



# De l'accompagnement individuel à une réflexion collective autour de l'amélioration globale des conditions de travail



3 décembre 2024 – 10h30 – 12h



**Le PRITH île-de-France : un engagement collectif en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap**



**Un cycle d'ateliers d'information à distance dédié aux services de prévention et de santé au travail**



**Des replays en ligne sur le site du PRITH Ile-de-France**



**Un nouveau format complémentaire, le podcast !**

- 1/ Introduction : de l'intérêt passer de l'accompagnement individuel à une réflexion collective
- 2/ Faire de l'accompagnement d'une situation individuelle un outil de dialogue autour des conditions de travail
- 3/ De l'accompagnement individuel à une réflexion collective autour de l'amélioration globale des conditions de travail
- 4/ La place des acteurs internes (RH, partenaires sociaux, managers...) et des services de prévention et de santé au travail dans le dialogue collectif: retour d'expérience
- 5/ Conclusion et Evaluation

## **1/ Introduction : de l'intérêt passer de l'accompagnement individuel à une réflexion collective**

*2/ Faire de l'accompagnement d'une situation individuelle un outil de dialogue autour des conditions de travail*

*3/ De l'accompagnement individuel à une réflexion collective autour de l'amélioration globale des conditions de travail*

*4/ La place des acteurs internes (RH, partenaires sociaux, managers...) et des services de prévention et de santé au travail dans le dialogue collectif: retour d'expérience*

*5/ Conclusion et Evaluation*

## Introduction : de l'intérêt passer de l'accompagnement individuel à une réflexion collective

### Passer de l'accompagnement individuel à une réflexion collective : les grands enjeux !



*Timing du replay : 2:24*

- Les médecins du travail en première ligne !
- Détecter au travers de cas individuels, des problématiques plus collectives !
- Des aménagements individuels qui peuvent servir le collectif et faciliter les process d'intégration/d'acceptation par le collectif de travail...
- ...Mais aussi prévenir l'altération de la santé d'autres salariés

*1/ Introduction : de l'intérêt passer de l'accompagnement individuel à une réflexion collective*

**2/ Faire de l'accompagnement d'une situation individuelle un outil de dialogue autour des conditions de travail**

*3/ De l'accompagnement individuel à une réflexion collective autour de l'amélioration globale des conditions de travail*

*4/ La place des acteurs internes (RH, partenaires sociaux, managers...) et des services de prévention et de santé au travail dans le dialogue collectif: retour d'expérience*

*5/ Conclusion et Evaluation*

## 2/ Faire de l'accompagnement d'une situation individuelle un outil de dialogue autour des conditions de travail



*Timing du replay : 7:38*



**Stéphane PONCET-MIQUEL,**

Chargé de Mission

**ARACT - IDF**



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**aract**

— agence régionale  
pour l'amélioration  
des conditions de travail  
Île-de-France



## Les Espaces de Discussion sur le Travail (EDT)

Un dispositif permettant de mener et d'alimenter une réflexion collective autour de l'amélioration globale des conditions de travail, à partir d'une situation problématique de travail.

**PRITH**  
île-de-france

Plan Régional  
d'Insertion  
des Travailleurs  
Handicapés  
en Île-de-France



## Sa mission :

- **Promouvoir l'amélioration des conditions de travail**, en agissant notamment sur **l'organisation du travail** et les **relations professionnelles**.
- **Concevoir et diffuser des méthodes et outils** pour concilier durablement qualité de vie au travail et performance.

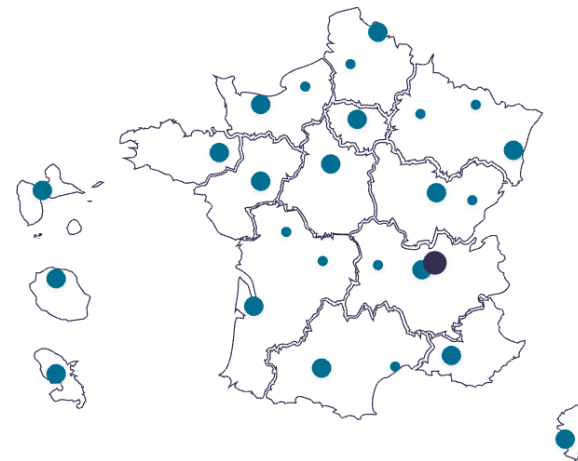
## Sa posture :

- Paritaire, équidistante, mixte et pluridisciplinaire.

## Ses moyens :

- Une Agence nationale sous tutelle du Ministère en charge du travail
- Un réseau de 16 associations régionales (Aract)

Au sein de l'Anact, les **16 Aract** (Agences régionales), dont l'Agence Régionale d'Ile de France développent des projets d'amélioration des conditions de travail adaptés aux besoins locaux, en associant les représentant.es des salarié.es et des directions.

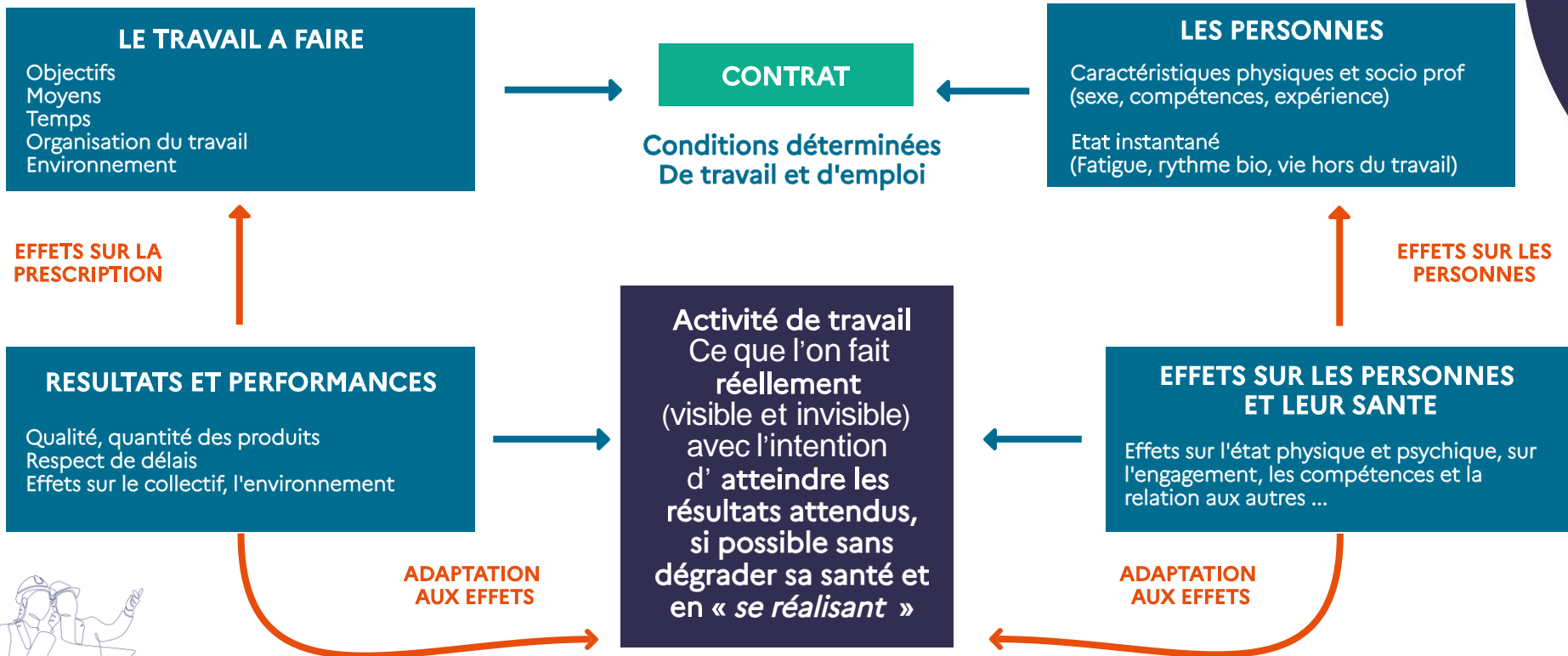


#1

Le travail, de quoi parlons nous ?



# Le "Travail", de quoi parlons-nous ?





### UNE OPPORTUNITÉ

Facteur de construction de  
santé, de réalisation  
professionnelle et personnelle

*"Sens et qualité du travail"*

Facteur d'innovation,  
de compétence  
et de performance



### UN RISQUE

Facteur d'altération de la  
santé, AT, Maladie Pro, Usure,  
Inaptitudes ...

Facteur de coûts  
directs et indirects  
+  
perte de performance



**LE TRAVAIL**  
Peut-être à la fois



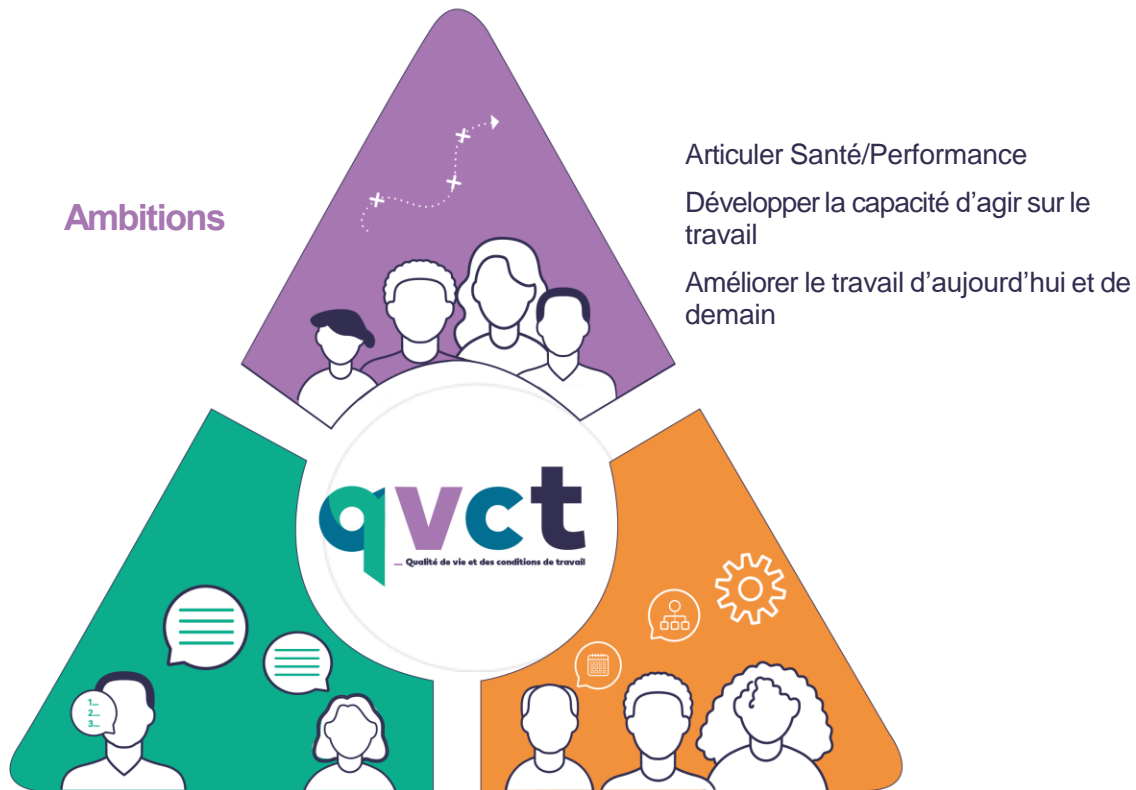
**#2**

## **" Parler du Travail "**

Une **étape incontournable** pour toute démarche initiée autour de l'**amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)**

# 3 dimensions de la QVCT

Pour articuler  
Travail/ Santé/ Performance



## Principes et méthodes

Démarche direction/RP\*/salariés

**Discussion sur le travail**

**Expérimentation**

**Evaluation**/Valorisation

## Sujets

**Travail et ses conditions de réalisation,**

conditions d'emploi

# #1. Ambitions

La démarche QVCT poursuit trois ambitions liées.

- Construire une organisation du travail favorable à la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise,
- Donner à chacune et chacun du « pouvoir d'agir » sur son travail,
- Améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain.

## **Concilier amélioration de la santé des salariés et performance globale de l'entreprise.**

Pouvoir faire un travail de qualité dans de bonnes conditions, en trouvant du sens à son activité, est un facteur de santé au travail à plusieurs titres : cela contribue à la prévention primaire des risques et ouvre des possibilités de se réaliser professionnellement et personnellement par le travail. C'est aussi, dans la durée, un levier d'efficacité et d'innovation pour les organisations.

□ **Déclinaison propre à chaque entreprise**



## #2.1. Principes et méthodes Construire une dynamique collaborative

### 4 points nécessaires pour s'engager sur une vision partagée des finalités et dans une démarche collective.

- Conduire la démarche QVCT **paritairement**
- Favoriser l'**expression sur son travail** pour l'améliorer par la **discussion de proximité** (« direct ») et le **dialogue social**
- **Décloisonner** le fonctionnement interne
- Prendre en compte l'**environnement de la structure** (client/usagers, citoyens, autres entreprises, institutions ..)

## #2.2. Sujets / Périmètre thématique

Faciliter les possibilités de parler du travail aux différents niveaux de l'entreprise : équipes, management, CSE afin de construire et de mettre en œuvre des solutions d'amélioration de la QVCT.

Permettre à chacune et chacun de :

- trouver du sens à son travail en lien avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- mener son activité de façon efficace et satisfaisante avec l'écoute et le soutien du management, en particulier en situation de changement.

- Assurer un égal accès à la QVCT pour toutes et tous.
- Chercher à résoudre les inégalités de conditions de travail et d'emploi selon les populations (genre, âge, métier) et les situations particulières (maladies chroniques évolutives, handicap, monoparentalité, situation d'aidants familiaux...).



• Permettre à chacune et chacun de faire un travail de qualité dans de bonnes conditions (matérielles, temporelles, physiques...).

• Mettre en place une organisation du travail qui facilite l'activité, donne du « pouvoir d'agir » et favorise l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Permettre à chacune et chacun de « se développer » au travail et d'envisager son avenir professionnel.

- Progresser en matière de prévention primaire des risques professionnels à tous les postes de l'entreprise.
- S'assurer que l'organisation et le management favorisent la santé au travail et le développement des personnes.

# #2.1.1.

## Le statut particulier de l'EDT (Espace de discussion sur le travail)

# Pourquoi l'EDT

Méthode essentielle et incontournable d'une démarche QVCT.

Soutient la **capacité des salariés à s'exprimer et agir sur leur travail** (cf. ANI 2013, cf. ambition QVCT du référentiel).

Repose sur les **salariés, experts de leur travail**.



**TELECHARGER CETTE PARUTION**

## Pour le Réseau Anact-Aract : 5 critères pour caractériser un EDT

(1) Il s'agit d'**espaces collectifs** qui permettent une discussion centrée sur (2) **l'expérience de travail** et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes etc.

Cette discussion, dont le vecteur principal est la parole, se déroule suivant (3) **un cadre et des règles co-construites** avec les parties prenantes.

Ce sont des espaces inscrits dans (4) **l'organisation du travail** qui (5) visent explicitement à produire des **propositions d'amélioration ou des décisions concrètes sur la façon de travailler**.

Les EDT ne devraient être composés que de personnes **volontaires**.

**Animateur(s)/trice(s) : facilitateur et garant de la méthode. Il a pour rôle de clarifier, reformuler, faire valider et faire produire des propositions, des décisions**

**REALISER UN ETAT DES LIEUX  
DU FONCTIONNEMENT**

**RESOUDRE DES PROBLEMES  
QUI SE POSENT AU QUOTIDIEN**



**ACCOMPAGNER DES  
TRANSFORMATIONS  
(NOUVEAUX PROJETS)**

**REGULER LE PROCESSUS DU  
TRAVAIL AU QUOTIDIEN**

**FAVORISER LA CONCERTATION**

**DEVELOPPER LES  
COMPETENCES ET LES  
PRATIQUES PROFESSIONNELLES**



# Les objectifs

Un moyen pour favoriser  
une transformation  
concertée, une résolution  
des problèmes dans le  
travail

**Pour le travail**

Un moyen pour plus de  
performance collective,  
d'innovation et d'enrichissement  
du process décisionnel

**Pour  
l'organisation**

Un moyen pour développer la  
reconnaissance, la professionnalisation,  
les fonctionnements collectifs,  
l'engagement et l'accès au sens du  
travail

**Pour les  
agents**

Un espace où  
l'on met en mot  
sa perception de  
la qualité du  
travail

Un espace  
d'analyse  
collective des  
difficultés dans  
le travail

C'est

Un lieu  
d'aménagement  
de la charge de  
travail

Un espace où  
l'on fait  
collectivement  
des propositions

Un espace de  
partage  
d'expérience(s)  
de travail

Un espace de  
**revendication**,  
de **négociation**  
et de **diatribe**

Un simple lieu  
d'expression

Ce  
n'est pas

Un espace sans  
**cadre**, sans  
**outillage** et sans  
**règles**

Un espace de  
**représentation**  
du personnel

Le lieu d'une  
**parole**  
**descendante**



# 4 temps majeurs

## 1\_Constituer mon groupe

- 6/8 salariés max
- Peut être un groupe **métier**/ une **équipe**
- Communication sur le **projet** et les **objectifs**
- Un **animateur** et si possible un **rapporteur**
- Comptes-rendus essentiels
- Le groupe reste le même pour toute la durée de traitement du sujet retenu

## 2\_Je me lance

- Construire les règles de fonctionnement
- Les processus de **décision**, de **production**, d'**action**, d'**évaluation**
- Identification des thèmes à traiter
- Comptes rendus
- Consignes entre deux groupes

## 3\_J'anime

- L'animateur est un **facilitateur** et **garantit le cadre**
- **Dédats** centrés sur des **faits concrets**
- Identification des thèmes à traiter
- Chacun incarne la **fonction occupée** et non un rôle hiérarchique
- **Synthèse de ce qui est dit, fait débat, est proposé pour agir, doit être validé** etc.

## 4\_Maintenir la dynamique

- **Rappel au cadre** si nécessaire
- **Echanges sur le travail/ séance précédente**
- Identification des thèmes à traiter
- **Evaluation et suite**

## Entreprise de gestion immobilier entreprise

42 salarié.e.s fonctions support (facturation, communication, administratif)  
+ 72 intervenants terrain + 10 commerciaux

**Fort turn over**, difficulté à **fidéliser les opérateurs administratifs** malgré de gros efforts concernant la rémunération, les primes etc.

**Tension permanente** notamment entre les **commerciaux** et les **administratifs** chargés de la facturation (émission, suivi, recouvrement)

Malgré des **tentatives de médiation assurée par la Direction** et deux intervenants extérieurs peu de résultats

Cadre:

**2 groupes de même composition**  
10 participant.e.s  
(commerciaux/ agents facturation)

Pendant la phase test:  
**une rencontre tous les 10 jours**

Ont travaillé un **cadre strict d'échange**  
(interdiction de personnaliser le propos, parler en disant "je", exprimer son ressenti)

# 1

Beaucoup de tensions

Choix de deux situations caractéristiques

Description  
(NB. On parle d'état des lieux.  
Pas de diagnostic)

Chaque participant s'exprime sur son vécu  
(Rappel du cadre)

# 2

Schéma d'impact des problèmes de facturation

Prise de conscience du niveau de contrainte et du stress de chacune des parties

Travail sur les **causes** (interprétation) et les **biais** (ressenti)

**Peu de prise en compte de la complexification croissante du traitement de la facturation.** Nous ne sommes plus sur une simple instruction administrative.

Trop d'éloignement de ces deux groupes

# 3

Production d'un logigramme partagé recensant les étapes de facturation + rôle de chacun

Mise en place d'une réunion de régulation (production/ service facturation) pour un point sur les contrats en cours

Mise en place d'une fiche navette d'alerte concernant les dossiers problématiques

## 2 - FAIRE LE LIEN AVEC L'EXISTANT

- Identifier le circuit de facturation
- Le rôle, les obligations et les contraintes de chacun

## 1 - DEFINIR COLLECTIVEMENT UNE FINALITE:

- Réduire les tensions récurrentes entre les deux services
- Fluidifier la facturation



## 3 - METTRE EN PLACE UNE INGENIERIE

- Production d'un logigramme
- Point régulier entre services
- Mise en circulation d'une fiche incident

## 4 - EXPERIMENTER, EVALUER ET DEPLOYER

- Premiers résultats ont amené d'autres services à se rencontrer et à adopter le logigramme.

**Les innovations doivent être produites par les participants** au cours des discussions - Pas de solution clef en main.

**Participer à ces groupes implique une charge.** S'assurer que les participant.e.s l'ont compris et qu'on leur donne les moyens de participer correctement.

**Le niveau de participation et les champs de discussion** doivent être discutés et concertés avec les acteurs concernés (Direction, managers, RP, participants)

Veiller à ce que la ligne managériale soit au clair avec le fait que les **EDT n'ont de sens** que s'ils donnent **du pouvoir d'agir sur le travail** (quid du management) et peuvent étayer une transformation.

# Vous remerciant de votre attention

[Accès à votre parcours ressource](#)



Stéphane PONCET MIQUEL  
Chargé de Mission  
Aract Ile de France

*1/ Introduction : de l'intérêt passer de l'accompagnement individuel à une réflexion collective*

*2/ Faire de l'accompagnement d'une situation individuelle un outil de dialogue autour des conditions de travail*

**3/ De l'accompagnement individuel à une réflexion collective autour de l'amélioration globale des conditions de travail**

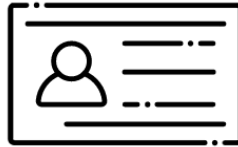
*4/ La place des acteurs internes (RH, partenaires sociaux, managers...) et des services de prévention et de santé au travail dans le dialogue collectif: retour d'expérience*

*5/ Conclusion et Evaluation*

## 3/ De l'accompagnement individuel à une réflexion collective autour de l'amélioration globale des conditions de travail



Timing du replay : 39min25



**Laetitia FLAMARD**

Ergonome – chercheuse au CNAM

**AMNYOS**



# Des conditions qui se dégradent, comment l'identifier ?

Quelques-uns des signaux...

Baisse de  
la qualité

Arrêts  
longs

Tensions  
dans  
l'équipe

Arrêts  
courts  
répétés

Discontinuité  
de service

Maladies  
professionnelles

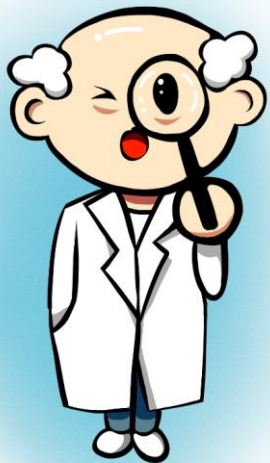
Accidents du  
travail

Turn-over

Restriction  
d'aptitude

Changement  
comportemental

# Quel périmètre du médecin du travail ?



Baisse de  
la qualité

Arrêts  
longs

Tensions  
dans  
l'équipe

Arrêts  
courts  
répétés

Discontinuité  
de service

Maladies  
professionnelles

Accidents du  
travail

Turn-over

Restriction  
d'aptitude

Changement  
comportemental

# Des déclencheurs à mettre en lien avec une vision globale de l'Homme au travail

(Daniellou, 2006; Darses & Montmollin, 2006; Teiger, 2007)

Résultats sur la santé

Conditions, déterminants,  
caractéristiques du travail



# Des déclencheurs à mettre en lien avec une vision globale de l'Homme au travail

(Daniellou, 2006; Darses & Montmollin, 2006; Teiger, 2007)



Contraintes physiques



Exposition à des substances nocives



Horaires de travail



Intensité et pression temporelle



Accentuation et enchevêtrement des contraintes industrielles et marchandes

- ✓ Physiologiques
- ✓ Morphologiques
- ✓ Cognitives
- ✓ Collectives
- ✓ Affectives et émotionnelles
- ✓ Biographiques / Culturelles

➔ Dimensions qui interagissent ensemble  
➔ Compréhension large

# Quel périmètre du médecin du travail ?

Le travail dégrade la santé



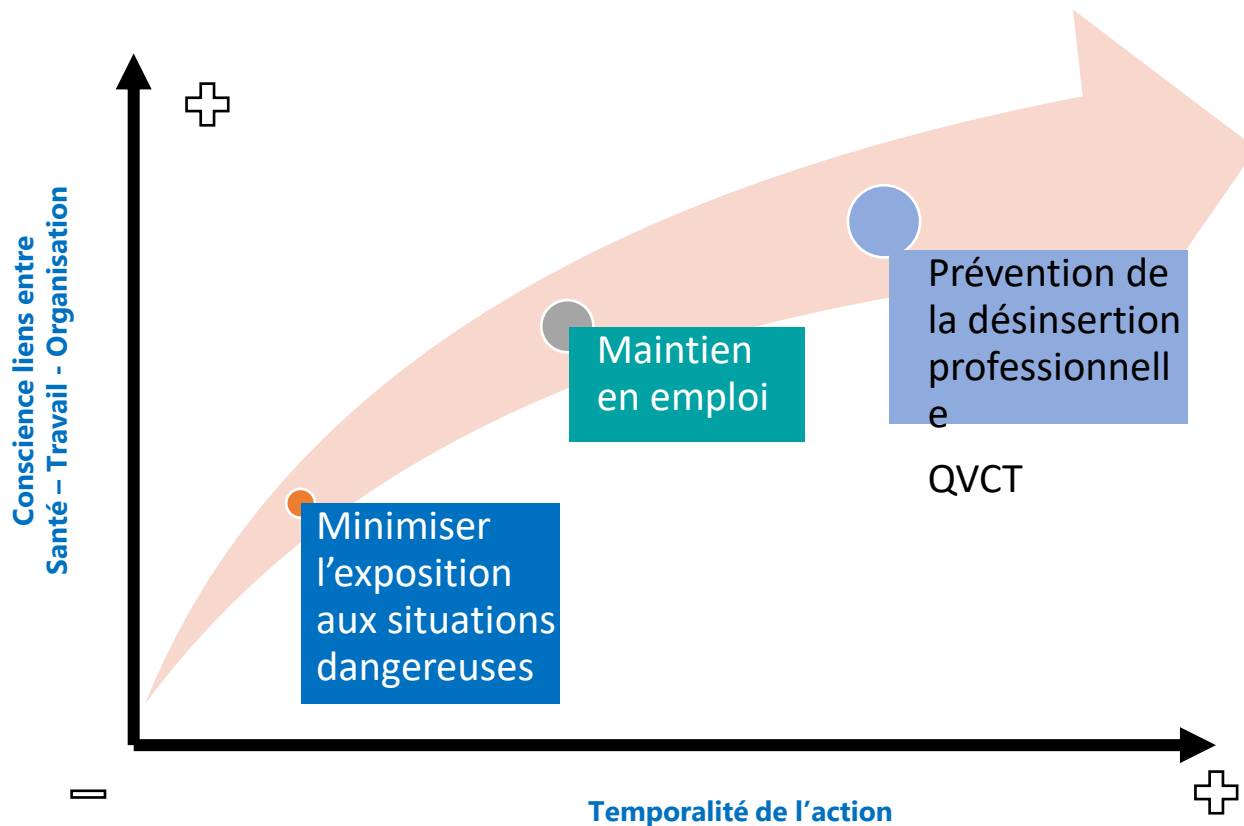
Arrêter la dégradation

Le travail comme levier de santé



- **Maintien dans l'emploi**
- **Prévention de la désinsertion professionnelle**

# Quel périmètre du médecin du travail ?



# Deux exemples de collaboration avec des médecins du travail

---

# Le maintien en emploi après une longue absence

- L'absence de longue durée comme une **trajectoire**

③

①



**Observation de situations de référence**

**Avec le salarié en reprise**

catégories conceptuelles axes thématiques	structuration de l'offre	usages prescrits/ réels	durabilité relationnel
Supports	Description de la prestation physique et de l'organisation	Signalétique, injonctions, recommandations, conseils, aide	Formes de médiation propre (face à face, documentaire, autre)
Temporalités	Plages horaires et hebdomadaires	Itinéraires physis/ créaux et activités de temps des des visites	Les interactions, les régularités
		Organisation spatiale et service	Configurations des interactions : genre, groupe ; modalités et changements
		Processus	Type de relation
		Chac. individualité en pair	Stratégie d'appropriation



②

**Entretiens**

**Avec des « témoins »**



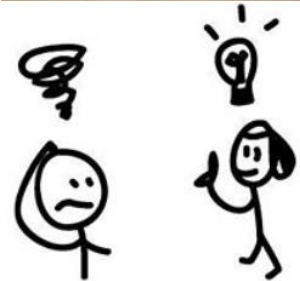
**Observation avec le salarié en reprise**





# Les données de santé : un point de départ pour repenser le travail

	Janvier	Février	Mars	Avril
Nombre d'absences maladie	59	50	46	49
Nombre de JS comptabilisées d'absences pour maladie	289	294	255	339
Non tenus recensés pour cause de maladie	69	70	60	73
<b>Part des JS non couvertes par les titulaires pour maladie MAIS qui ont été tenues</b>	<b>76,12%</b>	<b>76,19%</b>	<b>76,47%</b>	<b>78,47%</b>
Non tenus recensés au total	147	139	118	138
<b>Part des NT dus à une absence pour maladie</b>	<b>46,94%</b>	<b>50,36%</b>	<b>50,85%</b>	<b>52,90%</b>



Deux voies d'intervention possible pour agir sur les conditions de travail des vendeurs :

- Partir du travail des vendeurs
- S'intéresser au processus de planification des vendeurs

# Les données de santé : un point de départ pour repenser le travail – La suite de la démarche

Avril

Sept.

Déc.

Diagnostic

Transformations des situations

Données  
chiffrées

5  
entretiens  
explo

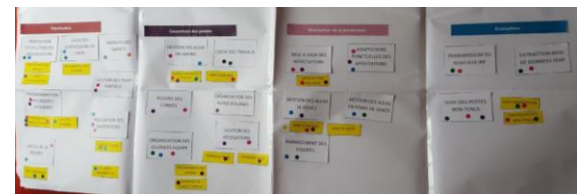
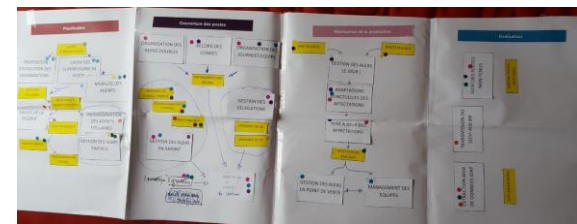
10 Entretiens  
individuels

11  
Observations

2 Ateliers  
management par  
« métier »

3 Groupes  
Agents/  
Plannings

Ateliers  
transversaux



## En synthèse

- Travailler sur les changements de représentation : d'une vision en termes de coûts et de risque à approche par les **ressources**
- S'éloigner des approches basées sur les risques pour rentrer par les **situations de travail**

**Critères de qualité**

**Activité empêchée**

*1/ Introduction : de l'intérêt passer de l'accompagnement individuel à une réflexion collective*

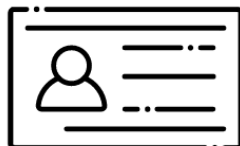
*2/ Faire de l'accompagnement d'une situation individuelle un outil de dialogue autour des conditions de travail*

*3/ De l'accompagnement individuel à une réflexion collective autour de l'amélioration globale des conditions de travail*

**4/ La place des acteurs internes (RH, partenaires sociaux, managers...) et des services de prévention et de santé au travail dans le dialogue collectif: retour d'expérience**

*5/ Conclusion et Evaluation*

## 4/ La place des acteurs internes (RH, partenaires sociaux, managers...) et des services de prévention et de santé au travail dans le dialogue collectif : retour d'expérience



*Timing du replay : 1:11:30*

**Otelia SZABO GAY**  
Medecin du travail  
**CIAMT**

**Nadège REMY**  
&  
**Fatma SALAANI**  
Chargées de mission maintien  
**Cap emploi 75**

# Présentation collaboration SPST CIAMT avec CAP EMPLOI 75

**2 salariées RQTH 55 et 57 ans**

**service lingerie d'un palace de 325 salariés**

**Troubles TMS : Mme M difficultés d'accroupissement, posture debout**

**Mme V difficulté port de charges et travail avec les bras en élévation**

**déclaration RQTH 04/2023 et 06/2022 Visites médicales avec 2 études de poste ergonomique le 16/11/2023**

**Intervention CAP EMPLOI 75**

**Devis AGEFIPH**

**Intervention de Cap emploi et mise en place d'un aménagement collectif**

**Visite médicale à 6 mois**

# Présentation

**Membre du Service Public de l'Emploi (SPE) CAP EMPLOI est l'Opérateur de Placement Spécialisé (OPS) défini par la loi du 11 février 2005.**

**Offre de services financée par l'AGEFIPH, le FIPH-FP et France Travail**

**Cap Emploi intervient auprès :**

- des demandeurs d'emploi,
- des salariés/agents
- des travailleurs indépendants

**En risque d'inaptitude pour raisons de santé / prêts à s'engager dans une démarche d'insertion professionnelle**

- auprès des employeurs privés/publics quelque soit l'effectif et le secteur d'activité

**En partenariat avec les acteurs économiques, de la formation et de l'insertion professionnelle**

## L'Offre de Services Cap Emploi

L'offre de service CAP EMPLOI vise à sécuriser les parcours des travailleurs handicapés du secteur privé et public et à participer à la prévention de la désinsertion professionnelle.

▶ **Accompagnement VERS l'emploi**

Accès à l'emploi - Aide au  
recrutement

Aide à l'intégration

▶ **Accompagnement DANS l'emploi**

– Maintien Dans l'Entreprise

- Maintien en Emploi

Conseil en Evolution Professionnelle  
(CEP)





## Intervention du Cap Emploi 75

- Signalement de 2 situations (Mme V / Mme M) entre avril et juin 2023 par le MT pour une étude de poste et demande de prise en charge
- Contact pris et analyse des situations avec les salariées et leur responsable lors d'une réunion sur site + visite des postes :
- Demande de Mesdames :
  - Pour Mme V : la soulager pour ses contre-indications médicales suite à son problème moteur au niveau des membres supérieures : port de charges, station debout prolongée, nombreux déplacements, manutention importante, polyvalence des tâches
  - Pour Mme M : la soulager pour ses contre-indications médicales suite à son problème moteur au niveau des membres inférieurs : postures contraignantes, station debout pénible, port de charges, déplacements
- Demande de l'E : trouver des solutions de compensation en prenant en compte les contraintes du métier, du lieu d'exercice et de l'exigence de la clientèle
- Proposition de mobiliser une E.E pour chaque salariée avec notre prestataire Id Ergo conventionné par l'Agefiph pour étude complète de leur situation de travail
- Mobilisation de l'E.E avec aval des différents interlocuteurs

## Mise en œuvre des solutions

Mesdames ont bénéficié d'une sensibilisation et d'un coaching dans la prévention des gestes et postures adéquates :

- au réglage de la hauteur de la table de repassage à sa morphologie,
- à l'utilisation du support existant du système de suspension, afin d'assister leurs mouvements
- à la manipulation du chariot mis à leur disposition pour récupérer les sacs de linge sales
- à l'utilisation des portants munis de poignets directionnels pour le transport des uniformes propres
- à la vérification du système de rail et des roulettes afin que le système soit plus favorable à l'usage

Mme M a bénéficié en plus d'un aménagement technique : siège assis/debout cofinancé par l'Agefiph

## Restitution des EE

### Restitutions des études

Préconisations : Pour Mme V

Techniques : mise en place d'un support modulable en hauteur facilitant le repassage des pièces volumineuse

Organisationnelles :

- Sensibilisation au gestes et postures non contraignantes:

- ➡ afin d'éviter les contraintes au niveau des membres supérieurs et

limiter le port de charges

Pour Mme M :

Techniques : envisager la mise en place d'un système de mise à hauteur de plateau de réception des linges sales

Tester d'autres types de siège permettant de travailler en position assise lors des repassages

Organisationnelles :

- Sensibilisation : à alterner la position assise/debout
  - aux réglages de la hauteur de sa table à repasser
  - à utiliser le chariot de récupération des linges sales et les portants munis de poignets directionnels
  - à positionner les linges et sacs de linge dans les chariots à disposition

## Impact sur le collectif de travail

- L'adaptation de la situation de travail de Mesdames a permis que soit menée une réflexion plus globale (collective) prenant en compte leurs contraintes médicales et contribuant par la même occasion à l'amélioration des conditions de travail et réduire les TMS au sein du service lingerie où travaille 4 personnes.
- - action prévue en cours d'étude : modification du collecteur d'uniformes existant en installant une trappe pour le dépôt de vêtements sales modelé pneumatique avec 2 sorties pour alimenter 2 chariots de récupération qui se chiffre à 6800€ hors loyer mensuel qui sera à 2250€ au lieu de 1600€
- - Le surcoût de cet aménagement sera demandé à l'Agefiph

## Impact sur le collectif de travail



*1/ Introduction : de l'intérêt passer de l'accompagnement individuel à une réflexion collective*

*2/ Faire de l'accompagnement d'une situation individuelle un outil de dialogue autour des conditions de travail*

*3/ De l'accompagnement individuel à une réflexion collective autour de l'amélioration globale des conditions de travail*

*4/ La place des acteurs internes (RH, partenaires sociaux, managers...) et des services de prévention et de santé au travail dans le dialogue collectif: retour d'expérience*

## **5/ Conclusion et Evaluation**

**Pour nous faire part de votre retour concernant l'atelier, rendez-vous sur le lien suivant :**

**Le lien :** <https://forms.gle/fDg2QQj6rCrDHyYWA>

***Merci pour votre attention !***