



# Tutorat 2024-2025



FORMATION EN SOINS  
INFIRMIERS  
PREFMS CHU DE TOULOUSE  
Rédaction 2023-2024

Semestre 1

UEC 22  
Santé au travail

*Ce cours vous est proposé bénévolement par le Tutorat Les Nuits Blanches qui en est sa propriété. Il n'a bénéficié d'aucune relecture par l'équipe pédagogique de la Licence Sciences pour la Santé et de l'IFSI. Il est ainsi un outil supplémentaire, qui ne subsiste pas aux contenus diffusés par la faculté et l'institut en soins infirmiers.*

# Sensibilisation à l'ergonomie : comprendre les fondamentaux de la discipline et du métier

<b>I. LES FONDAMENTAUX DE L'ERGONOMIE.....</b>	<b>3</b>
1. ERGONOMIE PHYSIQUE.....	3
2. ERGONOMIE COGNITIVE .....	3
3. ERGONOMIE ORGANISATIONNELLE .....	3
4. LE MODELE DE L'ETRE HUMAIN AU TRAVAIL.....	3
a. <i>Du poste de travail à l'organisation</i> .....	3
5. TRAVAIL PRESCRIT / TRAVAIL REEL – TACHE /ACTIVITE.....	3
6. LES VARIABILITES .....	4
a. <i>Les variabilités industrielles</i> .....	4
b. <i>Les variabilités organisationnelles</i> .....	4
c. <i>Les variabilités humaines</i> .....	4
d. <i>Que faire de ces variabilités ?</i> .....	5
7. LES REGULATIONS.....	5
a. <i>Que faire de ces régulations ?</i> .....	5
<b>II. ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES ET LES ORGANISATIONS .....</b>	<b>5</b>
1. L'ADAPTATION DU TRAVAIL A L'ETRE HUMAIN .....	5
2. UNE ACTION DANS ET SUR LE PROJET .....	5
a. <i>En collaboration avec différentes fonctions</i> .....	5
b. <i>En articulation avec différents métiers/expertises</i> .....	6
3. LES DOMAINES D'INTERVENTION DE L'ERGONOME .....	6
a. <i>Accompagnement de projets</i> .....	6
b. <i>Risques professionnels</i> .....	6
c. <i>Performance des organisations</i> .....	6

## I. Les fondamentaux de l'ergonomie

**Ergonomie** : La discipline scientifique qui vise la compréhension fondamentale des interactions entre les êtres humains et les autres composantes d'un système, et la mise en œuvre dans la conception de théories, de principes, de méthodes et de données pertinentes afin d'améliorer le bien-être des êtres humains et l'efficacité globale des systèmes.

3 domaines d'expertises :

- Ergonomie physique
- Ergonomie organisationnelle
- Ergonomie cognitive

### 1. Ergonomie physique

Les caractéristiques de l'être humain liées au travail physique :

- **Anatomiques** : description du corps humain
- **Anthropométriques** : mesure du corps humain → les normes d'ergonomie
- **Physiologiques** : fonctionnement des fonctions biologiques → ex : la respiration
- **Biomécaniques** : compréhension de la motricité → musculaire et articulaire

### 2. Ergonomie cognitive

Les processus intellectuels - mentaux :

- La perception
- La mémoire
- Le raisonnement
- Les réponses verbales
- Les réponses motrices

- 
- La charge de travail
  - La prise de décision
  - L'interaction Homme Machine Ordinateur
  - La fiabilité humaine et l'expertise
  - Les compétences
  - La formation

### 3. Ergonomie organisationnelle

Le fonctionnement des entreprises - organisations :

- Les structures organisationnelles
- Les processus, les process industriels ou de service

- 
- Liens hiérarchiques - fonctionnels - opérationnels
  - Définition des tâches et des missions
  - Horaires de travail
  - Modèle managérial
  - Travail d'organisation, collectif de travail et travail coopératif
  - Système de communication interne
  - Système d'amélioration continue
  - Télétravail

### 4. Le modèle de l'être humain au travail

4 dimensions indissociables :

- ❖ **Le corps** : anatomie - biomécanique - physiologie
- ❖ **Le cerveau** : processus cognitifs - intellectuels - mentaux
- ❖ **Le psychisme** : un rapport « subjectif » au travail
- ❖ **Le social** : vers une approche collective de l'activité de travail

On peut rajouter la dimension culturelle : anthropo-technologie.

→ Nécessité de prendre en compte l'ensemble des dimensions dans la compréhension de l'activité de travail.

#### a. Du poste de travail à l'organisation

De l'agent à l'encadrement, de l'agent à son poste de travail, à la prise en compte du collectif, et du management, jusqu'aux derniers étages du système de l'organisation.

### 5. Travail prescrit / travail réel – tâche /activité

Les tâches sont des objectifs à atteindre dans des conditions déterminées (travail prescrit) : pour une tâche donnée, des moyens humains, techniques et organisationnels sont prévus

L'activité est ce qui est mis en œuvre par une personne pour réaliser une tâche, elle est l'expression d'un compromis entre :

- Le travail prescrit
- Les procédures
- Les conditions de réalisation
- Les caractéristiques individuelles (compétences, âge, genre, etc.)

### **A la question « c'est quoi votre travail ? »**

Vous pouvez répondre par :

- Ce qu'il faut faire, ce que vous avez à faire : le travail prescrit, la tâche
- Ce qui vous avez produit, ce qui a été fait : le résultat

Mais on répond rarement (voire jamais) par :

- Comment je m'y prends, comment je fais réellement ce qui m'est demandé, quelles sont mes intentions... : le travail réel, l'activité

→ L'activité de travail : c'est un peu la « boîte noire » que l'ergonomie va explorer sans porter de jugement négatif ou positif à priori.

## 6. Les variabilités

### a. Les variabilités industrielles

Les variabilités industrielles concernent l'ensemble des éléments du process susceptibles de changer en cours de production :

- Les matières premières
- Les produits finis
- Les procédés
- Les façons de faire

Les équipements évoluent :

- Déformations ou dérèglages liés à l'usure (outils, machines)
- Sensibilité des capteurs à des poussières, des vapeurs ou des vibrations

Les matières ne sont pas inertes :

- Sensibilité à des variations de température ou d'hygrométrie, à des poussières, à des vibrations
- Transformations des caractéristiques physico-chimiques des matières

### b. Les variabilités organisationnelles

Absence des agents :

- Accidents du travail
- Formation, déplacements, congés, RTT
- Délégation syndicale

Composition des équipes fluctuantes :

- Roulement des équipes, absences dans l'équipe
- Intégration de nouveaux, CDD, intérimaires
- Formation, compagnonnage, polyvalence

Modifications de l'organisation prescrite :

- Réorganisation – mutualisation
- Transformation numérique
- Mutation – affectation
- Modification des procédures
- Modification du planning

### c. Les variabilités humaines

Tailles, âges, genre, rythme...

d. Que faire de ces variabilités ?

Il s'agit :

- D'intégrer dans les analyses du travail l'existence de ces variabilités
- De considérer ces variabilités dans la transformation / conception des situations de travail

7. Les régulations

Les régulations sont au cœur de l'activité de travail → elles permettent d'atteindre les objectifs attendus, tout en tenant compte des variabilités

Les régulations sont individuelles mais également collectives :

- Régulation par la prise d'avance pour compenser les dysfonctionnements
- Régulation par l'entraide (officielle et officieuse)
- Régulation par la répartition (in)formelle des tâches (recomposition de la répartition officielle)

Tant que l'opérateur·rice arrive à réguler : impact positif sur santé / efficacité / fiabilité / qualité...

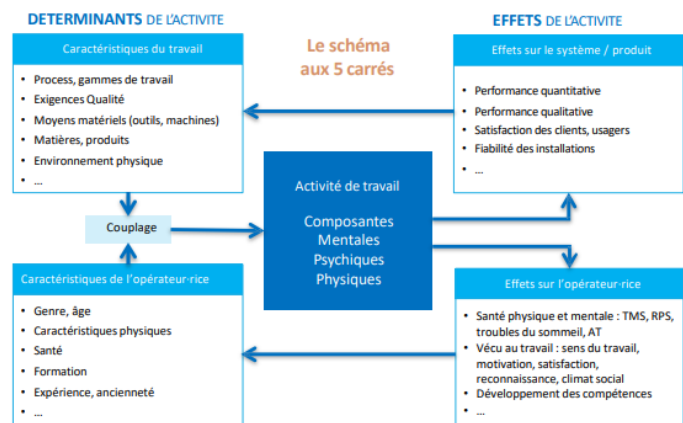
C'est lorsque l'opérateur·rice est en situation de débordement (régulation impossible) que l'on observe des effets négatifs : santé / efficacité / fiabilité / qualité...

C'est très souvent le cas quand le travail est fortement encadré / rythmé par la machine, l'automatisation...

a. Que faire de ces régulations ?

Il s'agit :

- De les identifier, si elles existent, et de montrer quels sont leurs impacts positifs ou négatifs...
- De comprendre pourquoi les agents n'arrivent pas réguler, avec généralement un impact négatif en termes de santé et d'efficacité
- De permettre les régulations individuelles et collectives dans la transformation / conception des situations de travail ◊ Référence à la notion de marge de manœuvre ; qui doit permettre à chacun·e d'aboutir à un résultat satisfaisant de différentes façons



II. Accompagner les entreprises et les organisations

1. L'adaptation du travail à l'être humain

Objectifs :

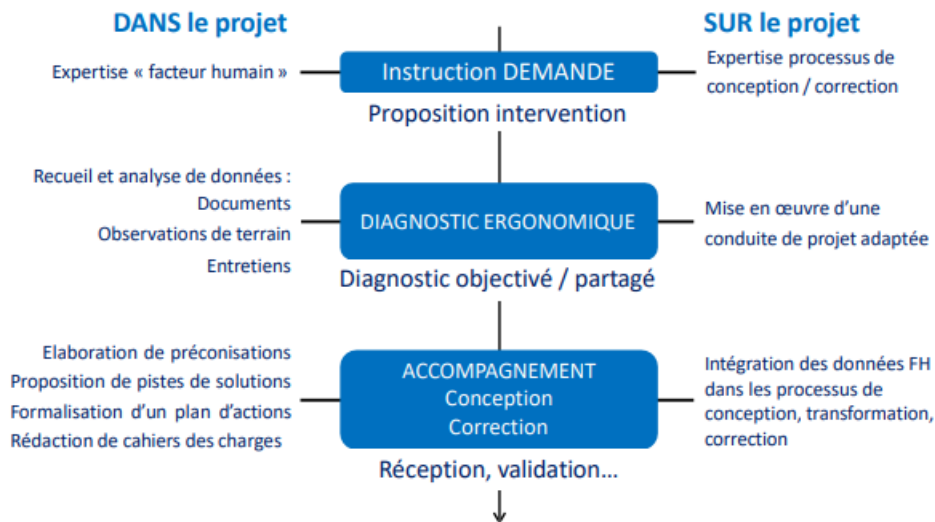
- Prise en compte de la santé au travail : préservation et construction de la santé, tout le long du parcours professionnel
- Amélioration de la qualité du travail
- Optimisation de l'efficacité des systèmes de travail ◊ Performance globale et durable : santé des personnels, efficacité et fiabilité des êtres humains et des systèmes de travail, qualité des produits et des services, maîtrise de l'impact environnemental...

2. Une action dans et sur le projet

a. En collaboration avec différentes fonctions

L'action DANS et SUR le projet doit permettre :

- L'amélioration des conditions de travail des opérateur·rice·s
- Une meilleure efficacité des concepteur·rice·s par l'intégration de connaissances sur le travail et une organisation plus performante de la conception
- Un partage avec les manager·euse·s sur la prescription à transmettre, l'organisation à mettre en œuvre
- L'information des directions de façon à outiller les prises de décision en termes d'investissement, de conception de nouvelles organisations



#### b. En articulation avec différents métiers/expertises

L'action DANS et SUR le projet doit permettre d'intégrer de manière cohérente et articulée l'ensemble des caractéristiques d'une situation de travail → C'est-à-dire intégrer les exigences et contraintes des différents métiers

Dynamique de partage des logiques et des exigences métiers, collectif de conception / transformation  
Co-construction d'une représentation commune de la situation, des objectifs et des moyens à mettre en œuvre

Validation multi-métier du process de travail cible

### 3. Les domaines d'intervention de l'ergonome

#### a. Accompagnement de projets

- Projets de correction, conception, transformation
- Projets architecturaux (MO, Moe)
- Aménagement, réaménagement de locaux
- Projet « Qualité de Vie au Travail »

#### b. Risques professionnels

- Pénibilité
- Risques psychosociaux
- Troubles musculo-squelettiques
- Handicap et maintien dans l'emploi
- Temps et horaires et travail
- Gestion des âges

#### c. Performance des organisations

- Organisation du travail
- Systèmes d'information

- Systèmes hommes-machines
- Formation et ingénierie de formation
- Savoir-faire professionnels

