

Cette étude est financée par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans le cadre de la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS).

L'outil Excel (décembre 2021) est basé sur l'outil indicateurs d'alerte des risques psychosociaux au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, qui a été initialement développé par IDEWE en collaboration avec la Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi.

## Outil Indicateurs d'alerte Ergonomie et prévention des TMS

Comme suggéré dans la checklist de réflexion sur l'ergonomie et la prévention des TMS, il est important en tant que conseiller en prévention interne (CPI) de trouver des parties prenantes au sein de votre organisation pour s'attaquer ensemble au problème des TMS. La constitution d'un groupe de pilotage est une première étape à cet égard.

L'identité de ces parties prenantes dépend, entre autres, du secteur et de la taille de l'organisation, ainsi que de ses caractéristiques spécifiques. Des parties prenantes possibles pourraient être le (ou un représentant du) service des achats, le service de gestion des infrastructures, le service RH, la ligne hiérarchique, les représentants du personnel ... Le conseiller en prévention ergonomique (interne/externe) est également un partenaire important.

Cet outil indicateurs d'alerte peut être utilisé, par exemple, au lancement de ce groupe de pilotage. Les questions encouragent la réflexion sur la politique en matière d'ergonomie, la situation actuelle et les priorités qui peuvent être fixées.

L'outil offre également la possibilité d'être parcouru annuellement en vue d'évaluer les actions entreprises.

Pour certains indicateurs, des données chiffrées sont collectées et saisies dans l'outil Excel. D'autres indicateurs ne doivent être abordés que de manière qualitative.

Chaque indicateur a un onglet séparé, dans lequel toutes les informations sur cet indicateur sont rassemblées. Dans chacun de ces onglets, vous pouvez distinguer les sections suivantes :

- Définition / description de l'indicateur
- Où trouver les données et qui peut vous aider
- Description des sous-indicateurs + questions d'orientation éventuelles
  - Discussion possible sur le sous-indicateur
- Actions possibles par rapport à l'indicateur (par sous-indicateur)
- Synthèse de l'évaluation pour cet indicateur

Il est préférable de commencer par l'onglet « Légende », suivi de l'onglet « Explication des onglets suivants », puis de passer aux onglets des indicateurs. L'onglet « 5. Prévalence » est facultatif.

#### **Onglet « Légende »**

La légende montre brièvement comment le score peut être interprété.

#### **Onglet « Explication des onglets suivants »**

L'onglet « Explication des onglets suivants » décrit comment utiliser l'outil.

#### **Onglets pour chaque indicateur**

Les différents onglets peuvent être parcourus:

1. Politique
2. Interlocuteurs
3. Connaissances et formation
4. Données chiffrées
5. Prévalence

Cet outil indicateurs d'alerte Ergonomie et prévention des TMS a été développé en collaboration avec une équipe du Groupe IDEWE, composée de :

- Kristien SELIS, responsable de la discipline ergonomie
- Wim VANDERHEIJDEN, responsable de la discipline sécurité au travail
- Emma BOONEN, chercheuse
- Liesbeth DAENEN, chercheuse
- Bart BELMANS, conseiller en prévention sécurité au travail et expert en prévention ergonomie
- Jieg BLERVACQ, expert en prévention sécurité au travail et conseiller en prévention ergonomie
- Thomas MEERS, expert en prévention ergonomie
- Bram VAN DE VELDE, conseiller en prévention ergonomie

### **Remerciements**

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont participé à la recherche sur le terrain, qui ont apporté leur éclairage sur le travail quotidien du conseiller en prévention interne et qui ont formulé des propositions pour le développement de cet outil.

Ensuite nous remercions les conseillers en prévention ergonomes, sécurité au travail, médecins du travail, aspects psychosociaux et les chercheurs scientifiques pour leur contribution, leur expertise et leur aide dans l'élaboration de ce projet. Cet outil a été développé à la demande de la Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi.

<b>Division en onglets :</b>
1. Politique
2. Interlocuteurs
3. Connaissances et formation
4. Données chiffrées
5. Prévalence

<b>Légende du score :</b>
0 = encore rien de fait
1 = dans une moindre mesure / peu d'attention / sporadique / réglé et fait au minimum
2 = partiellement réglé / attention régulière / partiellement exécuté / peut être amélioré
3 = entièrement réglé / beaucoup d'attention / entièrement exécuté / en ordre

### Explication des onglets suivants

Les onglets suivants présentent différents indicateurs liés à l'ergonomie et à la prévention des TMS. Ces onglets correspondent tous à la phase d'évaluation préliminaire du « Guide pour la prévention des troubles musculosquelettiques au travail » du SPF Emploi.

Les premiers onglets (1, 2 et 3) se concentrent sur la réflexion à propos de la politique. Les questions invitent à réfléchir sur la politique existante en matière d'ergonomie et de prévention des TMS. Il est préférable que cet exercice soit réalisé avec différentes parties prenantes (service interne de prévention, service externe pour la prévention et la protection au travail, RH, ligne hiérarchique, travailleurs, service des achats, service de gestion des infrastructures, etc.).

Les thèmes proposés dans le quatrième onglet (Données chiffrées) sont également repris dans l'outil indicateurs d'alerte des risques psychosociaux au travail. Cet onglet invite à la réflexion sur ces thèmes mais en se focalisant sur les TMS.

L'onglet 5 (« Prévalence ») donne un aperçu des données chiffrées (plus détaillées) disponibles. L'employeur est libre d'utiliser cet onglet pour la collecte de données quantitatives, que ce soit ou non à un stade ultérieur.

**Légende du score :**

0 = encore rien de fait  
1 = dans une moindre mesure / peu d'attention / sporadique / réglé et fait au minimum  
2 = partiellement réglé / attention régulière / partiellement exécuté / peut être amélioré  
3 = entièrement réglé / beaucoup d'attention / entièrement exécuté / en ordre

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
<b>1. Politique Ergonomie et prévention des TMS</b>				
<p>Les troubles musculosquelettiques sont fortement liés aux conditions de vie au travail, se développent souvent progressivement et sont d'origine multifactorielle. Afin de réduire le risque de TMS et l'absentéisme qui y est lié, il est important de se concentrer sur l'ergonomie. L'ergonomie est l'adaptation du travail à l'individu, en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements de travail et la méthode de travail.</p> <p>L'ergonomie doit être reconnue comme une partie intégrante de la politique de bien-être par chaque collaborateur de l'organisation (ligne hiérarchique, travailleurs, membres du CPPT, etc.). Une approche structurée intégrée est nécessaire pour travailler efficacement sur la prévention des TMS. Dès lors, chacun connaît les objectifs de l'organisation en termes d'ergonomie et de prévention des TMS ainsi que les actions et investissements nécessaires pour les réaliser. L'élaboration d'une politique et sa mise en pratique sont une obligation légale et s'inscrivent dans le système dynamique de gestion des risques (loi sur le bien-être et code du bien-être au travail). Les questions ci-dessous vous invitent à réfléchir et, si nécessaire, à agir.</p>				
<b>Données à obtenir</b>				
1. Auprès du conseiller en prévention interne 2. Auprès du service du personnel / des RH 3. Auprès du conseiller en prévention (CP) ergonomiste interne/externe 4. Auprès du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) 5. Auprès du conseiller en prévention médecin du travail (CP MT) 6. Auprès des travailleurs et des membres de la ligne hiérarchique				
<b>Politique Ergonomie et prévention des TMS</b>				
<b>Implication</b>				
<b>Questions d'orientation:</b> - L'organisation attache-t-elle de l'importance à l'ergonomie et à la prévention de la surcharge physique ? - Les risques de TMS sont-ils gérés ? - L'organisation dispose-t-elle d'une vision et d'une politique dynamique dans le domaine de l'ergonomie et de la prévention des TMS et qui sont intégrées dans les structures ? - Les supérieurs hiérarchiques sont-ils impliqués dans la reconnaissance des facteurs de risque liés aux TMS ?	Score	Score	Score	Score
<b>Brève discussion</b>				
Vous pouvez noter ici les points abordés à propos de cet indicateur :				
<b>Concertation</b>				
<b>Au niveau de l'organisation</b> <b>Questions d'orientation:</b> - Existe-t-il une concertation au niveau de l'organisation où l'ergonomie et la prévention des TMS sont des points fixes de l'ordre du jour, ou du moins où ces sujets peuvent être abordés ? - L'ergonomie et la prévention des TMS sont-elles abordées au CPPT ?	Score	Score	Score	Score
<b>Au niveau du service</b> <b>Questions d'orientation:</b> - Existe-t-il une concertation au niveau du service où l'ergonomie et la prévention des TMS sont des points fixes de l'ordre du jour, ou du moins une concertation où ces sujets peuvent être abordés ? - L'ergonomie et la prévention des TMS sont-elles abordées au sein du groupe de travail et/ou lors des concertations d'équipe ?	Score	Score	Score	Score
<b>Au niveau individuel</b> <b>Questions d'orientation:</b> - Les collaborateurs peuvent-ils s'adresser à leurs supérieurs hiérarchiques ou à d'autres intervenants (CP-MT, CP ergonomiste, CP interne) pour des questions ou des conseils sur l'ergonomie et la prévention des TMS ? - Existe-t-il un système de notification permettant aux collaborateurs de signaler les points problématiques/à améliorer en ce qui concerne l'ergonomie et la prévention des TMS ?	Score	Score	Score	Score
<b>Brève discussion</b>				
Vous pouvez noter ici les points abordés à propos de cet indicateur :				

<b>Plan d'action – Mesures de prévention</b>					
<b>Questions d'orientation:</b> - Existe-t-il un plan d'action relatif à l'ergonomie et à la prévention des TMS ? - Ce plan d'action est-il repris dans le plan global de prévention (PGP) et le plan d'action annuel (PAA) ? - La mise en œuvre du plan d'action fait-elle l'objet d'un suivi ? - S'il n'y a pas de plan d'action : des actions ad hoc sont-elles prises ?	Score	Score	Score	Score	Score
<b>Brève discussion</b>					
Vous pouvez noter ici les points abordés à propos de cet indicateur :					
<b>Informations relatives aux risques pour la santé</b>					
Les risques pour la santé auquel un travailleur est exposé sont notés sur la fiche de poste de travail. Ils sont également repris dans les profils de risque. Vous pouvez noter ci-dessous quelles sont les activités à risques pour la santé liées à l'ergonomie et aux TMS les plus fréquentes dans votre organisation.					
<b>Quels types de risques de TMS sont les plus fréquents dans votre organisation ?</b>					
Le plus fréquent	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix
Deuxième plus fréquent	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix
Troisième plus fréquent	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix
Quatrième plus fréquent	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix
Cinquième plus fréquent	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix
<b>Analyse des risques</b>					
Les risques de TMS sont-ils inventoriés régulièrement (au moins une fois par an) ?	Score	Score	Score	Score	Score
Les risques de TMS sont-ils évalués de manière qualitative régulièrement (au moins une fois par an) ?	Score	Score	Score	Score	Score
Les risques sont-ils identifiés de manière participative (avec la contribution des travailleurs, des supérieurs hiérarchiques et du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)) ?	Score	Score	Score	Score	Score
Une évaluation quantitative des risques de TMS a-t-elle lieu ?	Score	Score	Score	Score	Score
Les risques sont-ils identifiés de manière multidisciplinaire (après consultation/avec la contribution du médecin du travail (MT), du conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP), du conseiller en prévention ergonomique, du conseiller en prévention hygiène du travail, etc.) ?	Score	Score	Score	Score	Score
<b>Brève discussion</b>					
Compte tenu du nombre de risques pour la santé présents et de leur répartition, comment évaluez-vous la gestion des risques dans l'entreprise ?	Score	Score	Score	Score	Score
<b>Achat</b>					
<b>Questions d'orientation:</b> - Les directives/normes relatives à l'ergonomie sont-elles prises en compte lors de l'achat ? - L'avis des utilisateurs et d'un expert en ergonomie est-il sollicité lors de l'achat ? - Les conditions en matière d'ergonomie pour l'achat sont-elles établies sur la base d'une analyse des tâches et/ou d'une phase test orientée pratique ?	Score	Score	Score	Score	Score
<b>Brève discussion</b>					
Vous pouvez noter ici les points abordés à propos de cet indicateur :					
<b>Conception et aménagement</b>					

<p><b>Questions d'orientation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les directives/normes relatives à l'ergonomie sont-elles prises en compte lors de la conception et de l'aménagement ?</li> <li>- L'avis des utilisateurs et d'un expert en ergonomie est-il sollicité lors de la conception et de l'aménagement ?</li> <li>- Les conditions en matière d'ergonomie pour la conception et l'aménagement sont-elles établies sur la base d'une analyse des tâches et/ou d'une phase test orientée pratique ?</li> </ul>	Score	Score	Score	Score	Score	
<b>Brève discussion</b>						
Vous pouvez noter ici les points abordés à propos de cet indicateur :						
<b>Équipements de travail et dispositifs d'aide</b>						
<p><b>Questions d'orientation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Y a-t-il des équipements de travail et des dispositifs d'aide pour travailler de manière ergonomique ?</li> <li>- Chaque travailleur peut-il disposer des équipements de travail et des dispositifs d'aide nécessaires pour travailler de manière ergonomique ?</li> <li>- Au moins une fois par an, un contrôle des équipements de travail et des dispositifs d'aide est-il effectué afin de vérifier si leur nombre est suffisant et s'ils sont suffisamment disponibles ?</li> <li>- Des accords ont-ils été conclus concernant l'entretien et la réparation des équipements de travail et des dispositifs d'aide ?</li> </ul>	Score	Score	Score	Score	Score	
Le budget prévoit-il un poste réel pour l'optimisation des conditions physiques de travail (question miroir de la politique) ?	Score	Score	Score	Score	Score	
<b>Brève discussion</b>						
Vous pouvez noter ici les points abordés à propos de cet indicateur :						
<b>Budget</b>						
Quel budget est consacré annuellement aux risques liés à l'ergonomie ?						
<b>Actions possibles</b>						
<p>Vous pouvez décrire ici les actions possibles que vous envisagez en relation avec cet indicateur.</p>	<b>Implication</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :	
	<b>Concertation</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :	
	<b>Plan d'action – mesures de prévention</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :	
	<b>Risques pour la santé</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :	
	<b>Analyse des risques</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :	
	<b>Achat</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :	
	<b>Conception et aménagement</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :	
	<b>Équipements de travail et dispositifs d'aide</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :	
	<b>Synthèse de l'évaluation</b>					
	<p align="center">Vous pouvez décrire ici l'évaluation générale de la politique.</p>					



**Légende du score :**

0 = encore rien de fait

1 = dans une moindre mesure / peu d'attention / sporadique / réglé et fait au minimum

2 = partiellement réglé / attention régulière / partiellement exécuté / peut être amélioré

3 = entièrement réglé / beaucoup d'attention / entièrement exécuté / en ordre

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
<b>2. Interlocuteurs ergonomie</b>				
L'ergonomie et la prévention des TMS sont une responsabilité partagée. L'employeur met en place une politique pour que les collaborateurs puissent travailler dans des conditions ergonomiques et ainsi prévenir les TMS. Les collaborateurs ont la responsabilité d'utiliser toutes les possibilités de réglage pour prévenir les TMS.				
Les interlocuteurs veillent à ce que l'ergonomie et la prévention des TMS soient incluses dans l'organisation à tous les niveaux.				
<b>Présence des interlocuteurs</b>				
Des interlocuteurs ont-ils été désignés ?	Score	Score	Score	Score
Les interlocuteurs sont-ils connus des collaborateurs et des supérieurs hiérarchiques ?	Score	Score	Score	Score
<b>Formation et suivi</b>				
Les interlocuteurs ont-ils reçu des informations ou une formation sur l'ergonomie et la prévention des TMS ?	Score	Score	Score	Score
Le « rôle » de l'interlocuteur est-il clairement défini et connu dans l'organisation ?	Score	Score	Score	Score
Y a-t-il une concertation avec les interlocuteurs pendant laquelle les points problématiques, les points à améliorer, leur rôle, etc., sont abordés ?	Score	Score	Score	Score
<b>Rôle du CPI et du service RH</b>				
L'ergonomie et la prévention des TMS font partie de la politique de bien-être. Le service RH, les supérieurs hiérarchiques et le conseiller en prévention interne ont un rôle d'interlocuteur pour détecter les signes de risques de TMS.				
<b>Questions sur le rôle du CPI et du service RH</b>				
Les collaborateurs/interlocuteurs savent-ils qu'ils peuvent s'adresser au service RH, à leur supérieur hiérarchique et au CPI au sujet des conditions de travail ergonomiques et de la prévention des TMS ?	Score	Score	Score	Score
Les supérieurs hiérarchiques, le service RH et le CPI reconnaissent-ils suffisamment l'importance de l'ergonomie et de la prévention des TMS ?	Score	Score	Score	Score
Les signes de risques de TMS (signalements, absentéisme, mutations, etc.) sont-ils abordés entre eux ? C'est-à-dire avec le service RH, le supérieur hiérarchique et le CPI ?	Score	Score	Score	Score
<b>Rôle du CP ergonome</b>				
Un CP ergonome est l'expert en ergonomie et en prévention des TMS. Si un conseiller en prévention ergonome interne a été désigné au sein de votre entreprise, cette personne conseillera sur la politique en matière d'ergonomie et, en étroite collaboration avec notamment le CPI, les RH, les supérieurs hiérarchiques et les travailleurs, aidera à l'ancrer dans la politique globale de bien-être. Si votre organisation ne dispose pas d'un conseiller en prévention ergonome interne, il est recommandé de faire appel à un conseiller en prévention ergonome externe.				
<b>Questions sur le rôle du CP ergonomie</b>				

L'organisation est soutenue structurellement par un conseiller en prévention ergonomique (interne/externe).		Score	Score	Score	Score
Le conseiller en prévention ergonomique (interne/externe) est impliqué dans l'élaboration et le suivi de la politique de bien-être.		Score	Score	Score	Score
<b>Actions possibles</b>					
Vous pouvez décrire ici les actions possibles que vous envisagez en relation avec cet indicateur.	<b>Interlocuteurs</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
	<b>Formation et suivi</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
	<b>Rôle du CPI et du service RH</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
	<b>Rôle du CP ergonomique</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
<b>Synthèse de l'évaluation</b>					
Vous pouvez décrire ici l'évaluation générale.					

**Légende du score :**

0 = encore rien de fait

1 = dans une moindre mesure / peu d'attention / sporadique / réglé et fait au minimum

2 = partiellement réglé / attention régulière / partiellement exécuté / peut être amélioré

3 = entièrement réglé / beaucoup d'attention / entièrement exécuté / en ordre

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
<b>3. Connaissances et formation</b>				
<p>La vision de l'organisation sur la sécurité et le bien-être, l'ergonomie et la prévention des TMS est communiquée aux collaborateurs dans un plan de formation bien développé.</p> <p>Même dans un lieu de travail aménagé de manière optimale, il y aura presque toujours des risques potentiels pour la santé qui ne peuvent être résolus par des mesures structurelles. En effet, les collaborateurs eux-mêmes doivent travailler en toute sécurité et veiller au bien-être, à l'ergonomie et à la prévention des TMS.</p> <p>Un programme de formation bien conçu, attrayant et compréhensible met l'accent sur la responsabilité propre du travailleur dans la prévention des TMS. Cela ne repose pas seulement sur des postures de travail et des mouvements corrects. Une bonne formation apprend également à reconnaître les risques liés à l'ergonomie. En reconnaissant ces risques, le travailleur peut aussi les combattre.</p>				
<b>Données à obtenir</b>				
1.auprès du conseiller en prévention interne 2. auprès du service du personnel / des RH ou du service social 3. auprès des travailleurs et des membres de la ligne hiérarchique				
<b>Éléments de Connaissances et formation</b>				
<b>Plan de formation</b>				
<p><u>Questions d'orientation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe-t-il un plan de formation relatif à l'ergonomie et à la prévention des TMS ?</li> <li>- Ce plan de formation est-il suivi et respecté ?</li> <li>- Des ateliers ou des formations sont-ils plutôt organisés de manière ad hoc (non systématiques)?</li> </ul>	Score	Score	Score	Score
<b>Fréquence des formations</b>				
Pourcentage de travailleurs ayant suivi une formation ou un atelier sur la prévention de la charge physique au cours des 5 dernières années.	%	%	%	%
<b>Sensibilisation / Informations</b>				
<p><u>Questions d'orientation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des informations sur l'ergonomie et la prévention des TMS sont-elles disponibles (par exemple sur l'intranet, dans des brochures, etc.) ?</li> <li>- Des informations sur l'ergonomie et la prévention des TMS sont-elles partagées régulièrement (par exemple par e-mail, sur des panneaux d'affichage, etc.) ?</li> </ul>	Score	Score	Score	Score
<b>Nouveau collaborateur</b>				
<p><u>Questions d'orientation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les nouveaux collaborateurs reçoivent-ils une formation (toolbox, atelier) ou des informations sur l'ergonomie et la prévention des TMS au cours de leur trajet d'intégration ?</li> <li>- Les nouveaux collaborateurs sont-ils informés des interlocuteurs ergonomie désignés (le cas échéant) ?</li> </ul>	Score	Score	Score	Score
<b>Actions possibles</b>				

Vous pouvez décrire ici les actions possibles que vous envisagez en relation avec cet indicateur.	<b>Plan de formation</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
	<b>Fréquence des formations</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
	<b>Sensibilisation / Informations</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
	<b>Nouveau collaborateur</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :

**Synthèse de l'évaluation**

Vous pouvez décrire ici l'évaluation générale.

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
<b>4. Données chiffrées</b>				
<p>Contrairement à d'autres domaines du bien-être, tels que les aspects psychosociaux et la sécurité au travail (ex. : accidents du travail), peu de données sont disponibles sur les TMS par entreprise. Il est donc plus difficile de démontrer l'importance de la prévention des TMS. Toutefois, avec les risques psychosociaux, les TMS ont le plus grand impact social et économique, tant sur les travailleurs que sur les entreprises et la société. Ces TMS et risques psychosociaux expliquent à eux seuls 70 à 80 % de l'absentéisme au travail.</p> <p>Les thèmes proposés dans cet onglet sont également repris dans l'outil indicateurs d'alerte des risques psychosociaux au travail. Cet onglet invite à la réflexion sur ces thèmes en se focalisant sur les TMS.</p>				
<b>Données à obtenir</b>				
1. auprès du conseiller en prévention interne 2. auprès du conseiller en prévention-médecin du travail 3. auprès du service du personnel / des RH ou du service social 4. auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux / de la personne de confiance 5. auprès des travailleurs et des membres de la ligne hiérarchique				
<b>Accidents du travail</b>				
Donnez une estimation du <b>nombre d'accidents du travail</b> liés à la surcharge physique. (Par exemple : codification des accidents du travail – codes 70-79)				
Donnez une estimation du <b>pourcentage d'accidents du travail</b> liés à la surcharge physique. (Par exemple : codification des accidents du travail – codes 70-79)	%	%	%	%
Donnez une estimation du <b>nombre de jours d'incapacité de travail en raison d'accidents du travail</b> liés à la surcharge physique.				
Donnez une estimation du <b>pourcentage de jours d'incapacité de travail en raison d'accidents du travail</b> liés à la surcharge physique.	%	%	%	%
Donnez une estimation du <b>nombre de jours d'incapacité de travail</b> liés à la surcharge physique.				
<b>Réintégration</b>				
Donnez une estimation du pourcentage de TMS dans les trajets de réintégration entamés dans votre entreprise.	%	%	%	%
<b>Taux de rotation du personnel</b>				
L'organisation dispose-t-elle, par exemple au moyen d'entretiens de sortie, d'un aperçu des raisons de la rotation du personnel au sein de l'organisation ? Cela peut-il être lié, par exemple, aux conditions de vie au travail, au travail physique exigeant, à l'organisation du travail, aux dispositifs d'aide (ou à leur absence), etc. ?	Discussion	Discussion	Discussion	Discussion
<b>Mutations internes</b>				
L'organisation dispose-t-elle, par exemple au moyen d'entretiens de fonctionnement, d'un aperçu des raisons des mutations internes ? Cela peut-il être lié, par exemple, aux conditions de vie au travail, au travail physique exigeant, à l'organisation du travail, aux dispositifs d'aide (ou à leur absence), etc. ?	Discussion	Discussion	Discussion	Discussion
<b>Actions possibles</b>				
Vous pouvez décrire ici les actions possibles que vous envisagez en	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :

relation avec cet indicateur.

<b>Accidents du travail</b>				
<b>Réintégration</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
<b>Rotation du personnel</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
<b>Mutations internes</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :

**Synthèse de l'évaluation**

Vous pouvez décrire ici l'évaluation générale.

**Légende du score :**  
**0** = encore rien de fait  
**1** = dans une moindre mesure / peu d'attention / sporadique / réglé et fait au minimum  
**2** = partiellement réglé / attention régulière / partiellement exécuté / peut être amélioré  
**3** = entièrement réglé / beaucoup d'attention / entièrement exécuté / en ordre

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4
<b>5. Prévalence : Présence de troubles musculosquelettiques (TMS)</b>				
<p>Contrairement à d'autres domaines du bien-être, tels que les aspects psychosociaux et la sécurité au travail (ex. : accidents du travail), peu de données sont disponibles sur les TMS par entreprise. Il est donc plus difficile de démontrer l'importance de la prévention des TMS. Toutefois, avec les risques psychosociaux, les TMS ont le plus grand impact social et économique, tant sur les travailleurs que sur les entreprises et la société. Ces TMS et risques psychosociaux expliquent à eux seuls 70 à 80 % de l'absentéisme au travail.</p> <p>Néanmoins, différentes données relatives à la prévention des TMS dans une entreprise sont disponibles.</p> <p>Le rapport de prévalence du service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) présente chaque année quelques données chiffrées, tirées des examens médicaux des travailleurs.</p> <p>En outre, Fedris (l'Agence fédérale des risques professionnels) dispose d'un programme de prévention des douleurs lombaires. Les travailleurs qui sont approuvés pour ce programme de prévention ont droit à un programme de rééducation multidisciplinaire dans un centre de réadaptation agréé ainsi qu'à une intervention ergonomique qui doit être demandée par l'employeur.</p>				
<b>Données à obtenir par :</b>				
1. Le rapport annuel + le rapport de prévalence du service externe pour la prévention et la protection au travail 2. Le conseiller en prévention-médecin du travail 3. Le service RH / le service du personnel				
<b>Présence de TMS</b>				
Les données chiffrées sur les troubles musculosquelettiques dans votre entreprise sont-elles évaluées chaque année ?	Score	Score	Score	Score
Comment évaluez-vous l'incidence des troubles musculosquelettiques dans votre entreprise ou département/service, compte tenu de ses caractéristiques et du secteur dans lequel vous travaillez ?	Discussion	Discussion	Discussion	Discussion
<b>Données chiffrées du rapport annuel – rapport de prévalence SEPPT</b>				
Pourcentage de collaborateurs souffrant de maladies récurrentes du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif, au moment de l'examen médical.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<i>Ce chiffre se situe ... du groupe de référence.</i>	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix
Pourcentage de collaborateurs en traitement pour « douleurs et inflammation », au moment de l'examen médical.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<i>Ce chiffre se situe ... du groupe de référence.</i>	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix
Pourcentage de collaborateurs présentant des symptômes locomoteurs au moment de l'examen médical.	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<i>Ce chiffre se situe ... du groupe de référence.</i>	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix
Nombre de jours de maladie signalés pour des maladies du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif.				
<i>Ce chiffre se situe ... du groupe de référence.</i>	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix
Nombre moyen de jours de maladie pour des maladies du système ostéo-articulaire, des muscles et du tissu conjonctif.				
<i>Ce chiffre se situe ... du groupe de référence.</i>	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix	Liste de choix

Moment de discussion : Quelle est l'évolution du nombre de jours de maladie pour des troubles musculosquelettiques ?		Discussion	Discussion	Discussion	Discussion
<b>Programme de prévention des douleurs lombaires</b>					
Nombre de reconnaissances approuvées pour le programme de prévention des douleurs lombaires.		Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Nombre d'interventions ergonomiques réalisées dans le cadre de ce programme de prévention.		Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
<b>Actions possibles</b>					
Vous pouvez décrire ici les actions possibles que vous envisagez en relation avec cet indicateur.	<b>Présence de TMS</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
	<b>Données chiffrées du rapport annuel</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
	<b>Programme de prévention des douleurs lombaires</b>	Actions :	Actions :	Actions :	Actions :
<b>Synthese de l'évaluation</b>					
Vous pouvez décrire ici l'évaluation générale					