

## « Pénibilité » Workgroup

**Expert :** Benoît Van Grieken, Randstad

**Facilitator:** Caroline Troquet, Sodexo

**Participant companies :**

Randstad, Sodexo Belgium, Danone Belgium, GDF Suez Belgium, L'Oréal, Johnson & Johnson

Nous avons commencé par un tour de table, après Caroline Troquet a expliqué l'histoire des assiettes chez Sodexo puis on a lancé le débat à l'aide de la question : « Le travail doit s'adapter à l'homme ou l'homme doit s'adapter au travail ? »

Une personne était d'avis que l'homme devait s'adapter au travail car au final il faut réaliser du chiffre et on ne sait pas gérer toutes les exceptions. Si on adapte le travail à l'homme il faudra faire des jobs « sur mesure » et en usine par exemple ce n'est pas possible, un magasinier doit faire le travail d'un magasinier.

Une autre personne explique que pour lui, le travail doit s'adapter 100% à l'homme dans le sens que les outils de travail doivent être créés pour l'homme, l'environnement de travail doit être adapté à l'homme... Sans cela l'homme ne restera pas au travail, sera démotivé.

Il est important d'apprendre aux gens comment prendre soin de leur corps. La pénibilité diminuera si les personnes savent comment prendre soin de son corps.

Etant donné que le degré de pénibilité d'une fonction est subjectif et peut être psychologique et/ou physique on voulait trouver au moins **3 manières de détecter la pénibilité chez les travailleurs.**

- Tenir compte de l'aspect médical
  - o Par exemple organiser des visites médicales obligatoires tous les X temps
  - o Organiser des formations sur la pénibilité et expliquer comment prendre soin de son corps
- Entretiens d'évolution
  - o Contrairement à l'entretien d'évaluation, cet entretien est principalement axé sur le futur. Pendant ce genre d'entretien on peut détecter la pénibilité que ressent un travailleur.
  - o Organiser des entretiens d'évolution pour tous les travailleurs de l'entreprise et non uniquement pour une catégorie de travailleurs.
  - o Pas créer de fausses attentes.
- Incentives
  - o Exemple donné (Randstad) du « trappendag » ou en français « journée de l'escalier » pendant laquelle tous les travailleurs sont invités à prendre l'escalier au lieu de l'ascenseur et arrivé en haut un petit déjeuner (sain) leur attend. Ceci peut aider à sensibiliser les travailleurs et faire comprendre qu'il faut prendre soin de son corps. Suite à cette « journée de l'escalier » certaines personnes ne prennent plus que les escaliers car ils se sont rendu compte que leur condition physique était mauvaise.

**4 solutions** ont été trouvées pour diminuer la pénibilité :

- Education / formation et suivi
  - o Il est important d'informer et d'éduquer les personnes sur « comment traiter mon corps »
  - o Dans le cadre professionnel il faut après avoir donné une formation aux travailleurs faire le suivi et voir s'ils appliquent les recommandations. Attention il n'existe pas de « gestes ou positions » qui entraînent 0 pénibilité, l'important est de

- bouger, de ne pas avoir de mouvements répétitifs en organisant par exemple des roulements.
- Adaptation du travail
    - o Comme expliqué ci-dessus, les avis étaient différents, mais sur le principe les participants étaient d'accord il faut adapter le travail aux travailleurs sans pour autant commencer à donner les jobs « sur mesure » et de gérer uniquement les exceptions.
  - Aménagement du temps de travail
    - o Informer les travailleurs sur les différentes possibilités d'aménagement du temps de travail.
    - o La flexibilité doit venir des deux cotés (employeur et employé)
  - Entretiens d'évolution (peut être une manière de détecter la pénibilité et peut être une solution)
    - o Contrairement à l'entretien d'évaluation, cet entretien est principalement axé sur le futur. Pendant ce genre d'entretien on peut détecter la pénibilité que ressent un travailleur.
    - o Organiser des entretiens d'évolution pour tous les travailleurs de l'entreprise et non uniquement pour une catégorie de travailleurs.
    - o Pas créer de fausses attentes.

Ce qui était très intéressant dans notre groupe c'est qu'il y avait une personne opérationnelle (customer service manager) et d'autres des RH. C'était intéressant d'entendre les différents points de vue.