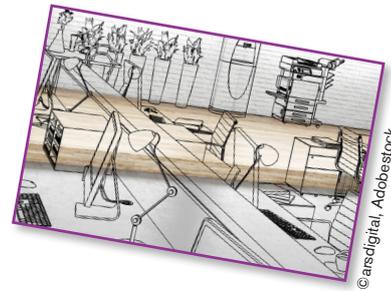


AMÉNAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL



La conception et l'aménagement des espaces de travail doivent tenir compte des principes d'ergonomie. Il faut mettre à disposition des agents des espaces qui leur permettent de réaliser l'ensemble des tâches qui leur sont confiées de façon confortable, sécurisée et efficace. Les choix se font au regard des activités mises en œuvre et de l'organisation du travail.

COMMENT ABORDER L'AMÉNAGEMENT D'UN ESPACE DE TRAVAIL ?

L'aménagement de l'espace de travail doit être adapté au cas par cas. Il peut s'agir de la mise à disposition de matériels spécifiques ou différents des standards habituels qui ne modifient pas l'organisation du travail. Mais il peut également s'agir d'un aménagement plus important qui peut nécessiter un investissement financier ou une réorganisation du travail.

Ainsi, tout aménagement ou réaménagement d'un espace de travail nécessite d'identifier et d'analyser les éléments suivants :

- les personnes concernées : personnel sédentaire, personne en situation de handicap... ;
- les tâches et activités réelles de travail ;
- les équipements requis : téléphone, ordinateur, mobilier... ;

• les gestes et postures de travail à privilégier. La réalisation de cette étape est essentielle afin d'éviter les conséquences ou les effets d'une implantation mal adaptée sur la santé, le bien-être ou l'activité elle-même.

- Sur la santé au travail :
 - risques d'accidents liés aux circulations, aux manutentions ;
 - anxiété, fatigue.
- Sur le bien-être au travail :
 - sentiment d'isolement ;
 - difficulté à communiquer.
- Sur l'activité
 - risque de dégradation de la qualité du travail ;
 - risque de perte d'efficacité.

QUELS SONT LES ACTEURS ?

Il est important de noter qu'une démarche participative est essentielle alors même que l'aménagement des espaces de travail est aujourd'hui considéré comme un véritable levier de bien-être et de performance. Ainsi, il conviendra de solliciter l'avis de certains acteurs tels que la direction des ressources humaines, le médecin, le conseiller et l'assistant de prévention, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions

de travail (CHSCT)...

Le médecin de prévention est habilité à proposer un aménagement de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiées par une grossesse, par l'âge ou l'état de santé des agents.

Réglementairement, le CHSCT doit être consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail.

Le conseiller et le médecin de prévention assistent et conseillent la direction afin d'améliorer l'organisation du travail aux fins d'assurer la sécurité des agents.



À NOTER

Le maintien dans l'emploi

Vous trouverez dans ce dossier des données générales mais il convient de noter qu'en dehors de l'aménagement des espaces de travail, des aménagements de poste sont parfois nécessaires au regard de l'état de santé de certains agents ou des situations de travail observées pouvant nuire à la santé des travailleurs. L'objectif dans ce cas de l'aménagement du poste de travail est **le maintien dans l'emploi**.

<https://rh.inserm.fr/sante-securite/suivi-medical/Pages/default.aspx>

QUELLES SITUATIONS RENCONTRE-T-ON ?

• Si l'aménagement concerne un poste à créer, l'analyse préalable porte sur des situations existantes similaires afin de définir un cahier des charges précis du projet.

L'analyse des besoins est, dans ce cas, la première phase essentielle de réalisation d'un projet et conditionne sa réussite.

À cette étape, il conviendra d'associer les futurs utilisateurs, qui pourront ainsi faire part de leurs besoins. De plus, en dehors des responsables techniques et administratifs, les acteurs de la prévention (médecin, conseiller, assistant, ergonome) doivent également être intégrés à la démarche.

• Si le projet concerne un aménagement de poste, la démarche est mise en œuvre en partant des problèmes rencontrés par les agents. Cependant, il convient de ne pas dénaturer l'organisation du collectif de travail

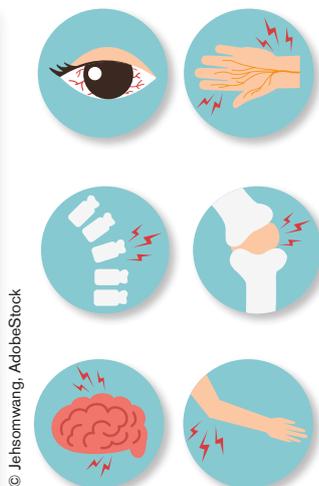
À RETENIR

Un besoin mal exprimé ou mal compris sera mal couvert.

RESPECTER UNE DÉMARCHE ERGONOMIQUE

La démarche ergonomique repose sur deux éléments principaux :

- l'analyse du travail réel, grâce à l'observation des situations de travail, des mesures et des entretiens avec les agents ;
- une démarche collective, nécessitant l'implication des agents, des acteurs de la prévention, de la direction et du CHSCT.



© Jehsumwang, AdobeStock



QUELLES SONT LES PRÉCONISSIONS ?

→ Dimensions des bureaux et répartition des surfaces

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses agents mais le code du travail n'impose aucune obligation en matière de surface minimale. L'objectif est de permettre à l'agent d'accéder à son poste de travail et de circuler en toute sécurité, tout en minimisant la fatigue pour y parvenir.

S'il s'agit d'un bureau collectif, il est recommandé de ne pas dépasser 5 personnes, ce qui correspond à un groupe de travail homogène (objectifs et hiérarchie communs, type de tâches proches...). Un bureau en open space ne doit pas contenir plus de 10 personnes.

En ce qui concerne les espaces de circulation, la largeur optimale des couloirs est de 1,40 m. Il convient également de tenir compte des zones d'évolutions des agents au poste de travail qui sont évaluées à environ 2 mètres.

→ Mobilier

Éviter de préférence les meubles trop volumineux, en particulier pour ceux de rangement qui ont tendance à envahir l'espace. Essayer de les disposer le long des murs pour limiter l'encombrement et faciliter la circulation.

→ Ambiance physique de travail

L'ambiance physique de travail englobe notamment le bruit, l'éclairage, la qualité thermique, celle de l'air...

Sans atteindre des valeurs limites d'exposition au bruit, certaines situations de travail peuvent conduire à une gêne, un inconfort et entraîner une réduction de l'attention et de l'efficacité du travail réalisé. Elles peuvent avoir à plus long terme des effets néfastes pour la santé. Par exemple, la fatigue auditive peut provoquer des céphalées. Il conviendra dans ce contexte d'isoler les appareils bruyants tels que les photocopieurs, imprimantes, broyeurs...

Il convient de favoriser autant que possible l'éclairage naturel. La fatigue visuelle, peut entraîner des céphalées ou des larmoiements. En matière de **ventilation**, il existe des obligations définies par le code du travail*, selon que les locaux disposent ou non d'un système de ventilation mécaniquement contrôlée (VMC). On distingue notamment les locaux à pollution spécifique et les locaux à pollution non spécifique.

- Locaux à pollution non spécifique : ce sont des locaux dans lesquels la pollution est liée à la seule présence humaine (bureaux, salles de réunion, locaux de formation), à l'exception des locaux sanitaires.

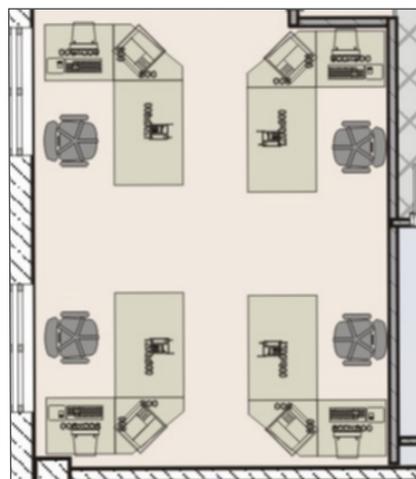
- Locaux à pollution spécifique : ce sont les locaux dans lesquels des substances dan-

gereuses ou gênantes sont émises sous forme de gaz, vapeurs, aérosols solides ou liquides autres que celles qui sont liées à la seule présence humaine, locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes potentiellement pathogènes ou locaux sanitaires. Dès lors qu'un polluant est émis dans le local, celui-ci devient un local à pollutions spécifique.

À noter que la réglementation** impose le respect de valeurs de référence uniquement pour le niveau sonore et le renouvellement d'air.

* Code du travail : 4e partie, Livre IV, titre III, articles R4213-5 et R4213-6

** Code du travail : 4e partie, Livre II, titre II, articles R4222-5 et R4222-6



CAS PRATIQUE D'UN AMÉNAGEMENT DE POSTE

CONTEXTE

Au sein d'une unité, le poste de travail d'un agent a fait l'objet d'une demande d'étude ergonomique de la part du médecin de prévention. Il était question d'étudier les axes d'amélioration pouvant être mis en place afin de réduire au maximum les contraintes posturales.

Cette action, qui s'inscrit dans le cadre d'une démarche d'aménagement de poste et de prévention des troubles musculo-squelettiques, a été validée préalablement par le responsable hiérarchique.

OBJECTIFS DE L'AMÉNAGEMENT

- Réduire au maximum les contraintes posturales et articulaires.
- Optimiser l'ergonomie du poste de travail.
- Assurer un meilleur confort de travail à l'agent.

ORGANISATION DE L'ACTION ERGONOMIQUE

- 1 Étude du poste de travail, évaluation de la situation actuelle.
- 2 Traitement des résultats, diagnostic.
- 3 Proposition d'axes d'amélioration, transmission de conseils ergonomiques.



ANALYSE ERGONOMIQUE - EXEMPLES

ÉTAT DES LIEUX	CONSÉQUENCES	PRINCIPALES PRÉCONISATIONS	PRINCIPAUX AVANTAGES
Niveau d'éclairage ambiant jugé faible	Fatigue visuelle accrue : maux de tête, larmoiements, risque d'erreur accru	Revoir l'implantation du mobilier	Accroissement du niveau d'éclairage ambiant
Accessibilité au poste de travail limitée du fait de l'encombrement du mobilier	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de contusion au niveau des membres inférieurs ; • Encombrement de l'espace 	Revoir l'implantation du mobilier	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisation de l'espace au sol • Amélioration de l'accessibilité au poste de travail
Fauteuil de bureau inadapté : pas de possibilité de réglage de la profondeur de l'assise	Dos sans appui sur le siège : risque de lombalgie	Remplacer le fauteuil par un fauteuil adapté	Diminution du risque de lombalgie
<ul style="list-style-type: none"> • Clavier éloigné du bord du plan de travail • Mauvaise disposition des documents sur le plan de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Déplacement du clavier en profondeur et travail bras tendus lors de la frappe : risque de tendinite. • Mouvements de tête répétés : solicitation répétée du cou, cervicalgies. 	Fournir un support-document incliné à disposer entre le clavier et l'écran	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de lire et d'écrire sur les documents papiers sans toucher à la position du clavier • Suppression de la posture « bras tendus »