



Le référentiel d'atelier, base indispensable à l'approche des compétences professionnelles

*Benoit Janvier (2014), Ergothérapeute Conseiller Technique,
Responsable du Pôle Etudes et Formation (benoit.janvier@centarpents.fr)
INSTITUT LES CENT ARPENTS, Pôle Etudes et Formation, Saran (Loiret).*

Pourquoi un référentiel ?

Il existe au sein de la même spécificité professionnelle une très grande richesse d'expression et donc, de très nombreuses différences. Ainsi, deux ateliers de la même spécificité, par exemple de menuiserie, n'effectuent pas les mêmes travaux. Ils n'auront donc pas forcément, une organisation, des conditions de travail, des objectifs similaires.

Il existe également une forte corrélation entre la pratique professionnelle et l'histoire de l'atelier (et de l'établissement) reposant tant sur ses valeurs philosophiques-éthiques que pédagogiques (expérience et formation de l'encadrement). Les différences entre deux ateliers de la même spécificité professionnelle sont d'autant plus grandes.

Cette diversité se retrouve aussi sur le plan de l'activité de travail en termes d'exécution, de rendement d'action et de productivité. Les composantes des situations de travail (association d'un ouvrier, d'un poste de travail, d'un procédé dans un environnement architectural, technique et humain) ont une très forte variabilité. Deux ouvriers réalisant une tâche identique dans deux ateliers différents n'auront pas forcément la même pratique, ni le même vécu. Cette diversité est d'autant plus grande lorsque une situation de handicap vient impacter les aptitudes de l'ouvrier à agir (et interagir) dans un environnement donné.

Comment alors identifier et évaluer de façon cohérente le savoir-faire d'un ouvrier en situation de handicap ?

Sur quelles bases s'appuyer pour poser un regard sur son expérience professionnelle en terme d'aptitudes et surtout de compétences ?

Sur quelles bases s'appuyer pour favoriser l'apprentissage, la formation professionnelle, tout en respectant la spécificité de l'atelier, de l'établissement ?

Sur quelles bases s'appuyer pour poser des passerelles entre l'expérience des ouvriers et les différents Référentiels Emplois, Activités et Compétences (REAC) ?

Qu'est-ce qu'un référentiel d'atelier ?

Il ne s'agit pas là de décrire et détailler l'ensemble et la totalité des activités de travail (et des procédés) réalisées quotidiennement au sein d'un atelier. Cette démarche serait longue, fastidieuse et fournirait un nombre trop important de données à traiter, analyser.

Le référentiel précise le champ d'activité de l'atelier. Il s'attache essentiellement aux éléments les plus fondamentaux : ceux qui sont caractéristiques et porteurs de sens.

Il décrit les principales activités et tâches réalisées, indispensable base de l'approche des compétences professionnelles.

Il repose sur le concept de travail prévu, notion essentielle à l'analyse d'une activité de travail.

Le référentiel a une valeur de déterminant. Il pose les caractéristiques humaines, techniques et pédagogiques propres à l'atelier. Il est affiché au sein de l'atelier.

Le référentiel a une valeur temporelle. Il fixe le point d'une départ d'une démarche de réflexion et d'analyse. Il est réexaminé annuellement et évolue ainsi au rythme de l'établissement.

Le référentiel a une valeur préventive. Il facilite l'identification de la charge physique et mentale propres aux tâches réalisées, des facteurs de pénibilité, des situations à risque. Il permet la mise en oeuvre de démarches de prévention.

Le référentiel a une valeur pédagogique. Il facilite l'observation du savoir-faire et de l'expérience des ouvriers, le suivi et la traçabilité de l'information. Il offre aux moniteurs d'atelier un outil facilitant les démarches de transformation (aménagement des tâches), d'apprentissage et de formation.

Le référentiel a une valeur humaine. Il permet aux personnes en situation de handicap de poser un regard distancié sur leur statut d'ouvrier à part entière, leur pratique, leur vécu. Il facilite l'acceptation de soi et des autres, la reconnaissance de ses compétences et de ses difficultés, l'expression de ses désirs... Il participe activement au processus d'élaboration de conduites d'autonomie et au bien-être des ouvriers.

Construire son référentiel d'atelier

- Première étape : établir la liste des activités référencées

Le processus consiste, dans un premier temps, à établir une liste non-exhaustive des travaux réalisés au sein de l'atelier, puis, par confrontation croisée, de sélectionner parmi ceux-ci, les activités représentatives dans leurs différentes composantes techniques propres à la spécificité professionnelle de l'atelier.

La fréquence de réalisation des travaux au sein de l'atelier est prise en compte. Les travaux à caractère permanent ou régulier (tous les mois par exemple) y sont associés.

Les compétences techniques nécessaires à la réalisation des tâches doivent également être représentatives de l'activité de l'atelier.

La liste définie est obligatoirement validée par le(s) moniteur(s) référent(s) de l'atelier concerné, doit être reconnu et confirmé par l'ensemble des acteurs liés à l'encadrement des autres secteurs d'activité et approuvé par le responsable de l'établissement.

Chaque activité est ensuite déclinée en tâches selon les postes de travail repérés au sein de l'atelier. Chaque tâche référencée donnera lieu à la réalisation d'une fiche spécifique.

- Seconde étape : réaliser le référentiel des tâches

Ce référentiel se compose de l'ensemble des fiches décrivant les différentes tâches associées à l'activité référencée, réalisées à un poste de travail. Elles vont préciser l'activité de travail tant en terme de moyen, de conditions, de procédé(s) que de résultat. Elles sont établies à partir d'une observation de situation.

La description du poste de travail

Le poste de travail, ensemble des moyens réunis en un même endroit pour y réaliser une tâche précise, est un déterminant essentiel des conditions et de l'activité de travail.

Ces moyens n'agissent pas seuls mais en interaction d'où l'importance de les identifier très clairement. Sont ainsi référencés, en tout premier lieu :

- les matériaux et produits utilisés,
- les machines et outils utilisés,
- la tenue de travail requise et les équipements de protection individuelle nécessaires,
- les supports d'information techniques et pédagogiques nécessaires.

ATELIER :		DATE :	
TRAVAIL A REALISER :		Client :	
 DESCRIPTION DU POSTE DE TRAVAIL :		<input type="checkbox"/> Poste unique ou N° /	
MATERIAUX, PRODUIT(S) UTILISE(S) :	MACHINE(S), OUTIL(S) UTILISE(S) :	TENUE DE TRAVAIL, EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS (EPI) :	SUPPORT(S) TECHNIQUES, PEDAGOGIQUE(S), SIGNALÉTIQUE :

L'organisation de l'espace d'activité associé au poste de travail est ensuite détaillée.

Cette étape permet de poser le lien entre les moyens décrits précédemment et l'activité de l'opérateur en terme de mode opératoire, tout en prenant en compte les données environnementales (aspects facilitateurs ou inhibiteurs) de l'atelier.

Les dimensions spatiales, l'installation et le positionnement, les éléments mobiliers, les ambiances lumineuses et sonores, les zones de sécurité, déplacement et de stockage sont identifiées et décrites.

Des schémas ou des photographies peuvent y être associés afin de mieux appréhender visuellement l'environnement de travail.

La notion de tâche, la procédure d'exécution

Une tâche est la composante d'un travail à réaliser sous certaines conditions et contraintes (procédure d'exécution). Une tâche est prédéterminée par des objectifs à atteindre et des exigences à assurer. Ceux-ci s'expriment en terme de résultat.

La procédure d'exécution précise la décomposition chronologique des tâches en y associant des indicateurs prédéfinis tant de qualité que de temps d'exécution.

Un indicateur est un outil d'évaluation et d'aide à la décision (pilotage, ajustements et rétrocorrection) grâce auquel on va pouvoir mesurer une activité humaine, de façon relativement objective, à un instant donné, ou dans le temps et/ou l'espace. Dans le cadre du référentiel ils vont permettre de définir de façon précise l'activité de travail demandée en posant pour chaque tâche le(s) objectif(s) à atteindre tant sur le plan qualitatif que temporel.

Ils précisent les pratiques attendues : la mise en sécurité individuelle (respect du port des EPI) et de la zone d'activité, les gestes techniques à accomplir, les conditions d'exécution gestuelle à respecter (prévention des troubles musculo-squelettiques), les actions de contrôle ou de vérification, les actions de résolution de problème(s)...

Les indicateurs doivent répondre à plusieurs critères :

- Ils doivent être fiables, précis. Il doivent refléter les variations de ce qu'ils sont censés synthétiser ou mesurer.
- Ils doivent être facilement compréhensibles et donc utilisables tant par l'encadrement que par les ouvriers réalisant les tâches.
- Ils doivent être pertinents par rapport aux objectifs des tâches visées.
- Ils doivent avoir un coût humain (physique et mental) acceptable d'où l'importance de fixer une temporalité. L'indicateur de temps d'exécution permet de poser un regard sur le niveau de rendement d'action des ouvriers, et ainsi, d'éviter toute confusion avec la notion de productivité.

Le descriptif de la procédure d'exécution peut être complété par des photographies afin de faciliter leur lisibilité.

3 PROCEDURE D'EXECUTION (tâches à réaliser dans l'ordre chronologique)	INDICATEUR(S)	
	DE QUALITE (execution, résultat)	DE TEMPS

L'identification des risques associés

La mise en oeuvre d'une démarche de prévention des risques liée à l'activité de travail est devenue désormais impérative.

L'article L 4121-3-1 du Code du travail précise : « pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne dans une fiche, selon des modalités déterminées par décret, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé... » L'arrêté du 30 janvier 2012 fixe le modèle de fiche de pénibilité utilisée en Médecine du Travail.

La fiche d'identification associée au référentiel s'appuie sur cette démarche. Son but n'est pas de remplacer la fiche de pénibilité individuelle établie par le Médecin du Travail mais de sensibiliser l'encadrement à la prise en compte de la santé (et bien-être) au travail, notion d'autant plus essentielle avec des ouvriers en situation de handicap.

La fiche permet rapidement, par de simples cases à cocher, la mise en évidence des caractéristiques de l'activité de travail demandée en termes d'effort, de sollicitations biomécaniques, de contextes environnementaux et d'organisation. Elle permet de poser un regard sur la charge physique et mentale, le coût humain de l'activité demandée.

Ces données facilitent l'organisation et la prévention du travail, dans le respect des facteurs personnels et modes compensatoires des ouvriers en situation de handicap.

Cette approche doit également permettre à l'encadrement de mieux identifier les situations à risque et ainsi anticiper les aménagements; ceci dès la réflexion de mise en oeuvre d'une activité de travail (notion de travail prévu).

IDENTIFICATION DES RISQUES ASSOCIES AU POSTE DE TRAVAIL ET A LA PROCEDURE D'EXECUTION											
POSTURE(S) : <input type="checkbox"/> Assis <input type="checkbox"/> Autres : <input type="checkbox"/> Debout											<input type="checkbox"/> PENIBILITE AVEREE
REPETIVITE	MANUTENTION MANUELLE	ROTATION FLEXION DU COU	MS SANS APPUI ou COUDE EN HAUTEUR	ROTATION RAPIDE MAIN	FLEXION EXTENSION POIGNET	FORCE DOIGTS	BRUIT	VIBRATION	AGENTS CHIMIQUES, POUSSIERE, FUMEE	BASSE TEMPERATURE ou CHALEUR EXCESSIVE	RYTHME TRAVAIL IMPOSE
<p>REPETIVITE : Mouvements identiques ou comparables (des doigts, du poignet, du coude, de l'épaule et/ou du cou) répétés toutes les 15" au moins. MANUTENTION MANUELLE : Tâches de levage, de poussée, de traction, de port et de déplacement d'une charge exigeant un effort physique global. ROTATION, FLEXION DU COU : Rotation du cou d'un côté ou de l'autre de plus de 20° Flexion du cou vers l'avant de plus de 20° ou extension vers l'arrière de plus de 5° MEMBRE SUPERIEUR SANS APPUI OU COUDE EN HAUTEUR : Le membre supérieur est sans appui ou lorsque le coude est plus haut que le sternum. ROTATION RAPIDE DE LA MAIN : Prononciation de l'avant-bras ou résistance à la rotation d'un outil (tournevis manuel, par exemple). FLEXION EXTENSION DU POIGNET : Flexion (>20°) ou extension (>30°) importante du poignet. FORCE DOIGTS : Prise, globale ou fine, énergique pour maîtriser ou tenir un objet. BRUIT : Bruit occasionnel ou permanent supérieur à 85 décibels. VIBRATION : Vibrations mécaniques transmises aux mains et bras et/ou à l'ensemble du corps. AGENTS CHIMIQUES, POUSSIERE, FUMEE : Exposition ou contact avec des produits chimiques (norme CE), de la poussière ou de la fumée. BASSE TEMPERATURE ou CHALEUR EXCESSIVE : Exposition (ou contact corporel) à une température < à 10-15°C ou > 30° RYTHME DE TRAVAIL IMPOSE : Pas de maîtrise des cadences de travail du fait de la nature du poste de travail, de l'utilisation d'une machine et/ou de délais impératifs.</p>											
REMARQUES, OBSERVATIONS COMPLÉMENTAIRES											

Des documents complémentaires peuvent être associés à cette fiche, par exemple :

- des informations spécifiques liées à la sécurité, à l'utilisation de produits soumis à réglementation, au port d'Equipements de Protection Individuelle,
- la liste des ouvriers habilités à utiliser des machines dangereuses et produits soumis à réglementation, à conduire des engins professionnels (chariots automoteurs élévateurs, tracteurs...)
- des extraits des formations réalisées au sein de l'atelier, en lien avec les tâches de la procédure d'exécution.



- Troisième et dernière étape : la validation

L'ensemble des fiches (référentiel des tâches) et documents associés est validé par les professionnels et ouvriers concernés ainsi que par le responsable de l'atelier.

La liste des activités référencées, le référentiel des tâches et les documents associés forment le référentiel d'atelier.

Celui-ci est alors affiché au sein de l'atelier et peut être consulté par toute personne habilitée (ouvriers, encadrement, responsable, personnel de soin...).

Il devient alors l'outil de référence tant pour l'évaluation et l'analyse des situations de travail que pour la reconnaissance des savoirs-faire et compétences des ouvriers.

Le référentiel d'atelier a vocation à être régulièrement réactualisé en fonction d'évolutions éventuelles (architecturales, organisationnelles, technologiques, ...).

© juin 2014

Organisme de formation enregistré sous le n° 24 45 02516 45

Siret 324 215 144 00043

Pôle Etudes et Formation
Institut Les Cent Arpents

tél. 02 38 52 39 64
450 rue des Jonquilles 45770 SARAN

formation@centarpents.fr
www.centarpents.fr