



Mais *pourquoi* ne portent-ils pas les EPI ?

Eclairages de l'ergonomie
et de la psychosociologie

Laurent Leloutre – Eric Polian

Rencontre ACMO 28/09/2010



En guise de préambule...

Les agents nous disent :

- « Je n'en ai jamais mis et je n'ai jamais eu de problème. »
- « Et pourquoi le chef n'en porte pas ? »
- « J'en ai juste pour deux minutes, je ne vais pas m'embêter avec ça. »
- « Je suis dans le métier depuis 20 ans, je sais ce que j'ai à faire et comment le faire. »
- « Dès qu'on voit le chef se pointer, on se fait signe et on les enfile... dès qu'il a le dos tourné, on les enlève. »



- « C'est gênant pour le boulot, et puis ça glisse quand je baisse la tête. »
- « Ça me serre, j'ai mal au crâne. »
- « De quoi j'ai l'air, déguisé en martien ? »
- « J'ai une bonne vue, ça va me fatiguer les yeux. »
- « Je porte des lunettes de vue, avec des sur-lunettes je n'y vois plus rien. »
- « Ce qu'on voit, c'est le temps que ça nous fait perdre... le danger, on n'y pense pas. »
- « On me demande de la qualité, j'ai besoin de contrôler à l'œil nu. »



- « Et pourquoi ils ne mettent pas des carters sur les machines ? »
- « Avec tout cela, j'ai l'air d'un cosmonaute et je donne aux gens l'impression de polluer. »
- « Vu mon salaire et mon évolution, je peux au moins travailler comme je veux. »
- « Ils n'ont qu'à mettre des aspirations plutôt que de vouloir nous obliger à porter des masques. »
- « Et pourquoi pas un tutu ? Ce truc, c'est pour les filles... »



Du côté des préventeurs :

- « On leur a dit 20 fois de les mettre, il n'y a rien à faire... » (off : « *Ils sont têtus.* »)
- « Tant qu'ils ne comprennent pas que c'est pour leur bien... » (off : « *Ils sont pas malins.* »)
- « Et puis c'est obligatoire, y a pas à discuter. »
- « Tant qu'il n'y aura pas de sanctions, ils continueront. La direction est trop frileuse. »



Envisager la question

- Le port des EPI fait intrinsèquement partie du travail et ne peut être considéré isolément.
 - ➔ Il est donc nécessaire d'analyser le travail.
- Plusieurs disciplines y contribuent, dont l'ergonomie et la psychosociologie.



L'ergonomie

- *« L'ergonomie peut être définie comme l'adaptation du travail à l'homme, ou, 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. »*

Définition SELF 1970



Tâche et activité

- La tâche : ce qui est à faire.
- L'activité : ce qui est mis en jeu par le sujet pour effectuer la tâche.
- L'activité est dirigée, tournée vers son objet et vers l'activité des autres, portant sur cet objet.
- Au cours de l'activité, le sujet effectue des régulations, des compromis entre divers éléments en tension (état interne/situation/objectifs en quantité-qualité-stabilité/respect des règles...).

CIG petite couronne



ÉCLAIRAGES DE L'ERGONOMIE

**Contraintes et avantages perçus
du port de l'EPI**



Les avantages perçus du port de l'EPI

- **Connaissance des risques**

- Information
- Sensibilisation
- Formation

En cas de défaut
ou d'insuffisance

Ca risque rien !

C'est pas si dangereux !

- **Connaissance de la protection induite**

- Information
- Sensibilisation
- Formation

En cas de défaut
ou d'insuffisance

Ca sert à rien !

C'est pas efficace!

« Je n'en ai jamais mis et je n'ai jamais eu de problème. »



Les avantages perçus du port de l'EPI

- **Connaissance de la protection induite**
 - Attention à la sous-estimation du danger
 - Sentiment de sécurité
 - Dégradation de la fonction de protection
 - Agressions chimiques (acides, solvants...)
 - Agressions mécaniques (rayures, abrasion, adhérence de métaux fondus...)
 - Vieillessement (rayonnement UV, conditions climatiques), lisibilité date de péremption souvent insuffisante
 - Usure
 - Mauvaise utilisation (choix erroné, usage erroné)
 - Stockage, entretien, nettoyage inadéquats



Les contraintes perçues du port de l'EPI

- Contraintes vis-à-vis de la qualité recherchée
 - Modification / atténuation des perceptions sensorielles :
 - Ouïe
 - Indices sonores sur le comportement des matériaux ou des machines
 - Toucher
 - Absence de sensibilité
 - » Forme
 - » Texture
 - » température



Les contraintes perçues

- Toucher
 - Moindre précision.
 - Gants souvent inadaptés à la taille de la main.
- Vue
 - Rétrécissement du champ visuel.
 - Buée.
 - Diminution des capacités de discriminer les couleurs.

« Je porte des lunettes de vue, avec des sur-lunettes je n’y vois plus rien. »
« On me demande de la qualité, j’ai besoin de contrôler à l’œil nu. »

- Equilibre
 - Diminution de la dextérité
 - Diminution de la finesse de réalisation de certains gestes.



Les contraintes perçues

- Contraintes temporelles
 - Perte de temps pour la réalisation d'opération
 - Mettre et enlever les EPI.
 - Diminution de la rapidité de réalisation d'opération, en lien avec la diminution de la dextérité.

« J'en ai juste pour deux minutes, je ne vais pas m'embêter avec ça. »
« Ce qu'on voit, c'est le temps que ça nous fait perdre... le danger, on n'y pense pas. »

- Diminution du confort
 - Inconfort, gêne, douleurs liée au port.
 - Entrave aux mouvements.
 - Poids.
 - Chaleur/sudation.
 - Masque : opposition effort physique/respiration/durée.

« C'est gênant pour le boulot, et puis ça glisse quand je baisse la tête. »
« Ça me serre, j'ai mal au crâne. »



Les contraintes perçues

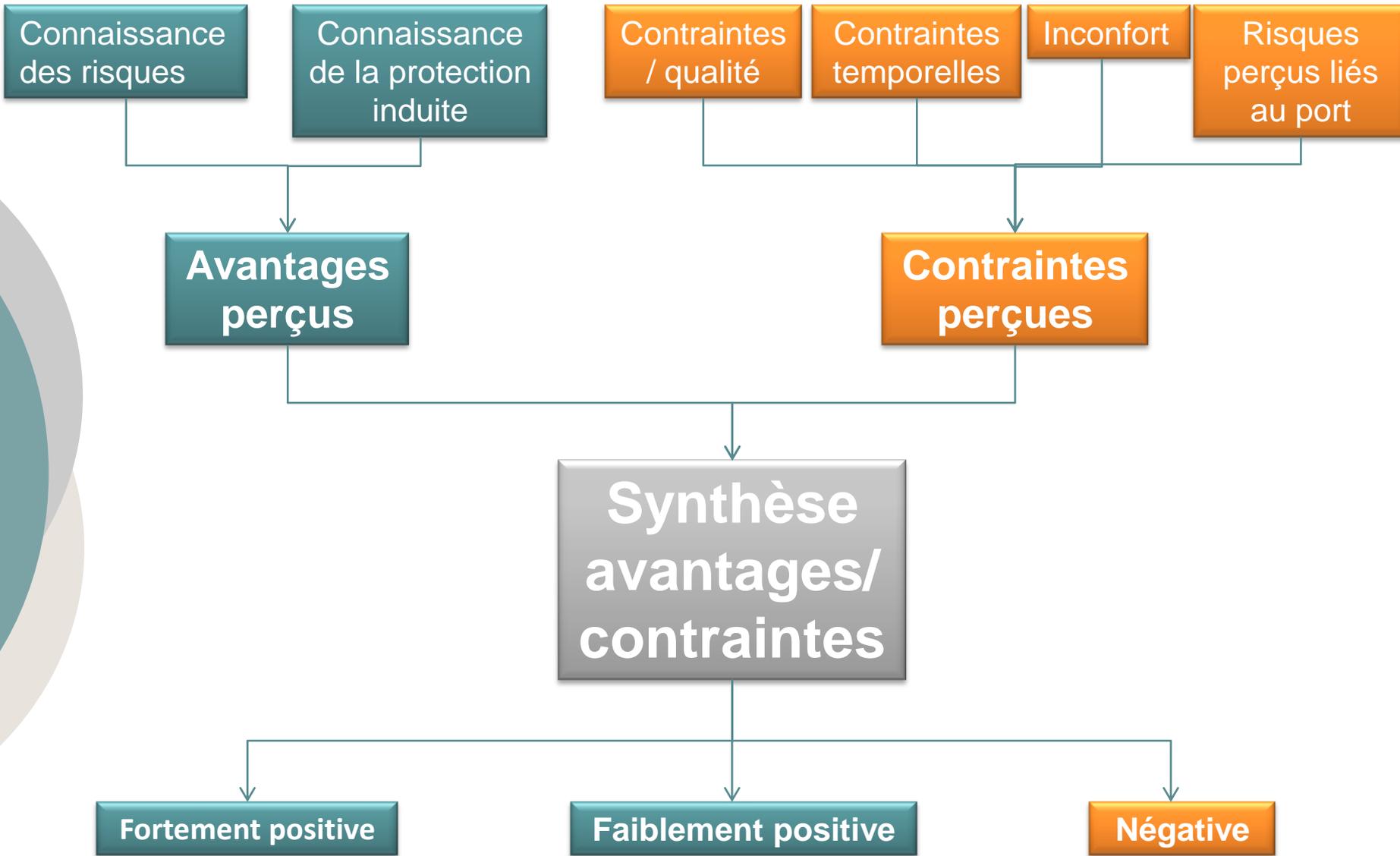
- Risques perçus
 - Risques liés à la modification des perceptions sensorielles
 - Ouïe
 - Arrivée d'un véhicule
 - Craquement de l'arbre qui va tomber
 - Avertissement d'un collègue
 - Vue
 - Rétrécissement du champ visuel
 - Buée

« J'ai une bonne vue, ça va me fatiguer les yeux. »

- Equilibre
- Modification du schéma corporel

Les contraintes perçues

- Risques liés au port de l'EPI
 - Allergies
 - Irritations
 - Affections de la peau
 - Douleurs (aux pieds/chaussures)
 - Etre accroché, entraîné



CIG petite couronne



Aspects psychosociologiques

MOTIVATION / CONTRE-MOTIVATION



La psychosociologie

La psychosociologie est un courant qui rassemble, entre autres, des sociologues, des psychologues, des psychanalystes, des pédagogues...

Son objet concerne à la fois les pratiques d'interventions et l'étude² des modalités des interactions entre individus / groupes / contextes.

Le travail y est conçu comme un **dispositif**³ dans lequel apparaissent, évoluent et éventuellement disparaissent des **processus**⁴.



Motivation et Identité

Motivation et ***Identité*** sont deux notions clef qui peuvent nous permettre de penser le lien entre « avantages / contraintes perçues » proposées par l'ergonomie et le port effectif ou non de l'EPI.

Nous entendrons ici :

- par **identité** : La reconnaissance de ce que l'on est, par soi-même, par les autres et via le rapport à l'environnement.*
- par **motivation** ce qui se rapporte à l'envie ou à la volonté de porter l'EPI ou non.



L'identité est impactée par :

- Le rapport à l'autre (collègue / hiérarchique / employeur),

- *« C'est pour les débutants votre truc. »*
- *« Et pourquoi le chef n'en porte pas ? »*
- *« Vu mon salaire et mon évolution, je peux au moins travailler comme je veux. »*

- le changement,

- *« Je n'en ai jamais mis et je n'ai jamais eu de problème. »*
- *« Je suis dans le métier depuis 20 ans, je sais ce que j'ai à faire et comment le faire. »*

- l'image de soi...

« De quoi j'ai l'air, déguisé en martien ? »
« Avec tout cela (...) je donne aux gens l'impression de polluer. »



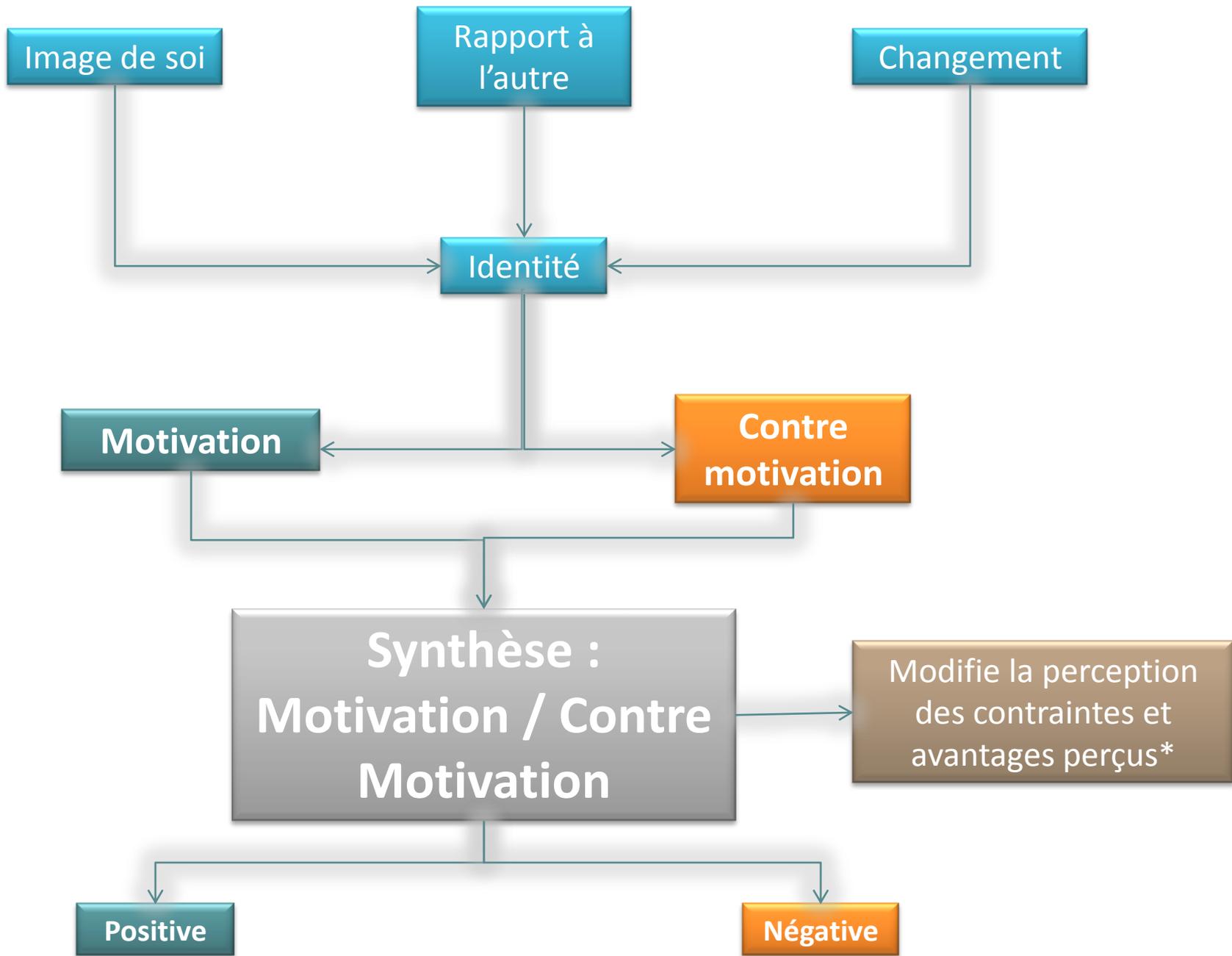
Motivation

Les « notions » de *rapport à l'autre*, *changement* et *d'image de soi* impliquées dans l'identité vont participer* à « construire » la motivation** de porter les EPI (ou de ne pas les porter).

Au bilan, la synthèse « motivation / contre motivation » s'exprimera sous la forme : « Je veux » ou « je ne veux pas porter mes EPI. »

Cette synthèse aura indéniablement un effet sur le comportement (L'EPI est porté ou non).

Ce que nous discuterons ensuite ce sont les questions des conditions du changement de comportement et de vos rôles et places dans l'élaboration de ces conditions.





En guise de conclusion

1. Les limites de l'approche autoritaire :

- **Sens et comportements, jugements ou analyses.**
 - L'approche **uniquement** autoritaire résulte d'un postulat lié à un jugement « *Les agents ne comprennent pas* » (*ils sont bêtes*) ou « *Ils ne veulent pas comprendre* » (*ils sont têtus*).
 - **Solution** : les contraindre.
 - Si l'on considère au contraire que les comportements ont un sens, il faut les analyser.
 - **Proposition** : un dispositif ayant pour objectif une meilleure compréhension du sens des comportements des agents par les agents. C'est une condition indispensable du changement de comportements.



En guise de conclusion

1. Les limites de l'approche autoritaire :

- *« Une politique de sanctions qui pénalise erreurs et violations sans réflexion sur l'intention de l'opérateur et les circonstances dans lesquelles il se trouvait est contre-productive du point de vue de la sécurité »*

Facteurs Humains et Organisationnels de la Sécurité Industrielle, FonCSI, 2009



En guise de conclusion

2. Pour une autre approche - agir sur les différents paramètres :

- Connaissance des risques et de la protection induite
 - Sensibilisation, information, formation
- Contraintes perçues
 - Exemples :
 - Chaussures (choix varié, qualité, dotation de deux paires...)
 - Gants : prévoir des tailles différentes
 - Associer les agents au choix des EPI permet de prendre en compte des éléments spécifiques à leur activité



En guise de conclusion

2. Pour une autre approche - agir sur les différents paramètres :

- Facteurs de motivation / contre-motivation
 - Analyser avec les agents les causes spécifiques du non-port.
 - Développer une culture de sécurité : *« Ce qui détermine une culture, ce ne sont pas des messages ou des règles : c'est l'expérience partagée de pratiques répétées et convergentes »* FHOS
 - Convergence des messages et des pratiques
 - Discussion, confrontation et intégration de différentes logiques
 - Liens descendants et ascendants d'information entre Direction et équipes de terrain

