



Communiqué,

Amélioration des conditions de travail et prévention des maladies professionnelles : le métier d'ergonome, une profession sur laquelle il faudra de plus en plus compter.

Avec la hausse constante des maladies professionnelles (bond de 9 % entre 2009 et 2010, 50 000 nouveaux cas en 2010), l'apport de l'ergonomie devient de plus en plus incontournable pour les entreprises soucieuses de conjuguer prévention des maladies professionnelles, amélioration organisationnelle et productivité. Depuis plus de 10 ans, les ergonomes d'Idénéa interviennent au sein des entreprises pour améliorer les conditions de travail des salariés. Leur rôle : détecter les causes de la détérioration de la santé par une analyse approfondie de l'activité de travail afin d'apporter des solutions concrètes et adaptées. Ces interventions visant l'amélioration de la qualité de vie au travail font progresser en même temps les autres champs de la performance des entreprises.

Dans ces programmes de prévention initiés par les entreprises, les ergonomes apportent des solutions concrètes qui répondent aux causes profondes du mal-être au travail afin d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse.

Ce travail de réflexion est souvent mené sur plusieurs mois, le temps nécessaire pour mesurer les changements fondamentaux à apporter et de répondre aux questions essentielles.

Les interventions ergonomiques permettent aujourd'hui de répondre à des problématiques telles que :

- La mise en place d'une prévention durable des TMS et des autres pathologies liées au travail
- La prise en compte de la pénibilité au travail et de l'allongement de la vie au travail
- Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
- La prise en compte du travail réel dans différents projets d'entreprise (déménagement, installation d'une nouvelle ligne, création d'un nouvel outil, changement organisationnel, agrandissement de locaux... etc)
- L'enrichissement et l'adaptation des plans seniors et la gestion de compétences

Les principaux domaines d'interventions relatifs aux conditions de travail et à la prévention des maladies professionnelles:

- Les **TMS** (Troubles Musculo Squelettiques) : annexe page 1
- Les **RPS** (Risques psychosociaux) : annexe page 2
- L'**Accessibilité** : annexe page 3
- Le **Handicap** et le **maintien dans l'emploi** : annexe page 4

Les experts d'Idénéa se tiennent à votre disposition pour expliquer le sens et la valeur de leur métier. Rappelons qu'Idénéa, organisme de formation, dispense des formations de sensibilisation à l'ergonomie (pour Renault Trucks, Justin Bridoux, ...) comme pour la prévention des TMS ou la prévention des RPS. Agréé par le Ministère de l'Emploi depuis 2008, Idénéa intervient aussi en tant qu'expert CHSCT.

A propos de : www.idenea.fr

*Idenea est une **agence d'ergonomie généraliste**, pouvant intervenir sur plusieurs champs en même temps (conditions de travail et prévention, ergonomie produit et tests utilisateurs, interfaces homme/machine, architecture et aménagement, accessibilité et handicap, formations et sensibilisations) Fondée en 2000 par Damien Huyghe et Stéphane Denis. SARL au capital de 15 400€ - RCS 431 854 629 Grenoble.*

En savoir plus sur l'ergonomie en France : cf dossier de presse page 13 et 14.

ANNEXES :
TMS, RPS, Accessibilité, Handicap et maintien dans l'emploi.

.....

Les TMS (Troubles musculo-squelettiques) :

Cibles : tous types d'entreprises dont les salariés exercent des gestes répétitifs et physiquement contraignants et / ou avec une charge cognitive et psychologique importante.

En chiffres :

Plus de 46 000 TMS déclarés en France,
930 millions d'euros de frais couverts par les cotisations des entreprises,
9.7 millions de journées de travail perdues,
80 % de l'ensemble des maladies professionnelles reconnues, ...

Méthode ergonomique : Analyse approfondie du travail, observations des situations de travail, entretiens, groupes de travail opérateurs et management, tests utilisateurs, simulation du travail futur... Mise en place dans l'entreprise d'un projet de prévention des TMS.

Solutions adaptées : Réorganisation du travail, conseil pour le choix d'outils d'aide à la manutention, modification de mobilier le cas échéant, réimplantation de services en lien avec le travail et les activités en amont et en aval, cartographies de la pénibilité au poste...

Principales références clients : Le Dauphiné Libéré, Bouygues Bâtiment Ile de France, Groupe Bosch...

Les RPS (Risques psychosociaux)

Cibles : les demandes peuvent émaner des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) qui doivent prendre en compte tant les remontées des salariés exprimant leur souffrance au travail que le constat qu'ils font de la détérioration du climat social par exemple suite à :

- Un plan de restructuration, un plan social
- La modification importante des conditions de travail provoquée par un déménagement ou une modification de l'outil de production.

Aujourd'hui, les **Risques Psycho Sociaux** sont entrés dans le champ de la santé au travail. Ils constituent un risque professionnel parmi d'autres, risque qu'il faut prévenir et combattre. C'est la réforme du Code du travail qui a inclus la santé mentale comme champ nécessaire dans la préservation de la santé du salarié, comme c'était le cas pour la santé physique. La mise en débat du travail dans toutes les strates hiérarchiques pour lui redonner un sens est un enjeu primordial.

Au sein des entreprises, des groupes de réflexion, ainsi que des actions de sensibilisation, peuvent être mis en place pour parvenir, en modifiant le travail, à prévenir les effets du stress et l'apparition du phénomène de souffrance au travail.

En chiffres :

2200 plans sociaux en 2009

En 2007, l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la Prévention des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles) a évalué le coût social du stress en France à 2 à 3 milliards d'euros.

De plus, selon les données de la CNAM, **107 décès par suicide** ont fait l'objet d'une demande de reconnaissance au titre des accidents du travail au cours de la période janvier 2008-décembre 2009. Parmi les 107 suicides déclarés, 50 suicides déclarés (47%) concernent les professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires. Il n'y a donc pas que cette population qui peut être touchée par ce risque.

La méthode ergonomique :

Le rétablissement du dialogue social passe par une analyse de l'histoire de l'entreprise, de ses enjeux au cours des 10 à 20 dernières années : historique des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles, comptes-rendus des réunions CHSCT, etc... Puis vient l'observation des services les plus concernés (les services où des symptômes de mal être au travail se sont manifestés) couplée avec des entretiens individuels ou en groupes d'expression. Plusieurs pistes d'amélioration sont soumises au groupe pilote du projet RPS, et validées ensemble. La phase suivante consiste à mettre en place des groupes de travail de salariés pour une construction en commun des pistes de solutions à l'échelle de l'équipe, du service et de l'entreprise.

Solutions adaptées :

Formations de sensibilisation aux RPS des membres de l'entreprise, en ciblant sur un groupe pilote qui déploiera une politique de prévention, ou en élargissant la sensibilisation à un plus grand nombre d'acteurs. Création de zones de débat du travail réel pour redonner du sens au travail.

Principale référence client : Caterpillar, Urssaf74

L'Accessibilité

Cibles : Tous types d'entreprises et de collectivités. Les lois concernant la mise en accessibilité des bâtiments prévoient que les entreprises pourvoient à ces exigences à l'horizon 2012 pour le diagnostic et 2014 pour les travaux de mise en accessibilité.

La loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" du 11 février 2005 apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux besoins des personnes handicapées.

La prise en compte du handicap et de l'accessibilité dans le monde du travail est aussi un point fondamental dans cette nouvelle loi.

En chiffres : Une statistique de 2005 indique que le taux d'emploi en France des personnes officiellement reconnues travailleurs handicapés est de 37 % alors qu'il est de 73 % pour l'ensemble de la population en âge de travailler.

La méthode ergonomique : un diagnostic de chaque espace doit être effectué afin de vérifier la conformité des bâtiments. L'utilisateur, son activité, ses cheminements dans le bâtiment et aux alentours, sont à prendre en compte pour que l'utilisation future comme l'activité de travail soient placées au cœur de la conception.

Ce diagnostic est accompagné de la préconisation des travaux à entreprendre.

Solutions adaptées : d'un diagnostic accessibilité ressort un certain nombre d'actions minimales pour la mise en conformité des locaux (ex : ajout de barre d'appui dans différents sanitaires).

D'autres actions sont plus coûteuses pour leur mise en œuvre et posent des questions de choix de typologie de solution. Par exemple, la mise en place d'un ascenseur pose la question de l'accessibilité de l'ensemble du bâtiment et la disposition de ses espaces les uns par rapport aux autres.

Il est important d'être attentif à l'objectif de la mise en accessibilité de tel ou tel bâtiment, quel public est concerné et dans quel contexte (récurrent ou occasionnel). En effet, parfois, il est plus intéressant de réorganiser la façon d'effectuer telle action que de mettre en place des dispositifs fortement coûteux qui ne résolvent pas l'ensemble des problématiques de l'accessibilité.

Principales références clients : Palais de justice de Paris, ST Microelectronics, Ministère des finances de Lyon et de Arles...

Le Handicap et le maintien dans l'emploi

Cibles : Le maintien dans l'emploi des salariés en restriction d'aptitude poursuit un principal objectif : pouvoir maintenir dans l'emploi des salariés parce qu'ils sont atteints d'une maladie invalidante et/ou évolutive. Il faut « repenser leur poste de travail » ainsi que l'organisation de leur travail pour qu'ils puissent retrouver toute capacité de l'exercer.

La méthode ergonomique :

Si on prend l'exemple d'un handicap sensoriel, la démarche passe par une compréhension de l'activité de travail et l'identification des difficultés en lien avec la déficience sensorielle.

L'ergonome dresse un état des lieux des outils utilisés au poste de travail. Enfin, l'ergonome va proposer, en lien étroit avec le(s) salarié(s) concerné(s) des solutions qui sont adaptées aux difficultés de chacun.

Des solutions adaptées : la modification de l'organisation du travail du salarié, la proposition d'outils spécifiques, la modification du poste de travail lui-même. Il s'agit, en aménageant le poste du salarié, et l'organisation de son travail, de combler l'inaptitude par la mise en place de matériel et/ou d'une organisation spécifique.

Principale référence client : Banque Populaire des Alpes...