



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

---

*Jeudi 16 novembre 2017*

*Dr Françoise GALMICHE, Médecin de prévention M. Pascal SEURON, Ergonome*

---



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Présentation du service handicap du CIG





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Présentation du service handicap du CIG

-  Les missions du service handicap du CIG petite couronne s'inscrivent dans le cadre d'une convention avec le FIPHFP
-  Signature de la première convention triennale avec le FIPHFP le 1<sup>er</sup> septembre 2008, renouvelée en juillet 2012, puis en juillet 2016.
-  Le service Handicap accompagne les employeurs territoriaux dans leurs politiques de recrutement, d'insertion, de reclassement ou de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
-  Uniquement les collectivités et établissements publics territoriaux :
  - ✓ Affiliés au CIG petite couronne
  - ✓ N'ayant pas de convention avec le FIPHFP



# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Présentation du service handicap du CIG

### Les prestations du service Handicap à destination des collectivités



#### Prestations collectives



#### ✓ Conseil méthodologique

- Recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agents pour lesquels des prescriptions d'adaptation de postes ont été établies
- Etat des lieux des procédures RH (arrêt maladie, AT, MP, reclassement...)
- Proposition de plans d'actions (recrutement, emploi...)
- Sessions de sensibilisation dans les collectivités sur les thèmes du maintien dans l'emploi



#### ✓ Session de sensibilisation

- Organisation de réunions thématiques au CIG : déclaration annuelle auprès du FIPHP, secteur protégé et adapté, handicap et reclassement, handicap psychique



#### ✓ Support pour les demandes d'aides du FIPHP et montage de dossier



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Présentation du service handicap du CIG

Les prestations du service Handicap à destination des collectivités

Prestations individuelles

- ✓ Conseil sur une situation individuelle
- ✓ Etude ergonomique
- ✓ Accompagnement des reconversions professionnelles par un psychologue du travail
- ✓ Bilan et accompagnement à destination d'agents en situation de handicap psychique, mental et cognitif
- ✓ Aide au recrutement d'apprentis en situation de handicap



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Présentation du service handicap du CIG



Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique



✓ Créé par la Loi de 2005 et financé par les versements de la contribution annuelle des employeurs publics employant moins de 6% de personnes handicapées,



✓ A pour mission d'impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.





# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Présentation du service handicap du CIG



### Les aides proposées par le FIPHFP

- 
 ✓ Le FIPHFP finance la réalisation d'une étude ergonomique du poste de travail ou d'une analyse de la situation de travail en vue de l'aménagement de l'environnement professionnel d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou d'un professionnel en restriction d'aptitude durable.
- 

 ✓ Le FIPHFP prend en charge les aménagements de l'environnement de travail afin de compenser la situation de handicap de la personne sur son poste de travail. Le FIPHFP finance uniquement le surcoût lié au handicap.
- 

 ✓ + Formation, Télétravail, Auxiliaires dans le cadre des actes quotidiens de la vie professionnelle, Auxiliaires dans le cadre des activités professionnelles...



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Contexte réglementaire





# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Contexte réglementaire



La compensation du handicap est définie par une Loi sociale (Code de l'Action Sociale et des Familles)



Article L114



*Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.*



Article L114-1-1

*La personne handicapée a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.*



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Contexte réglementaire

### La notion de compensation du handicap

- ✓ Issue de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des chances,
- ✓ Complète les mesures dites de « discrimination positive » introduites par la Loi 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés)





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Plan de l'atelier



1<sup>ère</sup> partie : Les représentations autour de l'étude ergonomique, de l'aménagement de poste et de la compensation du handicap



2<sup>ème</sup> partie : Mise en situation : les situations de handicap et leur compensation, de l'observation de l'activité à la recherche de pistes d'actions





# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Les représentations



Qu'est-ce qu'une étude ergonomique ?



En quoi ça consiste ?



A qui faire appel ?



Etude de poste, étude ergonomique, quelles différences ?



Qu'est-ce qu'on peut en attendre ?

Pourquoi faire ?

Ça concerne qui ?



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les représentations

### Synthèse





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les représentations

Objectifs :

- ✓ Identifier les situations de handicap vécues par l'agent,
- ✓ Analyser les déterminants de ces « dysfonctionnements »,
- ✓ Proposer à la collectivité des actions visant à rendre possible le maintien dans l'emploi de l'agent,
- ✓ Accompagner les acteurs du maintien dans l'emploi dans la mise en œuvre des aménagements nécessaires.

L'étude ergonomique est obligatoire dès lors que la collectivité souhaite mobiliser l'aide du F.I.P.H.F.P. et que le montant du financement est susceptible d'excéder 7500€ T.T.C. et/ou que le matériel financé est susceptible de présenter d'autres gains induits pour la collectivité que la simple compensation du handicap de l'agent.



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les représentations

L'intervention ergonomique :

- ✓ Une analyse de l'activité de travail, issue de l'observation de situations de travail « réelles »,
- ✓ L'ouverture d'un dialogue avec les acteurs du maintien dans l'emploi, l'ergonome tenant le point de vue du travail « réel »,
- ✓ Des modalités d'intervention propres à chaque collectivité (démarche, objectifs, ressources mobilisables, conditions de mise en œuvre du changement...),
- ✓ Des modalités d'accompagnement propres à chaque contexte d'intervention, visant à favoriser la mise en œuvre des aménagements nécessaires.





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les représentations

Les suites de l'intervention ergonomique :

1. Prévus dans la convention avec le service handicap CIG :
  - ✓ Suivi à 6 mois de la situation avec appel téléphonique et questionnaire rempli par un gestionnaire du service handicap.
2. A prévoir par les acteurs de la collectivité :
  - ✓ Suivi de la mise en place des préconisations par un référent en lien avec les services concernés : de l'agent/RH/informatique/intendance/régie/bâtiments...
  - ✓ Mise à jour du profil de poste,



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les représentations

Les suites de l'intervention ergonomique :

2. A prévoir par les acteurs de la collectivité :

✓ Réalisation d'une étude de poste dans l'année: évaluation de l'utilisation des outils proposés, consolidation des aménagements organisationnels par ex, relance des préconisations non exploitées, nouveaux besoins...

✓ Réalisation d'une nouvelle visite auprès du médecin de prévention : évaluation de la compensation du handicap, de l'évolution du handicap (par ex nouvelle situation de handicap), de la poursuite de la prise en charge, du besoin de prescriptions complémentaires ou de suivis spécifiques....



# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Les définitions et leur évolution

L'adaptation de l'homme à son métier

Bonnardel - 1947

L'adaptation de la machine à l'homme

Faverge, Leplat et Guiguet - 1958

L'ergonomie est l'étude scientifique de la relation entre l'homme et ses moyens, méthodes et milieux de travail. Son objectif est d'élaborer, avec le concours des diverses disciplines scientifiques qui la composent, un corps de connaissances qui dans une perspective d'application, doit aboutir à une meilleure adaptation à l'homme des moyens technologiques de production, et des milieux de travail et de vie.

SELF - 1969



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les définitions et leur évolution



L'ergonomie peut-être définie comme l'adaptation du travail à l'homme, plus précisément, comme la mise en œuvre de connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité.

SELF - 1970



La mise en œuvre des connaissances scientifiques relatives à l'homme et nécessaires pour concevoir des outils, des machines et des dispositifs qui puissent être utilisés par le plus grand nombre avec le maximum de confort, de sécurité et d'efficacité.

SELF - 1988



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les définitions et leur évolution



(1) L'ergonomie est une technologie dont l'objet est l'aménagement des systèmes hommes-machines ou, plus largement, des conditions de travail, en fonction de critères dont les plus importants regardent le bien-être au travail (confort, satisfaction, santé, sécurité, etc.).

(2) Science du travail, ou l'ensemble des sciences du travail.

Jacques LEPLAT (Encyclopédia Universalis) - 1989





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les définitions et leur évolution

 L'ergonomie (ou Human Factors) est la discipline scientifique qui  vise la compréhension fondamentale des interactions entre les humains et les autres composantes d'un système, et la profession  qui applique principes théoriques, données et méthodes en vue d'optimiser le bien-être des personnes et la performance globale  des systèmes – Les praticiens de l'ergonomie, les ergonomes  contribuent à la planification, la conception et l'évaluation des tâches, des emplois, des produits, des organisations, des environnements et des systèmes en vue de les rendre compatibles  avec les besoins, les capacités et les limites des personnes.

IEA (International Ergonomics Association) - 2000



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les situations de handicap



... mise en situation





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les situations de handicap

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- Restrictions portées sur l'avis d'aptitude :
- ✓ aucune manutention,
  - ✓ adaptation de poste nécessaire,
  - ✓ étude ergonomique



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Les situations de handicap



Les missions de l'agent (retranscription de la fiche de poste)



- L'agent d'accueil est chargé d'accueillir et d'informer les usagers sur les démarches adaptées à leur situation, de gérer l'attente des personnes ayant rendez-vous et de gérer la prise de rendez-vous.



- L'agent reçoit les appels téléphoniques entrants, informe les agents du CCAS et effectue les mises en relation.



- L'agent assure une traçabilité de l'accueil (identification des personnes, objet des visites et appels et volume global).

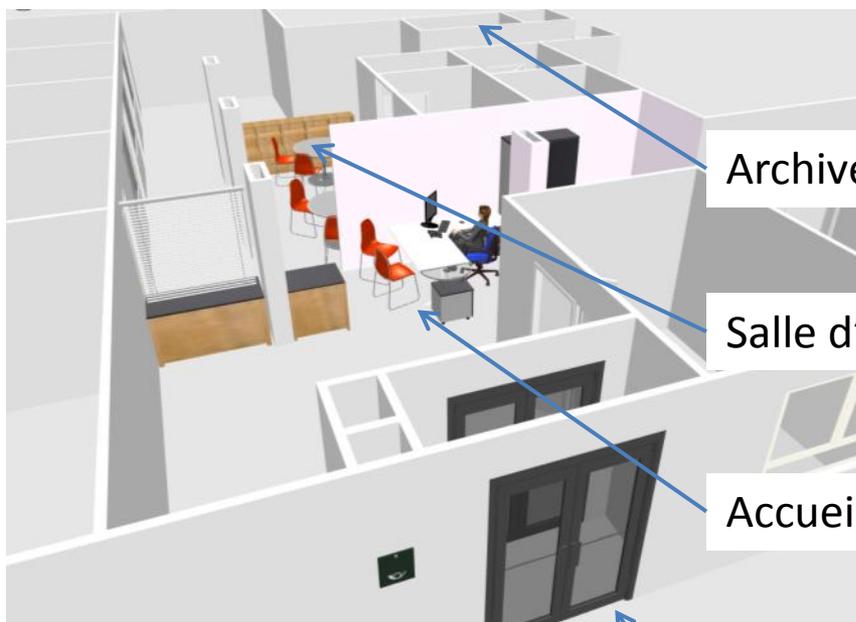


- L'agent est chargé de la gestion du courrier, incluant la domiciliation (réception, tri, remise du courrier et suivi de la fréquentation par les bénéficiaires du service).



# Ergonomie et maintien dans l'emploi

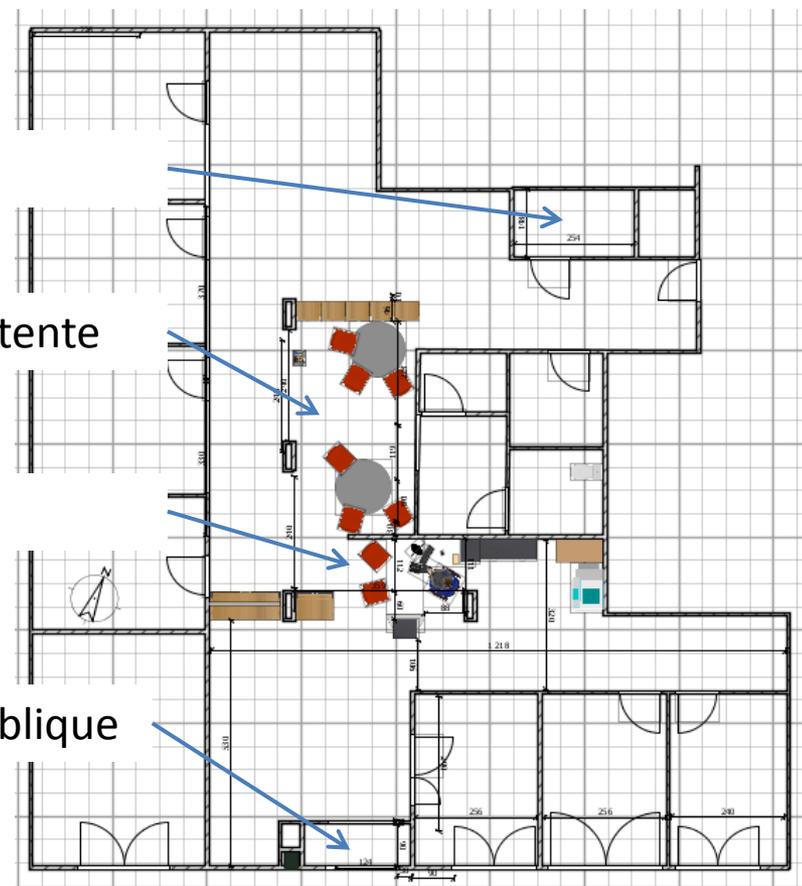
## Représentations du lieu de travail



Archives

Salle d'attente

Accueil



Entrée publique



# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Représentations du lieu de travail



Accueil

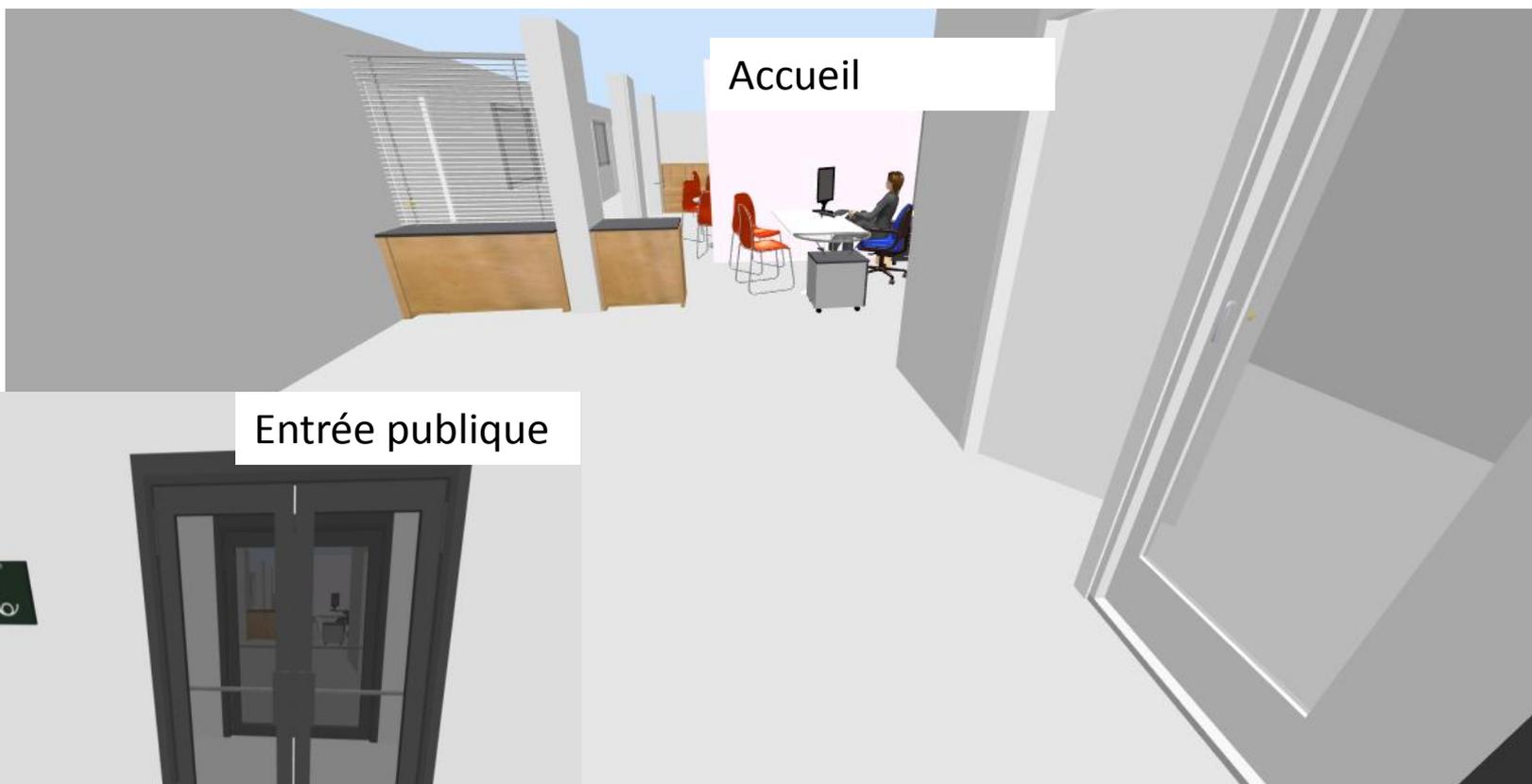
Entrée publique

Salle d'attente



# Ergonomie et maintien dans l'emploi

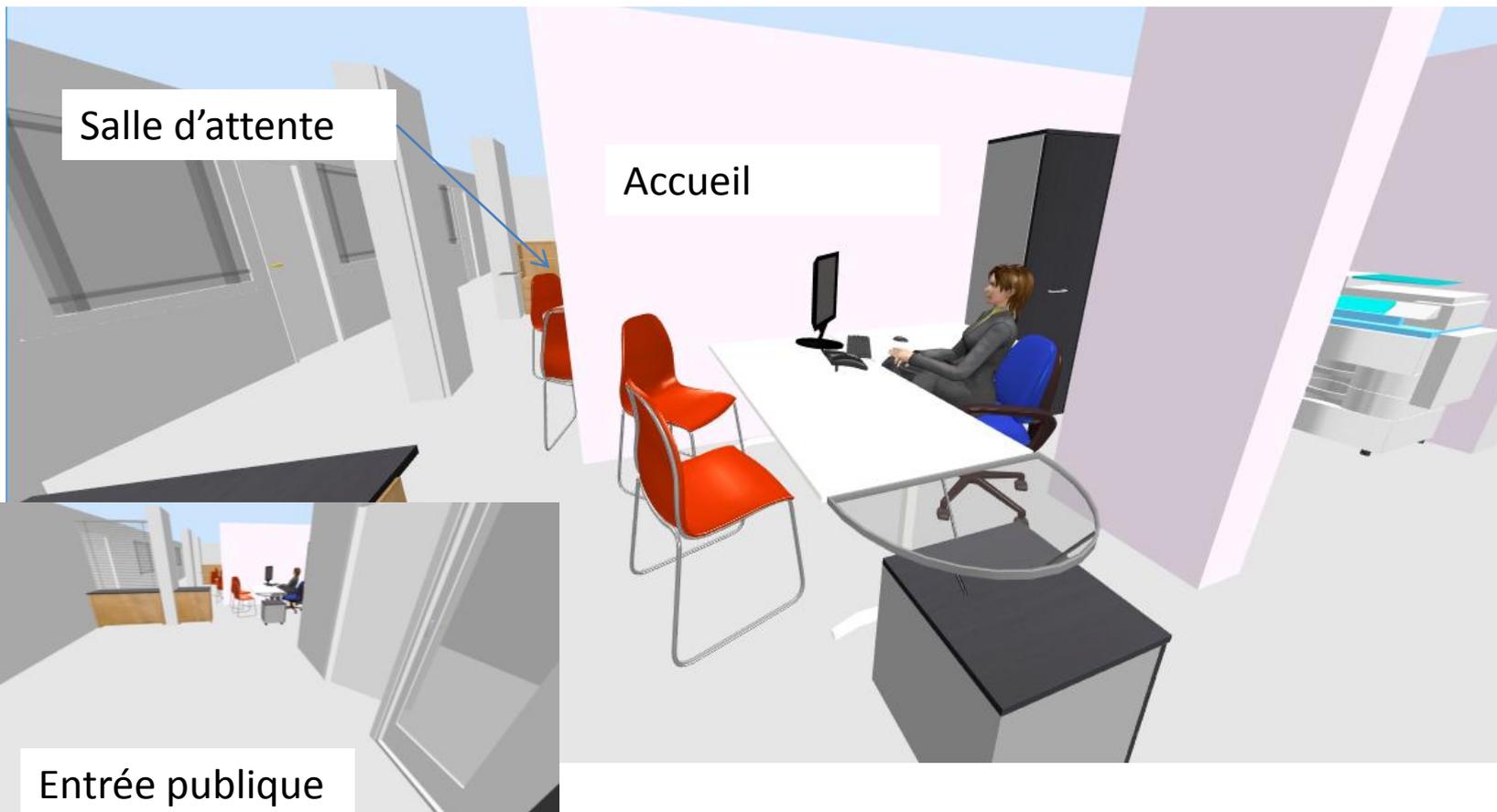
## Représentations du lieu de travail





# Ergonomie et maintien dans l'emploi

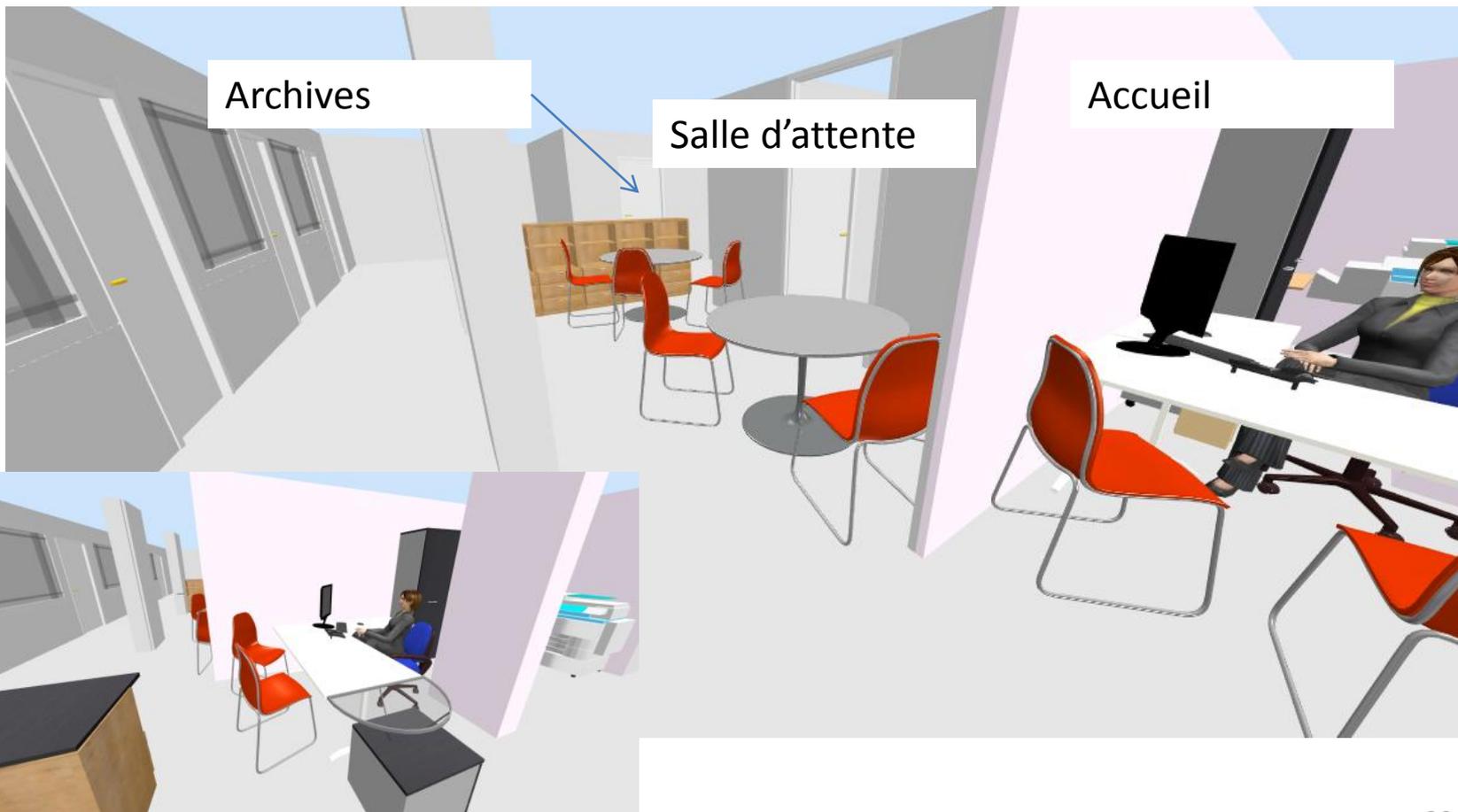
## Représentations du lieu de travail





# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Représentations du lieu de travail



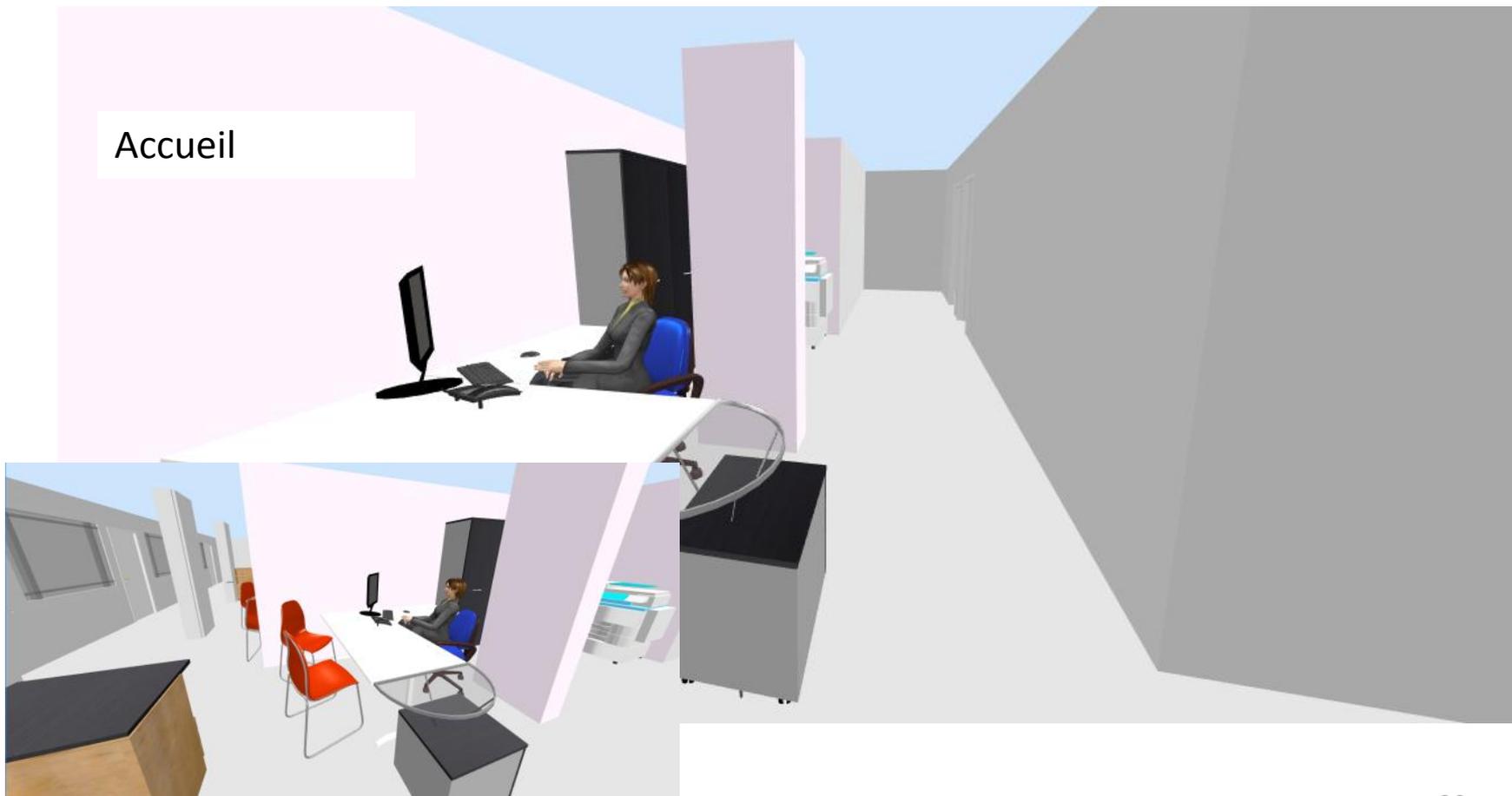


# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Représentations du lieu de travail



Accueil





# Ergonomie et maintien dans l'emploi

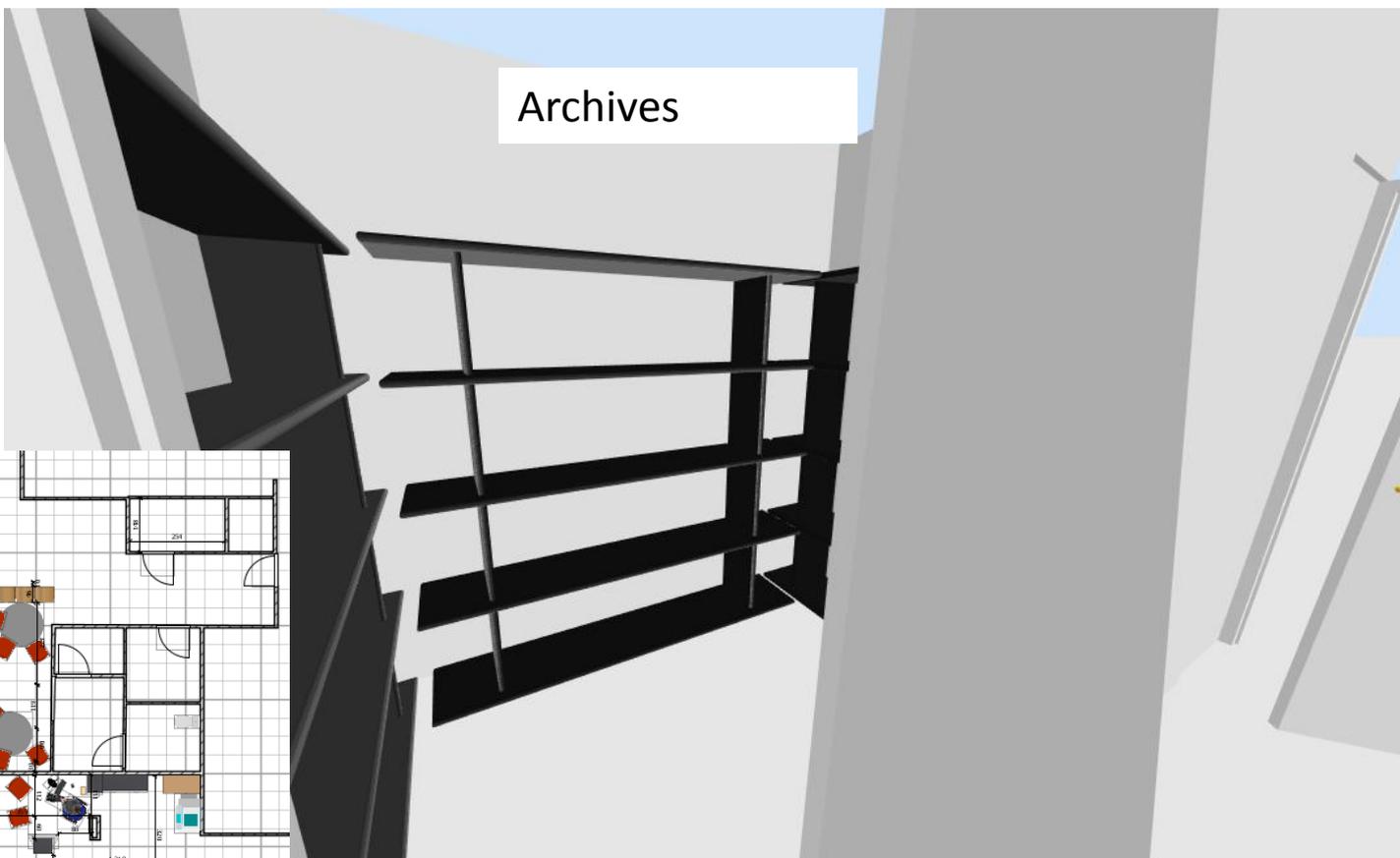
## Représentations du lieu de travail





# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Représentations du lieu de travail





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

Extrait de la fiche de poste



- Gère le courrier des bénéficiaires dans le cadre de la domiciliation : réceptionne, trie et distribue le courrier, effectue un suivi de l'utilisation du service par les bénéficiaires.
- Reçoit les appels téléphoniques entrants, informe les usagers et tient à jour un registre des appels.



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Scénario d'actions

### Réception du courrier

1. L'agent voit le facteur passer devant le bâtiment ou suggère qu'il est passé compte tenu de l'heure,
2. L'agent :
  1. sort des locaux pour aller chercher le courrier,
  2. ouvre la boîte aux lettres,
  3. se saisit du courrier,
  4. referme la boîte,
  5. retourne vers la porte d'entrée,
  6. ouvre la porte
  7. dépose le courrier sur son plan de travail.



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Séquence d'actions

### Réception du courrier





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Séquence d'actions

### Réception du courrier





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Scénario d'actions

### Distribution du courrier domiciliation



1. L'agent accueille le bénéficiaire de la domiciliation (au poste d'accueil),

2. L'agent cherche la fiche de suivi du bénéficiaire dans un classeur (situé à son poste d'accueil),



3. L'agent quitte le poste d'accueil et se rend dans le local « archives »,



4. L'agent recherche le courrier du bénéficiaire dans un dossier (dossier H-I-J),



5. L'agent prélève les lettre adressées au bénéficiaire dans le dossier, range le dossier et retourne au poste d'accueil,

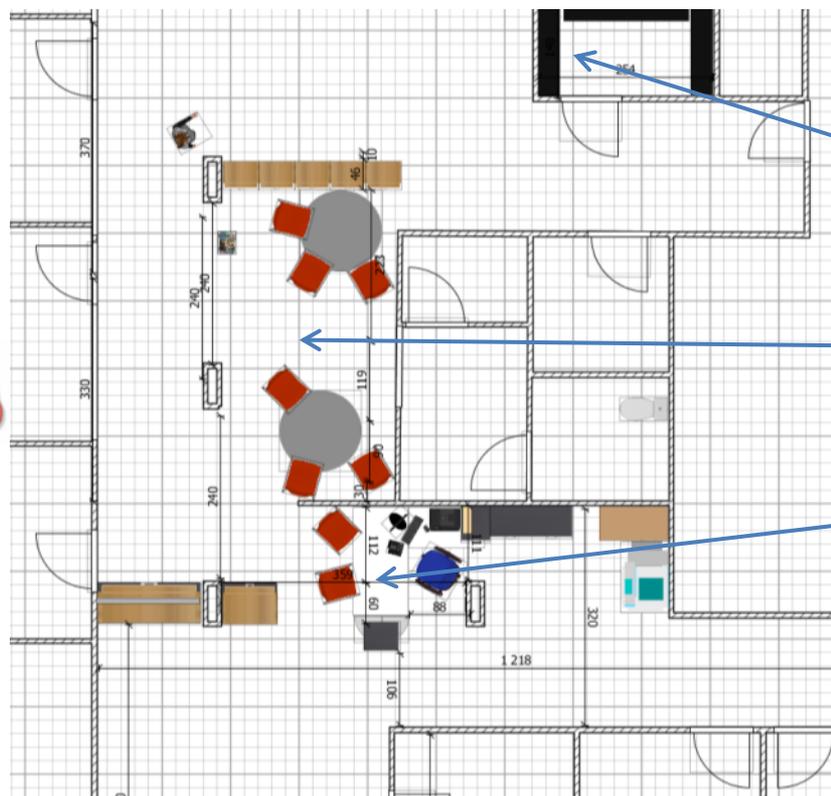


6. L'agent remet le courrier au bénéficiaire et lui fait signer la fiche de suivi.

# Ergonomie et maintien dans l'emploi

Séquence d'actions

## Distribution du courrier domiciliation



Local d'archives

Salle d'attente

Poste d'accueil



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Séquence d'actions

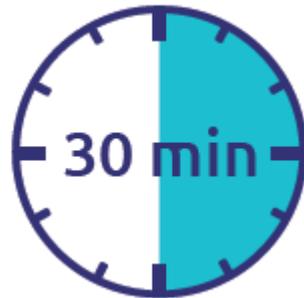
### Distribution du courrier domiciliation





# Ergonomie et maintien dans l'emploi

Quelles situations de handicap observez vous ?



Quelles actions mettriez vous en place pour compenser le handicap de l'agent ?

Dans votre collectivité, comment vous y prendriez-vous ? Qui mobiliser, comment ?



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Synthèse



# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

## Aménagements mis en place

Retour à 6 mois

Relève du courrier :

- ✓ La responsable du service a mis en place une relève du courrier par d'autres agents du service.
- ✓ Le facteur effectuant habituellement la tournée a pris l'habitude de déposer le courrier plutôt que de le laisser dans la boîte (suite à la réception de plusieurs plis remis contre signature).



# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Aménagements mis en place

Retour à 6 mois

Classement de la domiciliation :

- ✓ Après divers essais, le service a retenu la solution d'un classement du courrier dans des classeurs à tiroir, eux-mêmes stockés dans des armoires fermant à clé, surélevées et entreposées en arrière de l'accueil.



# Ergonomie et maintien dans l'emploi

## Aménagements mis en place

Retour à 6 mois

Choix du mobilier du poste d'accueil :

- ✓ Le choix de l'aménagement repose sur des critères établis avec le médecin de prévention, sur la base des besoins spécifiques de l'agent et des exigences de l'activité de travail,
- ✓ La sélection du siège a fait l'objet d'une consultation auprès d'un ergothérapeute, avec essais de différents mobiliers et équipements (sièges, supports corporels, clavier et souris),
- ✓ Le choix définitif revient à la collectivité, après essai du matériel en situation (minimum 5 jours).





# *Ergonomie et maintien dans l'emploi*

Merci pour votre attention  
et votre participation

