

L'ANALYSE DES RISQUES : UN PREALABLE SOUVENT MANQUANT

En vertu des législations européenne et belge actuelles, la première étape incontournable à entreprendre pour la bonne gestion de la sécurité et du bien-être des travailleurs est l'analyse des risques. Il y a quelque temps encore, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale menait à ce sujet une campagne d'ailleurs relayée par une série d'instances, en ce compris certaines compagnies d'assurance. A notre tour d'y faire écho avec un peu de recul, certes, mais avec toute la conviction possible.

Sous forme schématique, les actions à mener en fonction de la législation se présentent comme dans le tableau au verso.

Comment, en effet, parler de maîtrise des risques sans d'abord les avoir analysés et savoir de quoi on parle, notamment par rapport aux fonctions et missions effectuées dans l'entreprise ? A côté de cet élément positif, logique et managérial, on ajoutera un élément plus incongru mais très réaliste qui est celui de l'action de l'inspection du travail : lorsque celle-ci intervient après un accident, il est de plus en plus courant qu'elle demande la fiche d'analyse de poste ou la fiche d'analyse de risques correspondante au poste qu'occupait la victime de l'accident. S'il en est démunie, l'employeur se trouve déjà exposé à un premier procès verbal dont il ne faut pas manquer de rappeler qu'il peut conduire à une responsabilité pénale (impliquant ou non le sursis) mais pouvant aussi générer des amendes administratives.

L'approche présentée dans notre tableau au verso, il est essentiel de s'en souvenir, est séquentielle. Une autre manière de dire que les actions doivent être développées dans l'ordre cité ci-dessus, même si la rédaction actuelle de la loi sur le bien-être au travail qui date de 1996 et qui est basée sur la première directive européenne (dite directive cadre), peut laisser quelques doutes à ce sujet.

La phase d'analyse précède toujours la phase de prévention qui, elle-même, précède une éventuelle phase de protection et de signalisation. Ultérieurement ou parallèlement, il y a lieu de s'occuper du facteur humain au travers d'informations, d'instructions et de formations ainsi que, croyons-nous, - même si la loi ne le dit pas - d'une phase d'éducation, c'est-à-dire une phase qui vise à faire adopter spontanément par les travailleurs le comportement sûr et adéquat.

Au sein des mesures de protection éventuellement envisagées, la protection collective doit toujours avoir la priorité sur la protection individuelle.

Au travers de ce tableau, nous tentons de montrer à quel point la phase analyse des risques est indispensable dans le mécanisme de gestion des risques dans lequel elle occupe une position initiale.

En Belgique, actuellement, deux méthodes d'analyse de risques sont fort utilisées : l'une plus chiffrée, la méthode Kinney, et l'autre plus qualitative et surtout plus participative, la méthode Sobane. Des informations complémentaires et même détaillée sur ces deux méthodes sont évidemment disponibles tant sur internet qu'au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Certaines entreprises pratiquent même un mix des deux méthodes, ce qui nous semble très loin d'être inintéressant. On peut calculer les risques, les mettre en ordre de priorité de traitement et les traiter de façon chiffrée (inspiration Kinney) tout en ayant fait participer le personnel d'exécution et d'encadrement à l'évaluation de chacun des risques avant d'en dresser la liste finale ordonnée. Ce faisant, on combine probablement le meilleur des deux mondes.

Gestion des risques - Principes généraux (loi BET)

1° Connaître les activités (de l'entreprise)	ANALYSE
2° Dépister les risques (en fonction des activités)	
3° Evaluer les risques (déterminer les priorités)	
4° Eliminer les risques (à la source si possible)	PRÉVENTION
5° Réduire les risques <ul style="list-style-type: none">• Travail à la source (p.ex. procédés)• Via des moyens de protection collective• Via des moyens de protection individuelle N.B. Priorité aux mesures matérielles si risque de lésion grave	
6° Apposer une signalisation	PROTECTION
7° Traiter les risques résiduels par des moyens humains <ul style="list-style-type: none">• Informations – transfert de connaissances / savoir• Instructions – transfert d'obligation(s)• Formation – transfert de savoir-faire, d'expertise• "Education" – transfert de comportement (← notre conseil)	ACCULTURATION
8° Tenir compte des évolutions de la technique	ÉVOLUTION

L'employeur, responsable ultime, détermine également :

- les moyens et la façon selon laquelle on va procéder
- les compétences et responsabilités de chacun

Il s'agit donc de management (gestion) et d'une approche séquentielle.

