CAPREU · SASU au capital de 100 €
23 rue Saint-André, 93000 Bobigny
SIRET 131 604 985 00013 · contact@capreu.fr · 06 89 06 25 74

Analyse ergonomique des situations de travail

Observer le travail réel, faire parler les opérateurs, mesurer, puis recommander ce qui transforme vraiment le poste : la méthode, appliquée à vos situations de travail.

2 jours	4 à 10, en binômes (6 au plus si une seule situation de travail peut être observée)	Dans vos locaux	dès 2 790 €
DURÉE	PARTICIPANTS PAR GROUPE	FORMAT	PRIX PUBLIÉ

OBJECTIFS : À L'ISSUE, LES PARTICIPANTS SAURONT

- Distinguer le travail prescrit du travail réel et repérer la variabilité d'une situation
- Préparer une analyse : demande, documents, hypothèses, plan d'observation
- Observer de façon ouverte puis systématique et tenir une chronique d'activité
- Recueillir le point de vue des opérateurs par l'entretien et les verbalisations, dans le respect de règles éthiques
- Mesurer les données physiques du poste et les comparer à des repères publiés

> **Ce que dit le code du travail.** Adapter le travail à l'homme, en particulier dans la conception des postes, le choix des équipements et des méthodes de travail, est l'un des principes généraux de prévention (art. L. 4121-2). Détail des textes dans le programme ci-après.

Attestation de fin de formation. Formation non certifiante : elle ne prépare à aucune certification enregistrée au RNCP ou au répertoire spécifique.

Votre devis sous 48 heures ouvrées

Gratuit et sans engagement. Indiquez le nombre de participants, le lieu et vos dates.

06 89 06 25 74
contact@capreu.fr
capreu.fr/contact.html

Scannez : devis pour cette formation

Tarifs publiés

- 2 jours : 2 790 € pour le groupe

Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Déplacement non facturé en Île-de-France ; autres frais éventuels indiqués sur le devis, qui fait foi. Aucun acompte : facture à l'issue de la formation.

Pourquoi CAPREU

- Une formation construite sur vos situations de travail, dans vos locaux, partout en France.
- Le programme détaillé ci-après, avant même le devis.
- Une attestation de fin de formation par participant ; copie des feuilles d'émargement sur demande.
- Annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session.

ANALYSE ERGONOMIQUE DES SITUATIONS DE TRAVAIL

> Observer le travail réel, faire parler les opérateurs, mesurer, puis recommander ce qui transforme vraiment le poste : la méthode, appliquée à vos situations de travail.

Programme détaillé de la formation : il reprend, séquence par séquence, le déroulé pédagogique que suit le formateur.

Formation à la méthode d'analyse du travail réel : préparer une analyse, observer, faire parler le travail, mesurer, établir un diagnostic et formuler des recommandations qui transforment la situation. Elle s'appuie sur une situation de travail réelle du client, analysée par les participants en binômes sur les deux jours. Ce n'est pas une formation certifiante : elle donne lieu à une attestation de fin de formation. Cette formation ne forme pas des ergonomes. Elle ne délivre ni diplôme, ni certification, ni habilitation, et ne permet pas de se présenter comme ergonome ni comme intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP). Les synthèses produites par les participants sont des travaux de formation : elles ne constituent ni une étude ergonomique, ni une évaluation des risques, ni un avis de CAPREU ou du formateur. Ce qui la distingue de la formation « Conduire une démarche de prévention des TMS » (pilotage d'une démarche TMS). « Conduire une démarche de prévention des TMS » apprend à piloter une démarche dans la durée (engagement, indicateurs, comité de pilotage, plan d'actions). La présente formation apprend l'outil central de cette démarche, l'étude fine d'un poste ou d'une activité réelle, et l'applique à tous les risques que fait naître l'activité, pas seulement aux TMS.

INFORMATIONS PRATIQUES

RUBRIQUE	DISPOSITION
Public	Préventeurs et animateurs sécurité, salarié désigné pour la prévention, encadrement de proximité, techniciens des méthodes et de l'industrialisation, responsables de travaux neufs, membres du CSE et de la CSSCT. Pas de session pour une collectivité territoriale.
Prérequis	Aucun prérequis de diplôme. Avoir une connaissance générale de la prévention des risques est utile ; être disponible pour les deux temps de terrain.
Durée et horaires	14 heures sur deux jours : 8 h 45 – 12 h 30 et 13 h 30 – 17 h 15, deux pauses de 15 minutes non comptées chaque jour. Deux jours consécutifs.
Effectif	4 à 10 participants, en binômes ; au-delà de cinq binômes, le formateur ne peut plus accompagner chacun sur le terrain ni entendre toutes les restitutions. Il faut un opérateur volontaire par binôme et un accompagnateur du client par zone d'observation (une seule zone : 6 participants au plus, le formateur accompagne) ; sinon, l'effectif est réduit ou la session reportée.
Modalités	Intra-entreprise, dans les locaux du client, avec deux temps d'observation sur une à quatre situations de travail réelles choisies avec la direction. Tant que les deux vidéos pédagogiques ne sont pas tournées, les exercices prévus sur vidéo (S1, S5) se font sur une étude de cas écrite ; le client en est prévenu à l'entretien préalable.
Délai d'accès	En général 15 jours ouvrés après l'accord sur le devis, le temps de choisir les situations et d'obtenir les accords nécessaires.
Accessibilité	Les personnes handicapées peuvent suivre la formation après un échange préalable : adaptation des supports, du rythme et des temps de terrain. Référent handicap : contact@capreu.fr
Méthodes	Apports courts, entraînement à l'observation sur vidéo, deux temps de terrain en binômes sur vos situations de travail, jeux de rôle d'entretien, mesures, rédaction d'une synthèse et restitution orale.
Tarifs	2 jours : 2 790 € pour le groupe. Prix nets de TVA (TVA non applicable, art. 293 B du CGI). Devis gratuit ; aucun acompte : facture à l'issue de la formation ; annulation sans frais jusqu'à 10 jours ouvrés avant la session.
Sanction	Attestation de fin de formation remise à chaque participant (intitulé, dates, durée suivie, objectifs et résultats de l'évaluation des acquis). Formation non certifiante : ni diplôme, ni certification.
Contact	CAPREU · 06 89 06 25 74 · contact@capreu.fr · capreu.fr/contact.html (devis gratuit sous 48 heures ouvrées)

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

À l'issue de la formation, le participant est capable de :

- **1.** Distinguer le travail prescrit (la tâche) du travail réel (l'activité) et repérer la variabilité d'une situation — *critère de réussite :* sur une vidéo de 5 minutes ou une étude de cas écrite, au moins 4 écarts entre prescrit et réel et 2 sources de variabilité relevés.
- **2.** Préparer une analyse : reformuler la demande, rassembler les documents et données, choisir la situation, formuler des hypothèses et un plan d'observation — *critère de réussite :* fiche de cadrage complète sur ses 6 rubriques, validée par le formateur.
- **3.** Observer une situation de travail de façon ouverte puis systématique (chronique d'activité, postures, prises d'information, déplacements, communications) — *critère de réussite :* chronique d'au moins 10 minutes codée selon au moins 4 catégories définies à l'avance, comparée à celle de son binôme, écarts expliqués.
- **4.** Recueillir le point de vue des opérateurs par l'entretien et les verbalisations, dans le respect de règles éthiques (consentement, anonymat, retour aux personnes observées) — *critère de réussite :* entretien conduit avec un guide, au moins 3 raisons de l'activité recueillies, 5 règles éthiques sur 5 respectées.
- **5.** Mesurer les données physiques utiles (dimensions, hauteurs, distances, zones d'atteinte, poids et efforts, durées et fréquences) et les comparer à des repères publiés (INRS, Code du travail) — *critère de réussite :* plan coté du poste et au moins 3 écarts aux repères, chacun justifié.
- **6.** Établir un diagnostic reliant contraintes, déterminants et effets (santé, qualité, production) et formuler des recommandations hiérarchisées selon les principes généraux de prévention, restituées par écrit et à l'oral — *critère de réussite :* synthèse de 2 pages et restitution de 10 minutes, au moins 5 critères sur 6 de la grille de restitution.

Objectifs atteints

Chaque objectif est jugé atteint ou non atteint, participant par participant, sur ces critères : objectif 1 : sur une vidéo de 5 minutes ou une étude de cas écrite, au moins 4 écarts entre prescrit et réel et 2 sources de variabilité relevés ; objectif 2 : fiche de cadrage complète sur ses 6 rubriques, validée par le formateur ; objectif 3 : chronique d'au moins 10 minutes codée selon au moins 4 catégories définies à l'avance, comparée à celle de son binôme, écarts expliqués ; objectif 4 : entretien conduit avec un guide, au moins 3 raisons de l'activité recueillies, 5 règles éthiques sur 5 respectées ; objectif 5 : plan coté du poste et au moins 3 écarts aux repères, chacun justifié ; objectif 6 : synthèse de 2 pages et restitution de 10 minutes, au moins 5 critères sur 6 de la grille de restitution.

DÉROULÉ DÉTAILLÉ (14 H SUR 2 JOURS CONSÉCUTIFS)

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
		Jour 1 : comprendre et préparer, première observation				
8 h 45 – 9 h 05	20 min	S0. Accueil et positionnement	—	Présentation des participants, de leur fonction et de leurs attentes ; règles de fonctionnement et règles éthiques du terrain.	Tour de table guidé.	Diagnostique : 12 questions, résultat conservé et comparé au questionnaire final.
9 h 05 – 9 h 50	45 min	S1. Ce que l'ergonomie regarde	Obj. 1	Adapter le travail à l'homme, principe général de prévention (L. 4121-2, 4°) ; double finalité : santé des personnes et efficacité du travail. Tâche et activité ; variabilité des situations et des personnes ; régulations et compromis faits par les opérateurs ; marges de manœuvre ; modèle de la situation de travail : déterminants, activité, effets.	Exposé court, puis analyse d'une vidéo de 5 minutes ou, à défaut, d'une étude de cas écrite lue à voix haute : repérage individuel des écarts entre prescrit et réel ; courte vidéo.	Formative : au moins 4 écarts et 2 sources de variabilité ; correction collective.

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
9 h 50 – 10 h 30	40 min	S2. Ce que le travail demande au corps et à la tête	Obj. 5, 6	Repères utiles à l'analyse : postures et zones de confort, travail statique et dynamique, efforts, répétitivité, déplacements ; prise d'information, attention, interruptions, charge de travail mental (série de normes NF EN ISO 10075, citée par son nom) ; ambiances (bruit, éclairage, thermique, vibrations). Effets possibles : fatigue, TMS, lombalgies, erreurs, accidents. Loi, norme, recommandation : trois poids différents. Repères publiés gratuitement par l'INRS : méthode d'analyse de la charge physique de travail (ED 6161), ED 79, ED 131 ; repères de la norme NF X35-109 pour la manutention, tels que l'INRS les présente dans ED 6161 (norme d'application volontaire, pas une limite légale).	Exposé interactif avec exemples tirés des métiers des participants.	Formative : quiz de 6 questions.
10 h 30 – 10 h 45	15 min	Pause				
10 h 45 – 11 h 40	55 min	S3. La démarche d'analyse, de la demande à la restitution	Obj. 2	Analyse de la demande (qui demande quoi, pourquoi maintenant, ce qui est attendu) ; recueil des données existantes ; visite et observations ouvertes ; pré-diagnostic et hypothèses ; observations systématiques et mesures ; validation avec les opérateurs ; diagnostic ; recommandations ; restitution. Évaluer les risques dans la définition des postes et l'organisation du travail (L. 4121-3). Place du CSE (L. 2312-5 de 11 à 49 salariés ; L. 2312-9 à partir de 50 salariés) et des opérateurs.	Exposé court, puis étude de deux demandes écrites : reformulation en sous-groupes.	Formative : chaque reformulation distingue la demande initiale et le problème à analyser.
11 h 40 – 12 h 30	50 min	S4. Préparer l'analyse de la situation réelle	Obj. 2	Chaque binôme reçoit sa situation (désignée avec le client) : lecture des documents, premières questions, hypothèses, fiche de cadrage en 6 rubriques (demande, situation, données disponibles, hypothèses, plan d'observation, personnes à rencontrer).	Atelier en binômes, accompagnement du formateur.	Formative : fiche de cadrage relue par le formateur.
12 h 30 – 13 h 30	60 min	Déjeuner				
13 h 30 – 14 h 30	60 min	S5. Les techniques d'observation	Obj. 3	Observation ouverte et observation systématique ; choisir des catégories observables et exclusives ; chronique d'activité (succession des actions avec leurs durées) ; relevé des postures par codage simple (tronc, bras, cou) ; prises d'information, déplacements, communications ; échantillonnage dans le temps ; limites de la vidéo.	Entraînement sur vidéo ou, à défaut, sur un récit minuté écrit par CAPREU et lu à voix haute : les binômes codent la même séquence de 10 minutes et comparent leurs chroniques.	Formative : comparaison des deux chroniques ; écarts expliqués et catégories précisées.
14 h 30 – 15 h 20	50 min	S6. Terrain 1 : observations ouvertes	Obj. 3, 4	Sur la situation de chaque binôme : présentation aux opérateurs et recueil de leur accord, observation libre, croquis du poste, premiers échanges sur ce qui est difficile et sur ce qui varie.	Observation sur le terrain, accompagnement du formateur.	Formative : le formateur vérifie le respect des règles éthiques et la qualité des notes (faits, et non jugements).

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
15 h 20 – 15 h 35	15 min	Pause				
15 h 35 – 16 h 20	45 min	S7. Faire parler le travail	Obj. 4	Guide d'entretien et questions ouvertes ; s'en tenir aux faits et aux exemples récents ; verbalisations simultanées (pendant le travail) et consécutives (après) ; autoconfrontation à la vidéo de son propre travail ; ce que l'on ne demande pas (jugement sur les collègues, données de santé).	Jeu de rôle à trois rôles (analyste, opérateur, observateur), par groupes de quatre (deux binômes réunis, deux observateurs), en trois tours, sur la situation de chaque binôme ; qui n'a pas été analyste mène la première partie de l'entretien en S10.	Formative : grille remplie par l'observateur (questions ouvertes, relances, faits, éthique).
16 h 20 – 17 h 15	55 min	S8. Préparer l'observation systématique	Obj. 2, 3	Retour sur les observations ouvertes ; révision des hypothèses ; choix des catégories de la chronique, des mesures à prendre et des personnes à interroger au jour 2 ; bilan de la journée.	Atelier en binômes, mise en commun.	Formative : plan d'observation validé par le formateur (catégories, durée, mesures).
		Jour 2 : observer, mesurer, diagnostiquer, recommander				
8 h 45 – 9 h 00	15 min	S9. Reprise	—	Questions de la veille ; organisation du terrain ; rappel des règles éthiques.	Questions-réponses.	—
9 h 00 – 10 h 30	90 min	S10. Terrain 2 : observations systématiques, mesures, entretiens	Obj. 3, 4, 5	Chronique d'activité d'au moins 10 minutes (sur plusieurs cycles si le travail est cyclique) ; mesures des hauteurs, distances, zones d'atteinte, poids, temps de cycle ; prises de vue avec accord ; entretien avec l'opérateur, si possible en autoconfrontation à la vidéo ; avant de quitter le poste, présentation des premiers constats à l'opérateur, qui les corrige ; échange avec l'encadrement de proximité.	Observation outillée en binômes, accompagnement du formateur.	Formative : relevés et chronique vérifiés sur place par le formateur.
10 h 30 – 10 h 45	15 min	Pause				
10 h 45 – 11 h 40	55 min	S11. Traiter les données	Obj. 3, 5	Dépouillement de la chronique (durées, fréquences, enchaînements) ; plan coté du poste ; comparaison des mesures aux repères publiés gratuitement par l'INRS (ED 6161, ED 79, ED 131) et aux règles du Code du travail (un écart n'est pas une non-conformité) ; croisement entre ce qui a été observé, mesuré et dit.	Atelier en binômes sur trame.	Formative : plan coté et au moins 3 écarts justifiés.
11 h 40 – 12 h 30	50 min	S12. Construire le diagnostic	Obj. 6	Relier chaque contrainte à ses déterminants (organisation, conception, outils, consignes, effectifs, exigences de production) et à ses effets (santé, qualité, délais) ; confirmer ou écarter les hypothèses de départ ; repérer les marges de manœuvre qui existent déjà.	Atelier en binômes, puis présentation croisée à un autre binôme.	Formative : critique par le binôme voisin à partir de la grille de restitution.

HORAIRE	DURÉE	SÉQUENCE	OBJECTIF VISÉ	CONTENU	MÉTHODE	ÉVALUATION
12 h 30 – 13 h 30	60 min	Déjeuner				
13 h 30 – 14 h 30	60 min	S13. Formuler des recommandations	Obj. 6	Hiérarchiser selon les principes généraux de prévention (L. 4121-2) ; agir sur les déterminants plutôt que sur les personnes ; recommandations immédiates et recommandations de conception ; associer les opérateurs (essais, maquettes, simulations) ; intégrer la prévention dès la conception des locaux et des équipements (INRS ED 950) ; rédiger un cahier des charges ou faire appel à un ergonome pour une intervention plus longue (INRS ED 860) ; proposer à l'employeur d'en tenir compte lors de la mise à jour du document unique (R. 4121-2).	Exposé court, puis travail en binômes sur leur situation.	Formative : chaque recommandation rattachée à un déterminant et à un principe.
14 h 30 – 15 h 20	50 min	S14. Rédiger la synthèse	Obj. 6	Synthèse de 2 pages selon la trame : demande, situation, méthode, constats, diagnostic, recommandations hiérarchisées, limites de l'analyse. Préparation de la restitution orale.	Rédaction en binômes.	Formative : relecture du formateur pendant la rédaction.
15 h 20 – 15 h 35	15 min	Pause				
15 h 35 – 16 h 25	50 min	S15. Restitution	Obj. 6	Chaque binôme restitue en 10 minutes sa situation, son diagnostic et ses recommandations. Avec l'accord du client, les opérateurs observés sont invités ; leur encadrement aussi, si tous les opérateurs observés l'acceptent (sinon, il reçoit les synthèses avec la direction).	Présentation orale, questions.	Sommative : grille de restitution.
16 h 25 – 16 h 55	30 min	S16. Questionnaire final	Obj. 1 à 5	Questionnaire individuel de 20 questions portant sur les deux jours.	Travail individuel.	Sommative : voir « Évaluation ».
16 h 55 – 17 h 15	20 min	S17. Bilan	Transférer dans sa structure	Correction collective ; chaque participant note la situation qu'il analysera dans les deux mois avec la méthode.	Écrit individuel, tour de table.	Satisfaction à chaud.

Total des séquences : 14 h (840 minutes), pauses et repas exclus ; durée de la formation : 14 h sur 2 jours consécutifs, deux pauses de 15 minutes non comptées par jour.

ÉVALUATION

ÉTAPE	MODALITÉ
Positionnement	Questionnaire de 12 questions en début de jour 1, sans note éliminatoire.
Évaluations formatives	Une à chaque séquence (repérages sur vidéo, comparaison de chroniques, grilles d'entretien, relectures), consignées sur la fiche de suivi du groupe.

ÉTAPE	MODALITÉ
Évaluation finale	Questionnaire individuel de 20 questions et restitution du binôme (synthèse écrite de 2 pages et présentation orale de 10 minutes). Grille de restitution à 6 critères : demande reformulée ; méthode décrite (observations, mesures, entretiens) ; constats appuyés sur des données ; contraintes reliées à leurs déterminants ; recommandations hiérarchisées selon les principes généraux de prévention ; règles éthiques respectées (anonymat, accord des personnes). Critère de réussite : au moins 14/20 au questionnaire et au moins 5 critères sur 6 à la restitution.
Mesure de progression	Écart entre le positionnement et le questionnaire final, communiqué au participant.
Satisfaction à chaud	En fin de jour 2 : questionnaire de satisfaction écrit ou en ligne (rubrique « Documents de la session ») : cinq notes de 1 à 5 (satisfaction globale, objectifs atteints, formateur, adaptation du contenu au métier, organisation) et deux questions ouvertes (ce qui a été le plus utile, ce qu'il faudrait améliorer).
Évaluation à froid	Questionnaire à 3 mois au participant et au commanditaire : nouvelle analyse menée ou non, recommandations retenues sur les situations étudiées. Questionnaire envoyé par CAPREU par courriel.

Un participant qui n'atteint pas le critère de réussite reçoit l'indication des points à retravailler.

RÈGLES ÉTHIQUES APPLIQUÉES SUR LE TERRAIN

- Les salariés observés sont informés à l'avance de l'objet de l'observation : on analyse le travail, pas la personne.
- Leur accord oral est demandé pour l'observation, l'entretien et toute prise de vue ; ils peuvent refuser ou arrêter à tout moment, sans conséquence. Un refus d'observation n'est noté nulle part ; pour la vidéo : accord oral, demandé à chaque personne avant de la filmer, après lui avoir dit pourquoi on filme, que seuls elle, le binôme et le formateur verront la vidéo, et qu'elle est effacée avant la fin de la session ; le formateur coche “accord oral : oui / non” ; refus sans conséquence ; on ne filme que ceux qui ont dit oui ; aucune copie, aucun envoi, aucune sauvegarde en ligne.
- Aucune donnée nominative ne figure dans les productions ; les verbatims sont anonymes.
- Les observations ne servent à aucune évaluation individuelle ni à aucune sanction.
- Les salariés observés sont les premiers à qui l'on restitue ce qui a été compris, avant la direction : avant de quitter le poste (S10), le binôme présente ses premiers constats à l'opérateur et note ses corrections.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Code du travail

- Art. L. 4121-1 et L. 4121-2 : obligation de sécurité de l'employeur et principes généraux de prévention (dont le 4°, adapter le travail à l'homme, notamment dans la conception des postes, le choix des équipements et des méthodes de travail, en vue de limiter le travail monotone et le travail cadencé). La loi impose d'évaluer les risques et d'adapter le travail ; elle n'impose aucune méthode d'analyse.
- Art. L. 4121-3 : évaluation des risques, y compris dans l'aménagement des lieux de travail, l'organisation du travail et la définition des postes ; consultation du CSE sur le document unique.
- Art. R. 4121-2 : mise à jour du document unique.
- Art. R. 4541-5 et R. 4541-6 : manutention manuelle, évaluation et organisation des postes, facteurs à prendre en compte.
- Art. L. 4161-1 : facteurs de risques professionnels.
- Art. L. 2312-5 (entreprises de 11 à 49 salariés) : le CSE contribue à promouvoir la santé et la sécurité au travail.

- Art. L. 2312-9 (entreprises d'au moins 50 salariés) : analyse des risques professionnels par le CSE ; sa contribution à l'adaptation et à l'aménagement des postes pour l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Ressources publiques et normes

- INRS, ED 6161, Méthode d'analyse de la charge physique de travail (mars 2019).
- INRS, ED 950, Conception des lieux et des situations de travail (août 2025).
- INRS, ED 860, Passer commande d'une prestation ergonomique dans le cadre d'une action de prévention des TMS (octobre 2019).
- INRS, ED 6518, Démarche de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) (mars 2025).
- INRS, ED 79 (septembre 2013) et ED 131 (mars 2020) : repères de conception des postes et des sièges.
- Norme NF X35-109 (octobre 2011), Ergonomie – Manutention manuelle de charge pour soulever, déplacer et pousser/tirer – Méthodologie d'analyse et valeurs seuils : référentiel d'application volontaire, texte payant, cité par son nom ; repères donnés tels que l'INRS les présente dans ED 6161.
- Série de normes NF EN ISO 10075 (charge de travail mental) : citée par son nom, texte non distribué.