

# ÉTUDE D'UN POSTE DE TRAVAIL



## QUI EST CONCERNÉ ?

L'étude de poste de travail peut concerner **tout travailleur** dans toute entreprise.

Elle peut être réalisée dans le cadre d'une démarche d'aide à l'évaluation des risques et de conseil de prévention, ou lorsqu'un problème de santé ou un handicap motive un aménagement des conditions de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Elle est également requise si le médecin du travail envisage d'émettre un avis d'inaptitude.

## POUR QUOI FAIRE ?

- **Conseiller** l'employeur pour l'aménagement du poste de travail afin de prévenir les risques professionnels et de tenir compte de la présence éventuelle d'un problème de santé ou d'un handicap.
- **Conseiller** le salarié sur les mesures de prévention à respecter à son poste de travail pour préserver sa santé.
- **Actualiser** la connaissance du poste de travail.



## COMMENT SE DÉROULE L'ÉTUDE DE POSTE ?

### 1 - Analyser des conditions de travail

L'étude d'un poste de travail est basée sur l'**observation d'un travailleur à son poste de travail**.

Elle analyse **les conditions de travail et les contraintes** qu'il peut rencontrer : ambiance de travail, contraintes physiques, cadence de travail, mode opératoire employé, produits utilisés, ou toute source de danger en général. L'étude d'un poste de travail vise à analyser la compatibilité d'un poste avec sa tenue par un travailleur.

Dans le cas où le travailleur a une maladie ou est reconnu travailleur handicapé, sont analysées et prises en compte les capacités existantes :

- temps de réactions,
- capacités visuelles, physiques,
- toucher,
- mobilité,
- etc.

Mais l'étude d'un poste de travail **peut aussi être réalisée en prévention**, dans une démarche générale d'évaluation des risques dans l'entreprise. Elle peut ainsi contribuer à la rédaction du Document Unique et la détermination du plan d'actions de prévention.

Enfin, dans l'hypothèse d'un avis d'inaptitude, les observations actualisées au poste de travail viennent conforter et étayer la décision du médecin du travail. Elles permettent de mettre en évidence des aménagements encore possibles ou à défaut de confirmer une inaptitude.



## 2 · Recommander des aménagements du poste de travail

En fonction des résultats de l'étude, si besoin, un membre de l'équipe pluridisciplinaire du SPSTI\* conseille l'employeur en termes :

- d'aménagement de l'espace,
- d'organisation du poste,
- ou de matériels mis à disposition,

qui amélioreront les conditions de travail.

Ces aménagements peuvent prendre des formes multiples :

- installation de nouveaux équipements,
- limitation des efforts de manutention,
- amélioration de l'adaptation du poste au salarié,
- modification du procédé,
- etc.

Ces aménagements, lorsqu'ils sont individualisés, peuvent être consignés, après échange avec le salarié et l'employeur, dans un document annexé à un avis d'aptitude, à une attestation de suivi, ou à la fiche d'entreprise réalisée par le SPSTI\* pour aider l'employeur dans son évaluation des risques.

Les éventuels coûts engendrés par l'aménagement du poste de travail peuvent faire l'objet d'aides de la part de l'Assurance Maladie (Carsat ou Cramif en Ile de France), ou de l'AGEFIPH dans le cas d'un travailleur reconnu travailleur handicapé.

Le SPSTI\* est à même de guider l'employeur dans ces recherches de financements.

## 3 · Cibler des conseils de prévention à destination des salariés

La connaissance fine du poste de travail permet aux professionnels du SPSTI\* de donner des conseils de prévention ciblés et adaptés au travailleur concerné.

Les visites périodiques ou occasionnelles du suivi de son état de santé en sont notamment l'occasion.

