

LE SYSTÈME DYNAMIQUE DE GESTION DES RISQUES



Depuis plusieurs années, la sécurité des établissements sportifs est au centre des débats. Les accidents ont exacerbé une prise de conscience de la part des politiques et des professionnels du sport. Dès lors, avec le souhait des autorités belges d'assurer la sécurité du consommateur au moyen de règles claires, divers arrêtés royaux ont été émis sur base de la loi du 9 février 1994 relative à la sécurité des produits et services. Etant donné que cette loi ne donne pas de détails sur la manière dont la sécurité doit être assurée dans le secteur des divertissements, différents arrêtés royaux ont été publiés de manière à spécifier des règles; par exemple, l'arrêté royal (AR) du 28 mars 2001 relatif à la sécurité des équipements des aires de jeux; l'AR du 28 mars 2001 relatif à l'exploitation des aires de jeux; l'AR du 25 avril 2004 relatif à l'organisation d'évènements de divertissements actifs, etc.

En outre, la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 prévoit que l'employeur veille à la santé et à la sécurité des travailleurs dans l'exercice de leur travail. Dès lors, l'employeur est responsable de l'approche planifiée et structurée de la prévention par la mise en place d'un système dynamique de gestion des risques.

Ce dernier repose sur les principes généraux de prévention.



Les principes de prévention sont définis dans la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 (chapitre II, art.5 -§1).

Art. 5.- § 1^{er}. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants:

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) combattre les risques à la source;
- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des

postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;

- g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;
- h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;
- i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants: la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;

- j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers : 1° au moment de l'entrée en service; 2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être;
- k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.
- l) prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail.¹

Le **bien-être au travail** concerne 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 (dans la mesure où il a une influence sur les critères précités).

Pour l'assurer, l'employeur doit mettre en place un système dynamique de gestion des risques.

Pour ce faire, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail définit deux types de documents dans lesquels sont centralisées l'ensemble des mesures à réaliser : le **plan global de prévention** qui se décline sur cinq ans et le **plan d'action annuel** qui reprend les différentes actions de prévention à mener dans l'année.

Dès lors, l'employeur doit développer une politique de gestion de la santé et de la sécurité. Quatre étapes composent ce système de gestion dynamique des risques :

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Les étapes d'une structure de la gestion de la santé et de la sécurité

Objectifs d'une politique de bien-être



Planification



Mise en œuvre



Évaluation

L'employeur commencera par élaborer des **objectifs** de la politique de bien-être tels que prévenir les lésions, la dégradation de la santé, les maladies et les incidents afin de protéger la santé; respecter la réglementation ; consulter les travailleurs et leurs représentants ; améliorer continuellement le système de gestion de la sécurité et de la santé, etc.

Ensuite, il faut **planifier** la politique c'est-à-dire déterminer les responsabilités, les rôles et les compétences de chacun ainsi que les ressources nécessaires.

La troisième étape consiste à organiser et **mettre en œuvre** cette politique de bien-être en répondant aux principes de prévention (cités précédemment).

Lors de l'élaboration de sa politique de prévention des risques, l'employeur doit tenir compte de la nature de ses activités et de leurs risques spécifiques ainsi que des risques spécifiques à certains groupes de travailleurs. Il développe une stratégie d'analyse de risques sur base de laquelle il détermine les mesures de prévention à prendre.

Une analyse des risques doit être réalisée au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de travail ou de fonctions et au niveau de chaque travailleur. Elle se compose successivement de:

- l'identification des dangers ;
- la définition et la détermination des risques ;
- l'évaluation des risques.

Définissons² et illustrons ces concepts.

Le **danger** est « la propriété intrinsèque ou la capacité d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation d'avoir des conséquences néfastes ou de menacer la santé et la sécurité du travailleur ». Par exemple : chlore, chloramine, tronçonneuse, tondeuse...

Le **dommage** est défini par « l'ensemble des entraves au bon fonctionnement physique et psychique d'un être humain ». Par exemple : brûlures, intoxication...

L'**exposition** correspond à « la mesure dans laquelle les travailleurs peuvent entrer en contact avec un danger ». Exemples : nombre d'heures passées au bord d'un bassin de natation (en contact avec les chloramines présentes dans l'air), nombre de fois que le technicien piscine manipule les bidons de chlore...

Les **facteurs de risques** constituent « les éléments de nature collective ou individuelle qui interfèrent de telle façon sur le danger qu'ils augmentent ou réduisent la probabilité de survenance des effets néfastes ainsi que leur ampleur ».

Les facteurs de risques sont les facteurs environnementaux et les facteurs liés à l'individu qui influencent la possibilité ou la gravité du dommage. « Ces facteurs peuvent être relatifs à :

- la sécurité : les machines, les échelles, l'électricité...
- la santé physiologique : la chaleur, les solvants, les mouvements répétés...

1/ L 2004-12-27/30, art. 156, 010; En vigueur : 01-01-2005

2/ Les définitions sont tirées de la brochure « l'analyse des risques » du SPF emploi, travail et concertation sociale (2009).

→ la santé psychosociale : les problèmes de relation, de contenu du travail, d'organisation temporelle ou encore de stress. » (Malchaire & coll., 2007)

Le **risque** représente « la probabilité qu'un dommage d'une certaine gravité se produise dans certaines conditions d'utilisation ou d'exposition du travailleur à un danger et en présence de facteurs de risques ».

Les risques afférents au métier sont multiples : Ils peuvent être liés aux **contraintes organisationnelle** et à la charge de travail : les contraintes horaires, les relations avec le public...

Les risques physiques liés aux **manutentions manuelles** (port des charges lors de l'approvisionnement de matériel, postures contraignantes - ex : rester en position debout...) et peuvent se présenter sous forme de douleurs dorsales, d'écrasements de mains ou de pieds...

Les risques physiques liés aux **déplacements** sont les chutes par glissade sur sols mouillés ou de par la présence de marches ou d'obstacles...

Les risques liés aux **ambiances de travail** (vibrations, bruit...) : irritation des voies respiratoires due à l'exposition prolongée à un taux élevé de chloramines dans l'air ; irritabilité, fatigue, troubles du sommeil liés à l'exposition prolongée au bruit généré par le public dans un bassin de natation...

Les risques **chimiques** par exemple intoxication, brûlure provoquée par l'inhalation ou le contact avec des produits tels que les composés chlorés (chlore gazeux, eau de javel...).

Les **risques biologiques** dus à l'exposition à des germes pathogènes et pouvant générer par exemple des mycoses des orteils.

L'**analyse de risques** se compose de « l'ensemble des activités ayant pour but d'identifier de façon systématique et permanente les dangers et les facteurs de risque et de déterminer et d'évaluer le risque en vue de fixer des mesures de prévention ».

La réduction des risques repose sur trois niveaux : technique (physique, chimique, biologique...) par exemple au niveau biologique il est possible de limiter les risques sanitaires en limitant tous les apports extérieurs (saletés, végétaux...) de contamination par des

installations adaptées (douches, sanitaires, pédiluves...).

Néanmoins, il faut garder à l'esprit que la gestion des risques ne se limite pas uniquement à la quantification de l'exposition aux dangers et aux risques mais à la recherche et à la mise en place d'une politique de **prévention**.

La **prévention** correspond à « l'ensemble des mesures prises au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau d'un groupe de postes de travail ou de fonctions ou au niveau de l'individu en vue de prévenir des risques, d'éviter des dommages ou de limiter des dommages. »

En outre, au cours de la mise en œuvre de cette politique de bien-être, l'employeur établira quelques procédures afin de veiller à ce que la sécurité et la santé soient connues et acceptées par l'ensemble de l'organisation, de promouvoir la communication entre les membres de l'organisation et de définir les personnes chargées d'identifier et d'évaluer les dangers et les risques en vue de répondre aux principes de prévention.

La participation des travailleurs joue un rôle primordial dans la mise en œuvre de la politique. En effet, les méthodes participatives encouragent les travailleurs à exprimer leur propre vision du risque et à proposer des solutions permettant de le réduire. Ces solutions peuvent être d'une part plus adaptées et d'autre part plus réalistes vis-à-vis des tâches réelles. Par ailleurs, elles vont développer l'estime de soi, accroître le sentiment d'appartenance, responsabiliser le travailleur, améliorer ses relations avec l'organisation, etc. Finalement, une démarche participative concourt au bien-être au travail. Un outil de dépistage des risques professionnel est proposé par la stratégie SOBANE (Screening (observation), Observation, Analyse and Expertise). Cet outil consiste dans la mise en place d'atelier avec les représentants des travailleurs et se base sur le guide de concertation Déparis (Dépistage participatif des risques).

Enfin, **évaluer** la politique et assurer le suivi est primordial.



En effet, la gestion des risques doit être revue régulièrement aux différents niveaux de la structure de gestion (les objectifs, la planification, la mise en œuvre...), des responsabilités, des obligations, des résultats... Pour ce faire, différents outils sont disponibles, par exemple des enquêtes d'évaluation portant selon les cas, sur une évaluation de l'ensemble ou bien seulement sur une partie du système de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Le suivi peut se faire **à posteriori** à partir des indicateurs sociaux (le taux d'absentéisme, le taux de fréquence et le taux de gravité...), de la description des lésions professionnelles (leur nature, leur localisation...), de la réceptivité par rapport aux actions mises en place (respect des règles, participation...). Il peut également être réalisé **à priori**, par des observations, des vérifications ou encore des entretiens réalisés avec les travailleurs.

En conclusion, l'amélioration du bien-être a des répercussions sur la performance des travailleurs. Implémenter une stratégie de gestion des risques doit se faire de façon progressive en partant de la définition des objectifs recherchés jusqu'à son évaluation en passant par sa planification et sa mise en œuvre. Dans le cadre de ses missions, le secteur sportplusur de l'A.E.S. met en place et développe des outils concrets afin de permettre aux employeurs du secteur de répondre à la loi du 4 août 1996 par la mise en place d'un système dynamique de gestion des risques adapté au secteur.

Pour plus d'infos, n'hésitez pas à contacter Alice Valembois, Coordinatrice de projet à l'AISF au 04/344 46 06 ou par e-mail : alice.valembois@aisf.be

► Alice VALEMBOIS
Coordinatrice de projet à l'AISF