

# 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, 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 un plan d'actions avec tous les acteurs de l'entreprise. Ces actions peuvent être



Un bâtiment bien pensé pour une production optimale.

de type aménagement de postes de travail et/ou mise en place d'ateliers 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 est dite globale, 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 réalisable 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 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 s'est vue réclamer par ses salariés l'aménagement d'une salle de repos. Partant du principe que bien-être au travail et performance de l'entreprise sont deux éléments totalement liés, l'entreprise a souhaité donner une suite favorable à cette demande. Une fois les travaux achevés, il a été fait le constat difficile que cet espace dédié au repos n'était pas du tout utilisé. En faisant intervenir un ergonome et un architecte sur un travail conjoint repensant l'aménagement initial complet, cette salle est devenue aujourd'hui, grâce au fruit de



Des adaptations pour limiter les risques physiques et psychosociaux.

cette collaboration une réelle salle de repos, de partage et de créativité appréciée de tous les salariés.

**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 et à tout moment !

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.

**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



Accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

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 de handicap ou dans le 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 ?**

En fait, nous sortons d'une étape d'observation qui a permis de faire un état des lieux du rapport entre le bien-être et le travail. Maintenant, il faut permettre d'analyser chaque métier, chaque situation de travail pour les faire évoluer et ne plus les accepter comme des situations à risques pour la santé de l'homme. D'autant plus, que la génération qui arrive sur le marché du travail, le conçoit comme une source de développement et de bien-être.

Enfin, 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 un bon moyen d'attirer et de fidéliser les nouveaux talents. ■



Des employés heureux pour une entreprise performante.