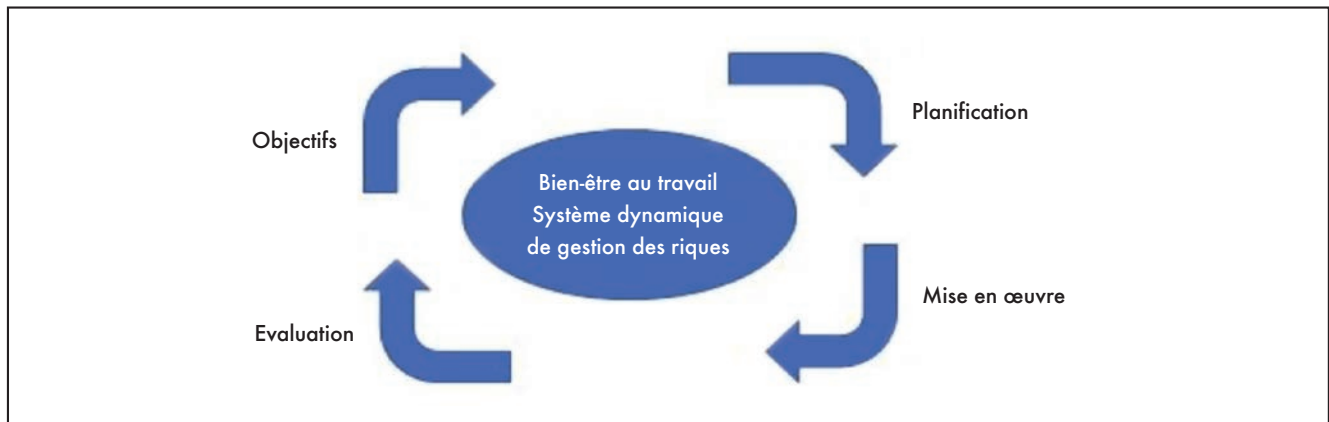


Le législateur préconise de mettre en place un système dynamique de gestion des risques (SDGR) où la politique du bien-être est un mouvement évolutif et s'adaptant en permanence aux réalités de l'organisation.

Fiche 4.1. Le système dynamique de gestion des risques (SDGR)

Ce système dynamique comporte quatre étapes : fixer les objectifs, planifier, mettre en œuvre et évaluer¹.



1^{ère} étape - Déterminer les objectifs et les moyens à mettre en place dans la politique

L'employeur fait part, dans un document², de son engagement en faveur de la politique de bien-être au travail. En tenant compte de la taille de l'association et de la nature des activités, il fixera des objectifs déterminés à partir de l'analyse des risques³ et des mesures de prévention qui en découlent, cela en répondant aux principes de prévention, et en collaboration avec les travailleurs.

Suite à l'analyse des risques, il sera possible de déterminer les objectifs de la politique de bien-être au travail en respectant les principes de prévention suivants :

- éviter les risques;
- évaluer ceux qui ne peuvent pas être évités;
- combattre les risques à la source;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou l'est moins;
- prendre des mesures de protection collective en priorité à la protection individuelle;
- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes et les situations de travail, ainsi que le choix des méthodes et des équipements.

Ces objectifs sont complétés ou précisés par d'autres principes, dont :

- la limitation autant que possible des risques, compte tenu de l'évolution des techniques;
- la limitation des risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles;
- l'obligation d'informer les travailleurs et de leur fournir des instructions appropriées;
- le placement d'une signalisation adaptée.

2^e étape - Planifier

L'employeur **planifie** la politique en identifiant les dangers et en évaluant les risques de manière participative, afin de préciser les moyens de prévention et les mesures à mettre en place pour atteindre les objectifs. Il faudra déterminer les responsabilités et les rôles de chacun, ainsi que les ressources nécessaires. Ces mesures sont reprises dans deux documents :

1. Le **plan global de prévention (PGP)**, établi pour un délai de cinq ans en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et protection au travail;
2. le **plan d'action annuel (PAA)**, réalisé sur la base du plan global, qui reprend les différentes actions de prévention à mener dans l'année.

¹ A l'instar de la démarche « Plan de formation » développée par l'APEF pour le secteur non marchand : www.apefasbl.org

² Fiche 4.1.1. Modèle de déclaration d'intention relative à la politique de bien-être au travail

³ Fiche 4.2. L'analyse des risques et les plans d'action

3^e étape - Organiser et mettre en œuvre

Au cours de la mise en œuvre, l'employeur établira les procédures et veillera à ce qu'elles soient connues et acceptées par l'ensemble de l'organisation. Pour ce faire, il promouvra la communication entre les membres de l'organisation et désignera les personnes chargées d'identifier et d'évaluer les dangers et les risques, en vue de répondre aux principes de prévention. En outre, des mesures de prévention, de préparation et de réaction aux urgences feront partie du plan interne d'urgence.

4^e étape - Evaluer

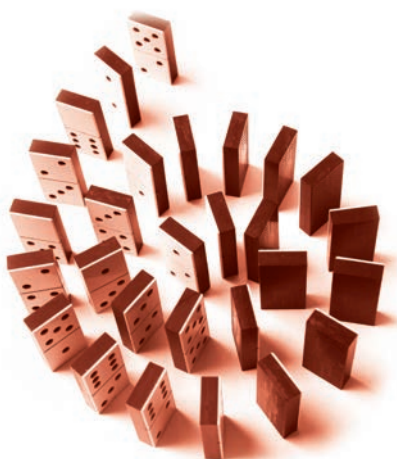
Enfin, évaluer la politique est indispensable. La gestion des risques doit être revue régulièrement aux différents niveaux de la structure de gestion (de la détermination des objectifs jusqu'à leur mise en œuvre). Il en va de même pour la révision régulière des responsabilités, des obligations et des résultats.

L'employeur évalue sa politique en tenant compte des rapports annuels du SIPP et du SEPP, des avis du CPPT ou de la délégation syndicale, des changements au sein de l'institution nécessitant une analyse des risques et la mise en place d'autres mesures de prévention.

Il le fait aussi sur la base du taux d'absentéisme, des incidents et accidents, des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel repris dans le registre de faits de tiers⁴, etc.

C'est sur la base de l'évaluation que les plans d'action (PGP et PAA) seront adaptés.

De nouveaux objectifs seront établis et de nouvelles mesures prises.



Ainsi la boucle est-elle bouclée et reste-t-elle en mouvement.

⁴ Fiche 6. Les aspects psychosociaux.

