

QUAND ERGONOMIE ET QVT* DEVIENNENT DES ATOUTS POUR L'ENTREPRISE

*QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



La mutation du monde du travail a déjà commencé. Le bien-être des employés tend à devenir un enjeu et une préoccupation pour les entreprises. Absentéisme, stress, désengagement, accidents et maladies professionnelles : un impact lourd pour leur développement.

Rencontre avec David Bozier, Directeur d'Optimance.

En quoi l'ergonomie et la qualité de vie au travail seraient des atouts pour les entreprises ?

Aujourd'hui, un environnement de travail agréable qui lie sécurité, santé et confort, est un réel levier de compétitivité et de croissance pour les entreprises. Il est donc important de les accompagner, par exemple, lors de changements comme un déménagement, une réimplantation, une rénovation ou la construction d'un nouveau bâtiment, afin d'anticiper l'organisation du lieu de travail, comme la disposition des postes, les flux de circulation... Il faut prendre en compte le travail réel et donc l'avis des collaborateurs pour décider de certains changements et aménagements.

D'une façon générale, l'ergonomie et la qualité de vie s'intéressent à l'amélioration des conditions de travail des employés et de la performance de l'entreprise. En fait, l'idée, c'est d'avoir une entreprise performante où il fait bon travailler.

Comment Optimance intervient dans le domaine de la Qualité de Vie au Travail ?

Nous avons développé une démarche globale en plusieurs étapes, afin d'accompagner les entreprises. Elle consiste en un état des lieux de la situation actuelle et réelle. Cela permet d'identifier l'impact de ce qui existe, d'analyser les dysfonctionnements comme l'absentéisme, les accidents et maladies professionnelles et les plaintes des employés. Puis nous définissons une stratégie dans le but de pouvoir visualiser le parcours de transformation. Après accord avec la direction, nous mettons en œuvre le plan d'actions avec tous les acteurs de l'entreprise. Ces actions peuvent être de type amé-

nagement de postes de travail et/ou mise en place d'atelier bien-être, de gestion du stress...

La dernière étape permet d'assurer un suivi et de réajuster si besoin le plan d'actions afin que la situation de travail future soit performante et durable. Nous proposons aussi lors de cette étape de former au sein même de l'entreprise, des acteurs de la qualité de vie au travail.

Pourquoi qualifiez-vous votre démarche de globale ?

Elle l'est, car elle prend en compte toutes les dimensions de l'entreprise : son organisation, ses aspects techniques et matériels, et enfin les personnes qui y travaillent. Une telle démarche n'est possible que si au départ elle est initiée par la direction, les RH et/ou les managers de l'entreprise. Et c'est uniquement avec la collaboration des employés que le projet sera un succès.

Par exemple lors d'un projet de rénovation d'un lieu de travail, nous collaborons avec l'architecte responsable du projet. Architecte et Ergonome sont deux métiers très complémentaires dès qu'il s'agit de penser l'organisation des locaux d'une entreprise. À savoir comment disposer les bureaux, les postes



Un bâtiment bien pensé pour une production optimale.

de travail, les flux de circulation... En effet, les approches « bâtiment » et « outils de travail » doivent être étudiées ensemble pour optimiser la production. L'idée est d'avoir un bâtiment bien conçu pour permettre une production optimale. En exemple, une entreprise ne comprenait pas pourquoi une salle de repos mise à disposition des employés suite à leur demande était tout le temps vide. La collaboration entre un architecte et un ergonome a permis de repenser les lieux et de proposer un réaménagement des bureaux permettant à cette salle d'avoir des fenêtres sur l'extérieur. Aujourd'hui cette salle est devenue une salle de repos, de partage et de créativité pour les employés.

Proposez-vous des services aux entreprises implantées depuis longtemps ou qui n'ont pas de projet de changement dans leurs locaux ?

Oui, bien sûr, la qualité de vie au travail, c'est pour tout le monde!

L'objectif de la mise en place d'un projet de qualité de vie au travail est d'optimiser la performance de l'entreprise, qu'elle soit privée ou publique, en améliorant les conditions de travail.

Beaucoup d'employés sont confrontés à des risques physiques. Un poste de travail mal étudié peut provoquer des troubles musculosquelettiques, parfois quelques modifications permettent de diminuer ou mieux de faire disparaître ces risques. Par exemple, un bureau mal agencé peut provoquer de nombreux maux : mal de dos, de poignet, mal de tête, problèmes oculaires... qui à force finissent par toucher l'ensemble du service ou l'unité de production puis toute l'entreprise.

Optimance propose également des solutions pour lutter contre les risques psychosociaux (RPS). Savez-vous qu'un salarié sur deux se sent stressé au travail ? Que seulement 16% des employés se sentent engagés dans leur entreprise ?

C'est aussi en cela que notre approche se veut globale, car elle prend en compte le salarié, l'Homme, dans tous ses aspects : physique et mental, aussi bien dans son environnement professionnel que personnel. Le débat autour de la reconnaissance du burnout comme maladie professionnelle est un bon exemple. L'employé mis en arrêt maladie a peut-être une situation personnelle difficile, un divorce, des dettes... contribuant à ce burnout.

C'est pourquoi, nos solutions d'améliorations des conditions de travail tiennent aussi compte du mode de vie personnel.



Des adaptations pour limiter les risques physiques et psychosociaux.

Pouvez-vous nous en dire plus sur ces solutions ?

À la suite d'un diagnostic approfondi, nous pouvons proposer des solutions pour l'environnement de travail. Par exemple avec des ateliers santé et sécurité, où nous aménageons les bureaux de façon plus ergonomique, en réglant la hauteur de l'écran, du siège... En apportant des modifications sur une console de contrôle, sur la manutention de charges... mais aussi en apportant des aménagements pour les personnes en situation d'handicap ou dans le



Accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

cadre d'un retour à l'emploi après une incapacité de travail.

Nous proposons également des ateliers de bien-être, de gestion du stress, des espaces de créativité, des massages, de la sophrologie... nous encourageons à mettre en place des règles d'hygiène comme des échauffements avant un travail physique, des étirements pendant une pause...

Notre accompagnement se fait aussi lors de la mise en place de solutions liées à l'aménagement du temps de travail, du télétravail...

Existe-t-il des barrières à la mise en place d'une politique de qualité de vie au travail ?

Oui, en effet, la qualité de vie au travail en est à ses débuts en Suisse. Nous sommes un peu en retard. Cela peut-être culturel et générationnel. Les anciennes générations ont grandi avec la

notion que «le travail c'est le travail ! Il faut bien le faire et il ne faut pas se plaindre ! ». Alors que les nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail conçoivent le travail comme une source de développement et de bien-être.

D'autre part, certaines entreprises hésitent à se lancer dans une telle démarche, de crainte d'être identifiées comme une entreprise à « problèmes ». Alors que la mise en place d'une telle démarche a pour objectif d'optimiser la performance, tout en donnant l'image d'une entreprise innovante et attentive à ses employés. Cela devient alors un bon moyen d'attirer et de fidéliser les nouveaux talents. ■



Des employés heureux pour une entreprise performante.