



Lanceurs de discussion sur le lieu de travail concernant les troubles musculosquelettiques

Une ressource émanant de l'EU-OSHA applicable aux lieux de travail

Préparé par: The Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA), Royaume-Uni

Gestion du projet: Sarah Copey, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)

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 exprimé, est celui de ses seuls auteurs et ne reflète pas nécessairement l'avis de l'EU-OSHA.

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses
aux questions que vous vous posez au sujet de 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>).

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2019

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Table des matières

Introduction à l'utilisation de lanceurs de discussion	4
Lanceur de discussion 1: Chauffeur livreur	6
Lanceur de discussion 2: Commerce de détail	7
Lanceur de discussion 3: Travail des hommes, travail des femmes et TMS	8
Lanceur de discussion 4: Restaurant d'entreprise	10
Lanceur de discussion 5: Vibrations transmises au système main-bras	11
Lanceur de discussion 6: Petite entreprise familiale	12
Lanceur de discussion 7: Utilisation de la cartographie corporelle pour recueillir des données sur les symptômes précoces de TMS	13
Lanceur de discussion 8: Éducation précoce et cartable	14
Lanceur de discussion 9: Douleurs à la nuque et aux épaules liées au travail de bureau — en parler à votre employeur.....	15
Lanceur de discussion 10: Douleurs dorsales suspectées d'être d'origine professionnelle — parler avec le travailleur.....	16
Lanceur de discussion 11: Un diagnostic d'arthrite — en parler à votre employeur.....	18
Lanceur de discussion 12: Communiquer avec un travailleur au sujet de son arthrite.....	19
Annexe 1 Parlons ... à l'intention des travailleurs — parler de votre diagnostic d'arthrite (ou d'une autre maladie musculosquelettique) à votre employeur.....	20
Annexe 2 Parlons... à l'intention des managers — comment pouvons-nous vous aider à gérer votre arthrite (ou une autre maladie musculosquelettique)?	23

Introduction à l'utilisation de lanceurs de discussion

Les scénarios lanceurs de discussion sont une ressource qui permet d'animer des discussions en groupes sur le lieu de travail ou pendant les formations professionnelles. Ces lanceurs de discussion comprennent des scénarios qui ont été conçus pour être utilisés avec les travailleurs qui sont impliqués dans des tâches susceptibles de causer des troubles musculosquelettiques (TMS), ainsi qu'avec leurs supérieurs hiérarchiques et superviseurs, et des scénarios qui ont été conçus pour appuyer la nécessité d'une communication rapide et efficace entre un travailleur et son supérieur hiérarchique concernant un problème de santé musculosquelettique. Ces scénarios peuvent être utilisés comme point de départ pour lancer une discussion, avec des sujets suggérés et des questions introductives. Ils peuvent être utilisés dans le cadre d'un atelier de type discussion ou pour ouvrir une session de formation.

Les grands groupes peuvent éventuellement être divisés en plus petits groupes, ou en binômes, pour discuter de chaque scénario, des sujets de discussion et échanger leurs points de vue. Les groupes devraient ensuite se réunir de nouveau pour partager leurs points de vue. Si l'animateur divise un grand groupe en petits groupes, chacun pourrait se voir attribuer le même scénario ou des scénarios différents.

- Les situations utilisées visent à mettre en lumière certains des défis auxquels sont confrontés les travailleurs et l'importance de comprendre les procédures de l'entreprise en matière de prévention des TMS, notamment les responsabilités qui incombent aux employeurs et celles qui incombent aux travailleurs.
- Les situations peuvent être adaptées pour répondre aux besoins d'une entreprise par l'incorporation de ses propres politiques et procédures relatives à la prévention des TMS.
- Grâce à la discussion, les travailleurs devraient se sentir mieux armés et mieux informés pour faire face aux situations dans lesquelles des décisions pénales sont requises.
- Par la discussion, les travailleurs, les supérieurs hiérarchiques et les superviseurs devraient reconnaître l'importance du signalement des symptômes précoces pour réduire le risque de TMS chez les travailleurs et pour favoriser une vie professionnelle durable.

Les animateurs peuvent aussi envisager d'adapter les scénarios et les questions à d'autres postes et situations de travail, en conservant la même approche.

Informations complémentaires sur les TMS

En cliquant sur les liens ci-dessous, vous trouverez des ressources de l'EU-OSHA fournissant des informations simples sur les TMS et leur prévention, ce qui vous aidera à préparer les activités; les fiches d'information pourraient également être utilisées comme documents à distribuer aux participants:

- *Des travailleurs en bonne santé et des entreprises prospères — un guide pratique du bien-être au travail: remédier aux risques psychosociaux et aux troubles musculosquelettiques dans les petites entreprises:* <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- *Troubles musculosquelettiques:* <https://osha.europa.eu/fr/themes/musculoskeletal-disorders>
- *Fiche d'information 71 — Introduction aux troubles musculosquelettiques d'origine professionnelle:* <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/71/view>
- *Fiche d'information 72 — Troubles de la nuque et des membres supérieurs d'origine professionnelle:* <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/72/view>
- *Fiche d'information 73 — Dangers et risques associés à la manutention manuelle de charges sur le lieu de travail:* <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/73/view>

- *Fiche d'information 87 — Diversité de la main-d'œuvre et évaluation des risques: pour que tous soient couverts — Synthèse d'un rapport de l'Agence:* <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/87/view>
- *E-fact 19 — Prevention of vibration risks in the construction sector (E-fact 19 — Prévention des risques dus aux vibrations dans le secteur de la construction):* <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact19/view>

Informations complémentaires sur le rôle dirigeant et la participation des travailleurs

- *Participation des travailleurs au processus de promotion de la santé et de la sécurité au travail — Guide pratique:* https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/reports/workers-participation-in-OSH_guide/view
- *Rôle dirigeant de l'encadrement dans la sécurité et la santé au travail — Guide pratique:* https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/view

Ressources de formation complémentaires

- Ressources de formation Napo, boîte à outils «*Understanding musculoskeletal disorders*»: <https://www.napofilm.net/en/learning-with-napo/napo-in-the-workplace/> Ces lanceurs de discussion peuvent être utilisés en combinaison avec diverses activités de discussion sur le lieu de travail sur les TMS qui sont conçues pour être utilisées avec les films Napo. En cliquant sur le lien vous trouverez un menu qui indique comment les activités des deux ressources peuvent être utilisées ensemble.

Lanceur de discussion 1: Chauffeur livreur

Travaillant pour une entreprise de livraison, vous êtes responsable de la livraison sûre et en temps opportun de colis à des entreprises et à des particuliers. Les colis sont étiquetés en fonction de leur poids lorsque c'est nécessaire; toutefois, pour des raisons d'efficacité opérationnelle, le nombre de colis que vous devez livrer quotidiennement a augmenté de 10 %.

Malgré cette augmentation, vous aimez vraiment votre travail, mais vous vous inquiétez de l'impact de cette activité supplémentaire sur votre bien-être.

Que faire?

Sujets de discussion

- Pensez-vous qu'une augmentation de 10 % de votre charge de travail est susceptible de déclencher le développement d'un TMS? Dans l'affirmative, quels types de TMS cela pourrait-il causer et que pourrait-on faire pour les prévenir?
- Sur le plan personnel, les TMS sont douloureux et, dans de nombreux cas, engendrent des limitations sur la vie quotidienne. Quel impact peuvent-ils avoir au niveau organisationnel et pourquoi?
- En tant que chauffeur livreur, vous êtes exposé à la fois aux risques associés à la conduite et aux risques associés aux TMS. Comment le développement d'un TMS affecterait-il votre conduite?
- Comment feriez-vous part de vos préoccupations à votre employeur? Si vous développiez des symptômes ou une fatigue, comment soulèveriez-vous ces questions auprès de votre employeur?
- Pour éviter que des situations similaires ne se reproduisent à l'avenir, comment les travailleurs et la direction de l'entreprise peuvent-ils travailler ensemble pour créer un futur en bonne santé?

Informations complémentaires

- EU-OSHA, *Des travailleurs en bonne santé et des entreprises prospères — un guide pratique du bien-être au travail: remédier aux risques psychosociaux et aux troubles musculosquelettiques dans les petites entreprises*: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- Site web de la Scottish Occupational Road Safety Alliance www.scorsa.org.uk (informations et conseils gratuits, y compris un accès aux conseils de la Royal Society for the Prevention of Accidents, également disponibles à l'adresse www.rosipa.org.uk)
- EU-OSHA, Guide électronique sur les risques en matière de sécurité des véhicules, liés au travail (VeSafe): <https://equides.osha.europa.eu/vehicle-safety/>

Lanceur de discussion 2: Commerce de détail

Travaillant dans un commerce de détail, vous êtes responsable du remplissage des étagères à la fin de chaque journée. Il s'agit de vérifier ce qui a été vendu, d'aller à l'entrepôt, de choisir les articles nécessaires, de retourner au magasin et de placer les articles sur les étagères. On vous a fourni un chariot et des gants antidérapants appropriés; cependant, la hauteur de l'étagère supérieure implique que vous deviez vous étirer, ce qui vous cause de l'inconfort.

Que faire?

Sujets de discussion

- Pensez-vous que des symptômes précoces de TMS suggèrent qu'une réévaluation des tâches soit nécessaire? Quelles compétences l'équipe dédiée au processus d'évaluation des risques doit-elle posséder pour la mener à bien?
- Compte tenu des informations fournies sur le contenu et l'organisation du travail, quelles modifications pourraient être apportées aux tâches et/ou aux équipements fournis pour réduire les risques de TMS? Par exemple, dans quelle mesure la fourniture d'un escabeau serait-elle utile? Comment pourrait-on réduire la fréquence de l'activité de manutention?
- Comment feriez-vous part de vos préoccupations à votre employeur?
- Pour éviter que des situations similaires ne se reproduisent à l'avenir, comment les travailleurs et la direction de l'organisation peuvent-ils travailler ensemble pour créer un futur en bonne santé?

Informations complémentaires

EU-OSHA, *Des travailleurs en bonne santé et des entreprises prospères — un guide pratique du bien-être au travail: remédier aux risques psychosociaux et aux troubles musculosquelettiques dans les petites entreprises*: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Lanceur de discussion 3: Travail des hommes, travail des femmes et TMS

Dans une usine de transformation de poissons, le travail des hommes implique des tâches telles que le levage de charges lourdes et la conduite de chariots élévateurs. Leur travail consiste à se déplacer dans l'usine et à effectuer différents types de tâches pendant la journée de travail. Les femmes travaillent en continu sur la chaîne de production, nettoyant, découpant en filets et emballant les poissons, ce travail étant très répétitif et effectué à un rythme soutenu. Leur travail est peu varié.

Que faire?

Sujets de discussion

- Comment ces différences dans la façon dont les hommes et les femmes travaillent peuvent-elles affecter leur santé?
- Le travail de levage et le travail répétitif sont-ils considérés de la même façon en termes de charge physique et de difficulté? Si oui, comment cela pourrait-il influencer la prévention des TMS?
- Quels changements pourraient être apportés pour améliorer les conditions de travail des femmes et des hommes? En quoi cela pourrait-il être bon pour l'entreprise?
- Connaissez-vous une situation similaire sur votre lieu de travail et, dans l'affirmative, comment pourrait-elle affecter la santé et la sécurité des hommes et des femmes? Comment feriez-vous pour sensibiliser à ces questions et vous assurer qu'elles sont abordées?
- En quoi cela pourrait-il profiter à la fois aux travailleurs et à l'entreprise?

Informations générales à l'intention de l'animateur

Les femmes et les hommes connaissent une ségrégation importante entre les différents secteurs de travail et les différentes tâches, même lorsqu'ils travaillent dans le même lieu. Cela affecte leur santé et leur sécurité parce qu'ils sont exposés à des dangers différents et que le travail des hommes et des femmes est perçu différemment. Dans l'usine de transformation de poissons, les hommes peuvent souffrir de maux de dos et de lésions dorsales qui, dans le pire des cas, peuvent être graves. Certaines femmes développeront des pathologies affectant leur cou, leurs épaules, leurs bras et leurs mains qui sont dues au travail à la chaîne. Le travail des hommes est considéré comme plus exigeant physiquement et une plus grande attention est accordée à leur santé et à leur sécurité, y compris à leur formation.

Par conséquent, il est important d'accorder une attention égale aux conditions des femmes qui travaillent à la chaîne. Une autre possibilité serait de former les hommes et les femmes à effectuer diverses tâches et à les alterner, par exemple en apprenant aux hommes et aux femmes à conduire les chariots élévateurs ou en adaptant les équipements utilisés pour le levage afin de permettre aux femmes d'effectuer aussi ce travail, ce qui aurait également l'avantage de rendre le travail plus sûr et plus facile pour tous.

De plus, l'idée que les hommes doivent être forts devrait être remise en cause et chacun devrait être encouragé à parler de tout symptôme précoce de TMS qu'il pourrait présenter.

Activité alternative au moyen d'un clip vidéo: L'entreprise fait la différence — pourquoi l'environnement de travail est-il différent pour les femmes et les hommes

Montrer le clip vidéo de 1:36 à 4:57 min (si possible, arrêter la vidéo à 3:36 min). Présentez les sujets de discussion abordés ci-dessus.

Suivi: visionnez le clip vidéo de 4:57 à 6:30 min (ou de 3:36 à 6:30 min). Présentez les sujets de discussion suivants:

- Reconnaissez-vous cette situation sur votre lieu de travail?
- Que pourrait-on faire pour s'assurer que la santé, la sécurité et le bien-être des hommes et des femmes reçoivent la même attention?

Informations complémentaires et clip vidéo

- Office suédois de l'environnement du travail, *The organisation makes a difference* (L'entreprise fait la différence):
<https://www.youtube.com/watch?v=xurUalBma8Y&feature=youtu.be&list=PLEIRHW0U5qeqN4qt2rgZ74OKVssxWBcji>

EU-OSHA, *Fiche d'information 43 — Intégrer les questions de genre dans l'évaluation des risques*: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/43/view>

Lanceur de discussion 4: Restaurant d'entreprise

Vous travaillez dans un restaurant d'entreprise qui fournit des repas chauds et froids à un maximum de 300 personnes sur une période de 2 heures, du lundi au vendredi de chaque semaine. Pour préparer les repas, il faut éplucher et hacher des légumes. Cette opération est généralement effectuée par une machine; cependant, la machine est en panne.

Au cours des deux dernières semaines, vous avez coupé des légumes à la main et avez ressenti des douleurs au poignet. Vous en avez parlé à votre superviseur, mais il n'est pas sympathique.

Que faire?

Sujets de discussion

- Sur le plan personnel, les TMS sont douloureux et, dans de nombreux cas, engendrent des limitations sur la vie quotidienne. Quel impact peuvent-ils avoir au niveau organisationnel et pourquoi?
- Après avoir soulevé cette question auprès de votre superviseur, iriez-vous en toute confiance en parler à un dirigeant de niveau supérieur de votre entreprise?
- Pour éviter que des situations similaires ne se reproduisent à l'avenir, comment les travailleurs et la direction de l'entreprise peuvent-ils travailler ensemble pour créer un futur en bonne santé?

Informations complémentaires

- EU-OSHA, *Des travailleurs en bonne santé et des entreprises prospères — un guide pratique du bien-être au travail: remédier aux risques psychosociaux et aux troubles musculo-squelettiques dans les petites entreprises*: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Lanceur de discussion 5: Vibrations transmises au système main-bras

En tant qu'opérateur de machine dans un environnement de production, vous avez été exposé à des vibrations transmises au système main-bras (VMB); vous reconnaissez les symptômes présentés lors d'une séance de formation que vous avez eue il y a plusieurs années. Vous avez exprimé des préoccupations au sujet du manque d'entretien des machines, mais le directeur de production les a ignorées.

Vous êtes hautement qualifié et un véritable atout pour l'entreprise, mais vous envisagez de partir si vos préoccupations ne sont pas prises en compte.

Que faire?

Sujets de discussion

- Il y a eu un taux de rotation élevé du personnel au sein de l'entreprise depuis votre formation initiale sur les VMB; pouvez-vous expliquer les causes des VMB et leurs symptômes à vos collègues de travail?
- À quelle fréquence la formation des travailleurs et des managers devrait-elle être révisée et quelle est l'importance d'un mauvais entretien des machines?
- Pour éviter que des situations similaires ne se reproduisent à l'avenir, comment les travailleurs et la direction de l'entreprise peuvent-ils travailler ensemble pour créer un futur en bonne santé?

Informations complémentaires

- Health and Safety Executive (HSE) du Royaume-Uni, *Hand-arm vibration at work* (Vibrations transmises au système main-bras au travail): <http://www.hse.gov.uk/vibration/hav/index.htm>
- NHS Health Scotland, Healthy Working Lives, *Vibration* (Vibrations): <https://www.healthyworkinglives.scot/workplace-guidance/health-risks/vibration/Pages/common-hazards-and-controls.aspx>

Informations complémentaires à l'intention de l'animateur

- EU-OSHA, *E-fact 19 — Prevention of vibration risks in the construction sector* (E-fact 19 — Prévention des risques dus aux vibrations dans le secteur de la construction):: <https://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/efact19/view>

Lanceur de discussion 6: Petite entreprise familiale

Vous travaillez dans une petite entreprise familiale qui se trouve dans les mêmes locaux depuis plusieurs années. L'installation n'a pas été construite à cette fin et des matériaux se sont accumulés au fil des ans. Une grande partie de l'espace de rangement se trouve sous la hauteur de la taille, ce qui crée un risque de manutention manuelle de charges et un risque de douleurs lombaires.

Vous êtes loyal envers la famille, mais vous vous inquiétez de l'impact du déplacement et du transport des matériaux sur vos mains, vos bras et votre dos.

Que faire?

Sujets de discussion

- Connaissez-vous un scénario similaire sur votre propre lieu de travail? Pensez-vous que des symptômes précoces de TMS suggèrent qu'une réévaluation complète du lieu de travail soit nécessaire?
- Sachant qu'il s'agit d'une petite entreprise, quelles compétences l'équipe impliquée dans le processus d'évaluation des risques doit-elle posséder pour la mener à bien? Quels sont les avantages de travailler en équipe pour identifier les facteurs de risques de TMS dans votre milieu de travail?
- Quelle est l'importance d'une bonne tenue des locaux et d'un bon entreposage dans le cadre d'une évaluation du lieu de travail? Comment feriez-vous part de vos préoccupations à votre employeur?
- Quelle est la valeur ajoutée que les travailleurs apportent à une entreprise?

Informations complémentaires

- EU-OSHA, *Fiche d'information 73 — Dangers et risques associés à la manutention manuelle de charges sur le lieu de travail*: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/factsheets/73/view>

Lanceur de discussion 7: Utilisation de la cartographie corporelle pour recueillir des données sur les symptômes précoces de TMS

La boîte à outils «[Understanding musculoskeletal disorders](#)» (Comprendre les troubles musculo-squelettiques) met l'accent sur l'importance de reconnaître les symptômes précoces et de prendre les mesures préventives qui s'imposent. La collecte de données permet, par exemple, de classer par ordre de priorité les mesures à prendre à la suite d'une évaluation des risques.

Au fur et à mesure que la technologie et le contenu et l'organisation du travail évoluent, quels sont les moyens simples d'enregistrer les problèmes de santé émergents et, une fois ces problèmes identifiés, comment votre entreprise modifie-t-elle ses politiques et procédures pour lancer rapidement des interventions sanitaires?

Présentez la page 77 et l'annexe 2 du document *Des travailleurs en bonne santé et des entreprises prospères*, mentionné à la section «Informations complémentaires» ci-dessous, et donnez-en des copies aux participants avant de commencer la discussion.

Que faire?

Sujets de discussion

- Quelles données votre entreprise recueille-t-elle actuellement pour aider à classer par ordre de priorité les mesures de prévention des TMS?
- Comment ces données sont-elles recueillies?
- Comment ces données sont-elles utilisées pour identifier les dangers, les risques et les mesures, et pour hiérarchiser les actions?
- En tant que travailleur, savez-vous comment signaler des symptômes précoces de TMS?
- Votre entreprise utilise-t-elle la cartographie corporelle comme moyen de collecte d'informations?
- Quels sont les avantages de la cartographie corporelle et à quoi pourrait-elle être particulièrement utile?
- Si la cartographie corporelle est utilisée, comment aide-t-elle à identifier les dangers, les risques et les mesures, et à hiérarchiser les actions?

Informations complémentaires

- EU-OSHA, *Des travailleurs en bonne santé et des entreprises prospères — un guide pratique du bien-être au travail: remédier aux risques psychosociaux et aux troubles musculo-squelettiques dans les petites entreprises*: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>

Informations complémentaires à l'intention de l'animateur

- HSE, *Body mapping tool* (Outil de cartographie corporelle): <http://www.hse.gov.uk/msd/pdfs/body-mapping-questionnaire.pdf>
- Victorian Trades Hall Council, *Body mapping* (Cartographie corporelle): <http://www.ohsrep.org.au/tool-kit/ohs-reps-@-work-mapping-/part-1-body-mapping>

- Ressources de formation Napo, boîte à outils «*Understanding musculoskeletal disorders*» (Comprendre les troubles musculosquelettiques): <https://www.napofilm.net/en/learning-with-napo/napo-in-the-workplace/>

Lanceur de discussion 8: Éducation précoce et cartable

Vous travaillez pour une entreprise qui a expliqué l'importance de gérer l'environnement de travail pour minimiser l'apparition des TMS. Vous reconnaissez que les mesures de contrôle adoptées sur le lieu de travail s'appliquent également à votre domicile et à vos loisirs.

Cependant, vous observez votre enfant qui porte chaque jour péniblement son sac, souvent par-dessus une épaule, pour se rendre à l'école et en revenir.

Que faire?

Sujets de discussion

- Comment aborderiez-vous le sujet de l'importance d'un dos en bonne santé à tout âge avec votre enfant ou un autre jeune?
- Pouvez-vous suggérer des moyens de réduire le poids du sac?
- Comment expliqueriez-vous les avantages de porter correctement le sac et pourquoi cela réduirait le risque de TMS?
- Encourageriez-vous le jeune à avoir une conversation avec l'administration de l'établissement sur la santé du dos et la mise à disposition d'espaces d'entreposage?
- Comment pourriez-vous entamer une conversation à ce sujet et sur d'autres risques possibles de TMS (par exemple, liés aux postures et au mobilier) avec l'administration de l'établissement de votre enfant ou d'autres parents?
- Pensez-vous que ce type d'éducation précoce sur les risques de TMS serait bénéfique pour les employeurs? Si oui, pourquoi?

Informations complémentaires

- Association of Paediatric Chartered Physiotherapists, *Choosing the right school bag* (Choisir le sac d'école idéal): <https://www.shb.scot.nhs.uk/departments/physiotherapy/APCP%20School%20Bag%20Advice.pdf>
- BackCare, *Bags versus backpacks* (Cartables ou sacs à dos): <http://backcare.org.uk/wp-content/uploads/2015/02/BCAW-2010-Bags.pdf>

Informations complémentaires à l'intention de l'animateur

- Organisation mondiale de la Santé, *School and youth health* (Santé à l'école et chez les jeunes): https://www.who.int/school_youth_health/gshi/hps/en/
- Site web du réseau ENETOSH (Réseau européen pour l'éducation et la formation à la sécurité et la santé au travail): <http://www.enetosh.net/>

Lanceur de discussion 9: Douleurs à la nuque et aux épaules liées au travail de bureau — en parler à votre employeur

Vous travaillez dans un bureau. Vous aimez votre travail, qui est varié et prenant, mais cela implique beaucoup de temps assis devant l'écran d'ordinateur. Vous avez remarqué qu'au travail, vous avez commencé à avoir mal au cou et aux épaules, mais vous ne voulez pas faire d'histoires et vous n'en avez parlé ni à vos collègues ni à votre employeur. Vous craignez également de ne pas être pris au sérieux, et ce ne sont que des douleurs mineures de toute façon.

Que faire?

Sujets de discussion

- Pourquoi pensez-vous qu'il est important pour vous et pour votre employeur que vous signaliez vos préoccupations et vos symptômes? Quelles pourraient être les conséquences si vous ne dites rien?
- Comment feriez-vous part de vos préoccupations et de vos symptômes à votre employeur? Quelle préparation et quelle planification feriez-vous? Quelles questions aborderiez-vous?
- Qu'est-ce qui pourrait vous empêcher de faire part de vos préoccupations et de vos symptômes?
- Que pourrait faire votre entreprise pour qu'il vous soit plus facile de signaler vos symptômes au plus vite?
- Comment les travailleurs et la direction de l'entreprise peuvent-ils travailler ensemble pour agir au plus vite contre les problèmes de santé afin de créer un futur en bonne santé?

Informations complémentaires

- Voir l'annexe 1, «Parlons... à l'intention des travailleurs»
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employees* (Travailler en étant atteint d'arthrite, douleurs dorsales et affections connexes: guide à l'intention des employés): https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- Les questions de l'annexe 1 peuvent également être utilisées avec d'autres lanceurs de discussion.

Lanceur de discussion 10: Douleurs dorsales suspectées d'être d'origine professionnelle — parler avec le travailleur

(Note à l'intention de l'animateur: choisissez l'un des scénarios suivants à utiliser avec le groupe, ou créez votre propre scénario.)

Vous suspectez ou on vous signale qu'un de vos travailleurs a des symptômes précoces de problèmes dorsaux. Il travaille dans un entrepôt et son travail consiste à soulever, à transporter et à conduire un chariot élévateur.

Vous suspectez ou on vous signale qu'un de vos agents d'entretien présente des symptômes précoces de problèmes dorsaux. Son travail consiste à soulever et à transporter, ainsi qu'à effectuer des tâches physiques répétitives dans des postures inconfortables pour vider les poubelles et nettoyer les sols.

Vous suspectez ou on vous signale qu'un de vos employés de bureau présente des symptômes précoces de TMS. Son travail implique beaucoup de temps assis devant l'écran d'ordinateur et parfois il doit travailler à un rythme rapide pour vous aider à respecter un délai précis.

Vous dirigez un salon de coiffure. Vous suspectez ou on vous signale qu'un de vos travailleurs présente des symptômes précoces de TMS. Le travail exige beaucoup de temps debout, des postures inconfortables, des mouvements répétitifs pour couper les cheveux et le fait de tenir le matériel comme les sèche-cheveux et les tondeuses.

Que faire?

Sujets de discussion

- Pourquoi pensez-vous qu'il serait important que vos travailleurs vous fassent part de leurs préoccupations et de leurs symptômes au plus vite? Quelles pourraient être les conséquences négatives de ne pas connaître les symptômes précoces de TMS d'un travailleur?
- Comment approcheriez-vous la personne? Comment pourriez-vous commencer la conversation? Quel genre de choses voudriez-vous aborder dans la conversation?
- Les encourageriez-vous à consulter un médecin au plus vite?
- Comment effectuerez-vous le suivi après la conversation? Quelles mesures devriez-vous prendre?
- Comment traiteriez-vous la confidentialité, en particulier s'il est question d'informations médicales?
- Qu'est-ce qui pourrait dissuader les travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et leurs symptômes?
- Que pourriez-vous faire, vous et votre entreprise, pour qu'il soit plus facile aux travailleurs de vous signaler les symptômes au plus vite? Quelles devraient être les politiques de l'entreprise?
- Comment les travailleurs et la direction de l'entreprise peuvent-ils travailler ensemble pour agir au plus vite contre les problèmes de santé afin de créer un futur en bonne santé?

Informations complémentaires

- Voir l'annexe 2, «Parlons... à l'intention des managers»
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employers* (Travailler en étant atteint d'arthrite, douleurs dorsales et affections connexes: guide à l'intention des employeurs):

https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf

- Les questions de l'annexe 2 peuvent également être utilisées avec d'autres lanceurs de discussion

Lanceur de discussion 11: Un diagnostic d'arthrite — en parler à votre employeur

On vous a diagnostiqué une arthrite. Jusqu'à présent, vous avez pu gérer votre travail et n'en avez parlé à personne, mais vos douleurs ont augmenté. Certaines activités — comme les trajets domicile-travail aux heures de pointe, le fait de devoir rester assis longtemps pendant les réunions ou de rester debout pendant une période prolongée lorsque vous allez sur le terrain — commencent à vous causer quelques difficultés. Vous craignez d'avoir besoin de plus de congés à mesure que les crises s'aggravent ou si vous avez besoin de temps pour consulter un médecin.

Vous aimez vraiment votre travail, mais vous vous sentez anxieux et stressé, car vous savez que vous avez besoin de soutien au travail, mais vous vous inquiétez de ce que vos collègues diront et comment votre employeur agira s'il a connaissance de votre état. L'anxiété n'aide pas votre état.

Que faire?

Sujets de discussion

- Pourquoi pensez-vous qu'il est important pour vous et pour votre employeur que vous signaliez vos préoccupations et vos symptômes? Quelles pourraient être les conséquences si vous ne dites rien?
- Comment feriez-vous part de vos préoccupations et de vos symptômes à votre employeur? Quelle préparation et quelle planification feriez-vous? Quelles questions aborderiez-vous?
- Qu'est-ce qui pourrait vous empêcher de faire part de vos préoccupations et de vos symptômes?
- Que pourrait faire votre organisation pour qu'il vous soit plus facile de signaler vos symptômes au plus vite?
- Comment les travailleurs et la direction de l'entreprise peuvent-ils travailler ensemble pour agir au plus vite contre les problèmes de santé afin de créer un futur en bonne santé?

Informations complémentaires

- Voir l'annexe 1, «Parlons... à l'intention des travailleurs»
- Versus Arthritis, *Work* (Travailler): <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, *Working with arthritis* (Travailler en étant atteint d'arthrite): <https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employees* (Travailler en étant atteint d'arthrite, douleurs dorsales et affections connexes: guide à l'intention des employés): https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)* [Travailler en étant atteint d'une maladie rhumatismale ou musculosquelettique (MRM)]: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(MDMs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(MDMs))

Lanceur de discussion 12: Communiquer avec un travailleur au sujet de son arthrite

Un de vos travailleurs s'est absenté du travail plus souvent qu'à l'accoutumée et n'a pas l'air d'être bien au travail. Son travail est varié et prenant, mais cela implique beaucoup de temps assis devant l'écran d'ordinateur. C'est un bon collaborateur et il va généralement de l'avant. Il vient vous parler et vous dire qu'on lui a diagnostiqué une arthrite.

Il pense qu'il peut continuer à travailler s'il peut adapter son poste de travail pour le rendre plus confortable, peut-être modifier ses horaires de déplacement domicile-travail pour éviter de prendre les transports en commun aux heures de pointe et avoir des horaires plus flexibles pour gérer ses rendez-vous médicaux, par exemple.

Que faire?

Sujets de discussion

- Pourquoi pensez-vous qu'il est important que vos travailleurs soient en confiance pour pouvoir parler de leurs problèmes de santé avec vous le plus rapidement possible? Quelles pourraient être les conséquences s'ils retardent cette conversation?
- Comment engageriez-vous une conversation avec un travailleur au sujet d'un problème de TMS non lié au travail? Quelles questions aborderiez-vous?
- Qu'est-ce qui pourrait dissuader vos travailleurs de faire part de leurs préoccupations et de leurs symptômes?
- Que pourrait faire votre entreprise pour qu'il soit plus facile à vos travailleurs de faire état de leurs problèmes de santé au plus vite?
- Comment examineriez-vous la situation avec le travailleur et identifieriez-vous avec lui le soutien dont il pourrait avoir besoin, comme des aménagements de son lieu de travail?
- Quels types de politiques l'entreprise devrait-elle mettre en place et comment devrait-elle les communiquer aux travailleurs?

Informations complémentaires

- Voir l'annexe 2, «Parlons... à l'intention des managers»
- National Rheumatoid Arthritis Society (NRAS), *When an employee has rheumatoid arthritis* (Lorsqu'un employé souffre de polyarthrite rhumatoïde):
<https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employers* (*Travailler en étant atteint d'arthrite, douleurs dorsales et affections connexes: guide à l'intention des employeurs*):
https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)* [Travailler en étant atteint d'une maladie rhumatismale ou musculosquelettique (MRM)]:
[https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(MDMs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(MDMs))

Annexe 1 Parlons ... à l'intention des travailleurs — parler de votre diagnostic d'arthrite (ou d'une autre maladie musculo-squelettique) à votre employeur

Vous n'êtes pas légalement tenu de divulguer à votre employeur un problème médical comme l'arthrite, mais votre employeur a le devoir de protéger votre santé et votre sécurité au travail, de veiller à ce qu'il ne fasse pas de discrimination à votre égard en raison de votre état et d'apporter toute modification individuelle dont vous pourriez avoir besoin. Il ne peut pas le faire s'il n'a pas connaissance de votre état. Si vous êtes anxieux à l'idée de parler à votre employeur, y a-t-il un collègue de travail que vous pourriez informer? Y a-t-il un syndicat dans votre entreprise qui pourrait vous soutenir? Le travail impliquant le levage, le transport, une position debout en permanence ou même la position assise prolongée peuvent être difficiles pour le corps lorsque vous êtes atteint d'une affection telle que l'arthrite, c'est pourquoi vous pourriez avoir besoin de certaines modifications pour rendre votre travail plus facile à gérer. Le fait de parler à votre employeur de votre arthrite, de vos douleurs articulaires ou d'une affection connexe à un stade précoce pourrait vraiment vous aider dans votre vie professionnelle. Si vous discutez avec votre employeur de votre état de santé, il est tenu de garder confidentiel ce que vous lui dites et de ne le divulguer à personne sans votre consentement.

Si vous souhaitez en parler, voici quelques conseils pour faciliter la conversation.

Conseils de communication à l'intention des travailleurs

Avant de discuter: entretenez-vous avec votre médecin ou un autre professionnel sur le fait de travailler en étant atteint d'arthrite. Pensez aux horaires de travail dont vous pourriez avoir besoin et aux aménagements que vous devriez demander. Pouvez-vous obtenir des suggestions et des conseils d'autres personnes travaillant en étant atteintes d'arthrite ou sur le site web d'une association de patients atteints d'arthrite? Une lettre de votre médecin ou d'un autre professionnel de santé qui vous traite peut vous aider à expliquer votre état et l'impact qu'il peut avoir sur vous. La lettre pourrait également comprendre des informations sur le soutien dont vous pourriez avoir besoin. Vous pouvez également apporter toute information pertinente que vous avez obtenue, par exemple auprès d'une association de patients atteints d'arthrite, pour vous aider à expliquer votre situation et vos besoins.

Décidez de ce que vous allez dire et demander: planifiez à l'avance ce que vous voulez dire et aborder, par exemple:

- votre état,
- les symptômes que vous ressentez,
- comment votre état peut vous faire passer une mauvaise journée,
- les effets des médicaments que vous prenez,
- les tâches pour lesquelles vous pourriez avoir besoin d'aide,
- comment vos symptômes peuvent varier d'un jour à l'autre,
- pourquoi vous pensez qu'avec un soutien, vous seriez en mesure d'assurer un excellent travail,
- les adaptations ou le soutien qui pourraient être mis en place pour vous aider (pensez à vous, à votre supérieur hiérarchique et à votre entreprise).

Les éléments à prendre en considération sont le besoin de vous absenter pendant la journée pour consulter votre médecin et gérer les crises (qui surviennent généralement sans prévenir); le fait que vous souhaitez commencer votre journée de travail plus tard ou travailler à la maison le matin si vous avez plus de douleurs en début de journée; les équipements ou les changements à apporter aux tâches ou au travail que vous faites. Si vous n'êtes pas certain, vous pouvez toujours avoir une conversation initiale avec votre employeur et lui dire que vous en reparlerez lorsque vous en saurez plus sur votre état. Si vous souhaitez que vos collègues soient informés, vous pourriez vouloir en discuter et convenir de la meilleure manière de le faire.

Débuter la conversation: créez l'opportunité de démarrer une conversation. Même si vous n'êtes pas quelqu'un qui communique facilement avec votre supérieur hiérarchique, une fois que la conversation initiale aura eu lieu, ce sera plus facile pour vous. Dans tous les cas, prenez rendez-vous pour vous

assurer que votre employeur vous consacrer son temps et son attention. Ayez cette conversation dans un endroit confortable et en privé. Munissez-vous d'un stylo et de papier pour prendre des notes pendant la conversation. Vous souhaitez peut-être obtenir des décisions sur des questions importantes par écrit par la suite.

Commencez par informer votre employeur du diagnostic qu'on vous a donné, de vos symptômes et de la façon dont votre état vous affecte (voir les points suggérés dans la section «Décidez ce que vous allez dire et demander» ci-dessus). Ce point est important parce que votre supérieur hiérarchique n'a peut-être aucune connaissance ou compréhension de votre état, ou il peut avoir des idées fausses à ce sujet. Ainsi, le fait d'avoir une vision de l'impact de votre affection l'aidera à vous soutenir de façon adéquate.

Ensuite, vous chercherez à poursuivre la conversation avec votre employeur au sujet du soutien dont vous avez besoin. Les suggestions suivantes peuvent vous aider. Vous devrez les adapter en fonction de vos symptômes et de votre travail:

- Je pense que je peux gérer mon travail si quelques adaptations ou un soutien pouvaient être mis en place. Les parties de mon travail qui me posent problème sont...
- La plupart du temps, je vais bien, mais lorsqu'une crise survient, je pense que X pourrait m'aider.
- J'ai quelques suggestions d'adaptations ou de soutien qui, selon moi, pourraient m'aider et dont j'aimerais discuter avec vous.
- J'ai quelques suggestions sur la façon dont le travail pourrait être fait différemment et dont mes tâches pourraient être modifiées.
- Pourriez-vous organiser une évaluation du lieu de travail pour identifier les problèmes et les solutions?
- Pourrions-nous essayer Y et Z à titre d'essai?
- Pourrions-nous nous mettre d'accord sur une planification pour l'avenir, notamment prévoir des réunions d'évaluation régulières?
- Pour l'instant, je ne souhaite pas informer mes collègues. Je vous ferai savoir quand je serai prêt à le faire / Pourriez-vous m'aider à informer mes collègues?

Activité

Cette annexe pourrait également être utilisée pour élaborer un court jeu de rôle se rapportant à l'un ou l'autre des lanceurs de discussion.

Informations complémentaires

- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employers (Travailler en étant atteint d'arthrite, douleurs dorsales et affections connexes: guide à l'intention des employeurs)*:
https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employees (Travailler en étant atteint d'arthrite, douleurs dorsales et affections connexes: guide à l'intention des employés)*:
https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet_web_version_.pdf
- Versus Arthritis, *Work (Travailler)*: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, *Working with arthritis (Travailler en étant atteint d'arthrite)*:
<https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- NRAS, *When an employee has rheumatoid arthritis (Lorsqu'un employé souffre de polyarthrite rhumatoïde)*:
<https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>

- EU-OSHA, *Des travailleurs en bonne santé et des entreprises prospères — un guide pratique du bien-être au travail: remédier aux risques psychosociaux et aux troubles musculo-squelettiques dans les petites entreprises*: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- EU-OSHA, *Workers with disabilities* (Travailleurs handicapés): https://oshwiki.eu/wiki/Workers_with_disabilities
- EU-OSHA, *Return to work strategies to prevent disability from musculoskeletal disorders* (Stratégies de retour au travail pour prévenir l'incapacité due aux troubles musculo-squelettiques): https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs)* [Travailler en étant atteint d'une maladie rhumatismale ou musculosquelettique (MRM)]: [https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(MDMs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(MDMs))

Annexe 2 Parlons... à l'intention des managers — comment pouvons-nous vous aider à gérer votre arthrite (ou une autre maladie musculosquelettique)?

Avec un soutien et des adaptations appropriés, les personnes atteintes de polyarthrite rhumatoïde peuvent habituellement continuer à travailler. Plus tôt un travailleur se présente pour discuter de son arthrite avec vous, mieux c'est, pour son propre bien-être et pour sa tranquillité, et parce que des modifications apportées rapidement peuvent également être moins coûteuses que celles qui seraient nécessaires à un stade ultérieur. Il ne fait aucun doute que vous offrirez votre soutien simplement pour agir dans l'intérêt de votre travailleur, mais vous devriez aussi savoir qu'il est illégal de faire une discrimination à l'égard d'une personne invalide.

Pour la plupart des gens, ce ne sera pas une conversation facile. Ils doivent faire face à un diagnostic qui change leur vie et ils sont susceptibles d'avoir des doutes quant à leurs perspectives d'avenir, y compris leur travail. Ils peuvent aussi se sentir coupables si leur état a commencé à nuire à leur performance au travail.

Souvent, les problèmes qu'ils peuvent avoir dans leur travail peuvent être résolus facilement et simplement. Vous devrez peut-être organiser une évaluation du lieu de travail pour cerner les problèmes et les solutions possibles. Il est essentiel de communiquer efficacement avec le travailleur au sujet de la situation, de faire preuve de compréhension et d'adopter une approche de soutien.

Pour cela, les travailleurs doivent être en confiance pour pouvoir parler à leur employeur, avoir le sentiment que ce qu'ils disent sera traité en toute confidentialité et ne sera pas perçu négativement par leur employeur. Les employeurs doivent être ouverts et encourager cette conversation, mais ne pas savoir comment la mener peut être un obstacle.

Voici quelques conseils à l'intention des managers pour faciliter la communication.

Conseils de communication à l'intention des managers

Une approche de soutien consiste à :

- S'assurer que les travailleurs comprennent comment les politiques de l'entreprise s'appliquent à eux.
- Discuter avec eux de la question de savoir s'ils souhaitent informer leurs collègues et, le cas échéant, de quelle manière:
 - Souhaitez-vous informer vos collègues, ou souhaitez-vous garder cette information confidentielle?
 - Quelle serait la meilleure manière de les informer? Avez-vous besoin de mon soutien pour les informer?
- Convenir d'une série de réunions d'évaluation avec le travailleur pour discuter de ses besoins, y compris de toute adaptation dont il pourrait avoir besoin:
 - Nous devrions nous revoir pour discuter du soutien dont vous avez besoin de notre part. Quand cela vous conviendrait-il?
- Explorer la situation avec lui:
 - Quels aspects de votre rôle pouvez-vous accomplir sans problème?
 - Quels sont, selon vous, les aspects avec lesquels vous pourriez éprouver des difficultés?
 - En tant que travailleur expérimenté et apprécié, quels sont les adaptations ou le soutien qui, selon vous, pourraient vous aider? Qu'est-ce qui pourrait être fait différemment? Comment pourrions-nous adapter votre travail pour vous aider? Y a-t-il des changements qui pourraient être apportés aux équipements que vous utilisez pour vous aider? Comment l'entreprise et moi-même pouvons-nous vous soutenir?

- Que pensez-vous de X? Est-ce que Y vous conviendrait?
- Examiner l'environnement de travail et l'accessibilité. Envisagez des heures de travail, une formation complémentaire et l'adaptation du rôle du travailleur. Des essais d'adaptation devraient être entrepris, et les changements apportés au poste peuvent être temporaires ou permanents.
- Se mettre d'accord sur une planification pour l'avenir et sur un processus de communication et d'évaluation.
- Créer une approche «portes ouvertes» pour gérer les problèmes de santé.

Activité

Cette annexe pourrait également être utilisée pour élaborer un court jeu de rôle se rapportant à l'un ou l'autre des lanceurs de discussion.

Informations complémentaires

- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employers (Travailler en étant atteint d'arthrite, douleurs dorsales et affections connexes: guide à l'intention des employeurs)*:
https://www.arthritisireland.ie/assets/17/7F9176BC-5189-43BB-8A6862BA0F3DA4FC_document/WorkingwithArthritisEmployerGuideV6lr.pdf
- Arthritis Ireland/Fit for Work Ireland, *Working with arthritis, back pain & related conditions: A guide for employees (Travailler en étant atteint d'arthrite, douleurs dorsales et affections connexes: guide à l'intention des employés)*:
https://www.arthritisireland.ie/assets/50/2D5C05E7-BA86-4582-9DD162F365DCB827_document/Employee_Booklet__web_version_.pdf
- Versus Arthritis, *Work (Travailler)*: <https://www.versusarthritis.org/about-arthritis/living-with-arthritis/work/>
- Arthritis Care, *Working with arthritis (Travailler en étant atteint d'arthrite)*:
<https://www.versusarthritis.org/media/1422/working-with-arthritis-booklet.pdf>
- NRAS, *When an employee has rheumatoid arthritis (Lorsqu'un employé souffre de polyarthrite rhumatoïde)*:
<https://www.nras.org.uk/data/files/Publications/When%20an%20Employee%20has%20Rheumatoid%20Arthritis%20-.pdf>
- EU-OSHA, *Des travailleurs en bonne santé et des entreprises prospères — un guide pratique du bien-être au travail: remédier aux risques psychosociaux et aux troubles musculo-squelettiques dans les petites entreprises*: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/healthy-workers-thriving-companies-practical-guide-wellbeing/view>
- EU-OSHA, *Workers with disabilities (Travailleurs handicapés)*:
https://oshwiki.eu/wiki/Workers_with_disabilities
- EU-OSHA, *Return to work strategies to prevent disability from musculoskeletal disorders (Stratégies de retour au travail pour prévenir l'incapacité due aux troubles musculo-squelettiques)*:
https://oshwiki.eu/wiki/Return_to_work_strategies_to_prevent_disability_from_musculoskeletal_disorders
- EU-OSHA, *Working with rheumatic and musculoskeletal diseases (RMDs) [Travailler en étant atteint d'une maladie rhumatismale ou musculosquelettique (MRM)]*:
[https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(MDMs\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(MDMs))

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, diffuse des informations fiables, équilibrées 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'Union et au-delà.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Santiago de Compostela, 12, 5^e étage

48003 Bilbao, Espagne

Tél. +34 944794360

Télécopieur +34 944794383

Courriel: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office