

Introduction à l'ergonomie

Webinaire du 5 mai 2025



**Réseau des assistants
et des conseillers de prévention**

SOMMAIRE

Contexte : les collectivités sont de plus en plus nombreuses à rencontrer d'importantes difficultés, notamment liées au vieillissement de la population active, à l'usure professionnelle, et à l'augmentation des besoins d'adaptations de postes et de reclassements.

Enjeu : santé au travail et maintien du service public

Objectifs :

- ✓ Savoir repérer les situations à risque et amorcer une démarche ergonomique ;
- ✓ Disposer d'outils de base pour intégrer l'ergonomie dans la prévention.

Public visé : acteurs de la prévention = assistants et conseillers de prévention

Introduction et contexte

- Pourquoi parler d'ergonomie en collectivité ?
- Objectifs du webinaire
- Tour d'horizon des attentes

Présentation de l'ergonomie

- Définition et objectif
- Grands principes
- Pourquoi analyser le travail réel ?

Intégrer l'ergonomie dans sa démarche de prévention

- Objectifs clés
- Domaines d'intervention
- Grandes étapes d'intervention
- Méthode d'analyse de l'activité : QQOCQ

Echanges autour d'un cas pratique

INTRODUCTION ET CONTEXTE

Pourquoi parler d'ergonomie en collectivité ? (1/3)

- **Vieillissement des agents**
- **Risque de TMS et RPS** accru : postes souvent contraignants (manutention, gestes répétitifs, isolement).
- **Absentéisme et désinsertion professionnelle** en hausse.
- **Réorganisations fréquentes** : mutualisations, transferts de compétences, etc.

Pourquoi parler d'ergonomie en collectivité ?

- **Vieillissement des agents**

La **moyenne d'âge des agents de la fonction publique territoriale (FPT)** est de **46 ans**, ce qui en fait le versant le plus âgé des trois fonctions publiques françaises (État, hospitalière, territoriale).

Par ailleurs, **44 % des agents de la FPT ont 50 ans ou plus**, une proportion supérieure à celle observée dans la fonction publique de l'État (34 %) et dans la fonction publique hospitalière (32 %).

Ce vieillissement est particulièrement marqué chez les agents de catégorie C, souvent en première ligne dans les collectivités (entretien, voirie, espaces verts), où la proportion de seniors atteint **49 %**.

- **Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)**

Les TMS représentent **plus de 90 % des maladies professionnelles** et des arrêts de travail dans la FPT.

En 2022, **96,2 % des maladies professionnelles** dans la FPT (hors SDIS) étaient des TMS.

Les TMS sont la **première cause de maladie professionnelle reconnue** en France, représentant **76 % des maladies professionnelles indemnisées**

- **Risques Psychosociaux (RPS)**

En 2016, **41,3 % des agents de la FPT** déclaraient des tensions avec le public, **26,5 % avec la hiérarchie** et **33,8 % entre collègues**.

56,3 % des agents publics travaillaient dans des établissements où au moins 10 % des salariés étaient exposés à la nécessité de travailler dans l'urgence, contre **30,4 % dans le secteur privé**.

37 % des agents de la FPT se plaignaient d'une charge de travail trop importante en 2016, contre **33,6 % en 2013**.

- **Absentéisme en hausse dans la fonction publique territoriale**

En 2023, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire dans les collectivités territoriales s'est stabilisé à **5,7%**, après plusieurs années de hausse. Ce taux est en augmentation de **22% depuis 2017**.

La durée moyenne des arrêts maladie a atteint **32,5 jours**, en hausse de **33% par rapport à 2022**.

Les arrêts de courte durée (1 à 10 jours) ont diminué, représentant **56% des absences**, contre **65% en 2022**.

Les agents de moins de **25 ans** ont connu une augmentation de **35%** de leur absentéisme entre 2021 et 2023, tandis que ceux de plus de **60 ans** ont vu leur absentéisme augmenter de **32%** entre 2021 et 2023, et de **54%** entre 2019 et 2023.

- **Désinsertion professionnelle en progression**

Le **coût moyen des arrêts maladie** pour les collectivités s'élevait à **2 254 euros par agent** en 2023.

Environ **20% des agents en arrêt maladie** se retrouvent en situation de **demi-traitement**, ce qui peut entraîner une **désinsertion professionnelle** progressive.

Les **accidents de travail** représentent **1,33% des absences**, avec une durée moyenne de **81,1 jours**.

Ces chiffres soulignent l'importance d'intégrer l'ergonomie dans la gestion des risques professionnels, notamment pour prévenir les troubles musculosquelettiques (TMS) et les risques psychosociaux (RPS), et améliorer ainsi les conditions de travail des agents.

Pourquoi parler d'ergonomie en collectivité ? (2/3)

■ Cadre réglementaire et institutionnel

- ❖ Code du travail (article L.4121-1)
- ❖ Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- ❖ Plan Santé Travail (PST4) & stratégie nationale TMS

- Le cadre législatif et réglementaire

Code du travail (article L.4121-1)

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

L'employeur a l'obligation de **garantir la sécurité** et de **préserver la santé** des agents. Cette obligation inclut l'adaptation du travail aux capacités physiques et psychologiques des agents, ainsi que la prévention des risques professionnels.

Les agents ont aussi un rôle à jouer dans la démarche de prévention. Ils doivent signaler toute situation de travail présentant un risque pour leur santé, au responsable de la

prévention ou à leur supérieur hiérarchique.

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 (de modernisation sociale) et **le Code de la santé publique** : Ces lois renforcent la responsabilité des employeurs dans la prévention des risques professionnels et la mise en place de démarches d'amélioration des conditions de travail. L'ergonomie, en tant que mesure de prévention, est incluse dans cette logique de modernisation des pratiques.

DUERP

Les collectivités ont l'obligation de réaliser une évaluation des risques professionnels (troubles musculosquelettiques, risques psychosociaux, etc.). Cette évaluation doit être formalisée dans le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, qui sert de base à la gestion de la prévention dans la collectivité. (Article L.4121-3 du code du travail)

Le DUERP est un outil de suivi et d'évaluation des risques professionnels, et il doit être mis à jour régulièrement. L'ergonomie est un élément central de cette démarche pour limiter les TMS, améliorer les conditions de travail, et favoriser le bien-être au travail.

Le Plan Santé Travail 4 (PST4)

Le **PST4** (en cours de mise en œuvre) met un accent particulier sur l'amélioration des conditions de travail dans le secteur public, notamment en matière d'ergonomie. Il encourage les employeurs publics à adopter une démarche proactive pour réduire les risques de TMS, tout en favorisant des actions de prévention collective et individuelle.

La Stratégie Nationale de Prévention des TMS : Cette stratégie vise à réduire la fréquence et la gravité des troubles musculosquelettiques dans les secteurs professionnels à haut risque, y compris dans les collectivités territoriales. Elle met en place des actions de sensibilisation, des formations, et des outils de diagnostic ergonomiques adaptés.

Pourquoi parler d'ergonomie en collectivité ? (3/3)

■ Spécificités des collectivités :

- ❖ **Grande diversité des métiers** : ATSEM, administratifs, agents d'entretien, espaces verts, restauration, voirie, ...
- ❖ **Contexte parfois contraint budgétairement**
- ❖ **Importance du dialogue social** : rôle F3SCT, médecin du travail, encadrants

Rôle de la F3SCT : impliquée dans les décisions concernant les aménagements des postes de travail, les formations en prévention des risques, et l'adoption de mesures adaptées.

Médecine du travail : Il veille à la surveillance médicale des agents, à la détection précoce des pathologies liées au travail, et à l'accompagnement des agents en cas de maladies professionnelles (notamment les TMS).

Objectifs du webinaire à destination des chargé(e)s de prévention

- ✓ **Savoir repérer les situations à risque et amorcer une démarche ergonomique ;**
- ✓ **Disposer d'outils de base pour intégrer l'ergonomie dans la prévention.**

Objectifs du webinaire

- Donner des **clés de compréhension de l'ergonomie** adaptée au travail réel.
- Aider à **repérer les situations à risque** et les axes d'amélioration.
- Outiller les chargés de prévention pour **initier ou renforcer une démarche ergonomique**.

Tour d'horizon des attentes

- Quels sont vos attentes concernant l'ergonomie ?

PRÉSENTATION DE L'ERGONOMIE

4^e principe de prévention

Qu'est ce que l'ergonomie ?

- L'ergonomie peut être définie comme **l'adaptation du travail à l'homme**, plus précisément, comme la mise en œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité (SELF, 1969).
- L'ergonomie présente un double objectif :
 - ✓ centré sur les organisations et leur performance (efficacité et qualité du service public)
 - ✓ centré sur les personnes (sécurité, santé, confort, satisfaction, intérêt au travail, ...)
- Elle s'inscrit dans une démarche de **d'amélioration des conditions de travail**.



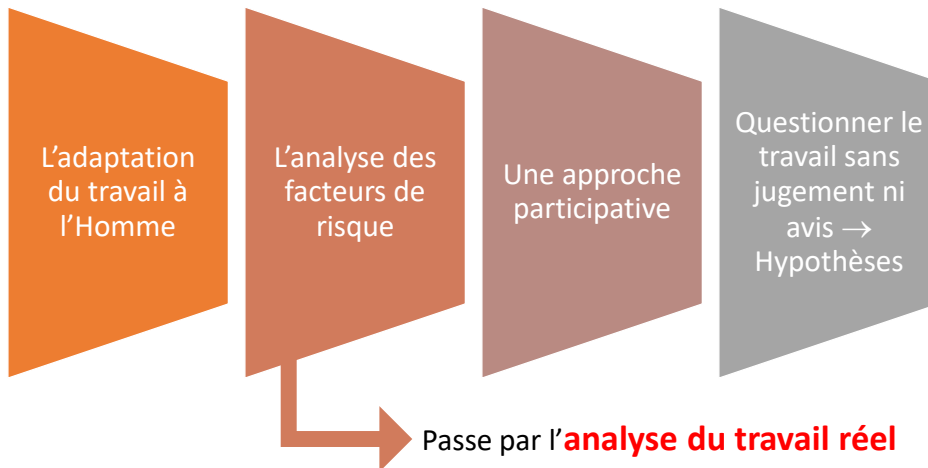
L'ergonomie correspond à la science du travail. En effet, elle se base sur des principes scientifiques issus de diverses disciplines telles que la psychologie, la physiologie, l'anthropométrie et l'ingénierie. L'ergonome n'est pas un expert d'un champ disciplinaire en particulier, c'est un expert en ergonomie.

La Société d'Ergonomie de la Langue française (ou SEULF) a proposé cette définition de l'ergonomie : « L'ergonomie peut être définie comme **l'adaptation du travail à l'homme**, plus précisément, comme la mise en œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité. »

Il ne s'agit pas ici de voir l'ergonomie comme une discipline à part, mais qui vient alimenter votre intervention en qualité d'assistant de prévention. Puisqu'elle vise à optimiser le confort, la sécurité, l'efficacité et la performance des individus dans leur travail, elle **s'intègre totalement dans votre démarche de prévention des risques professionnels, et dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail**.

Dans cette perspective, l'ergonome va mettre en place une **démarche d'analyse du travail réel**, et des **méthodes d'évaluations** qui vont vous être présentées ici.

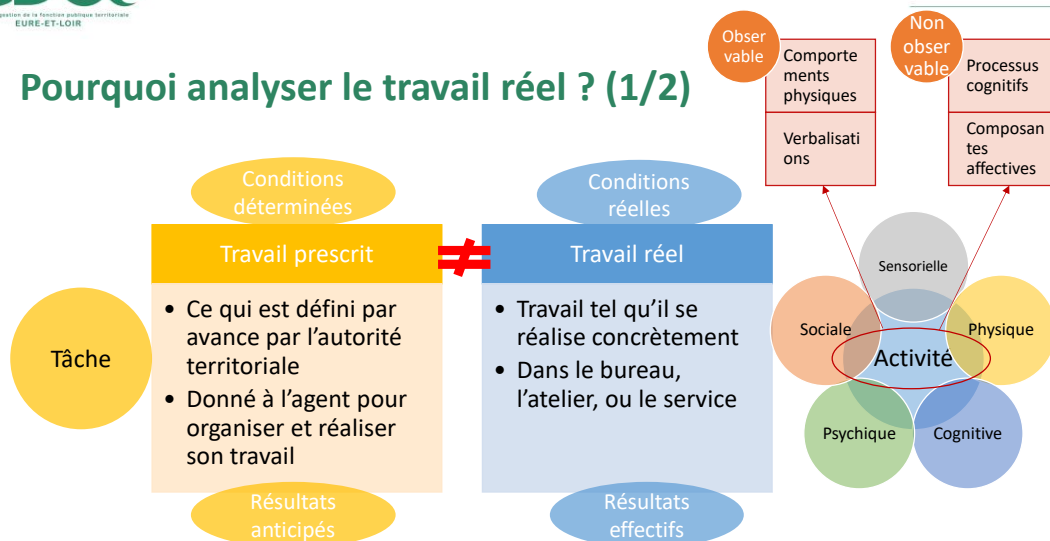
Sur quels grands principes reposent l'ergonomie ?



L'ergonomie repose sur plusieurs principes :

- **L'adaptation du travail à l'Homme** : Cette approche consiste à adapter les tâches, les outils, l'organisation du travail et l'environnement à la physiologie, la psychologie et les capacités des travailleurs.
- **Analyse des facteurs de risque** : Un risque est multifactoriel. risques physiques (contraintes posturales, manutention manuelle, vibrations), cognitifs (charges mentales, surcharge d'information), et organisationnels (stress, horaires, intensité de travail) doivent être pris en compte.
- **Implication des agents / approche participative** : Les travailleurs doivent être acteurs de la démarche. Leur retour sur les propositions d'amélioration est essentiel et pour la validation de solutions. **Le suivi de la satisfaction des travailleurs** : Évaluer si les conditions de travail se sont améliorées et si la réduction des risques est perceptible. **L'analyse des résultats** : Mesurer les effets sur la santé des travailleurs (réduction des troubles musculosquelettiques, diminution du stress, etc.). **Ajustement des solutions** : En fonction des retours, des ajustements peuvent être nécessaires pour optimiser encore les conditions de travail.
- Questionner le travail sans émettre de jugement, ni d'avis = chercher à comprendre, émettre des hypothèses

Pourquoi analyser le travail réel ? (1/2)



Pourquoi analyser le travail réel ?

Parce qu'il y a toujours un écart entre travail prescrit et travail réel.

L'activité réelle est un concept qui englobe tout ce qui est développé par un sujet pour parvenir à réaliser une tâche.

- L'activité correspond à la mobilisation de la personne pour réaliser les tâches en conditions réelles.
- Elle comporte de multiples dimensions : sensorielle, physique, cognitive, psychique, sociale, qui sont toutes en interaction.
- L'activité se traduit par des comportements physiques (gestes, postures, déplacements, ...), des verbalisations liées à la réalisation de la tâche, des processus cognitifs qui règlent le comportement (raisonnement, représentation, évaluation, ...), des composantes affectives (ce qui n'est pas observable peut être inféré à partir de ce qui est observable).

L'analyse du **travail réel** est une méthode particulièrement efficace pour **analyser les facteurs de risque** dans le cadre de la prévention. Cela permet de repérer comment les

agents s'ajustent face aux contraintes réelles, afin de **mieux adapter les mesures de prévention**.

Cette approche permet d'identifier de manière précise les dangers auxquels les travailleurs sont exposés, tels qu'ils se présentent réellement dans leur environnement de travail. En effet, la prise en compte du travail réel et de ce qui détermine l'activité est essentiel à l'analyse des facteurs de risque.

Pourquoi analyser le travail réel ? (2/2)

Conséquences de l'activité (effets positifs ou négatifs)

- Des effets à court terme (fatigue, douleurs, ...)
- Des effets à moyen et long terme (dégradation de l'état de santé, développement des compétences)
- Aussi au plan collectif

Du côté des agents



- Efficacité au travail
- Qualité de service
- Effets appréciés à court, moyen ou long terme

Du côté de la collectivité



INTEGRER L'ERGONOMIE DANS SA DEMARCHE DE PREVENTION

Quels sont les objectifs clés ?

Favoriser le maintien dans l'emploi et/ou le retour à l'emploi

Réduire la sinistralité et l'absentéisme

Favoriser le bien-être au travail, améliorer l'efficacité et le confort

Prévenir les risques professionnels (TMS, RPS, etc.)

Répondre aux obligations législatives et réglementaires

L'intégration de l'ergonomie dans la démarche de prévention des risques professionnels permet de :

- ✓ Favoriser le maintien dans l'emploi et/ou le retour à l'emploi
- ✓ Réduire la sinistralité et l'absentéisme. En effet, l'ergonomie s'inscrit bien sûr dans un enjeu de santé et de sécurité, mais aussi dans un enjeu financier, car le coût généré par l'absentéisme n'est pas négligeable pour les collectivités.
- ✓ Favoriser le bien-être au travail
- ✓ Prévenir les risques professionnels
- ✓ Répondre aux obligations législatives et réglementaires, notamment en termes de santé et sécurité au travail. En effet, l'autorité territoriale est garante de la santé et sécurité de ses agents, et a également une obligation de mise en œuvre d'aménagements pour les agents présentant des restrictions médicales.

Quels sont les domaines d'intervention possibles ?



Maintien dans l'emploi - Handicap



Actions liées à la santé et à la prévention



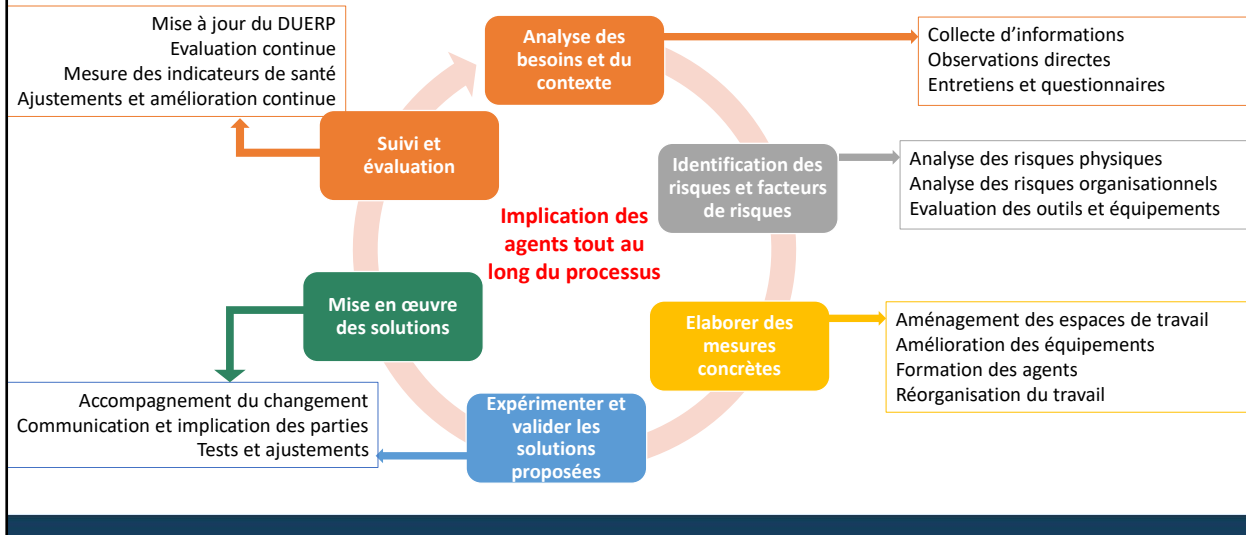
Projets de conception (espaces de travail, équipements, produits)



Projets organisationnels

L'ergonomie peut intervenir dans tous les projets où la question de la santé et de la sécurité au travail se pose. Dans la perspective de préserver la santé et la sécurité des agents, il s'agit ici de mettre en place une **méthodologie d'intervention** qui s'intègre à votre démarche de prévention, que je vais vous présenter maintenant.

Une expertise basée sur la méthodologie d'intervention



1. Analyse des besoins et du contexte

La première étape d'une démarche ergonomique consiste à comprendre en profondeur le contexte de travail. Il s'agit d'une phase d'analyse diagnostique visant à cerner les enjeux spécifiques du milieu professionnel. Cela permet de cibler les actions à mener pour améliorer les conditions de travail.

- **Collecte d'informations** : Il est essentiel de recueillir des données sur l'organisation du travail (horaires, répartition des tâches, types de tâches), l'environnement physique (aménagement des espaces, outils, éclairage, bruit, etc.), ainsi que la santé et le bien-être des agents.
- **Observation directe** : L'observation des agents dans leur quotidien permet de repérer les comportements, les gestes répétitifs et les postures qui pourraient conduire à des troubles musculosquelettiques (TMS) ou autres pathologies liées au travail.
- **Entretiens et questionnaires** : Des entretiens avec les agents ou des questionnaires permettent de recueillir leur ressenti sur les conditions de travail, les problèmes rencontrés et leurs attentes en termes d'amélioration.

2. Identification des risques et des facteurs de risques

Une fois le diagnostic posé, l'étape suivante consiste à identifier les risques liés à l'organisation du travail et à l'environnement de travail. Cette phase est essentielle pour poser les bases des solutions à mettre en place.

- **Analyse des risques physiques** : Identifier les risques liés aux gestes et postures, à la manutention (port de charges), aux vibrations, à l'éclairage, au bruit, à la température, etc.

•**Analyse des risques organisationnels** : Examiner les risques liés à l'organisation du travail (surmenage, charges de travail mal réparties, rythme de travail trop soutenu, horaires décalés, etc.), au stress, à la gestion du temps et des priorités.

•**Évaluation des outils et équipements** : Examiner si les outils de travail sont adaptés (ordinateurs, logiciels, outils manuels, mobilier, etc.) et s'ils répondent aux besoins des agents.

3. Conception de solutions ergonomiques adaptées

À partir de l'analyse des risques et du contexte de travail, des solutions sont conçues et mises en place. Ces solutions doivent viser à corriger ou atténuer les problèmes identifiés, tout en prenant en compte les spécificités des agents et de l'organisation.

•**Aménagement de l'espace de travail** : Repenser l'agencement des bureaux, des espaces communs ou des ateliers de manière à réduire les déplacements inutiles, à favoriser une circulation fluide et à améliorer le confort des agents.

•**Amélioration des équipements** : Modifier ou adapter les outils et les équipements de travail. Par exemple, il peut être nécessaire de remplacer des chaises inadaptées par d'autres, ou d'ajuster les réglages des écrans d'ordinateurs pour éviter les problèmes de posture.

•**Formation des agents** : Organiser des sessions de formation ou de sensibilisation aux bonnes pratiques (gestes et postures, gestion du stress, prévention des risques psychosociaux). Cette étape est cruciale car elle permet de rendre les agents acteurs de leur propre santé au travail.

•**Réorganisation du travail** : Dans certains cas, il peut être nécessaire de revoir l'organisation du travail (horaires flexibles, répartition des tâches, amélioration de la communication entre les services, réduction du stress lié aux délais, etc.).

4. Mise en œuvre des solutions

Une fois les solutions définies, il faut passer à l'action en les mettant en place sur le terrain.

•**Piloter les changements** : Cette phase implique une gestion de projet pour mettre en œuvre les aménagements et adaptations nécessaires. Il est essentiel de suivre l'avancement des changements et d'impliquer les agents dans la mise en œuvre pour favoriser l'adhésion.

•**Communication et implication des parties prenantes** : Informer les agents des changements à venir et les impliquer dans le processus est crucial pour la réussite de la démarche ergonomique. Cela peut passer par des réunions d'information, des échanges réguliers ou des groupes de travail.

•**Test et ajustements** : Dans certains cas, des ajustements peuvent être nécessaires après la mise en œuvre initiale, notamment en fonction des retours des agents ou des observations sur le terrain.

5. Suivi et évaluation

Une fois les solutions mises en place, il est important de mettre en place un suivi pour mesurer l'efficacité des actions et ajuster si nécessaire.

•**Évaluation continue** : Il est essentiel de suivre l'évolution des conditions de travail à travers des entretiens réguliers avec les agents, des sondages ou des groupes de discussion pour recueillir leurs retours.

•**Mesure des indicateurs de santé** : Analyser les taux d'absentéisme, les pathologies liées au travail (TMS, stress, etc.), la satisfaction des agents, la productivité, et d'autres indicateurs pertinents.

•**Ajustements et améliorations continues** : Sur la base des résultats obtenus, des ajustements peuvent être effectués pour améliorer encore les conditions de travail et

prévenir de nouveaux risques.

6. Sensibilisation à la démarche ergonomique

Un aspect important de cette démarche est la sensibilisation continue aux enjeux de santé et sécurité au travail. Cela implique de :

- **Former les managers** : Les responsables hiérarchiques doivent être formés à la gestion des risques pour savoir identifier les signes de stress ou de fatigue chez les agents et pouvoir intervenir efficacement.

- **Renforcer la culture de prévention** : Mettre en place des campagnes de communication internes pour rappeler l'importance de la prévention des risques, et inciter les agents à prendre soin de leur santé au travail.

Conclusion

La démarche ergonomique dans les collectivités repose sur une approche systématique et rigoureuse, visant à réduire les risques pour la santé des agents tout en maintenant un niveau de performance optimal dans le service public. En suivant une méthodologie en plusieurs étapes (analyse, identification des risques, conception de solutions, mise en œuvre, suivi et évaluation), les collectivités peuvent offrir des conditions de travail adaptées et améliorer la santé au travail de manière durable. La clé de cette démarche réside dans **l'implication des agents, la communication claire et un suivi constant pour assurer l'efficacité des solutions mises en place.**

QUESTION : Quelles sont pour vous les premières étapes pour intégrer l'ergonomie dans les démarches existantes de prévention dans vos collectivités ? Est-ce que cela vous paraît cohérent avec la démarche existante ?

Une méthode d'analyse systémique: le QQQQC

Qui ?	Quoi ?	Où ?	Quand ?	Comment ?
<ul style="list-style-type: none"> • Qui réalise la tâche ? • Qui sont les autres acteurs impliqués ? 	<ul style="list-style-type: none"> • La tâche • Les outils • Les objectifs 	<ul style="list-style-type: none"> • Le lieu • Les conditions environnementales 	<ul style="list-style-type: none"> • Le moment de la journée • Fréquence • Durée 	<ul style="list-style-type: none"> • Les méthodes de travail • Les gestes et postures • Les outils et équipements

La méthode **QQQQC** (ou **5W1H** en anglais) est une méthode d'analyse utilisée pour recueillir et structurer l'information de manière systématique, en particulier dans le cadre d'une analyse ergonomique. Cette méthode est utilisée pour obtenir des informations complètes et précises sur une situation donnée en répondant à ces cinq questions essentielles. C'est un outil très pratique en ergonomie, car il permet de mieux comprendre les tâches à analyser, les conditions de travail et les enjeux associés à l'amélioration de la sécurité et du bien-être des travailleurs.

L'acronyme signifie :

1. Qui ? (Qui est impliqué ?)

Cette question permet d'identifier les acteurs concernés par la situation de travail. Cela inclut :

- **Les travailleurs** : Qui réalise la tâche ? Quels sont leurs rôles et leurs compétences ?
- **Les parties prenantes** : Qui sont les autres acteurs impliqués (par exemple, les superviseurs, les responsables de sécurité, etc.) ?

En ergonomie, il est crucial de connaître les caractéristiques des utilisateurs (telles que leur âge, leur condition physique, leurs compétences et leurs besoins spécifiques) pour adapter les solutions en fonction des personnes qui effectuent les tâches.

2. Quoi ? (Qu'est-ce qui est fait ?)

Cette question permet de comprendre précisément l'activité réalisée :

- **La tâche** : De quoi s'agit-il ? Quelles sont les étapes de la tâche à accomplir ?
- **Les outils** : Quels sont les équipements, les machines ou les instruments utilisés ?
- **Les objectifs** : Quel est le but de cette tâche ou de cette activité ?

En ergonomie, cette étape est cruciale pour comprendre les exigences physiques, cognitives et organisationnelles de la tâche, afin d'identifier les risques et de proposer des améliorations.

3. Où ? (Où cela se passe-t-il ?)

Cette question permet d'analyser l'environnement de travail dans lequel la tâche est réalisée :

- **Le lieu** : Où se déroule la tâche ? Est-ce un environnement spécifique, comme une chaîne de production, un bureau, un atelier, etc. ?
- **Les conditions environnementales** : Quelle est la qualité de l'éclairage, de la ventilation, du bruit, de la température ? Ces éléments peuvent-ils affecter la performance ou la santé des travailleurs ?

Les facteurs environnementaux jouent un rôle clé en ergonomie, car un mauvais aménagement ou un environnement défavorable peut entraîner des risques de santé, de sécurité et de productivité.

4. Quand ? (Quand la tâche est-elle effectuée ?)

Cette question explore le moment de la tâche :

- **Le moment de la journée** : La tâche est-elle effectuée à un moment spécifique de la journée (par exemple, travail de nuit ou en horaires décalés) ?
 - **Fréquence** : Est-ce une tâche ponctuelle ou répétitive ? À quelle fréquence est-elle réalisée ?
 - **Durée** : Combien de temps dure la tâche ? Est-elle continue ou entrecoupée de pauses ?
- Le moment et la durée de la tâche peuvent avoir un impact sur la fatigue des travailleurs et l'apparition de troubles musculo-squelettiques (TMS) ou de troubles liés à la concentration, d'où l'importance de bien les analyser.

5. Comment ? (Comment la tâche est-elle effectuée ?)

Cette question permet d'étudier la manière dont la tâche est réalisée :

- **Les méthodes de travail** : Quelles sont les techniques et les méthodes utilisées pour accomplir la tâche ?
 - **Les gestes et postures** : Comment les travailleurs effectuent-ils les mouvements ? Y a-t-il des postures contraignantes ? Quels gestes sont réalisés ?
 - **Les outils et équipements** : Comment les outils sont-ils utilisés ? Sont-ils adaptés au travail à réaliser ? Ces derniers réduisent-ils la charge physique et cognitive des travailleurs ?
- L'objectif est d'analyser si les tâches sont réalisées de manière à garantir la santé et la sécurité des agents et d'identifier si des points où des ajustements sont nécessaires (par exemple, en modifiant les outils ou l'organisation des tâches).

Utilisation de la méthode QQQC en ergonomie

L'utilisation de cette méthode en ergonomie permet de :

- **Analyser une situation de travail de manière systématique** : En répondant à chaque question, l'ergonome collecte des informations complètes sur la situation de travail, ce qui permet de mieux comprendre les besoins, les risques et les opportunités d'amélioration.
- **Identifier les risques et facteurs de risque** : En analysant la tâche à travers ces différents angles, il devient plus facile de repérer les facteurs de risque, comme des postures inconfortables, des gestes répétitifs, une mauvaise organisation du travail ou des conditions

environnementales inadaptées.

•**Proposer des solutions adaptées** : En fonction des informations collectées, des solutions peuvent être proposées, comme la modification des outils, l'aménagement du poste de travail, l'adaptation des horaires, ou la réorganisation des tâches.

Conclusion

La méthode QQQC est un excellent outil pour l'analyse des situations de travail. Elle permet d'adopter une approche systématique et complète pour comprendre les conditions de travail, identifier les risques et trouver des solutions adaptées. En ergonomie, une telle analyse détaillée permet de proposer des améliorations concrètes et efficaces pour préserver la santé des travailleurs et améliorer leurs conditions de travail.

CAS PRATIQUE

Contexte

- Dans une école maternelle, plusieurs ATSEM ont signalé des douleurs dans le bas du dos, les poignets, ainsi que des tensions musculaires en raison des gestes répétitifs, des mauvaises postures, et de la manutention manuelle des objets.

En tant que chargé(e) de prévention, que faites-vous ?



Partage d'idées

Objectifs

- Prévention des TMS, amélioration du confort au travail et réduction de la fatigue.
- Identifier les risques et proposer des solutions pratiques adaptées au travail des ATSEM.

Etude du besoin – Collecte d'informations

- **Recherche d'éléments en lien avec le signalement des agents**
 - Registre de santé et sécurité
 - Bilan d'absentéisme, bilan médecine du travail
 - DUERP
 - Saisines existantes sur le sujet auprès de la F3SCT ?
 - mesures préventives déjà mises en place ?
 - Données RH : nombre d'agents du service, âges, fiches de poste et rythmes de travail, y a-t-il des agents avec des restrictions médicales ou besoins spécifiques ?

Identification des situations à risque

- **Observation de l'activité des ATSEM**
 - Quelles sont les tâches principales réalisées par les ATSEM ?
 - Quelles sont celles pouvant générer des contraintes physiques ? (par exemple aide aux enfants, ménage et entretien, manutention, surveillance des repas, ...)
 - Quels sont les temps de pause ? De récupération ?



Aide durant les activités pédagogiques



Accompagnement aux toilettes

Préparation des tables pour les activités pédagogiques



Nettoyage du matériel utilisé pour les activités pédagogiques



Aide à l'installation à table à la cantine





Proposer des solutions adaptées

- **Pistes possibles de solutions préventives**
 - Conception, aménagement des espaces, ameublement
 - Ergonomie des salles de classe
 - Matériel, équipements adaptés pour adultes
 - Réduction des niveaux sonores
 - Mesures organisationnelles
 - EPI
 - Formations des agents

4 services à votre disposition

Ergonomie

Maintien dans l'emploi
Handicap

Prévention des risques
professionnels

Psychologie du travail



**18 prestations pour les collectivités
affiliées et non-affiliées
d'Eure-et-Loir**

Étude de poste
Amélioration des conditions de travail
Sensibilisation

☎ 02 19 16 00 56
✉ ergonome@cdg28.fr

Conseil - expertise
Accompagnement personnalisé
Sensibilisation ...

☎ 02 37 91 50 06
✉ handicap@cdg28.fr

Document Unique d'Évaluation des Risques
Intervention ACFI
Sensibilisation

☎ 02 37 91 55 08
✉ conseil.prevention@cdg28.fr

Accompagnements individuels / collectifs
Diagnostic RPS
Accompagnement managérial ...

☎ 02 37 91 43 44
✉ psychologue@cdg28.fr

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION