

## **6. Modalités de l'intervention ergonomique :**

### a. L'équipe médicale du travail :

Il s'agit soit d'un médecin du travail de l'équipe qui s'est spécialisé dans ce domaine, soit de chaque médecin de travail disposant des connaissances et de l'expérience suffisante.

Son action est le plus souvent individuelle mais peut se réaliser aussi en association avec d'autres membres du service, compétents en la matière, infirmières ou ergonomes attachés au service interentreprises.

Cette activité est réalisée au cours du tiers-temps.

### b. L'ergonome consultant :

Selon la nature, la difficulté ou le contexte du problème, l'entreprise sur les conseils du médecin du travail peut faire appel à un cabinet d'ergonomes extérieurs à l'entreprise.

### c. Le service d'ergonomie propre à l'entreprise :

C'est le cas de certaines grandes entreprises dotés d'un service d'ergonomie à part entière.

## **7. L'ergonomie participative :**

Des experts ergonomes dispensent de la formation à des groupes composés de personnes provenant de divers services (par ex., production, ingénierie, entretien) et de divers niveaux (par ex., travailleurs, contremaîtres, chargés de projet).

Une telle formation émane d'une demande initiale souvent formulée autour de problèmes de santé et de sécurité au travail mais, tôt ou tard, elle finit par englober des enjeux de productivité (quantité et qualité).

L'objectif de ces formations consiste :

- 1)** à outiller ces acteurs pour qu'ils puissent caractériser l'ensemble des paramètres qui définissent les situations de travail,
- 2)** à identifier leurs effets sur l'activité de travail des personnes mais aussi sur les résultats quant à la production, et
- 3)** à cibler les transformations qui permettent d'améliorer la situation.

Lorsque la formation est terminée, ces personnes peuvent utiliser ces savoirs et expériences en participant à d'autres projets de transformation ou à des structures déjà en place dans l'organisation.

L'approche participative privilégiée considère la formation comme un moyen d'assurer des résultats au moment de l'intervention en ergonomie.

Elle contribue aussi à en prolonger les effets car cette approche permet aux acteurs de confronter diverses représentations du travail réalisé et aboutit bien souvent en une nouvelle façon de voir le travail qui tient compte des dysfonctionnements, des variabilités, du travail collectif, etc.

## **8. Moment de l'intervention :**

Les interventions peuvent avoir lieu à différents moments.

On distingue classiquement deux moments privilégiés: avant ou après la mise en place des outils, des machines ou des dispositifs au sein de l'entreprise.

### **a. Ergonomie de correction :**

Elle représente la modalité d'intervention la plus fréquente.

Elle consiste à modifier une situation existante non satisfaisante. Elle se situe donc au niveau de la prévention secondaire.

Elle répond directement à des anomalies se traduisant le plus souvent soit par une atteinte au confort de travail, à la santé ou à la sécurité des salariés, soit à un problème de production en qualité ou en quantité.

Le repérage des dysfonctionnements, incidents ou presque accidents est un élément essentiel à ce type d'action.

Leur analyse permettra d'établir les logiques qui les lient de façon à expliciter les incohérences d'un système et à le corriger.

### **b. Ergonomie de conception :**

Elle intervient au stade d'un projet de production, d'achat, de construction ou d'implantation d'un nouvel équipement dans l'entreprise.

Cette démarche a pour objectif de rendre d'entrée de jeu plus sûr et plus adaptées l'activité des salariés, les conditions de travail au poste et les conditions de vie dans l'environnement de travail.

Ce type d'intervention exige une grande expérience et une grande objectivité, avec l'appui d'un médecin.

**c. Ergonomie d'aménagement:**

Elle est une modalité intermédiaire puisqu'elle intervient entre le niveau de la conception et celui de la correction.

Elle concerne les grosses modifications des postes, des ateliers ou des locaux pour réaménager ou améliorer des situations préexistantes aux conditions de développement actuelles et à moyen terme de l'entreprise.

Le domaine de l'intervention ergonomique peut aussi être spécifique à des domaines particuliers, comme par exemple les logiciels, l'architecture, les transports et la macro-ergonomie dans son application de transfert de technologie entre plusieurs pays.