

QUELQUES EXEMPLES DE PROJETS POUVANT FAIRE L'OBJET D'UNE AIDE FACT

Un projet d'entreprise de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)

Un équipementier automobile de 220 salariés dont l'organisation du travail repose sur des équipes de production autonomes en 4 x 8, est confronté à des restrictions d'aptitudes liées à une augmentation des TMS.

Des projets d'investissements et de développement d'activité sont l'occasion de réfléchir au maintien dans l'emploi des salariés atteints de ces troubles et de prévenir l'apparition de nouveaux cas.

La démarche a consisté à se faire accompagner pour poser un diagnostic précis sur la situation et proposer une nouvelle organisation adéquate.

Un comité de pilotage a été constitué. Un groupe de travail composé de personnes occupant des fonctions clés dans l'entreprise a permis de rassembler une pluralité de points de vue et d'assurer une bonne diffusion de l'information dans l'entreprise.

Le projet a permis :

- ✚ De mieux prendre en compte les situations de travail lors de l'achat d'équipements,
- ✚ De former des personnes ressources,
- ✚ D'agencer autrement des situations de travail.

Le projet a permis d'agir tant sur l'organisation du travail, la dimension technique des situations de travail, que sur la préservation de la santé des salariés.

Faire face à une nouvelle organisation qui génère du stress

Un établissement d'accueil, pour adultes handicapés de 80 salariés, se rend compte lors d'un projet d'amélioration de son accueil que le stress des salariés est à un niveau préoccupant.

Pour analyser ce que les salariés expriment, la direction les associe à la démarche. Elle constate que les changements d'organisation ont modifié profondément leur activité quotidienne. Elle constate également que la gestion du temps est passée d'horaires coupés en horaires continus conduisant à une intensification du travail les privant de récupération lors des pauses. La polyvalence a été généralisée et enfin, l'absentéisme important provoque des changements de programme fréquent à la dernière minute.

Cette démarche a permis :

- ✚ De partager un diagnostic permettant une prise de conscience collective.
- ✚ À l'entreprise d'élaborer des indicateurs pour mieux suivre les effets des solutions testées.
- ✚ Enfin de présenter des règles organisationnelles claires et précises à l'encadrement qui bénéficiera d'une délégation plus importante pour qu'ils puissent donner plus d'autonomie aux salariés.

Développer les échanges pour mieux transmettre les savoirs

L'entreprise textile qui emploie 36 salariés est confrontée au remplacement de départs en retraite. Elle dispose d'un savoir-faire particulier qu'il lui faut conserver. Les salariés les plus anciens et les plus âgés occupent les postes à fortes compétences techniques et réputés les moins pénibles, à l'inverse des salariés les plus jeunes et les moins anciens dans l'entreprise.

L'analyse démographique réalisée permet de poser le problème de l'organisation de la coopération entre les salariés de tous les âges alors que l'organisation de l'entreprise favorise la séparation. Le diagnostic révèle des parcours professionnels linéaires ou la polyvalence est peu développée. Le travail isolé sur les postes et le bruit ambiant ne facilitent pas la communication.

L'entreprise a travaillé sur deux directions :

- ✚ La réduction de la pénibilité sur l'ensemble des postes pour diversifier les parcours professionnels et favoriser l'intégration des personnes nouvellement embauchées.
- ✚ La constitution d'un groupe de travail pour travailler sur les modes d'apprentissage et d'intégration.