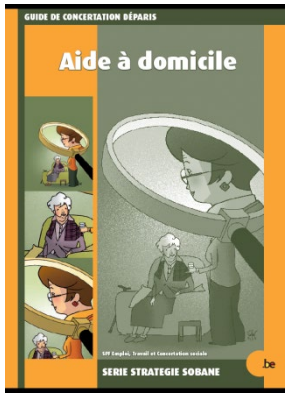
Les niveaux **d'Analyse et d'Expertise** sont utilisés, si nécessaire, pour les problèmes plus difficiles à apprécier et à résoudre. Ils sont approfondis avec l'aide et la collaboration de spécialistes (les conseillers en prévention) et d'experts (par ex des professeurs d'université). Ils apportent leurs connaissances techniques et scientifiques et leur expérience du terrain, complétant la connaissance pratique de la situation de travail des travailleurs.

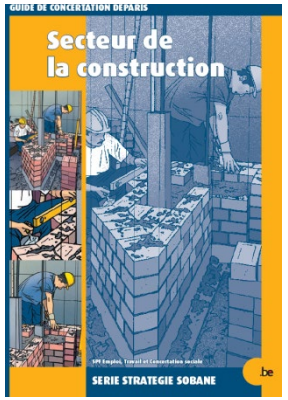
Une brochure générale, intitulée "Stratégie SOBANE et méthode de dépistage DEPARIS", explique en détail cette stratégie et les principes de base sur lesquelles elle repose :

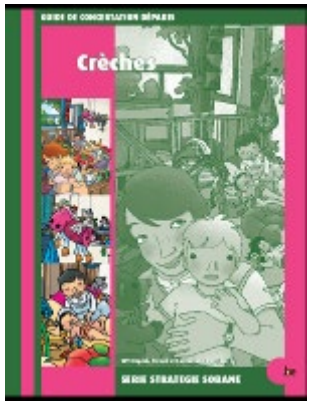
- La primauté va à la prévention et à l'adaptation du travail à l'homme.
- Les compétences disponibles sont complémentaires: travailleurs, conseillers en prévention et experts

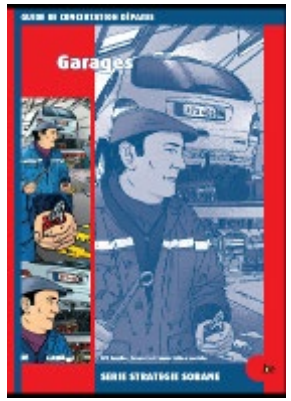
Diffusion de SOBANE

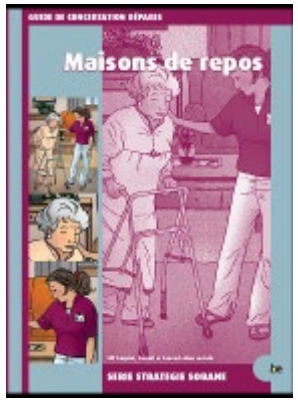
Dossiers sectoriels: mise en œuvre du guide Déparis

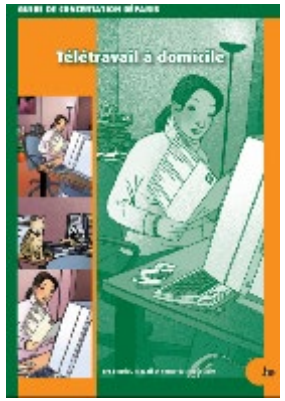


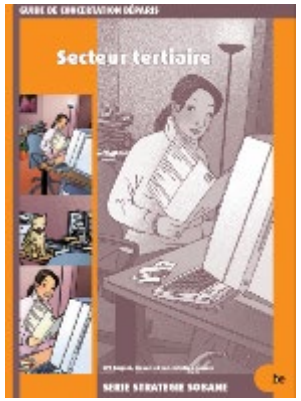


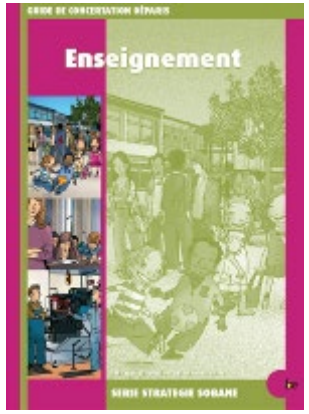












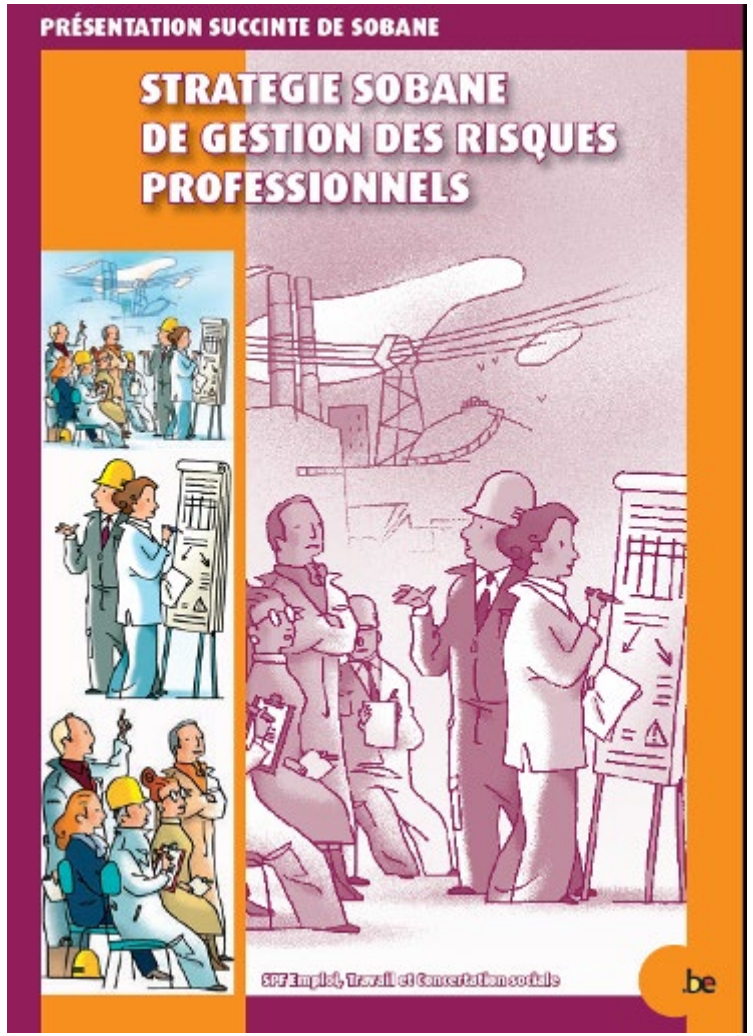
Diffusion de SOBANE

Dossiers sectoriels: mise en œuvre du guide Déparis

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et Concertation sociale

Diffusion de SOBANE

Dossiers sectoriels: mise en œuvre du guide Déparis



Diffusion de SOBANE

Dossiers sectoriels: mise en œuvre du guide Déparis

DOCUMENT POUR LES PARTICIPANTS À DEPARIS

Vous êtes invité à participer à une réunion Déparis

DE QUOI S'AGIT-IL ?

La réglementation exige qu'une analyse des risques soit réalisée pour toutes les situations de travail et qu'un plan d'actions soit établi pour progressivement atteindre et maintenir le meilleur état de bien-être pour tous les partenaires de ces situations de travail (employés, personnel, direction).

- Il est possible à un conseiller en prévention de régler tout seul par exemple des problèmes d'incendie.
- Il ne lui est pas possible tout seul d'assurer les conditions de VOTRE bien-être.
- VOTRE bien-être ne peut être assuré qu'avec VOUS

Une réunion Déparis (Dépistage participatif des risques) est une réunion de quelques personnes de la situation de travail (personnel, direction, services techniques…) au cours de laquelle tous les aspects de la vie au travail sont passés en revue.
Un guide de concertation a été préparé pour guider cette discussion de sorte qu'elle couvre tous les aspects techniques, organisationnels et relationnels qui font que la vie quotidienne dans votre situation de travail est plus ou moins facile, efficace et agréable.
L'objectif n'est pas de convoiter ni de quantifier les imperfections, difficultés, problèmes. Il est de trouver ce qui peut être fait concrètement, à court, moyen et long termes pour que le travail soit plus efficace et plus agréable.
Au cours de la réunion, il sera possible, pour certains points, de déterminer ce qu'il faut réorganiser ou changer et comment concrètement le réorganiser ou le changer.
Pour d'autres aspects, des études complémentaires devront être réalisées par la suite.
La Direction s'engage à établir un plan d'actions afin de donner suite au niveau 3 ce qui sera discuté.

QU'EST-IL ATTENDU DE VOUS?

Par le passé, des études, des enquêtes ont déjà été conduites et/ou des demandes ont déjà été formulées. Toutes n'ont peut-être pas été suivies d'actions.

Au cours de la réunion Déparis, on souhaite repartir de zéro, faire table rase du passé éventuel et revoir de manière organisée et systématique TOUS les aspects de la vie au travail.

Il est attendu que vous veniez à la réunion avec un esprit confiant et constructif.

- Si vous êtes membre de la direction et de la ligne hiérarchique, il n'est pas question ici de vous reprocher quoi que ce soit, mais de voir ce que l'on peut faire pour améliorer la vie compte tenu des autres contraintes de travail.
- Si vous êtes un représentant d'un membre d'un service d'entretien, de méthodes, d'achat… , il est question de voir avec vous la façon idéale d'améliorer ces questions de vie compte tenu des contingences techniques.
- Si vous êtes membre du personnel, il s'agit pour vous et en leur nom, de poser les problèmes, de décrire les difficultés rencontrées par vous et vos collègues et de rechercher comment la situation peut être améliorée.

QU'EN RETIREREZ-VOUS?

L'entreprise, l'établissement a choisi en connaissance de cause d'utiliser le guide Déparis comme outil de dépistage des risques. La direction s'est engagée à prendre en considération les résultats des discussions et les propositions d'amélioration qui seront formulées.

C'est donc l'occasion de revoir l'ensemble de la situation de travail et d'améliorer progressivement, ensemble les conditions de vie au travail. L'expérience a montré que tout le monde s'y retrouve: qualité de la vie, satisfactions personnelles et professionnelles, travail plus agréable, plus efficace, meilleures relations de travail…

VOULEZ-VOUS EN SAVOIR PLUS ?

Vous trouverez sur le site www.sobane.be les principes de base de la stratégie SOBANE et du guide de concertation Déparis ainsi que tous les outils préparés pour mettre cette stratégie en pratique dans votre entreprise ou établissement.

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et Concertation sociale

Diffusion de SOBANE

Dossiers sectoriels: mise en œuvre du guide Déparis

LISTE DES ASPECTS QUI SERONT ABORDÉS LORS DE LA REUNION

Secteur des soins de santé

1. LES LOCAUX ET ZONES DE TRAVAIL

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les espaces de travail
- Les voies de circulation
- Les accès aux zones de travail
- L'encombrement
- Les espaces de rangement
- L'entretien technique et ménager
- Les déchets
- Les sols
- Les locaux sociaux
- Les issues de secours

2. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- L'organisation du travail
- Les circonstances de travail
- La planification du travail
- L'approvisionnement du service
- La coordination entre les services
- Les interactions et communications
- Les moyens de communication

3. LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les vêtements de travail et Equipements de protection individuelle (EPI)
- Les chutes de plain-pied
- Les risques mécaniques
- Les procédures en cas d'accident
- Les analyses des accidents du travail
- Les premiers soins

4. LES RISQUES ÉLECTRIQUES ET D'INCENDIE

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:

Risques électriques
- L'installation électrique générale
- Le matériel
- L'équipement

Incendie et explosion
- Les matières inflammables ou explosives
- Les sources
- Les moyens de lutte
- Le compartimentage des locaux, escaliers
- Les équipe d'intervention interne
- Les consignes en cas d'incendie
- La signalisation

5. LES COMMANDES ET SIGNAUX

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les ordres de travail
- Les signaux et les commandes
- La localisation
- Les caractéristiques
- La force
- L'origine et la priorité des signaux

6. LE MATÉRIEL DE TRAVAIL, LES OUTILS, LES MACHINES

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Le matériel, outils et machines
- Adéquats
- L'entretien
- Les dimensions et formes
- Adaptés au personnel et sécurisés
- La formation des travailleurs

7. LES POSITIONS DE TRAVAIL

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- La répétition des mêmes gestes
- Les positions de travail
- Les hauteurs de travail
- Le travail assis ou assis/debout
- Si en position debout
- Les aides

8. LES EFFORTS ET LES MANUTENTIONS

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les gestes et efforts
- Les efforts des mains
- Les charges autres que les patients
  - Légères et équilibrées
  - Confortables à saisir
  - A bonne hauteur
  - Pas de torsion ou inclinaison du tronc
  - Portées seulement sur de courtes distances
- Les vêtements de travail
- Les aides mécaniques
- La formation
- L'organisation
- La fatigue en fin de journée

9. L'ÉCLAIRAGE

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- L'éclairage dans les locaux et du travail lui-même
- La lumière du jour et la vue à l'extérieur
- Pas d'ombres sur le travail
- Pas de reflet ni éblouissement
- L'uniformité de l'éclairage
- Les luminaires
- Le travail sur écran d'ordinateur

10. LE BRUIT

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- L'inconfort ou les distractions
- Les signaux sonores
- Les bruits inconfortables
- Les moyens de communication
- Les machines ou installations bruyantes
- Les trous, orifices

11. LES RISQUES D'EXPOSITION AUX RADIATIONS

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les radiations ionisantes et non ionisantes
- La surveillance de radioprotection
- Le matériel
- Les dosimètres
- La formation en radioprotection
- Les zones de travail à risque

12. L'hygiène atmosphérique

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les risques chimiques et biologiques
- La formation
- Les procédures
- L'étiquetage
- Les stocks
- Les déchets chimiques et biologiques
- La signalisation
- Les protections collectives
- Les conditions d'hygiène
- Les EPI
- Le personnel à risque aggravé
- Les vaccinations
- L'hygiène
- Le renouvellement de l'air
- Les fumeurs

13. LES AMBIANCES THERMIQUES

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- La température
- L'humidité
- Pas de courants d'air
- Les sources de froid, chaleur ou humidité
- Les vêtements de travail
- Les vêtements de protection
- Les boissons

14. L'AUTONOMIE ET LES RESPONSABILITÉS INDIVIDUELLES

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les ordres et attentes
- Le degré d'initiative
- L'autonomie
- La liberté de contact
- Le niveau d'attention
- Les décisions
- Les responsabilités
- Les erreurs

15. LE CONTENU DU TRAVAIL

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- L'intérêt du travail
- Les compétences
- Informations et formation
- La charge émotionnelle

16. LES CONTRAINTES DE TEMPS

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les horaires et le programme de travail
- Le rythme de travail
- L'autonomie du groupe
- Les interruptions dans le travail
- Les pauses

17. LES RELATIONS DE TRAVAIL AU SEIN DU PERSONNEL ET AVEC LA HIÉRARCHIE

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les communications pendant le travail
- La répartition du travail
- L'entraide entre travailleurs
- La concertation pour le travail
- La hiérarchie
- Les relations avec la hiérarchie
- Les suggestions et critiques des travailleurs
- Les évaluations

18. L'ENVIRONNEMENT PSYCHOSOCIAL

Qui peut faire quoi de concret et quand concernant:
- Les promotions
- Les discriminations
- L'emploi
- Les salaires
- Le conseil d'entreprise et le CPPT
- Les problèmes psychosociaux
- Les conditions de vie en entreprise

SERVICE
Emploi,
Concert

Diffusion de SOBANE

Dossiers sectoriels: mise en œuvre du guide Déparis

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et Concertation sociale

Diffusion de SOBANE

Dossiers sectoriels: mise en œuvre du guide Déparis

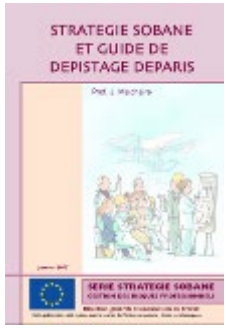
1. LES LOCAUX ET ZONES DE TRAVAIL

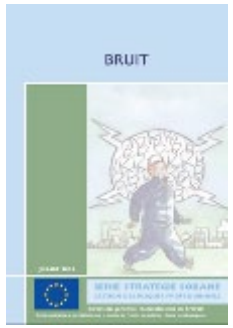
A discuter	Qui peut faire quoi de concret et quand?
Les espaces de travail: • De taille adéquate et personne n'est isolé Les voies de circulation (couloirs, portes, ascenseurs) • Assez larges, bien délimitées • Non encombrées (ambulances, chaises roulantes, croisement de deux lits, passage des portes avec un lit ...) • Bien signalées (signalisation des services, distinction ascenseurs visiteurs et ascenseurs de service...) • Bonne visibilité Les accès aux zones de travail: • Faciles, directs et de largeur suffisante: passage avec un lit, croisement de deux lits... L'encombrement • Bien rangés, sans encombrement inutile par des objets, caisses..., particulièrement au niveau des couloirs, des portes, des sas d'isolation Les espaces de rangement: • Suffisants (armoires, étagères,...) et facilement accessibles L'entretien technique et ménager: • Locaux bien et régulièrement et correctement entretenus • Propres et agréables (couleurs des surfaces) Les déchets: • Triés et évacués correctement • Containeurs 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	
Aspects à étudier plus en détails:	☹ 😐 ☺

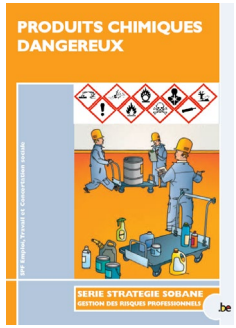
SERVICE
Emploi,
Concert

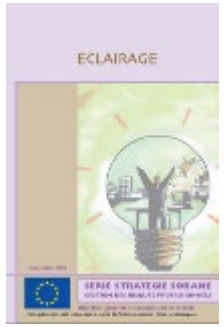
Diffusion de SOBANE

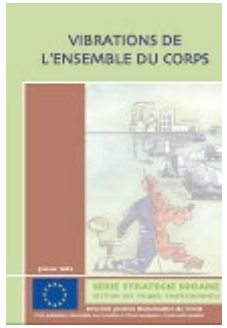
1 brochure générale
et 15 brochures par facteur de risque

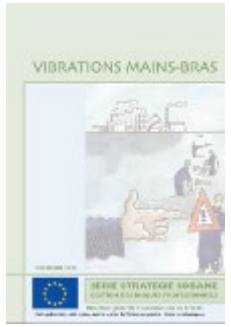












Diffusion de SOBANE

- Conférences organisées
  - Belgique, dans le cadre du projet SOBANE
    - Ateliers pratiques SOBANE et Déparis
      - *depuis 2004*
    - Séminaires de perfectionnement
  - National
    - Semaines européennes
    - Congrès interprovinciaux
    - …
  - International
    - Déparis en FR, NL, EN, GE, IT, ES, PT, Arabe, Chinois…