

3. Domaines de spécialisation :

- *L'ergonomie physique*

L'ergonomie physique s'intéresse aux caractéristiques anatomiques, anthropométriques, physiologiques et biomécaniques de l'homme dans leur relation avec l'activité physique.

Les thèmes pertinents comprennent les postures de travail, la manipulation d'objets, les mouvements répétitifs, les troubles musculo-squelettiques, la disposition du poste de travail, la sécurité et la santé.

- *L'ergonomie cognitive*

L'ergonomie cognitive s'intéresse aux processus mentaux, tels que la perception, la mémoire, le raisonnement et les réponses motrices, dans leurs effets sur les interactions entre les personnes et d'autres composantes d'un système.

Les thèmes pertinents comprennent la charge mentale, la prise de décision, la performance experte, l'interaction homme-machine, la fiabilité humaine, le stress professionnel et la formation dans leur relation à la conception personne-système.

- *L'ergonomie organisationnelle*

L'ergonomie organisationnelle s'intéresse à l'optimisation des systèmes sociotechniques, ceci incluant leur structure organisationnelle, règles et processus.

Les thèmes pertinents comprennent la communication, la gestion des ressources des collectifs, la conception du travail, la conception des horaires de travail, le travail en équipe, la conception participative, l'ergonomie communautaire, le travail coopératif, les nouvelles formes de travail, la culture organisationnelle, les organisations virtuelles, le télétravail et la gestion par la qualité.

4. Objectifs:

L'être humain a une capacité d'adaptation très importante, mais pas illimitée. Pour chaque activité, il existe des plages de conditions optimales.

L'une des tâches de l'ergonomie est précisément de définir ces plages et d'étudier les effets indésirables qu'entraîne un dépassement des limites ainsi définies, par exemple lorsqu'une personne doit travailler sous une contrainte thermique, sonore ou vibratoire excessive, ou lorsque sa charge de travail physique ou mentale est trop élevée ou trop faible.

Un double objectif;

- a. Pour l'entreprise: L'employeur dispose de faits, conseils précis et résultats clairement démontrables et cela en un temps court sans déranger le travail.

Résultats et conseils permettant d'obtenir une productivité satisfaisante (en quantité et en qualité) ainsi que de réaliser des produits adaptés aux clients.

L'évaluation coût-bénéfice de l'intervention ergonomique représente un puissant argument en faveur de la réalisation effective des modifications proposées à l'issue de l'étude.

- b. Pour le salarié: Il s'agit d'assurer la santé et la sécurité de ces derniers, de préférence au moment de la conception des processus industriels (ergonomie de conception), soit lors des modifications des installations existantes (ergonomie de correction).

Ces préoccupations correspondent aux dispositions en vue de la maîtrise des risques figurant dans le Code du travail et les directives européennes.