**CONFERENCES D’ERGONOMIE**

**RESIDANAT DE MEDECINE DU TRAVAIL**

**L’analyse du travail par la démarche ergonomique:**

**Les grilles d’analyse**

**Pr. S. CHAIB**

Maître de Conférences A

**Année universitaire 2015-2016**

**I. Introduction**

Diverses méthodes d’analyse des conditions de travail sont élaborées sur la base des connaissances psychologiques, ergonomiques et socio-psychologiques actuelles.

Elles ont pour but : d’analyser, d’évaluer et de coter les conditions de travail en vue de les améliorer. Ces méthodes rendent le dialogue possible entre un grand nombre d’acteurs sociaux sur les lieux de travail après mise en évidence des problèmes majeurs. Ceci permettra de réfléchir aux solutions adéquates dans un cadre participatif.

Les outils à la disposition des acteurs pour faire un diagnostic sont :

* L’observation.
* L’analyse quantitative (mesures) des situations de travail.
* L’analyse qualitative ou subjective (enquêtes auprès des travailleurs).

**II. Méthodes d’analyse du travail**

On distingue différentes méthodes pour l’analyse des risques :

**2.1. Méthodes d’analyse du processus par les experts**

 Elles concernent un facteur de risque ou un ensemble limité de facteurs de risque. C’est le cas :

* De la méthode OREGE, OWAS, RULA, … pour l’étude et surtout la quantification des risques de TMS en général ;
* De FIFARIM, NIOSH, … pour l’étude des risques de lésions lombaires lors du port de charges.
* WBGT, …pour l’étude des problèmes liés au travail en ambiance chaude.
* De Karasek, …pour l’étude d’une situation de travail en ce qui concerne le stress professionnel.

**2.2. Les méthodes participatives et dites globales**

Ces méthodes abordent l’ensemble ou la majorité des facteurs de risque de sécurité, de santé et de bien-être de la situation de travail.

Les méthodes de profil de poste ou les grilles les plus communes sont celles de L.E.S.T 1973 (Laboratoire d’Economie et Sociologie du Travail du CNRS) : 75 critères.

* Régie RENAULT (1974, rééditée en 1992) : 9 facteurs et 27 critères.
* Celles de SAVIEM (1977) : 10 facteurs et 28 critères.

Pour chacun de ces critères, une échelle d’appréciation est cotée de 1 à 5 :

1. Situation très satisfaisante.
2. Situation satisfaisante.
3. Situation acceptable à améliorer si possible.
4. Situation pénible ou dangereuse à améliorer en priorité.

Au terme de cette évaluation, un profil de poste est dressé permettant de visualiser les facteurs les plus favorables ou défavorables pour un même poste après modification ou bien de comparer ces postes entre eux. Cette évaluation permet aussi de déceler les aspects qu’il convient d’améliorer en priorité.

**3. Difficultés d’application de ces méthodes**

* Toutes les grilles d’analyse ont été conçues pour des ouvriers peu ou pas qualifiés. De ce fait, elles sont mal adaptées pour des postes très qualifiés.
* La sélection du contenu des critères et des paramètres d’appréciation est arbitraire. D’où un risque de sous-estimation ou de surestimation.
* L’analyse quantitative permet de faire des mesures mais qui sont variables en fonction de la production et de l’environnement.

L’analyse qualitative ou de facteurs humains est peu ou pas mesurables.

* Les grilles n’abordent pas les effets des conditions de travail sur l’opérateur.

**4. Conclusion**

Les grilles d’analyse sont une approche hygiéniste de l’analyse du travail et ne permettent pas une analyse globale des conditions de travail plus fine et plus exhaustive. Ce type d’approche est l’objet de l’analyse ergonomique du travail basée sur l’activité réelle.