

Travailler avec des troubles musculosquelettiques chroniques

Recommandations en matière de bonnes pratiques

Synthèse

Auteurs: Joanne O. Crawford, Evanthia Giagloglou, Alice Davis, Richard Graveling (Institute of Occupational Medicine, IOM)

Anthony Woolf (Royal Cornwall Hospitals NHS Trust, président de l'Arthritis and Musculoskeletal Alliance, ARMA)

Révisé par: Stephen Bevan (Institut d'étude sur l'emploi, IES), Fran Carreira, architecte et consultant en matière de handicap/Liga Reumatológica Española (LIRE), Irene Kloimüller (Kloimüller Co KG, Wert: Arbeit), Suzanne M.M. Verstappen (Université de Manchester), Karen Walker-Bone (Université de Southampton), Karen Galea (IOM)

Le présent rapport a été commandé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris tout avis et/ou conclusion, n'engage que ses auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'EU-OSHA.

Gestion du projet: Sarah Copsey (EU-OSHA)

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver
des réponses aux questions que vous vous posez sur
l'Union européenne**

**Numéro gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

Des informations supplémentaires sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet (<http://europa.eu>). Une fiche bibliographique figure sur la couverture de cette publication.

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2020

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2020

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

SYNTHÈSE

Introduction

En Europe, on estime à 120 millions le nombre de personnes souffrant de troubles musculosquelettiques (TMS) chroniques, soit une personne sur quatre⁽¹⁾. Si les TMS ont des incidences négatives sur la qualité de vie, ils ont également des conséquences en termes de coûts économiques, qui peuvent atteindre 2 % du produit intérieur brut de l'UE ⁽²⁾. Le vieillissement de la population active et le report de l'âge officiel de la retraite, qui accroît la nécessité pour les employeurs de garder leurs travailleurs, et le risque pour un nombre croissant de travailleurs de souffrir d'une maladie chronique, entraînent pour les services de santé, sociaux et de l'emploi l'exigence d'apporter leur soutien aux partenaires concernés. Le travail doit être rendu durable tout au long de la vie professionnelle.

Il est important de noter que les travailleurs ne doivent pas nécessairement être aptes au travail à 100% et que moyennant un soutien adéquat, de nombreuses personnes souffrant de maladies chroniques peuvent continuer à travailler. Ce rapport présente des conseils pratiques sur les questions liées au travail avec des TMS chroniques et sur ce qui peut être fait pour aider les personnes souffrant d'un TMS chronique à continuer à travailler. Il comprend des conseils pratiques et des exemples d'adaptations du lieu de travail, et les conclusions contiennent quelques pistes à l'intention des décideurs politiques. Un deuxième rapport lié à celui-ci, contenant huit exemples de cas de personnes travaillant avec des TMS chroniques, une analyse des cas, trois articles et une fiche d'information, fournit de plus amples informations ⁽³⁾ ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾ ⁽⁶⁾ ⁽⁷⁾.

Qu'entend-on par TMS chroniques?

Ce sont des problèmes chroniques qui affectent les muscles, les os, les articulations et les tissus mous. Il s'agit notamment de troubles sans cause précise tels que les douleurs dorsales chroniques ou les troubles chroniques des membres supérieurs, ainsi que les maladies rhumatismales et les affections dégénératives comme l'ostéoarthrose ou l'ostéoporose. Les affections causées ou aggravées par le travail sont connues sous le nom de TMS d'origine professionnelle. Dans le langage médical, ces affections sont plus communément appelées maladies rhumatismales et musculosquelettiques (MRM). Dans le présent rapport, on qualifiera de chroniques les TMS durant plus de 12 semaines.

L'incidence des TMS chroniques sur les personnes

Les TMS chroniques peuvent avoir une incidence de gravité variable sur la personne, allant d'une légère gêne à des douleurs insupportables. Bien que la douleur ne soit pas toujours intense, elle est souvent persistante, lancinante et épuisante. L'intensité peut varier, souvent de manière imprévisible. La douleur peut rendre les mouvements répétitifs difficiles. Elle entraîne souvent des raideurs et il est possible que les personnes qui en souffrent se déplacent avec une certaine lenteur. Le sommeil peut être perturbé, ce qui peut réduire la résistance à la douleur. Les personnes peuvent se sentir fatiguées, voire épuisées, en particulier celles qui souffrent d'une maladie inflammatoire ou dont le sommeil est perturbé. Le fait d'être stressé, anxieux ou déprimé à cause de la douleur ou pour d'autres raisons accroît également la difficulté à résister à la douleur. Les personnes atteintes d'une maladie chronique s'inquiètent souvent pour l'avenir, se demandant si leurs limitations vont s'accroître ou si elles vont perdre leur emploi. Certaines affections sont caractérisées par des poussées, de sorte que les

⁽¹⁾ EULAR (Ligue européenne contre le rhumatisme), *Position paper. Horizon 2020 Framework Programme: EULAR's position and recommendations [Document de synthèse. Programme-cadre Horizon 2020: position et recommandations de l'EULAR]*, 2011. Disponible via le lien: https://www.eular.org/myUploadData/files/EU_Horizon_2020_EULAR_position_paper.pdf

⁽²⁾ Bevan, S., 'Economic impact of musculoskeletal disorders (MSDs) on work in Europe', *Best Practice & Research Clinical Rheumatology*, 2015, Vol. 29, No 3, pp. 356-373.

⁽³⁾ EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Analyse d'études de cas sur le travail avec les TMS chroniques*, 2020. Disponible via le lien: <https://osha.europa.eu/fr/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-disorders/view>

⁽⁴⁾ [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(MDMs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(MDMs))

⁽⁵⁾ https://oshwiki.eu/wiki/Managing_low_back_conditions_and_low_back_pain

⁽⁶⁾ https://oshwiki.eu/wiki/Early_intervention_for_musculoskeletal_disorders_among_the_working_population

⁽⁷⁾ EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Working with chronic musculoskeletal disorders (MSDs) [Travailler avec des troubles musculosquelettiques (TMS) chroniques]*, fiche d'information. Disponible via le lien: <https://osha.europa.eu/fr/publications/working-chronic-rheumatic-and-musculoskeletal-diseases/view>

personnes atteintes connaissent une alternance de moments plus difficiles et d'autres, plus confortables.

Si un travailleur pense qu'un employeur est insensible à cette problématique, il est possible qu'il opte pour le présentisme, c'est-à-dire continuer à travailler du mieux qu'il le peut dans des conditions insatisfaisantes, par crainte de perdre son emploi. Cette situation fait qu'il devient de moins en moins productif, que son niveau de stress augmente et que son état s'aggrave.

Sexe

Les femmes, en particulier celles qui occupent des emplois peu qualifiés, peuvent être exposées à une double discrimination en raison de leur sexe et de leur état de santé, elles courent en outre le risque d'être considérées comme moins indispensables. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être affectés à des tâches physiquement exigeantes, tâches dont on peut supposer qu'il est impossible d'y apporter des changements pour permettre au travailleur de poursuivre sa carrière. Il est cependant souvent possible d'introduire des modifications ergonomiques pour faciliter le travail ou de permuter les tâches entre collègues ⁽⁸⁾. En revanche, les hommes exerçant un travail manuel qualifié peuvent avoir plus de possibilités de passer à un rôle d'accompagnateur-formateur que les femmes occupant des emplois non qualifiés de faible niveau, comme les techniciennes de surface.

Les TMS et la capacité des personnes à travailler

Il est important de se rendre compte que, moyennant quelques aménagements judicieux, les personnes souffrant de TMS chroniques peuvent généralement continuer à travailler, et que souvent cela ne requiert que des mesures simples et peu coûteuses, telles qu'une souris d'ordinateur différente ou un ajustement de l'horaire de travail ou des modalités d'exécution des tâches. Les personnes souffrant de TMS chroniques apprennent à contourner leurs problèmes et à gérer leurs douleurs, par exemple en évitant d'effectuer des mouvements répétitifs, de rester assises longtemps sans observer de pause ou de rester debout longtemps. Il y a un certain nombre d'avantages à s'efforcer de continuer à travailler, notamment la sécurité financière et le sentiment d'avoir un but dans la vie. En général, un emploi de qualité contribue à protéger la santé mentale et physique. Il est important que le travailleur ait une attitude positive; cependant, selon les personnes souffrant de maladies chroniques, le facteur limitant leur capacité à travailler est trop souvent un manque de compréhension et de soutien sur le lieu de travail plutôt que la maladie elle-même.

Pour l'employeur, ces travailleurs faisant preuve d'une attitude positive sont souvent productifs, motivés et s'efforcent d'éviter de s'absenter du travail. Par ailleurs la perte de l'expertise et des précieuses connaissances dont ces travailleurs sont dépositaires entraîne un coût pour l'entreprise.

Responsabilités des employeurs

La réglementation en matière de sécurité et de santé impose aux employeurs de prévenir les risques en se fondant sur des évaluations des risques ⁽⁹⁾. La priorité est d'éliminer les risques à la source, de prendre des mesures collectives pour rendre le travail plus sûr et plus sain pour tous les travailleurs et d'adapter le travail en fonction des travailleurs. Ces démarches sont importantes car les mesures visant à faciliter les tâches de tous les travailleurs peuvent permettre à une personne souffrant d'une maladie chronique de continuer à travailler. Les groupes particulièrement sensibles, tels que les travailleurs souffrant de maladies chroniques, doivent être protégés contre les dangers qui les touchent spécifiquement. Les règlements fixant des normes minimales de sécurité et de santé sur les lieux de travail comprennent des exigences relatives à l'accessibilité des lieux de travail pour les travailleurs présentant des incapacités ⁽¹⁰⁾.

La législation en matière d'égalité impose aux employeurs de prendre des dispositions raisonnables pour répondre aux besoins spécifiques ⁽¹¹⁾ des travailleurs présentant des incapacités. Ces aménagements peuvent comprendre la fourniture d'équipements, l'adaptation des horaires de

⁽⁸⁾ EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Vieillessement de la main-d'œuvre: implications pour la santé et la sécurité au travail (SST). Bilan des recherches*, 2016. Disponible via le lien:

<https://osha.europa.eu/fr/publications/ageing-workforce-implications-occupational-safety-and-health-research-review/view>

⁽⁹⁾ <https://osha.europa.eu/fr/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

⁽¹⁰⁾ <https://osha.europa.eu/fr/legislation/directives/2>

⁽¹¹⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1473>

travail, la modification des tâches ou une formation. Certains pays de l'UE ont mis en place des exigences plus détaillées et des programmes spécifiques, par exemple en ce qui concerne le retour au travail après un congé de maladie.

Conception de lieux de travail inclusifs

Rendre les lieux de travail plus inclusifs pour tous les travailleurs, par exemple en achetant des équipements adaptés, en planifiant les tâches ou en modifiant les bâtiments de manière adéquate, est la solution à privilégier car elle réduit la nécessité de procéder à des ajustements individuels. La conception universelle consiste à concevoir des bâtiments, des produits ou des environnements de manière à les rendre accessibles à tous, dans la plus large mesure possible, indépendamment de l'âge, de la taille, du handicap ou d'autres facteurs. On peut citer comme illustrations de cette préoccupation l'aménagement d'une rampe d'accès à une entrée ou des portes à ouverture automatique disponibles pour tous, mais essentielles pour une personne se déplaçant en fauteuil roulant. Les sièges et les surfaces de travail réglables en hauteur sont un autre bon exemple de la conception universelle. Souvent, des ajustements spécifiques, tels que des équipements ergonomiques ou des horaires de travail flexibles, visant à aider une personne atteinte d'une maladie chronique, rendraient le travail plus facile et plus sûr pour l'ensemble du personnel.

Principes de gestion des TMS chroniques au travail

Le processus de gestion efficace des TMS chroniques au travail repose sur certains éléments clés.

- de bonnes conditions de santé et de sécurité ainsi que la **prévention des risques de TMS** pour tous les travailleurs, sur la base d'une évaluation des risques, en tenant compte du fait que certains travailleurs peuvent être plus **sensibles** à de tels risques ;
- une **intervention précoce** pour résoudre les problèmes et encourager le signalement précoce des problèmes ;
- la promotion d'une **bonne santé musculosquelettique** sur le lieu de travail.

À cela il convient d'ajouter :

- éviter la nécessité d'aménagements individuels en rendant l'environnement et l'équipement du lieu de travail aussi **inclusifs** que possible (conception universelle) ;
- une **planification efficace du retour au travail** ;
- la **coordination** entre les politiques de sécurité et de santé, les politiques en matière de santé et les politiques relatives aux ressources humaines/à l'égalité des chances ;
- une culture de **consultation** des travailleurs et de bonne communication ;
- une **formation** pour les cadres et les travailleurs.

Sur le plan de l'individu, le lieu de travail doit offrir :

- **compréhension** : une approche globale de la compréhension des besoins d'une personne au moyen de conversations ouvertes ;
- **sensibilisation** : avoir conscience des risques et des problèmes sur le lieu de travail pour les travailleurs souffrant d'un problème musculosquelettique ;
- **soutien** : aider les personnes souffrant d'une maladie chronique à gérer leur propre santé de manière proactive.

Prévention. Il est fondamental de veiller à ce que les risques soient évalués et réduits pour l'ensemble de la main-d'œuvre afin que le lieu de travail soit sûr et conçu pour promouvoir la santé musculosquelettique. Il s'agit notamment d'éviter les tâches nécessitant des postures non adéquates, des postures statiques prolongées, le manque de déplacements, des mouvements répétitifs et des opérations de levage et de manutention manuelles. Les postes de travail doivent être conçus et aménagés de manière ergonomique, et des outils ergonomiques ainsi que des équipements ergonomiques réglables, par exemple des sièges, doivent être fournis. Il est également important de prendre des mesures pour réduire le stress au travail. Le stress lié au travail peut aggraver les symptômes chez les personnes souffrant de TMS chroniques et, si nécessaire, des mesures supplémentaires doivent être prises pour toute personne qui peut déjà souffrir d'une affection musculosquelettique et qui est donc plus sensible au stress.

Éviter les postures statiques et le travail requérant peu de mouvement doit faire partie de l'approche préventive. La position assise prolongée a été associée à un certain nombre de problèmes de santé et elle est susceptible d'aggraver les symptômes des personnes souffrant de TMS chroniques ⁽¹²⁾. Il convient d'éviter les postures de travail statiques en général pour tous les travailleurs, notamment la station debout prolongée, ⁽¹³⁾ et de concevoir des possibilités de mouvement dans le processus de travail, par exemple en accordant aux travailleurs de brèves pauses pour marcher et s'étirer, selon les nécessités. Si cette mesure est mise en œuvre pour tous les travailleurs, une approche spéciale pour une personne souffrant de TMS chroniques devient inutile.

L'identification et l'intervention précoces permettent d'apporter rapidement un soutien. Plus un problème est abordé tôt, plus il est facile à traiter. Cela s'applique aussi bien aux conditions non liées au travail qu'à celles causées ou aggravées par le travail. Cependant, les travailleurs sont souvent réticents à révéler leur affection et à faire état de leur état de santé ⁽¹⁴⁾. Les travailleurs doivent sentir qu'ils peuvent faire confiance à leur employeur ou à leur supérieur hiérarchique, savoir qu'ils seront écoutés et soutenus et que des mesures seront instaurées pour répondre aux problèmes qu'ils soulèvent. Il faut les encourager et leur permettre de révéler leurs problèmes de santé dès qu'ils surviennent et il faut instaurer une culture de la conversation ouverte. Il est important que les travailleurs soient également encouragés à demander un avis médical dès que possible. L'EU-OSHA a publié un guide qui comprend des conseils aux travailleurs et aux cadres sur la manière de parler d'un problème de santé ⁽¹⁵⁾.

Une **réadaptation efficace et une planification du retour au travail** sont nécessaires pour aider un travailleur absent en raison d'une maladie chronique à reprendre le travail. Le retour au travail a déjà fait l'objet d'études de l'EU-OSHA en ce qui concerne le vieillissement et le suivi du traitement du cancer ⁽¹⁶⁾ ⁽¹⁷⁾. Les actions sur le lieu de travail comprennent la mise en place d'une politique de retour au travail actualisée, le maintien du contact entre les cadres et les travailleurs, la recherche d'autres spécialistes et la mise en œuvre et l'évaluation des adaptations du lieu de travail. Les plans pour reprendre ou rester au travail doivent être adaptés à chaque personne et basés sur une évaluation.

Fournir un soutien et des aménagements du lieu de travail. Une bonne prévention et la conception de lieux de travail inclusifs réduiront la nécessité d'ajustements et d'aménagements individuels pour les personnes souffrant de maladies chroniques. Le cas échéant, une simple conversation avec le travailleur peut suffire pour identifier ses besoins, bien qu'il soit important de demander l'avis d'un expert si cela s'avère nécessaire. Cet entretien doit porter sur leurs symptômes et leur variation, les tâches que les travailleurs trouvent difficiles, le soutien dont ils ont besoin, etc. La réalisation d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé de la personne aidera à déterminer les mesures appropriées.

Une approche conjointe entre la personne, le supérieur hiérarchique, les prestataires de soins de santé et l'employeur est nécessaire, avec pour objectif commun d'aider la personne à rester au travail et à travailler dans la limite de ses capacités. Les conseils médicaux, s'ils sont partagés avec l'autorisation de l'intéressé doivent aider l'employeur à comprendre de quel soutien le travailleur a besoin, quelles tâches sont appropriées et ce qui doit être évité. Le cas échéant, il convient de solliciter l'avis d'experts, par exemple de spécialistes de la santé au travail, d'ergonomes, de physiothérapeutes, d'ergothérapeutes et d'architectes. Les associations de personnes handicapées et les groupes de soutien aux patients peuvent fournir des informations et d'autres aides, y compris des formations, pour

⁽¹²⁾ https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_disorders_and_prolonged_static_sitting

⁽¹³⁾ https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_disorders_and_prolonged_static_standing

⁽¹⁴⁾ EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Work-related musculoskeletal disorders: Prevention report [Troubles musculosquelettiques d'origine professionnelle: rapport de prévention]*, 2008. Disponible via le lien: <https://osha.europa.eu/en/publications/report-work-related-musculoskeletal-disorders-prevention-report/view>

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Lanceurs de discussion sur le lieu de travail concernant les troubles musculosquelettiques: Une ressource émanant de l'EU-OSHA applicable aux lieux de travail*, 2019. Disponible via le lien: <https://osha.europa.eu/fr/publications/conversation-starters-workplace-discussions-about-musculoskeletal-disorders/view>

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Conseils aux employeurs pour le retour au travail des salariés atteints d'un cancer*, 2018. Disponible via le lien: <https://osha.europa.eu/fr/publications/advice-employers-return-work-workers-cancer/view>

⁽¹⁷⁾ EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Conseils aux employeurs pour le retour au travail des salariés atteints d'un cancer*, 2016. Disponible via le lien: <https://osha.europa.eu/fr/publications/research-review-rehabilitation-and-return-work/view>

le lieu de travail. Certains États membres ont mis en place des programmes de soutien et des régimes d'aide financière.

Les aménagements du lieu de travail doivent être planifiés en se concentrant sur la capacité de travail d'une personne (les capacités d'une personne, et non ses handicaps). Les aménagements peuvent comprendre le changement des tâches, des équipements et du lieu de travail, la modification des habitudes de travail et la fourniture d'un soutien. Souvent, une combinaison de plusieurs mesures est nécessaire. Il faut prévoir suffisamment de temps, par exemple parce que la personne peut avoir besoin d'essayer différentes mesures pour trouver ce qui fonctionne le mieux dans la pratique. Il est important de revoir les mesures et d'apporter tout changement supplémentaire si l'état de santé du travailleur se modifie. Si la solution n'est pas évidente, le soutien d'un expert peut contribuer à faciliter le processus et réduire la nécessité de procéder par essais et erreurs.

Les cadres et les travailleurs doivent être conscients de la problématique de la santé musculosquelettique au travail. Ils doivent être formés pour permettre une meilleure compréhension de l'incidence des TMS chroniques et des moyens d'aider leurs collègues à rester au travail.

La promotion de la santé musculosquelettique au travail peut consister à encourager les travailleurs à prendre soin de leur dos, à pratiquer une activité physique et à mettre en œuvre des mesures pour éviter le travail sédentaire prolongé ⁽¹⁸⁾.

Conseils sur des adaptations, des pratiques et des soins de santé spécifiques

Les ajustements visant à permettre aux personnes de continuer à travailler peuvent inclure des changements dans les tâches, l'équipement et le lieu de travail, ainsi que des changements dans les habitudes de travail.

Régime horaire et télétravail. Le soutien peut consister à modifier les horaires de travail et à adopter une approche plus souple des heures de début et de fin de la journée de travail, à réduire les heures de travail ou à choisir de répartir les prestations différemment d'une période à une autre. Le télétravail peut également constituer une solution pertinente, en permettant aux personnes de réduire le temps de déplacement. Toutefois, il est essentiel que les personnes travaillant en dehors de leur lieu de travail disposent d'un équipement répondant aux mêmes normes que celui utilisé dans leur environnement de travail principal et qu'elles reçoivent des conseils sur son utilisation.

Des **outils et équipements** peuvent également être mis à disposition, y compris des chariots pour déplacer les charges, des claviers et des souris d'ordinateur adaptés, des systèmes de reconnaissance vocale et des bureaux assis/debout.

La **rotation des tâches**, qui permet à une personne de passer d'une tâche à l'autre, peut apporter des avantages à une organisation en favorisant la flexibilité, les compétences et la fidélisation du personnel.

Conduire avec des TMS peut signifier conduire avec des douleurs, une raideur articulaire ou la fatigue. Prendre des pauses régulières, régler le siège pour fournir un soutien correct, faire attention en entrant et en sortant du véhicule et ne jamais soulever de charges immédiatement après l'arrêt (s'étirer d'abord) est important pour tous les conducteurs, mais surtout pour ceux qui souffrent de TMS chroniques. Il existe d'autres dispositifs utiles pour les conducteurs, notamment les systèmes d'accès sans clé, la direction assistée, la commande manuelle et la modification des pédales, et le port de gants de conduite pour améliorer la prise.

Il existe des normes légales concernant l'accessibilité du lieu de travail pour les personnes qui ont de **graves problèmes de mobilité** et qui ont besoin de béquilles ou d'un fauteuil roulant pour se déplacer. Comme déjà mentionné, les principes de conception universelle doivent être appliqués lors de la conception des bâtiments, ou lorsque des modifications sont prévues, afin de garantir que les bâtiments et les lieux de travail soient totalement accessibles dès le départ. Là encore, il peut exister des solutions simples pour aider une personne à rester au travail, par exemple en lui attribuant un emplacement de stationnement à proximité de l'entrée ou en déplaçant son bureau au rez-de-chaussée.

⁽¹⁸⁾ https://oshwiki.eu/wiki/Promoting_moving_and_exercise_at_work_to_avoid_prolonged_standing_and_sitting

Des mesures simples pour permettre à chacun de continuer à travailler¹⁹

Parmi les équipements et dispositifs permettant aux personnes de continuer à travailler, citons :

- une souris ergonomique
- un logiciel de reconnaissance vocale
- un casque sans fil pour répondre au téléphone
- un siège debout pliant pour les visites de sites
- un coussin spécial pour soulager la pression en position assise
- un bureau à hauteur réglable/assis-debout

Parmi les ajustements des tâches et des régimes horaires qui permettent aux personnes de continuer à travailler, citons :

- un retour progressif au travail et une réduction des heures de travail
- un travail flexible permettant de se rendre aux consultations médicales
- la possibilité de télétravailler les «jours de souffrance plus intense»
- une heure de début plus tardive pour éviter d'avoir à se tenir debout dans le métro
- la possibilité de prendre des pauses plus fréquentes pour bouger et s'étirer
- la possibilité de s'allonger dans la salle de repos en cas de fatigue
- la permutation de tâches physiques avec un collègue

Conclusions pour le lieu de travail

Les orientations et les exemples cités dans ce rapport et le rapport connexe présentant des exemples de cas (²⁰) indiquent que divers facteurs interviennent dans la gestion réussie des personnes souffrant de TMS chroniques. Il s'agit notamment des éléments suivants :

- Maintenir des normes de sécurité et de santé et une ergonomie adéquates, de manière à rendre le travail plus facile, plus sûr et plus sain pour l'ensemble de la main-d'œuvre, et à promouvoir la santé et le bien-être. Penser les lieux de travail pour les rendre plus inclusifs, avec des aménagements supplémentaires pour les personnes si et quand cela est nécessaire.
- Les employeurs ont une attitude positive et des politiques de soutien dans lesquelles ils valorisent leurs travailleurs et leurs compétences, les considérant comme un atout et non comme un problème.
- Les travailleurs n'ont pas besoin d'être à 100 % aptes au travail et l'attention doit être apportée à leurs capacités, et non à leurs handicaps.
- Intervenir rapidement lorsque des problèmes de santé surviennent, en mettant l'accent sur le maintien des travailleurs au travail plutôt que sur leur retour au travail une fois qu'ils ont quitté leur emploi.
- Maintenir une bonne communication entre le travailleur et l'organisation, de sorte que le travailleur se sente capable de signaler des problèmes et de discuter de ses besoins, y compris en associant son organisation syndicale ou son délégué à la sécurité, s'il y en a un, en ce qui concerne les mesures et les dispositions existantes.
- Développer, parmi le personnel des ressources humaines, les superviseurs et les cadres, la connaissance de l'état de santé du travailleur, ainsi que des connaissances et des compétences suffisantes sur le lieu de travail pour favoriser la poursuite du travail ou le retour au travail.
- Dans les cas individuels, utiliser une série de mesures telles que :
 - ajuster les heures de travail, comme une réduction temporaire ou permanente des heures, des congés pour rendez-vous médicaux, des heures de début ou de fin

(¹⁹) EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Analyse d'études de cas sur le travail avec les TMS chroniques*, 2020. Disponible via le lien : <https://osha.europa.eu/fr/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-disorders/view>

(²⁰) EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Analyse d'études de cas sur le travail avec les TMS chroniques*, 2020. Disponible via le lien : <https://osha.europa.eu/fr/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-disorders/view>

- variables, l'horaire flexible (appliqué à l'ensemble du personnel) ;
 - le télétravail ;
 - fournir des équipements simples, par exemple pour rendre la position assise plus confortable, réduire la position debout ou rendre le travail sur ordinateur plus confortable et éviter les postures statiques ;
 - aménager des pauses pour se déplacer, s'étirer et se relâcher ;
 - fournir un contrôle plus individuel sur la manière dont les tâches sont effectuées, ou encore effectuer une rotation des tâches physiquement plus fatigantes ou répétitives ;
 - prévoir un emplacement de stationnement à proximité de l'entrée ;
 - permettre un retour progressif au travail en cas de congé de maladie.
- Et
 - prévoir suffisamment de temps pour le processus, tester les mesures dans la pratique afin de déterminer ce qui fonctionne le mieux et revoir les dispositions;
 - mettre en place des politiques de télétravail et d'horaires de travail flexibles pour l'ensemble du personnel.
 - Intégrer des mesures visant à faciliter le retour au travail et à soutenir les travailleurs ayant des problèmes de santé dans des politiques d'entreprise plus larges - car certains aménagements destinés à soutenir une personne peuvent profiter à tous les travailleurs, et une meilleure ergonomie du lieu de travail pour l'ensemble du personnel peut réduire la durée de l'absence pour maladie et faciliter la poursuite du travail ou le retour au travail.

Pistes stratégiques pour les services externes et les décideurs politiques

Sur la base de ce rapport et d'autres recherches menées par l'EU-OSHA sur le retour au travail et sur le travail avec des maladies chroniques ⁽²¹⁾, les orientations politiques plus générales suivantes sont proposées:

1. Mettre l'accent sur la soutenabilité du travail tout au long de la vie professionnelle, avec un meilleur soutien aux petites entreprises pour prévenir les risques professionnels et promouvoir la santé et le bien-être au travail.
2. Orienter la politique vers la réalisation de lieux de travail inclusifs grâce à la conception universelle, y compris par la fourniture d'un soutien aux lieux de travail.
3. Intervenir rapidement lorsque des problèmes de santé surviennent, en mettant davantage l'accent sur le maintien au travail plutôt que sur le retour sur le marché du travail une fois que l'on a cessé de travailler.
4. Encourager les cliniciens et les employeurs à se concentrer sur les capacités des travailleurs, et non sur leurs handicaps.
5. Faire du retour au travail l'objectif de toutes les parties concernées, y compris comme résultat clinique ou objectif de traitement pour les professionnels de la santé. Encourager les professionnels de la santé et leur offrir une formation à cet égard.
6. Adapter les plans de retour ou de maintien au travail à chaque personne et les fonder sur une évaluation.
7. Donner accès à un soutien externe, en particulier pour les petites entreprises, sous la forme de services et de programmes appropriés pour l'employeur et la personne pour ce qui concerne le processus de retour au travail, les plans individuels de retour au travail et les ajustements du lieu de travail.
8. Fournir des programmes de soutien multidisciplinaires couvrant la santé publique, les services sociaux et les services de l'emploi, et fournir un soutien coordonné, y compris un soutien financier et technique, aux entreprises et à leurs travailleurs qui cherchent à retourner au travail.

⁽²¹⁾ Voir «Gestion de la SST dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre» (<https://osha.europa.eu/fr/themes/osh-management-context-ageing-workforce>). Voir également EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), *Réadaptation et retour au travail après un cancer – instruments et pratiques*, 2018. Disponible via le lien suivant: <https://osha.europa.eu/fr/publications/rehabilitation-and-return-work-after-cancer-instruments-and-practices/view>

9. Améliorer l'accès aux services de santé au travail, tant pour les employeurs que pour les travailleurs, afin de permettre une détection et une prévention précoces. Cela est particulièrement important pour les petites entreprises et les « travailleurs atypiques ».
10. Éviter le travail en silo grâce à une combinaison de mesures stratégiques, d'aménagements budgétaires et d'interventions.
11. Plus généralement, mettre davantage l'accent, dans la santé publique, sur les maladies chroniques ne menaçant pas la vie, y compris les TMS, ainsi que sur les mesures de prévention et d'intervention précoces. Élaborer et soutenir des programmes de soins de santé prévoyant une intervention précoce pour les TMS.
12. Évaluer et traiter tout préjugé sexiste, par exemple dans l'accès aux services ou les obstacles à la poursuite du travail sur le lieu de travail.

Conclusion générale

Grâce à une attitude appropriée des employeurs et à des adaptations du lieu de travail, combinées au soutien des systèmes de santé publique et des services sociaux et de l'emploi, de nombreux travailleurs atteints de maladies chroniques peuvent continuer à travailler. Même en l'absence de soutien externe, il existe de nombreuses mesures simples qui peuvent être prises pour aider un travailleur souffrant de TMS chronique à continuer à travailler, et une bonne communication entre le travailleur et l'employeur est essentielle pour trouver les bonnes solutions.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) contribue à faire de

l'Europe un lieu de travail plus sûr, plus sain et plus productif. L'Agence mène des activités de recherche et de développement, élabore et diffuse des informations fiables, pondérées et impartiales en matière de sécurité et de santé, et organise des campagnes de sensibilisation à l'échelle de toute l'Europe. Créée par l'Union européenne en 1994 et établie à Bilbao, en Espagne, l'Agence réunit des représentants de la Commission européenne, des gouvernements des États membres, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des experts réputés des États membres de l'UE et au-delà.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Santiago de Compostela 12, 5.^a planta

48003 Bilbao, Espagne

Tél. +34 944-358-400

Télécopieur +34 944-358-401

Adresse électronique: information@osha.europa.eu



Publications Office