

Prévention des TMS

Liste indicative de leviers possibles dans l'entreprise

- Conception et adaptation des postes et des espaces de travail :
 - en agissant dès la conception d'un nouvel équipement
 - en s'assurant que les salariés aient toujours la place nécessaire pour faire correctement leur travail
 - en vérifiant, à chaque changement de produit ou de procédure, que le poste reste bien adapté
 - en faisant, chaque fois que possible, des essais avant d'engager un investissement ou une modification
 - en améliorant la maintenance des équipements pour limiter la fréquence des incidents
 - ...
- Organisation de la production (process, flux, procédures...) :
 - en donnant aux salariés l'autonomie et les marges de manœuvre suffisantes pour réaliser chacune de leurs tâches
 - en permettant la récupération des dysfonctionnements, la possibilité d'anticiper et de travailler à son rythme
 - en autorisant des stocks intermédiaires au niveau nécessaire pour que les salariés ne soient pas asservis aux automatismes ou au rythme de leurs collègues
 - en discutant des procédures avec les salariés
 - en limitant les temps de cycles courts
 - en enrichissant le contenu du travail (sens et intérêt du travail)
 - ...
- Organisation du travail (gestion des équipes) :
 - en améliorant la cohérence en continue entre charge de travail et effectif
 - en donnant une certaine liberté aux collectifs de travail pour s'organiser (gestion du temps, répartition des rôles...)
 - en favorisant les possibilités d'entraide
 - en aménageant différemment les horaires de travail, les pauses...
 - ...
- Formation et expérience des salariés :
 - En donnant le temps et les moyens pour les nouveaux d'apprendre leur travail
 - En favorisant les échanges de pratiques entre les salariés (mais sans avoir l'idée qu'il n'y a qu'une manière de faire)
 - En développant la compétence des salariés pour permette d'enrichir le contenu de leur travail
 - ...
- Management :
 - En restant à l'écoute des remarques remontant du terrain
 - En impliquant autant que possible les salariés dans la recherche d'améliorations pour profiter de leur expérience
 - ...
- Gestion des Ressources Humaines :
 - En suivant de près des indicateurs ou des « signaux » d'alerte : maladies professionnelles et inaptitudes... mais aussi restrictions d'aptitudes, absentéisme, expression de douleurs...
 - En étant à l'écoute du médecin du travail et en le sollicitant s'il n'est pas présent sur ce sujet
 - En ayant une veille sur la pyramide des ages de l'entreprise et un éventuel vieillissement du personnel
 - En veillant à ce que les modes de rémunération ou d'intéressement ne génèrent pas de biais contre-productifs tels que (accélérations dans le travail, sous-déclaration de douleurs...)
 - ...
- ...