

## UN GUIDE POUR DÉPISTER ET GÉRER LES RISQUES DANS LES CENTRES SPORTIFS



La sécurité du personnel ou encore des utilisateurs de nos centres sportifs est un enjeu fondamental pour la responsabilité des gestionnaires et des mandataires publics. Pour faire face à l'inflation législative en la matière, des outils existent.

L'AES vous présente au travers de cet article le guide Déparis qui peut vous aider à améliorer la sécurité et le bien-être dans vos établissements sportifs.

Lors du numéro précédent, un article était consacré à la gestion dynamique des risques. En effet, la loi sur le bien-être au travail publiée le 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail requiert que l'employeur assure la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, en mettant en oeuvre les principes généraux de la prévention qui sont, rappelons-nous :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme ;
- ...



### La prévention

Si les principes de prévention sont dès à présent connus, le concept même de prévention n'a pas encore été présenté. Dès lors, voici la définition tirée d'une publication du SPF Emploi : « La **prévention** est l'ensemble des mesures techniques, psychologiques et organisationnelles susceptibles de réduire le risque pour tous les travailleurs. Il s'agit dès lors de **mesures collectives**. Il est assez généralement admis de parler de :

- Prévention **primaire** pour désigner les mesures éliminant le risque ;

- Prévention **secondaire** pour désigner les mesures visant à limiter le risque.

L'appellation prévention **tertiaire** est parfois utilisée pour désigner les mesures de revalidation - remise au travail - réparation lorsqu'un dommage a été subi.

Les mesures de prévention sont donc susceptibles essentiellement :

- D'éliminer le facteur de risque : substitution d'un produit chimique, suppression des échelles, changement dans le processus industriel...
- De limiter l'exposition des travailleurs :

relocalisation des opérations bruyantes, modifications de certaines procédures de travail...

- Ou de diminuer la probabilité de survenue du dommage durant l'exposition : ventilation, capotage de machines bruyantes, amélioration des outils...

La **protection individuelle** au contraire fait référence aux équipements individuels portés par le travailleur pour réduire la gravité du dommage éventuel : chaussures de sécurité, lunettes, gants, harnais, bouchons d'oreilles, masques... »<sup>1</sup>

1/ Brochure SPF emploi et concertation sociale, stratégie Sobane et guide de dépistage Déparis, Prof. J. Malchaire, 2006.

La législation met l'accent, non pas sur la protection individuelle et la surveillance de la santé, mais sur la gestion des risques.

Cependant, la mise en place d'un système dynamique de gestion des risques peut poser problèmes à l'employeur. Par exemple, la terminologie utilisée dans la loi peut être interprétée de différentes manières, c'est pourquoi afin de poser le contexte dans lequel nous sommes, une définition des termes « risques », « facteurs de risque », etc. a été proposée dans la revue précédente.

En outre, d'autres soucis peuvent apparaître aux yeux des employeurs tels que la mise en place effective d'un tel système ainsi que l'application du bien-être dans son ensemble. En effet, en fonction de la formation personnelle, le bien-être des travailleurs n'est perçu qu'à partir de certains de ses aspects et non sous son ensemble, tel que définis dans la loi par : la sécurité au travail, la protection de la santé du travailleur pendant son travail, la charge psychosociale (dont notamment, la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail), l'ergonomie, l'hygiène, l'embellissement des lieux de travail et enfin les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement.

### La participation des travailleurs

Avec les nouvelles formes d'organisation du travail, les entreprises accordent de plus en plus d'attention au travail d'équipe, à la participation et à l'augmentation de l'autonomie des travailleurs.

Les méthodes participatives sont de plus en plus utilisées pour améliorer les aspects ergonomiques du travail et les lieux de travail. Les avantages de ces méthodes sont largement reconnus comme moyen de promouvoir l'initiative des travailleurs et de parvenir à des solutions réalisables.

Dès lors, un intérêt particulier est accordé à ces méthodes pour améliorer les conditions de travail par l'intégration de la gestion des risques. Une stratégie de prévention des risques a été validée : la stratégie SOBANE (Screening, Observation, Analyse, Expertise).

Afin de pallier aux problèmes rencontrés par les employeurs, la stratégie SOBANE de prévention propose un ensemble d'outils pour gérer les risques. Cette stratégie s'adresse aux conseillers en prévention, aux travailleurs mais aussi aux employeurs et convient particulièrement bien aux petites et moyennes entreprises.

### La stratégie SOBANE

La stratégie SOBANE permet la prévention des risques de manière progressive et repose sur sept principes :

- la gestion globale des problèmes présents pour une situation de travail ;
- la complémentarité des compétences disponibles au sujet des situations de travail ;
- l'intégration de la multidisciplinarité de sorte à travailler, avec les connaissances, les objectifs, les méthodes de tous, en interdisciplinarité ;
- le travailleur est acteur de sa prévention, il ne la subit pas ;
- la prévention prime sur l'évaluation des risques réalisée à partir de données chiffrées et de long rapport qui n'envisage pas de solutions ;
- la vision est préventive plutôt que légaliste. La vision légaliste cherche la conformité avec la loi à partir de données quantitatives tandis que la vision préventive vise à aller au-delà par l'amélioration du bien-être avec la participation des travailleurs ;
- la démarche se veut adaptée aux petites et moyennes entreprises où la santé et la sécurité ne sont pas toujours prises en compte.

Cette stratégie part du postulat selon lequel les facteurs de risques sont en général tellement nombreux qu'il est impossible de débiter une analyse des risques en les étudiant tous en détails. De plus, dans la majorité des cas, de simples observations permettent aux personnes concernées, et qui connaissent leurs situations de travail, de prendre les mesures de prévention nécessaires. Néanmoins, lorsque les solutions aux problèmes évidents ont été apportées, une étude plus approfondie est toutefois à implémenter pour résoudre les problèmes restants. Il s'agit d'une stratégie

car elle fait intervenir des outils, des méthodes, des moyens de plus en plus spécialisés, au fur et à mesure des besoins.

A chaque niveau, des solutions d'amélioration des conditions de travail sont recherchées et le recours au niveau suivant n'est nécessaire que si, malgré les améliorations apportées, la situation reste inacceptable.

### Les différentes étapes

La stratégie SOBANE se compose de quatre niveaux :

- le dépistage réalisé de manière globale et participative à l'aide d'un guide de dépistage participatif des risques (Déparis) ;
- l'Observation permettant d'examiner un problème plus en détails ;
- l'Analyse réalisée par un conseiller en prévention lorsque le problème n'est pas résolu et enfin ;
- l'Expertise pour les cas complexes.

Le niveau de Dépistage est réalisé dès qu'un élément (plainte, accident...) déclenche l'intérêt pour la situation de travail.

Au moyen d'une réunion avec les représentants des travailleurs, les problèmes sont remis dans leur contexte et des solutions sont recherchées pour l'ensemble de la situation de travail.

Les niveaux suivants (Observation, Analyse, Expertise) ne sont menés que si le niveau précédent n'a pas abouti à solutionner le problème de manière totalement satisfaisante. Cette stratégie est, finalement, progressive et commence par le premier niveau en interne, de façon rapide et peu coûteuse.

Au cours de cette première étape, l'objectif consiste à identifier les problèmes et remédier simplement aux difficultés flagrantes telles que : trous dans le sol, récipients contenant un solvant et laissés à l'abandon, écran tourné vers une fenêtre, relations de travail désorganisées...

Ce sont les personnes qui connaissent le mieux les situations de travail qui réaliseront cette identification c'est-à-dire, les travailleurs eux-mêmes, leur encadrement technique immédiat et l'employeur.

Pour ce faire, un groupe, formé de quelques travailleurs (un représentant de chaque



situation de travail) et de leur entourage professionnel (avec un conseiller en prévention la première fois), va passer en revue les principaux aspects de sa situation de travail, rechercher les actions immédiates d'amélioration et de prévention et identifier ce qu'il faut étudier plus en détails.

Au sein du groupe, une personne sera désignée coordinateur pour mener à bien ce Dépistage et appliquer la mise en œuvre des solutions immédiates et la poursuite de l'étude (niveau 2, Observation) pour les points à approfondir.

Le guide de concertation Déparis sert à organiser la discussion du groupe. Il est adapté au secteur pour lequel il est utilisé. A l'heure actuelle, un guide Déparis pour les centres sportifs et récréatifs a été proposé. Il se compose de 18 rubriques organisées du plus général vers le plus spécifique (voir tableau ci-contre).

Au cours de la réunion, les 18 rubriques sont passées en revue. Suite aux problèmes énoncés, les travailleurs recherchent ensemble des solutions réalisables par eux-mêmes, déterminent les travailleurs chargés de résoudre le problème ainsi que la date et le coût engendré par ces réparations.

## Conclusion

Une approche participative au sujet de la gestion des risques, de la santé et de la sécurité permet de s'assurer que les risques sont

correctement identifiés et que les mesures correctrices à mettre en œuvre sont adaptées et appliquées. Dès lors, la démarche nécessite une volonté et une coopération active des

Situation de travail :			
L'extérieur du centre sportif et ou récréatif	☺	☹	☹
Les bâtiments du centre sportif et ou récréatif	☺	☹	☹
L'organisation du centre	☺	☹	☹
La sécurité du centre et des bâtiments en général	☺	☹	☹
La politique et documentation de sécurité	☺	☹	☹
Les risques électriques et d'incendie	☺	☹	☹
Les accidents de travail ou à une personne extérieure au centre	☺	☹	☹
Le matériel de travail, les outils, les machines	☺	☹	☹
Les positions, efforts et les manutentions	☺	☹	☹
Les aires de jeux	☺	☹	☹
Les salles de sport	☺	☹	☹
Le bassin de natation	☺	☹	☹
L'hygiène générale	☺	☹	☹
L'éclairage, le bruit et l'ambiance thermique	☺	☹	☹
L'autonomie et les responsabilités individuelles	☺	☹	☹
Le contenu du travail	☺	☹	☹
Les relations de travail au sein du personnel et avec la hiérarchie	☺	☹	☹
L'environnement psychosocial	☺	☹	☹

travailleurs puisqu'ils sont les acteurs de leur santé et de leur sécurité au travail.

C'est pourquoi, le gestionnaire doit concevoir les conditions participatives, associer les travailleurs à la détection des risques liés à leur activité et être à l'écoute des propositions d'amélioration des situations de travail qui lui sont faites. Ensuite, lorsque les problèmes ne peuvent être résolus par les travailleurs eux-mêmes, la stratégie SOBANE prévoit le passage au niveau suivant, l'observation, qui fait appel à un conseiller en prévention externe.

Au total, la participation entre dans un processus qui assure et maintient le changement dans le temps.

Dès lors, la démarche concerne l'ensemble du système de travail et prend en considération l'ensemble des composantes de la situation de travail (techniques, organisationnelles et psychosociales).

Elle est continuellement intégrée à l'organisation du travail et non exclusivement de façon ponctuelle. Néanmoins, les travailleurs et la ligne hiérarchique doivent se sentir concernés et être volontaires afin d'obtenir des résultats probants.

Actuellement, ce guide de dépistage participatif des risques (Déparis) a été mis en place dans deux centres sportifs.

L'AES s'applique à déterminer les avantages et inconvénients d'un tel outil dans les centres sportifs. L'amélioration des conditions de travail n'est pas seulement bénéfique pour les travailleurs, elle l'est aussi pour l'ensemble de l'infrastructure sportive.

Guide Déparis : [www.sobane.be](http://www.sobane.be) ou sur [www.aes-asbl.be](http://www.aes-asbl.be) ► Documentation ► Gestion du personnel ► Bien-être, prévention et sécurité.

Si vous désirez mettre en place cette réunion dans votre infrastructure, n'hésitez pas à faire appel aux services de l'AES pour coordonner la première réunion...

► Alice VALEMBOS,  
Chargée de projets  
Pôle sécurité AES/AISF