

Mission en France 2016 - Bilan de notre Ergonome CCPE, Isabelle Gagné

En juin 2016, l'Afnor et le groupe Levia organisent une nouvelle mission en France, sur Paris, Lille et Bordeaux, pour continuer à tisser des liens et échanger sur la santé et qualité de vie au travail (SQVT). Les Français savent recevoir! La semaine a été riche en échange sur les façons de faire et comment nos différences culturelles et sociales influencent notre façon de l'aborder et de l'intégrer dans les entreprises.

En France, l'ergonomie est présente et davantage reconnue et utilisée. Toutefois, les démarches de réadaptation et l'ergothérapie sont beaucoup moins structurées ou développées. On note également que de discuter d'habitudes de vie est plus sensible chez les Français. Les travailleurs y voient une intrusion à la vie privée et certains se questionnent sur le rôle de la santé publique.

Le groupe Afnor en France, une association normative qui est l'équivalent du BNQ au Québec, entretient des liens avec le Québec depuis plusieurs années. Pourquoi cet intérêt des interventions du Québec dans les entreprises? Étonnamment, même si la France produit et encadre la santé-sécurité de plusieurs normes et de règles, le Québec est innovateur par sa communication ouverte avec les travailleurs pour trouver des solutions et s'occuper de la santé globale de ceux-ci. Une des différences majeures est notre système de facturation des soins et des absences. Au Québec, nous connaissons les coûts directs reliés aux accidents du travail et de l'invalidité. En France, les coûts sont assurés globalement et les employeurs ne sont pas imputables autant qu'au Québec.

Pour ma pratique d'ergonome et de gestionnaire, cette mission et ces échanges m'ont convaincu encore davantage que pour des travailleurs en santé, il faut s'intéresser aux facteurs de risques physiques, musculo-squelettiques et également psychosociaux, et ce, idéalement en même temps. Pour les interventions au niveau des habitudes de vie des gens, qu'il faut continuer d'en parler et d'éduquer les gens. Toutefois, les employeurs doivent bien structurer leur démarche ou programme, car la culture de l'entreprise, les relations entre les gens, la charge de travail, la formation auprès des travailleurs et dirigeants, les équipements/aménagements, la définition des rôles sont des déterminants et essentiels pour avoir une entreprise qui fonctionne bien autant du côté humain que du côté production/qualité.

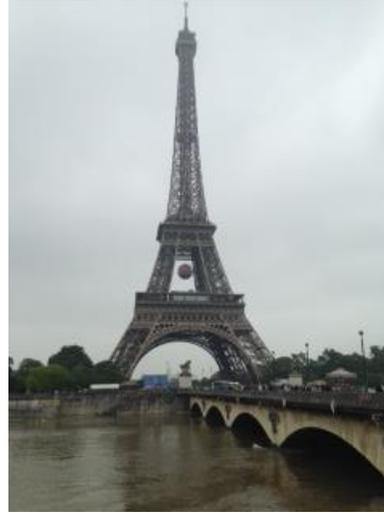
Je reviens également avec de nombreuses questions et je vous en pose quelques-unes :

- Quelle est la marge de manœuvre des travailleurs dans leur vie personnelle et professionnelle pour leur permettre réussir à tout faire?
- Les travailleurs sont toujours en adaptation à une nouvelle procédure, un nouvel outil, un nouvel environnement informatique. Ces changements sont bien orchestrés dans l'organisation? Il y a de la formation offerte pour accélérer le sentiment de compétence? Et la vitesse d'exécution?
- Des deux côtés de l'océan, les travailleurs sont malades, les problèmes et coûts reliés à la santé augmentent. Les gens ont de moins en moins de latitude pour tout accomplir autant dans la vie professionnelle que personnelle, on veut tout voir, tout faire. Est-ce qu'on oublie parfois de juste se reposer?

Bref quel est le rôle de l'employeur? Il peut y jouer un rôle d'éducateur, mais surtout de favoriser de bonnes pratiques en matière de communication et de gestion et d'organisation du travail.



Le bureau de la délégation du Québec à Paris où nous avons été reçus.



Paris avec la Seine débordante!



Souper inaugural du Salon Préventica à la mairie près de Lille



Trois (3) jours à Bordeaux, quel accueil des Borderlais!



Soirée au Château Soutard à St-Émilion avec différentes entreprises de la région de l'Aquitaine



Un merci particulier à M^{me} Marie-Claude Pelletier du groupe Levia et M. Stéphane Mathieu, de l'Afnor pour l'organisation de cette mission et à tous les partenaires.