

De : [Alain Piette \(FOD Werkgelegenheid - SPF Emploi\)](#)
A : [Alain Piette \(FOD Werkgelegenheid - SPF Emploi\)](#)
Objet : Besflash novembre et décembre - november en december 2021
Date : lundi 13 décembre 2021 12:06:00
Pièces jointes : [Alain Piette ARCOP 09nov2021.pdf](#)
[Interpellations architecturales et ergonomiques.pdf](#)

Bes flash Novembre et Décembre / November en December 2021

Tous les BES flash sur le site de la BES

Alle BES flash op onze website

<http://besweb.be/fr/besflash>

News

- **Journée nationale BES 2022 : save the date : 17 mars 2022, thème autour des TMS**
 - La décision sera prise en janvier sur la forme de notre journée nationale : en présentiel ou via un webinaire
- **National Studiedag BES 2022 : save the date 17 maart 2022, thema rond MSA**
 - In januari zal een besluit worden genomen over de vorm van onze nationale dag: face-to-face of via een webinar
- **BES Youtube channel**
 - Retrouvez toutes les vidéos de la BES sur sa nouvelle chaîne youtube : [Lien](#)
 - Vind alle video's van de BES, nieuw youtube kanaal: [Link](#)
- **IEA (International Ergonomics Association)**
 - Next IEA conference on August 25-29 2024, Republic of Korea: <http://iea2024.com/>
- **Cotisation BES 2021 / BES 2021 lidmaatschapsbijdrage : gratuit - gratis**
- **BES : Prochain conseil d'administration / Volgende raad van bestuur : 2021 13/12**

Activités / activiteiten

Les invitations vous seront aussi envoyées par email

Participation de la BES à la journée des 75 ans de l'ARCOP

- Date : 9 novembre 2011 au Bois du Gazier
- Beau succès avec plus de 300 inscrits
- **Alain Piette a parlé au nom du SPF et de la BES du futur de l'ergonomie d'une part et de la prévention des TMS d'autre part.**
 - **Voir la copie des diapos en annexe de cet email**
- Plus d'info : <https://www.arcop.be/agenda/>

Webinaire de la BES sur le choix d'un siège de bureau

- Date : 22/11/2021 de 11h à 12h30
- **51 inscrits**

Webinaire TFE jeunes ergonomes

- **26 janvier 2021 de 10h à 12h**
 - **Un email avec l'invitation vous sera envoyé cette semaine**
-

Conférences / Conferenties

- **Nouvelles conférences**
 - **Webinaire INRS : Le travail après la pandémie de Covid-19 : Quelles évolutions des organisations ? Quels enjeux de santé et sécurité ?**
 - mar. 14 déc. 2021 10:30 - 12:30 CET
 - [Plus d'info](#)
 - **SPF Emploi, streaming**
 - [Webinaire AR visites d'entreprise et avis stratégique](#)
 - [Webinaire AR équipements de protection individuelle](#)
 - [Revivez l'événement transnational de bonnes pratiques "Prévention des Troubles musculosquelettiques"](#)
 - **FOD WASO: streaming**
 - [Webinar KB bedrijfsbezoeken en beleidsadvies](#)
 - [Webinar KB persoonlijke beschermingsmiddelen](#)
 - [Herbeleef het transnationaal goede praktijken event "Preventie van musculoskeletale aandoeningen"](#)
- **Conférences déjà annoncées**
 - **REPORT du Congrès interprovincial francophone** des comités provinciaux pour la promotion du travail dont le sujet est Comment réussir une analyse des risques intégrée dans votre entreprise ? Réflexion et bonnes pratiques. **Cet événement aura lieu le 7 décembre 2021** à Casteau.
 - **4^o congrès francophone sur les TMS** organisé par la Société Tunisienne d'Ergonomie et le Groupe de Recherche Francophone TMS. **NOUVEAU REPORT**
 - **Titre : TMS et évolutions du travail, Lieu : Hammamet, Tunisie, Date : 29 au 31 mars 2022 NOUVEAU Report du 8 au 10 novembre 2022**
 - Site web : <http://www.congresfrancophone-tms-tunisie2020.com>
 - **Un email sera envoyé en décembre 2021 à toutes les personnes qui étaient inscrites pour les prévenir de ce nouveau report**
 - **Un court sondage par email sera aussi envoyé en janvier 2022 à toutes ces personnes (participants et orateurs) pour connaître leur intention par rapport à leur participation en novembre 2022.**
 - **36^{ième} Congrès National de Médecine & Santé au Travail, Palais des Congrès de Strasbourg, du 14 au 17 juin 2022.**
 - Plus d'info : [CNMST 2022 - Congrès National de Médecine et Santé au Travail \(medecine-sante-travail.com\)](http://medecine-sante-travail.com)
 - **Prochain congrès de la SELF aura lieu du 6 au 8 juillet 2022 à Genève**
 - Plus d'info : <https://ergonomie-self.org/congres-self/congres-2022/presentation-du-congres/>

Publications / Publicaties

- **EU-OSHA Campaign MSD**
 - [Recognising diversity among workers: Migrants and MSDs](#)
 - [Why are women more exposed to MSDs? What can we do to protect them?](#)
 - [Neck, shoulders, arms and legs: Our top tips for stretching while sitting](#)
 - [SLIC prepares for new campaign on preventing work-related MSDs](#)
 - **PSR and MSD**
 - [Analyse documentaire sur le lien entre facteurs psychosociaux et TMS](#)

- [Literatuuronderzoek over het verband tussen psychosociale factoren en aandoening aan het bewegingsapparaat](#)
 - Platform work
 - [Analyse de littérature de l'EU-OSHA sur le travail sur plateforme](#)
 - [Literatuuronderzoek van EU-OSHA over platformwerkers](#)
 - **France : Une nouvelle norme NF X35-102 ? Interpellations architecturales et ergonomiques, 4 décembre 2021,**
 - Bruno Michel, ingénieur École Centrale et architecte DPLG, m&v/a architectes, Paris
 - Gérard Bouché, architecte d'intérieur CFAI, ergonomiste programmiste SFA, Paris
 - Pascale Josse, ergonomiste, Paris
 - **Voir le pdf en annexe**
 - **IRSST (Québec), 2021, État des récentes avancées en matière de développement de sièges à suspension**
 - Auteurs : Subhash Rakheja, Université Concordia ; Pierre Marcotte, IRSST ; Karim Hamouda, Krishna Dewangan, Darshan Dorugade, Université Concordia
 - [R-1127 : plus d'info](#)
 - **Rappel : situation du CP ergonomiste interne, réponse du SPF Emploi à une question d'un CP ergonomiste interne**
 - **MEMORANDUM de la BES : la BES plaide pour un alignement des critères du conseiller en prévention ergonomiste des services externes et internes et pour que les consultants aient un profil de conseiller en prévention ergonomiste.**
 - En réponse à votre courrier repris sous rubrique où vous posez des questions sur le statut des ergonomistes au sein des entreprises, j'ai l'honneur de vous communiquer la réponse suivante.
 - Ainsi que vous le mentionnez dans votre courrier, les ergonomistes ne sont pas considérés comme des conseillers en prévention du service interne mais comme des experts (article II.1-1 du code du bien-être au travail). La loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention ne s'applique dès lors pas aux ergonomistes en entreprise. En effet, rien dans cette loi n'indique qu'elle s'applique aux ergonomistes en dérogation aux principes et définitions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et au code du bien-être au travail.
 - Il est vrai que le code précité ne comprend pas beaucoup d'éléments sur le statut de ces experts ergonomistes. L'article II.1-13 dispose qu'ils doivent disposer du temps et des moyens nécessaires. Leur place dans l'organigramme de l'entreprise/institution n'est pas davantage précisée par le code. Cependant, étant donné que l'employeur fait appel à ces experts, il est logique qu'ils répondent directement à leur employeur qui est le responsable final du bien-être dans l'entreprise/l'institution, et donc également de l'ergonomie.
 - Étant donné l'importance croissante des TMS dans notre société, et en particulier dans la sphère professionnelle, le statut des ergonomistes ne peut que s'améliorer au fur et à mesure du temps (espérons à moyen terme).
 - **Herinnering: situatie van de interne ergonom PA, antwoord van de FOD**
Werkgelegenheid op een vraag van een interne ergonom PA
 - **MEMORANDUM VAN BES: De BES pleit voor een gelijktrekking van de criteria voor preventieadviseurs ergonomie voor externe én interne diensten, en zet in op consultants die zich als preventieadviseur ergonomie profileren.**
- Automatische vertaling:**

In antwoord op uw brief onder de rubriek waarin u vragen stelt over de status van ergonomen binnen bedrijven, heb ik de eer u het volgende antwoord te geven.

- Zoals u in uw brief vermeldt, worden ergonomen niet beschouwd als preventieadviseurs van de interne dienst, maar als deskundigen (artikel II.1-1 van de code voor welzijn op het werk). De wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van preventieadviseurs is dus niet van toepassing op ergonomen in bedrijven. Niets in deze wet wijst er immers op dat zij van toepassing is op ergonomen in afwijking van de beginselen en definities van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de code inzake het welzijn op het werk.
- Het is waar dat de bovengenoemde code niet veel informatie bevat over de status van deze ergonomische deskundigen. Artikel II.1-13 bepaalt dat zij over de nodige tijd en middelen moeten beschikken. Hun plaats in het organisatieschema van de onderneming/instelling wordt in de code niet nader gespecificeerd. Maar aangezien de werkgever een beroep doet op deze deskundigen, is het logisch dat zij rechtstreeks verantwoording afleggen aan hun werkgever, die uiteindelijk verantwoordelijk is voor het welzijn in het bedrijf/de instelling, en dus ook voor de ergonomie.
- Gezien het toenemende belang van spier- en skeletaandoeningen in onze samenleving, en met name op het werk, kan de status van ergonomen mettertijd (hopelijk op middellange termijn) alleen maar verbeteren.

Internet

- **4 vidéos du SPF Emploi : La loi sur le bien-être au travail fête ses 25 ans !**
 - [Lien vers les vidéos](#)
- **4 videos van FOD WASO : De wet welzijn op het werk viert haar 25 jaar!**
 - [Link naar de video's](#)
- **Événement transnational de bonnes pratiques "Prévention des Troubles musculosquelettiques"**
 - Organisateur: Les points focaux (BE, NL, LUX, FRA) de l'EU-OSHA
 - Date: Vendredi 29/10/2021 - 09:30 à 15:00
 - [Lien vers la copie des présentations](#)
- **SPF Emploi : Adaptation des dispositions du Code du bien-être au travail en ce qui concerne les équipements de protection individuelle**
 - [Plus d'info](#)
- **FOD WASO : Aanpassing van de bepalingen van de codex over het welzijn op het werk inzake persoonlijke beschermingsmiddelen**
 - [Meer info](#)
- **Eurofound: Article d'Eurofound sur les défis du télétravail**
 - [Plus d'info](#)
- **Eurofound : Artikel van Eurofound over de uitdagingen van telewerk**
 - [Meer info](#)
- **Revoir en streaming la conférence 2021 de l'IRSST** : Contexte de travail, pratiques sécuritaires, protection respiratoire, équipements de protection individuelle et solutions pratiques visant le retour au travail après la pandémie. Voyez ou revoyez les conférences du dernier colloque de l'IRSST.
 - [Plus d'info](#)

Divers / Varia

- Like and subscribe to our Facebook page
 - https://www.facebook.com/BES-Belgian-Ergonomics-Society-471417050012458/?ref=br_rs
- Executive Committee of IEA: <http://iea.cc/about/executive.html>
- Executive Committee of FEES <http://ergonomics-fees.eu/node/67>
- CREE board: <https://www.eurerg.eu/about-cree/cree-board/>
- Conseil d'administration de la SELF: <http://ergonomie-self.org/la-self/conseil-dadministration-5/>

Pour la BES

Alain Piette: secretary@besweb.be

Site web: <http://www.besweb.be>

1

Les défis futurs de la prévention des TMS, rôle de l'ergonomie

75 ans de l'ARCOP, 09 novembre 2021

Alain Piette

Ergonome européen

alain.piette@emploi.belgique.be

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Direction générale Humanisation du travail

Secrétaire de la Belgian Ergonomics Society



Définition de l'ergonomie

L'ergonomie étudie l'ensemble des interactions entre l'homme et sa situation de travail, dans le but de :

concevoir ou **d'adapter** cette situation aux caractéristiques **physiques, mentales, psychiques** et **sociales** de l'homme et de permettre le travail dans des conditions optimales de **confort, de santé, de sécurité et d'efficacité**.



Démarche d'intervention ergonomique

- **Analyse de la demande**
 - Reformulation de la demande
 - Le problème
 - Les acteurs
 - Les enjeux
 - Les perspectives de transformation
- **Prédiagnostic**
 - Collecte des données
 - Reformulation de la demande
- **Diagnostic**
 - Analyse de la situation de travail, de l'activité
- **Restitution du diagnostic et co-conception de solutions**
- **Mise en place des solutions et suivi**



Impact des TMS et des RPS

- Très important pour tous
 - Travailleurs (50 à 80% TMS, plus de 30% RPS)
 - Entreprises (RPS et TMS = 70 à 80% absentéisme, 1000€ par jour)
 - Société (plus de 470.000 en invalidité de travail)
 - Troubles mentaux: 36,1% (Dépression et burnout: 23,7%)
 - Maladies du système ostéo-articulaire, muscles, tissus conjonctif: 31,8%
 - Plus de 6,5 milliards €
- Santé et sécurité n'a pas de prix
 - Eviter accidents du travail et maladies professionnelles
- Coûts plus importants
 - Liés aux TMS et aux RPS
 - Origines multifactorielles, donc prévention plus difficile
 - Pathologies de plus en plus invalidantes, incapacité longue durée
 - Tous les secteurs, tous les métiers, tout le monde...



Télétravail: nouveau thème du site beswic.be

(30 à 40 pages, mars 2021)

- Définition et législation
- Télétravail et NWOW
- Recommandations pour le télétravailleur
- Recommandations pour l'employeur
- Management à distance
- **Troubles physiques (TMS, travail sur écran)**
- **Troubles mentaux (RPS)**
- **Conciliation vie privée et vie professionnelle**
- Impact de la crise COVID sur le télétravail

Avec de nombreuses recommandations

Modules:

- Réglementation
- Publications
- Outils
- Documentation externe
- Matériel de sensibilisation



Législation Bien-être au travail = premier outil

Le « Bien-être au travail » recouvre différents **domaines** :



Sécurité au travail



Santé du travailleur



Risques
psychosociaux du
travail

RPS



Ergonomie

TMS



Hygiène
du travail



Embellissement des
lieux de travail



Environnement

Menu

Code: 10 livres

- I. Principes généraux
- II. Structures organisationnelles et concertation sociale
- III. Lieux de travail
- IV. Équipements de travail
- V. Facteurs d'environnement et agents physiques
- VI. Agents chimiques, cancérigènes et mutagènes
- VII. Agents biologiques
- VIII. Contraintes ergonomiques (biomécaniques, physiques....)**
 - Titre 1 : Sièges de travail et sièges de repos
 - Titre 2 : Écrans de visualisation
 - Titre 3 : Manutention manuelle de charges
- IX. Protection collective et équipement individuel
- X. Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs



Outils législatifs Nouvelle directive TMS 2009... **NON**

- **Initiative de la CE (simplification législation)**
 - Réunir les deux directives « manutention » et « écran »
 - Elargir le champ d'application des 2 directives
 - 2 groupes de travail « tri-partite » et « experts »
- **Historique**
 - Evaluation législation TMS existante (2008)
 - Premier draft et avis du Comité consultatif sur la sécurité et la santé au travail CCSS (fin 2009)
 - Seconde évaluation entre 2010 et 2012
 - Impacts – coûts – bénéfices
 - Décembre 2012: abandon du projet directive TMS par la CE
 - 2013: Recommandation du conseil à la place d'une directive
 - 2014 ...
 - 2019-2022: révision directive écran en cours



Outils législatifs Nouvelle directive TMS... **NON**

Débat riche entre experts européens et partenaires sociaux tri-partites

- Origine multifactorielle des TMS
- Coûts des TMS
- Remettre à l'agenda des entreprises les TMS: sensibiliser
- Travailler autrement pour les PME
- Mise à jour des directives manutention et écran
- Campagne et guide de sensibilisation avec la législation
- Lutter contre la confusion entre l'ergonomie et les TMS
- Coût et efficacité de la surveillance de la santé (écran, manutention)
- Simplification législation mais sans diminuer le niveau de protection
- Inspection du travail: comment vérifier sur le terrain la mise en œuvre et le respect de la législation, sans par exemple définir de valeurs limites?
- ...



Outils législatifs Nouvelle directive TMS... **NON**

- La plus grande difficulté mais aussi le principal enseignement de cette initiative
 - combinaison de tous ces éléments en ont fait un projet ambitieux avec un **objectif irréalisable**
 - **en résumé: Comment, par souci de simplification, réunir 2 directives concernant des activités aussi différentes que la manutention de charges lourdes et le travail avec écran**
 - tout en répertorient et élargissant les facteurs de risques à prendre en compte pour ces deux activités
 - mais aussi pour les activités à risque de TMS non encore couvertes,
 - et tout cela en modernisant les anciens textes ?
 - contexte: crise et manque de sensibilisation des entreprises



L'analyse des risques: **législation**

Analyse des risques:

L'identification des dangers pour le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, la définition et la détermination des risques pour ce bien-être et l'évaluation de ces risques.

L'objectif de cette analyse des risques et de toutes les activités qui y sont liées est de fixer des mesures de prévention

ANALYSE DES RISQUES



SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

.be

Evaluation des risques: La phase de l'analyse des risques dans laquelle les risques sont évalués en vue du choix des mesures de prévention

SPF Emploi, 2021



SPF EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

ANALYSE DES RISQUES



 SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

.be



SPF EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Pour plus d'informations sur le SPF Emploi, ses compétences, son organisation, ses thématiques (réglementation du travail, contrats de travail, rémunération, conventions collectives de travail, concertation sociale, bien-être au travail, congés, détachement, restructurations...), consultez www.emploi.belgique.be

Pour contacter les services du SPF Emploi, consultez la page « contact » sur www.emploi.belgique.be

La présente édition a été entièrement mise à jour en janvier 2021 en collaboration avec Valérie Flohimont (Université de Namur)

Rédaction: La rédaction originale de cette brochure date de novembre 2008

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2021/1205/03

Cette publication est accessible et téléchargeable librement sur le site du SPF Emploi, Travail et concertation sociale: www.emploi.belgique.be

Deze publicatie is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

M/F/X

Dans un souci de lisibilité, les termes utilisés pour désigner des personnes sont toujours exprimés au masculin. L'utilisation de cette forme doit être comprise comme visant tous les genres.

BESWIC

Retrouvez tous les thèmes et les actualités du bien-être au travail sur le site du Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail: www.beswic.be

REJOIGNEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



@SPFemploi



www.facebook.com/SPFemploi



[linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale](https://www.linkedin.com/company/spf-emploi-travail-et-concertation-sociale)



spfemploi

AVERTISSEMENT

Cette publication fait référence à des réglementations parfois fort complexes. Aucun droit ne peut être exigé sur base de ce document: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

© SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

La reproduction de textes de ce document est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs du document.



Service public fédéral
Emploi, Travail et
Concertation sociale

.be

TABLE DES MATIÈRES

Glossaire	
1	Introduction au système dynamique de gestion des risques.....
2	Rôle et responsabilité des parties concernées par le système dynamique de gestion des risques
3	Prévention
4	Evaluation du système dynamique de gestion des risques
5	Stratégie d'analyse des risques.....
6	Méthodes OiRA d'analyse globale des risques pour les petites entreprises (TPE et PME)
7	Méthodes de classification, de hiérarchisation
8	Méthodes d'analyse des risques liés principalement à la sécurité
9	Méthodes d'analyse spécifiques aux risques chimiques.....
10	Méthodes d'analyse des risques psychosociaux (RPS)
11	Méthodes d'analyse des risques liées aux contraintes physiques, les troubles musculosquelettiques (TMS)
12	Conclusion générale



En résumé, premier outil = législation MAIS

- **Pas (assez) connue**
 - Missions de chacun peu connues
 - Structures de prévention peu connues
- **Vue comme une corvée**
- **Assistance et non véritable participation**
- **Acteurs pas identifiés**
- **En réaction à des problèmes mais pas de manière préventive**
- ...



Des outils

nl fr

Autres informations et services officiels : www.belgium.be

.be



BeSWIC



Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail

THÈMES ▾ POLITIQUE DU BIEN-ÊTRE ▾

LETTRE D'INFO

BLOG

CALENDRIER

QUE RECHERCHEZ-VOUS ?



BeSWIC est consacré à la prévention des risques professionnels, à la sécurité et à la protection de la santé au travail.

[Lire plus](#)

Sous la loupe

- Agents physiques
- Retour au travail
- Produits dangereux
- Troubles musculosquelettiques (TMS)
- Accidents du travail
- Ergonomie
- Risques psychosociaux (RPS)
- Équipements de protection



SPF EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE

E-learning: Bien-être au travail (SPF Emploi)

The screenshot shows the user interface of the 'Bien-être au travail' e-learning platform. At the top, the logo of the FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale) is visible, along with navigation links for 'Mijn opleidingen', 'Open opleidingen', and 'Communities'. A notification bell and a chat icon are also present.

The left sidebar contains several sections:

- AVANCEMENT**: Shows a progress bar at 0% and a message: 'Laat uw muisaanwijzer over een blok zweven voor in'.
- ACTIVITEITEN**: Lists 'SCORM-pakketten'.
- MIJN PROFIEL**: Includes options for 'Bekijken', 'Aanpassen', 'Wachtwoord', 'Mijn documenten', 'Log uit', and 'Hulp nodig'.
- MIJN OPLEIDINGEN**: Lists 'Welzijn op het Werk (FOD WASO)'.

The main content area features a breadcrumb trail: 'Startpagina — Cursussen — Bien-être'. The title 'Bien-être au travail (SPF Emploi)' is prominently displayed. Below the title, a 'Bienvenue' message reads: 'Parcourez les cinq modules sur le bien-être au travail (santé et sécurité des travailleurs) pour les employeurs et la ligne hiérarchique du secteur privé. Bonne découverte!'.

Five course modules are presented as cards, each with a 'New Activity' banner:

- Introduction à la réglementation**: Includes sub-topics like 'Métier et travail', 'Santé des travailleurs', 'Risques psychosociaux', 'Emploi', 'Travail en France', and 'Développement des compétences'. It features icons of a person, a gear, and a document.
- Santé au travail**: Features an icon of two people talking.
- Sécurité au travail**: Features an icon of a person with a warning sign.
- Troubles musculo-squelettiques**: Features an icon of a person sitting at a desk.
- Risques psychosociaux**: Features an icon of a network diagram.



Le bien-être au travail : simple, pratique !

HOME | PME | Le bien-être au travail : simple, pratique !



Le bien-être au travail est une préoccupation importante pour toutes les entreprises. La mise en œuvre d'une bonne politique de bien-être fait partie intégrante d'un bon esprit d'entreprise. Pour les petites entreprises et les nouveaux entrepreneurs, il n'est pas toujours facile de savoir ce que tout cela signifie et comment s'y prendre. Pourtant, elle est essentielle au bon fonctionnement d'une entreprise.

Les avantages sont énormes: une meilleure protection contre les accidents et les maladies professionnelles, moins d'absences, une meilleure productivité, des primes d'assurance moins élevées, un meilleur dialogue avec le conseiller en prévention externe, une plus grande collégialité, une meilleure réputation en tant qu'employeur...

Afin d'aider chacun dans son bien-être au travail, le guide **“Le bien-être au travail: simple et pratique !”** est disponible. Comme son nom l'indique, ce guide est accessible et convient à tous, qu'ils travaillent depuis longtemps dans le domaine du bien-être ou qu'ils viennent de créer leur entreprise. Aucune connaissance préalable n'est requise et ce guide contient toutes les informations dont on a besoin: les principes de base de cette législation obligatoire sur le bien-être au travail, clairement expliqués, et le support concret pour la mise en œuvre de cette politique, sous la forme de 17 fiches pratiques!

- Consultez la version web dynamique « simple, pratique » : [Le bien-être au travail: simple, pratique ! \(PDF, 1 MB\)](#)
- Consultez la version imprimable « simple », sans les fiches pratiques : [Le bien-être au travail: simple, pratique ! \(PDF, 236 KB\)](#)
- Consultez toutes les fiches pratiques :
 - [Fiche 1 Répartition des entreprises \(PDF, 30 KB\)](#)
 - [Fiche 2 Document d'identification du SIPPT \(PDF, 34 KB\)](#)
 - [Fiche 3 Règlement de travail \(PDF, 61 KB\)](#)
 - [Fiche 4 Accueil des nouveaux travailleurs \(PDF, 87 KB\)](#)
 - [Fiche 5 Surveillance de la santé \(PDF, 45 KB\)](#)

Stratégie de gestion des risques professionnels

Utiliser SOBANE, c'est commencer à faire de l'ergonomie



Avec le soutien



www.sobane.be



SPF EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE



Online interactive Risk Assessment

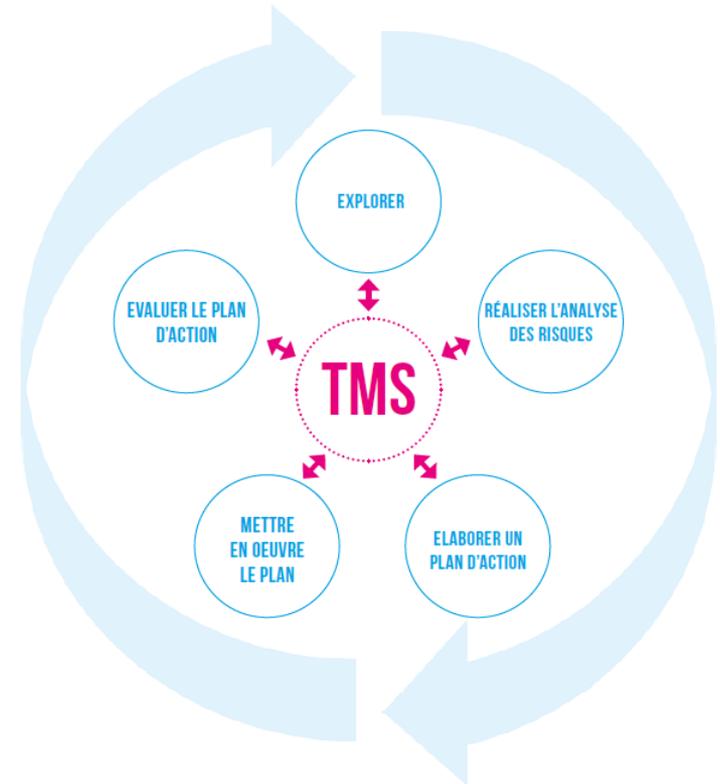
<http://www.oiraproject.eu>



GUIDE POUR LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES AU TRAVAIL



6. LES DIFFÉRENTES ÉTAPES À SUIVRE POUR LA PRÉVENTION DES TMS



Films d'animation TMS

Les troubles musculosquelettiques (TMS) sont la principale cause d'absence au travail en Belgique. Mais de quoi s'agit-il ? Et que pouvez-vous y faire ? Découvrez un plan en 5 étapes pour une prévention durable et efficace des TMS et comment l'appliquer dans la pratique en visionnant les 3 films d'animation développés par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une stratégie durable pour la prévention des TMS doit comprendre plusieurs étapes. Il est important d'impliquer tous les acteurs de l'entreprise dans toutes les étapes, à commencer par la ligne hiérarchique et les travailleurs. Grâce à leur connaissance du terrain, ils sont en mesure de prendre les initiatives nécessaires au cours des 5 étapes :

1. Dépister
2. Effectuer une analyse des risques
3. Élaborer un plan d'action
4. Développer ce plan
5. Évaluer le plan d'action

En fonction de la complexité des difficultés rencontrées, des experts externes sont disponibles pour apporter leur soutien. Il est important de communiquer les résultats de toutes les étapes sur le lieu de travail.

Les films sont disponibles sur la chaîne Youtube du SPF Emploi: [Films d'animation TMS](#).



Brochures pour la prévention des troubles musculosquelettiques

Il existe des brochures disponibles gratuitement pour différents métiers (par ex. personnel de nettoyage, personnel de caisse, personnel soignant, personnel administratif...) et pour différents secteurs d'activités (par ex. construction, horeca...). Celles-ci contiennent des conseils et de très nombreux exemples de bonnes pratiques illustrés par des photos de situations réelles.

Il existe des brochures aussi bien pour les travailleurs que pour les conseillers en prévention.



Vidéo sensibilisation TMS



Rechercher



Depuis 30 ans, Pierre déplace tous les jours des charges importantes.

Prévention des troubles musculo-squelettiques

139 vues



PARTAGER



ENREGISTRER



SPF Emploi FOD Werkgelegenheid

Ajoutée le 22 févr. 2019

S'ABONNER 109

Les troubles musculosquelettiques constituent l'essentiel des problèmes de santé liés au travail. Ce film explique l'origine de ces nombreuses affections et montre des bonnes pratiques de prévention qui permettent de limiter ces risques au travail.

PLUS





Troubles musculosquelettiques

Prévention des troubles musculosquelettiques dans le secteur de l'HORECA



Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale .be



Troubles musculo-squelettiques

Prévention des maux de dos dans le secteur de la construction



Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale .be



Troubles musculosquelettiques

Prévention des troubles musculosquelettiques dans le secteur de la distribution



Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale .be



Troubles musculosquelettiques

Prévention des troubles musculosquelettiques dans le secteur du transport et de la logistique



Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale .be

Brochures A4: par secteur, spécialistes, formateurs..., 80-100 pages



Troubles musculo-squelettiques

Prévention des maux de dos dans le secteur de la petite enfance



Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale .be



Troubles musculo-squelettiques

Prévention des maux de dos dans le secteur de l'aide à domicile



Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale .be



Troubles musculo-squelettiques

Prévention des maux de dos dans le secteur hospitalier



Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale .be



Troubles musculo-squelettiques

Prévention des maux de dos dans le secteur de l'agriculture et de l'horticulture



Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale .be

Outils pour la sensibilisation



1. les vendeurs comptoirs
2. l'agent de tri
3. l'éboueur/chargeur
4. l'éleveur
5. le boucher
6. le boulanger
7. le cafetier (barman)
8. le chauffeur routier
9. le chauffeur-livreur
10. le coiffeur
11. le cordonnier
12. le cultivateur
13. le déménageur
14. le manutentionnaire aéroportuaire
15. le personnel administratif
16. le personnel de caisse
17. le personnel de cuisine
18. le personnel de l'aide à domicile
19. le personnel de logistique hospitalière
20. le personnel des centres d'appels
21. le personnel du nettoyage
22. le personnel soignant dans les hôpitaux
23. le préparateur de commande
24. le serveur
25. le technicien dans le secteur des espaces verts
26. les conducteurs d'engins de chantier
27. les couvreurs
28. les cueilleurs
29. les femmes de chambre
30. les ferrailleurs et les coffreurs
31. les maçons et les manœuvres
32. les monteurs en sanitaire et climatisation
33. les plafonneurs
34. les puéricultrices: petite enfance
35. les réassortisseurs
36. les réceptionnistes de marchandises

Brochure A5:

- Par métier
- Travailleurs
- Nombreuses illustrations

TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES



Juin 2007



SERIE STRATEGIE SOBANE
GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Direction générale Humanisation du travail

Cette publication a été réalisée avec le soutien de l'Union européenne - Fonds social européen

Outils pour l'analyse des risques...la prévention



Méthodes TMS

classement selon les 4 niveaux de la stratégie

Dépistage

- # 1: BORG
- # 2: Eastman Kodak
- # 3: FIOH
- (#8): HSE (partie 1)
- # 4: Lifshitz
- # 5: Kilbom
- # 6: OSHA Australie
- # 7: Kemmlert

Observation

- # 8: HSE
- # 9: OBA 1
- # 10: QEC
- # 11: Keyserling
- # 12: Silverstein OSHA
- # 13: RULA
- # 14: Strain index
- # 15: **FIFARIM**
- # 16: Snook
- # 17: **NIOSH equation**
- # 18: Grille BES

KIM

Analyse

- # 19: NIOSH WMSD
- # 20: OCRA
- # 21: PEO
- # 22: TRAC
- # 23: HARBO
- # 24: HAMA
- # 25: ARBAN
- # 26: Rodgers
- # 27: ERGO
- # 28: OBA 2
- # 29: OWAS
- # 30: Chaffin
- # 31: VIRA
- # 32: OREGÉ
- # 33: Keyserling vidéo

Expertise

- # 34: Armstrong
- # 35: OBA 3
- # 36: Wells
- # 37: Radwin



KIM: Key Indicator Method

1. pour le levage, le soutien et le port manuels de charges (KIM-LHC)
2. pour la traction et la poussée manuelle de charges (KIM-PP)
3. pour les processus de travail manuels (KIM-MHO)
4. pour l'exercice des forces globales du corps (KIM-BF)
5. pour les postures contraignantes du corps (KIM-ABP)
6. pour la motricité du corps (KIM-BM)

KIM: Key Indicator Method

1. pour le levage, le soutien et le port manuels de charges (KIM-LHC)



Photo: U. Völkner/fox-fotos.de



Photo: endopack/i.Stock.com



Photo: U. Völkner/fox-fotos.de

Conclusions sur la prévention des TMS

- **Prévention des TMS pas évidente**
 - origine multifactorielle de ceux-ci y compris les RPS
 - développement progressif des pathologies
 - impact prévention à plus long terme...
- **Ne pas considérer séparément la santé physique et la santé mentale du travailleur**
 - Prévenir les RPS permet donc aussi de prévenir les TMS et vice-versa.
- **Le défi est grand** mais les connaissances et les outils sont là pour agir de manière de plus en plus efficace au niveau des conditions de travail.



Conclusions sur la prévention des TMS

- **Ergonomie <> TMS**
 - TMS: pour les risques de TMS
 - Ergonomie pour la démarche de prévention dans tous les risques et pour conception et adaptation des situations / lieux de travail
- **Revoir législation « TMS », livre VIII**
 - Ne plus attendre l'Europe
 - Commencer par les facteurs biomécaniques
 - En complément des autres textes déjà existants RPS, des vibrations...
 - Prévention multifactorielle
 - Définir les missions du CP ergonomiste
 - Plus de CP ergonomistes ? (60 à 70 dans les SEPP, 100 à 150 en Belgique)
- **Revoir le nom des CP niveau 2: CP multidisciplinaire?**
 - Pour les impliquer aussi dans la prévention des TMS et des RPS
 - Discussions autour d'une réforme de la formation des CP



Conclusions sur la prévention des TMS

- **Nombreux outils, gratuits, sont disponibles (beswic.be)**
 - Aider les CP internes à commencer à conseiller l'entreprise: check-liste pour guider le CP (réfléchir à la demande) + outil indicateur d'alerte TMS
- **Pas de one shot mais stratégie**
- **Evolution du monde du travail:** télétravail, économie de plateforme, entreprises de service et de soins aux personnes...
 - Par exemple: télétravail: plus d'autonomie aussi dans la prévention de ses risques (adapter son poste, utiliser le matériel, bouger et pas assis 8h par jour, organiser son travail devenu hybride...
- **Démarche globale, planifiée, multidisciplinaire, participative et intégrée dans la politique de l'entreprise est indispensable à la mise en place d'une prévention durable (= démarche ergonomique)**
 - Combiner actions collectives (prévention, adaptation...) et actions individuelles (formation...)
- **Coup de pouce qui manque:** législation = effet analogue à celui des RPS 2014: plus d'analyse des RPS, plus de CP psy (de 120 à 240 dans SEPP)



MEMORANDUM DE LA BELGIAN ERGONOMICS SOCIETY

Septembre 2019



- **Enjeu n°1 : la définition de l'ergonomie**
 - Démarche multidisciplinaire et participative (activité de travail) , approche globale
 - Davantage d'intégration de l'ergonomie dans les projets de transformation et de conception
- **Enjeu n°2 : la reconnaissance et la protection du titre d'ergonome**
 - Aligement des critères du CP ergonome des SEPP et des SIPP et pour que les consultants aient un profil de conseiller en prévention ergonome.
 - Formation
- **Enjeu n°3 : la définition des tâches de l'ergonome**
 - Modification de la dénomination de son Livre VIII
 - Lien entre analyse des risques globale et analyses des risques spécifiques
 - Associer ergonomes lors conception nouveaux lieux/postes de travail. Aussi pour les nouvelles formes d'organisation du travail (NWoW)



Une nouvelle norme NF X35-102 ?

Interpellations architecturales et ergonomiques

4 décembre 2021

Bruno Michel, ingénieur École Centrale et architecte DPLG, m&v/a architectes, Paris

Gérard Bouché, architecte d'intérieur CFAI, ergonomiste programmiste SFA, Paris

Pascale Josse, ergonomiste, Paris

Une nouvelle norme AFNOR relative à l'aménagement des espaces de travail tertiaires est en préparation.

Jusqu'à présent, la norme NF X35-102 — complétée par le document de l'INRS ED950 récemment mis à jour — était le document faisant référence en matière d'aménagement.

Or de nouveaux modes d'organisation et d'utilisation des espaces tertiaires sont apparus, révélant l'incomplétude de cette norme.

En conséquence, envisager une actualisation de cette norme a tout son sens.

Depuis une vingtaine d'années, malgré la norme NF X35-102, les « space planners » ont défini, voire imposé, jusqu'à les faire passer pour des standards, des critères dimensionnels minimalistes et toujours inférieurs à toutes les préconisations. Les implantations de postes tertiaires se sont en outre avérées stéréotypées et banalisées¹, malgré les discours affichés haut et fort de *proposer des espaces adaptés à la réalité du travail et co-construits avec les utilisateurs*.

Cette situation a été rendue possible par un désengagement de la puissance publique² qui a laissé les entreprises et institutions, et par délégation les space planners et les fabricants de mobilier de bureau, réaliser des espaces de travail aux dimensions sans fondement réel, sous-dimensionnés, et ce dans une logique d'optimisation financière.

Nous, architectes et praticiens de l'aménagement des espaces tertiaires, espérons que la nouvelle norme sera en rupture avec ces pratiques minimalistes, qu'elle refusera d'entériner des principes d'aménagement des espaces justifiés par un seul objectif de « compactage » des postes de travail. **Nous espérons que cette norme préconisera également aux acteurs des outils pour promouvoir une intervention ergonomique qui ne soit pas un simple accompagnement visant à limiter les « dégâts ».**

¹ On peut citer X. Baron (2011) : « Les programmes récents de bureaux en open space et bench imposent une désespérante répétition de plateaux uniformes, évoquant une version ergonomique à peine humanisée de la stabulation d'élevage d'où émergent seulement des câbles et des prises, au mieux égayés de cloisons amovibles, parfois translucides et colorées de vert pomme et framboise ».

² Comme le rappelle X. Haubry (2009), inspecteur du travail, respecter les préconisations de la norme NF X35-102 prouve la bonne foi des entreprises en matière de prévention. A contrario, en définissant des surfaces de postes largement inférieures à celles préconisées, l'entreprise ne respecte pas les principes généraux de prévention. Dans les faits, les aménagements tertiaires sont souvent loin d'être en conformité avec les préconisations de la norme - norme pourtant citée en référence dans la circulaire de la Direction Générale du Travail - sans que ces aménagements aient entraîné une quelconque sanction des entreprises.

Un enjeu majeur pour les conditions de travail et la santé

Les effets néfastes de certaines organisations spatiales sur la santé des salariés sont maintenant bien documentés. On ne citera que quelques résultats : augmentation de l'absentéisme dans les open spaces (Pejtersen et al., 2011 ; Université de Lucerne, 2010 ; deux études à la demande de ministères), un travail réalisé dans des conditions sonores insatisfaisantes pour 80% des salariés du tertiaire, avec la perception d'une altération de la santé pour 94% des personnes interrogées (JNA, 2016). Une étude épidémiologique récente indique qu'une personne en emploi sur 5 présente une détresse orientant vers un trouble mental, les aménagements en flex-office étant un facteur aggravant (fondation Pierre-Deniker, 2018). Une étude du Conseil national du bruit et de l'ADEME (2016) travaille sur le coût social des nuisances sonores dans le tertiaire.

Les hypothèses avancées pour expliquer l'augmentation de l'absentéisme dans les open spaces portent sur la (sur)exposition aux nuisances sonores verbales, la disparition de l'intimité et l'exposition au risque infectieux.

Une nouvelle norme qui devra contrer des dérives d'aménagement

Alors que le travail se structure autour de coopérations vitales pour l'entreprise et intègre une dimension sociale fondamentale, la conception d'espaces tertiaires adéquats s'avère cruciale : les aménagements tertiaires doivent à la fois favoriser cette dimension sociale et ne pas produire d'effets nocifs sur les conditions de travail et la santé des salariés.

La norme en préparation devra être à la hauteur de ces enjeux.

A l'aune de notre expérience dans le domaine du tertiaire, nous pouvons lister quelques « dérives » dans les aménagements d'espaces que nous observons :

- Des surfaces par poste minimalistes ;
- Des regroupements de postes trop proches les uns des autres, la proximité devenant promiscuité ;
- Un nombre trop important de postes regroupés dans un même espace ouvert ;
- Des regroupements trop importants de postes en « bench » (ex : bench de 6 postes) ;
- Une fausse égalité de traitement spatial en open space, puisque la qualité d'une situation de travail dans un espace ouvert dépend de sa localisation ;
- Une banalisation et une « nudité » asséchantes des espaces de travail en bench ;
- Un manque caractérisé de situations de « repli » permettant de s'extraire des bureaux collectifs ou des open spaces ;
- Un décorum qui ne compense pas les fonctions espaces manquantes.

La norme devra selon nous clairement proscrire ces pratiques d'aménagement.

En effet, outre les effets négatifs sur la santé déjà mentionnés, la promiscuité spatiale dans des bureaux collectifs ou des open spaces impacte négativement les communications verbales au sein des équipes. Il est paradoxal de promouvoir les open spaces comme un lieu d'échanges, alors même que les conditions de travail obligent les salariés à porter un casque pour réussir à travailler, casque qui les isole de leur environnement !

Les espaces de travail devraient offrir des situations d'échanges nomades permettant un travail solitaire à l'abri des nuisances sonores et visuelles. Or, actuellement, **on constate d'une part des schémas d'aménagement convenus, quelle que soit la nature des activités de travail et, d'autre part, une sous-estimation qualitative et quantitative des positions complémentaires de travail (espaces de repli, de refuge, points d'échange, espaces de concentration, espaces silence...).**



La norme devra interroger la généralisation de ce principe unique d'aménagement et surtout les conditions organisationnelles et spatiales de son déploiement.

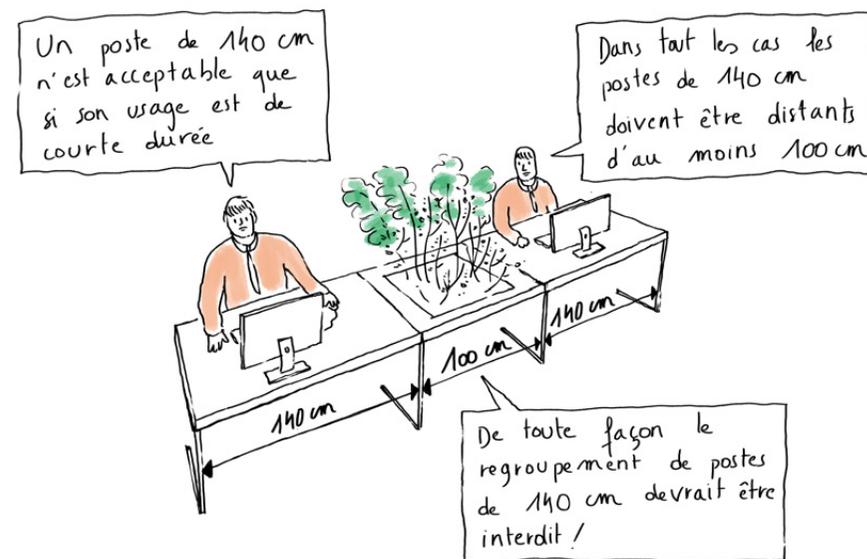
Une norme qui devra définir des références dimensionnelles impératives, justes et nécessaires³

Au regard de ces enjeux, tant en termes de travail et de production qu'en termes de conditions de travail et de santé des salariés, nous attendons de la norme qu'elle soit prescriptive et qu'elle préconise des interdits, en particulier :

- Préconiser une implantation de postes éloignés les uns des autres.
- Définir un nombre d'utilisateurs maximum par sous-ensembles architecturés : 6 postes maximum en espace ouvert (et seulement lorsque l'activité téléphonique est très faible).
- Prendre en compte les dimensions psychologiques et symboliques et donc considérer qu'il y a des dimensions de poste minimales à respecter, et ce quel que soit l'équipement du salarié.
- Prévoir une distance latérale entre personnes d'au moins **180cm**, afin de respecter l'indispensable intimité due à chacun(e) (et participer à « l'optimisation » acoustique).



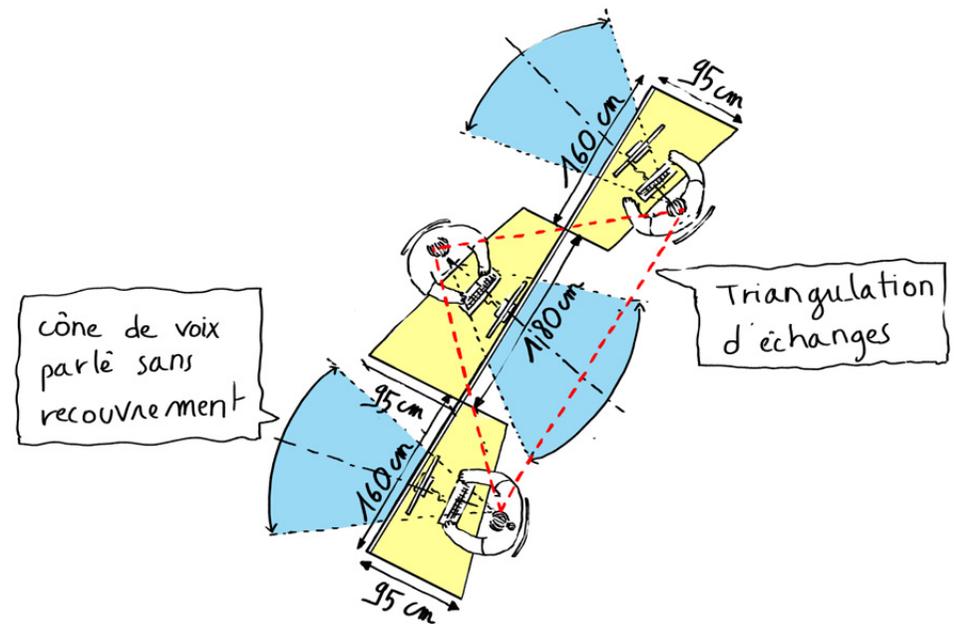
³ Par référence à la notion de « juste nécessaire » (ce qui participe directement aux finalités), définie par Gilbert Barbey, ingénieur, fondateur de la méthode APTÉ d'analyse de la valeur au début des années 60.



- Une distance minimale de **230cm** entre postes adossés. Réaliser des projets avec une distance de 180cm comme se l'autorisent les aménageurs témoigne d'un irrespect vis-à-vis de ceux qui travaillent.

La distance de 230cm entre postes adossés est particulièrement minimaliste : notamment lorsque deux personnes dos à dos téléphonent simultanément, la dynamique de l'appel peut conduire à reculer son siège, ce qui réduit la distance émetteur-récepteur, accroissant ainsi les nuisances verbales.





➤ Contrecarrer explicitement les pratiques de « compactage » des postes de travail, en proscrivant clairement les regroupements par bench de 6 postes ou plus⁴.

➤ Lorsque des postes sont regroupés, leur disposition doit limiter les vis-à-vis.

Répondre à ces différences exigences justifierait d'explorer des nouvelles typologies d'implantation et d'innover réellement en matière d'aménagement.

⁴ Pour éviter, comme on l'a déjà mentionné dans la note 1 de cet article, une « version ergonomique à peine humanisée de la stabulation d'élevage ».

La norme devra aussi mettre en garde contre des orientations faussement innovantes. Ainsi, le sous-dimensionnement en nombre et en surface d'espaces complémentaires (*espaces de repli, de refuge, points d'échange, espaces de concentration, espaces silence...*) induit des situations inadaptées à la réalisation du travail et expose les salariés à un environnement inadéquat⁵ et acoustiquement inconfortable. Les voiles décoratifs des aménagements actuels ont aussi démontré leur limite, notamment en période de pandémie Covid.

Dans cet esprit la norme devra qualifier⁶ la conception de tous les espaces complémentaires, notamment en précisant leurs exigences acoustiques. Le nombre de ces lieux et leurs qualités ne peuvent en aucun cas devenir des variables d'ajustement lorsque la surface globale s'avère insuffisante.

La norme devra définir impérativement des ratios de surface utile nette par position de travail principale⁷

Les structurations d'espace tertiaire favorisent une forme de « nomadisme » au travail, et donc une multiplicité de positions de travail différentes dans l'entreprise, et s'accompagnent d'un recours fréquent à diverses organisations dites flexibles, où le nombre de positions de travail principales peut être inférieur à l'effectif⁸.

Ces organisations qui semblent dé-corréler les postes et leur surface de l'effectif incitent les aménageurs à considérer comme impossible le calcul d'un ratio.

Nous réfutons cette assertion qui autoriserait n'importe quel type d'aménagement dans n'importe quelle surface.

Nous attendons donc de la future version de la norme NF X35-102 qu'elle indique des ratios de surface minimum que les décideurs et les aménageurs pourront utiliser lors de leurs études préalables.

Les positions de travail complémentaires ne sont pas des variables d'ajustement

Les critères à prendre en compte pour assurer une qualité d'aménagement non préjudiciable à la santé renvoient donc aux aspects suivants :

- **Le nombre de positions de travail principales** au regard de l'effectif, ainsi que leur segmentation, leur dimension et leur distanciation, comme précisé plus haut ;

⁵ On pourrait utilement se référer à la normalisation suisse qui impose un nombre d'espaces complémentaires minimum rapporté à l'effectif dans les constructions neuves.

⁶ Qualifier au sens architectural : définir de réelles qualités d'usage et les exigences de fonctionnement.

⁷ La position de travail principale est le poste (le bureau et son siège) où se mène l'essentiel de l'activité, que ce poste soit attribué ou non.

⁸ Voir plus haut le « flex-office », avec ses variantes de clean-desk, free-sitting, etc..., disposition qui peut concerner la totalité de l'effectif ou une partie seulement, salariés et/ou prestataires, ...

- **Le nombre d'espaces complémentaires**, *espaces de repli, de refuge, points d'échange, espaces de concentration, espaces silence, ...* pour assurer une réelle disponibilité et un usage efficient ;
- **Les dimensions et donc les surfaces** de ces espaces complémentaires ;
- **La qualité acoustique⁹** de chaque type d'espace complémentaire, puisqu'elle est inhérente à leur fonction première. Cette qualité suppose une attribution de surface cohérente, **aspect trop souvent ignoré dans les projets réalisés** ;
- **Le ratio de surface** en résultant.

Notre expérience et notre expertise démontrent qu'il existe des seuils de surface en-deçà desquels, quel que soit le mode d'organisation spatiale retenu, les conditions de travail sont dégradées.

Si la qualité acoustique n'est pas optimale, un aménagement doit être considéré comme défaillant puisque ce critère est de fait RÉDHIBITOIRE et dans ce cas toute intervention ergonomique ne peut être que « cosmétique ».

Avec des entreprises qui pratiquent le télétravail de manière importante et des aménagements de type flex où le nombre de positions principales est inférieur à l'effectif, le ratio de surface par personne (effectif) n'a pas grand sens. Seul un ratio par position principale pourrait être proposé.

Mode de calcul à intégrer à la norme

Le ratio de surface utile nette par position principale¹⁰ est nécessairement issu de la surface juste nécessaire à cette position, à partir de la surface de « l'espace incompressible¹¹ ». Celui-ci est défini en prenant en compte toutes les prescriptions énoncées ci-dessus.

À ce strict indispensable augmenté des accessoires (porte-manteaux, tableaux blancs,...) et des circulations secondaires nécessaires vient s'ajouter la part de surface des lieux et espaces complémentaires ou dédiés au travail collaboratif. **Bien entendu, ces propositions de ratio n'intègrent pas la surface des salles de réunion de plus de 4 personnes, dont la surface doit être définie par ailleurs.**

Plus le nombre de positions principales est réduit au regard d'un effectif, plus le nombre d'espaces complémentaires doit être conséquent. Par exemple :

- **Cas 1** - si **chacun dispose d'une position principale attitrée** et que le télétravail est peu pratiqué, l'espace sera très occupé et donc la nuisance sonore importante. Les positions de repli ou de refuge seront très demandées ;
- **Cas 2** - si **chacun a une position attitrée et que le télétravail est important**, les positions principales seront moins occupées. La nuisance sonore étant plus faible, le besoin de lieux de repli sera moindre, mais la demande d'espaces collaboratifs sera plus importante, puisque ce sont là les raisons essentielles pour lesquelles on reviendra au bureau ;

⁹ Ce sont les échanges oraux qui, dans le tertiaire, tendent à dégrader la performance cognitive de ceux et celles qui y sont exposés, voir les travaux d'Alain Wisner au CNAM.

¹⁰ Pour définir ce ratio, il s'agit de définir la surface utile occupée par les positions principales, leurs abords immédiats permettant les circulations secondaires et les distanciations, augmentée de la surface occupée par les espaces de repli et de refuge et les lieux affectés au travail collaboratif (jusqu'à 4 personnes), avec les circulations secondaires pour s'y rendre et les espaces d'évolution nécessaires.

¹¹ Espace incompressible : Surface minimale occupée par la position de travail telle que l'a définie Paul Achard dès le milieu des années 1980 : bureau, siège, rangement immédiat... et les demi-circulations qui l'entourent.

- **Cas 3** - dans le cas d'une organisation en flex-office sans positions attirées, le nombre de positions principales a justement été déterminé pour que celles-ci soient très utilisées. La présence est donc forte et en conséquence le besoin d'espaces de repli l'est également. Les personnes présentes ayant également choisi de venir dans l'entreprise pour le collaboratif, ces espaces dédiés doivent être disponibles et donc en nombre.

Dans chacun de ces cas, le nombre d'espaces complémentaires doit être déterminé pour en garantir une disponibilité permanente sous peine de dégrader les conditions de travail.

Dans le cas 1 ci-dessus, notre expérience et nos calculs nous permettent de définir une surface utile nette minimale selon les caractéristiques de l'activité de **9 à 10 m²**. Dans une situation correspondant au cas 3, ce ratio varie de **10,5 à 11,5 m²** minimum par position principale¹².

Nous pouvons donc affirmer que la norme devrait définir un ratio de surface utile nette par position principale, en précisant les variables qui permettent de l'établir, et en indiquant cette fourchette de 9 à 11,5 m² minimum selon : la part de postes en « flex-office », l'importance du télétravail et les spécificités de l'activité.

En conclusion, la longue période de pandémie de covid a obligé les entreprises à mettre en place, parfois dans l'urgence, des modalités de télétravail. Les salariés qui ont pu travailler à domicile dans de bonnes conditions portent de ce fait un regard sévère sur leurs espaces de travail en entreprise. Nombreux sont ceux qui déclarent vouloir réduire leur temps de présence au bureau, du fait des espaces contraints et dégradés par une exposition quasi permanente aux nuisances sonores maximisée par le sous-dimensionnement des postes. Certains salariés déclarent être prêts à démissionner.

La qualité des aménagements et leur capacité à permettre un travail efficace sans mettre en jeu sa santé pourraient s'avérer majeures en termes de recrutement et de fidélisation des salariés.

Il est temps de contrecarrer les dérives d'aménagement tertiaire, portées depuis de nombreuses années par les space planners, qui ont conduit à une densification déraisonnable des espaces et dégradé les conditions de travail. Nous espérons que la future norme sera à la hauteur des enjeux. Dans le cas contraire, cette norme risquerait d'être obsolète dès sa publication.

¹² Position de travail principale : voir note 7 page 7.

Bibliographie

Conseil National du Bruit et l'ADEME (2016) : « Coût social des nuisances sonores »

X. Baron : Repenser l'espace et le temps du travail intellectuel (disponible sur internet : <https://www.cairn.info/revue-l-expansion-management-review-2011-3-page-100.htm>).

X. Haubry : Aménagement des lieux de travail : un cadre réglementaire à faire respecter, in Santé au travail, N° 68, octobre 2009, p. 31.

J.H. Pejtersen & al. (2011) : Sickness absence associated with shared and open-plan offices – a national cross sectional questionnaire survey, Scand J Work environ Health, 37, 5, p. 376-382.

Association JNA : différentes études, voir site internet www.journee-audition.org.

Fondation Pierre-Deniker : Santé mentale des actifs de France – Un enjeu majeur de santé public en France (accessible sur internet).

Université de Lucerne Haute Ecole de Lucerne – Technique & architecture / Centre de compétence pour la typologie et la planification en architecture (2010) : Enquête suisse dans les bureaux (2010) Bern.