



## DEFINITION

La démarche ITAMaMi est une méthode d'observation et d'analyse globale de situation de travail utilisée dans le cadre d'une démarche de prévention.

## CONTEXTE D'UTILISATION / D'APPLICATION

Le formateur pourra mobiliser cette connaissance d'une méthode globale d'analyse de situation de travail pour, lors de la formation de ses SST, aborder les thématiques liées à la prévention des risques (domaine de compétences 2 – compétences 6 et 7 – du SST).

### 1. ITAMaMi, c'est quoi ?

Les méthodes, telle que ITAMaMi, proposent d'observer et d'analyser la situation de travail **dans une approche globale** de celle-ci.

En effet, une situation de travail est complexe à décrire. La personne, la tâche qu'elle doit accomplir, la façon dont elle s'y prend, l'environnement où elle se trouve, le matériel qu'elle utilise, les instructions qu'elle reçoit, tout cela forme un système constitué de nombreux éléments qui évoluent dans le temps et interagissent de façon permanente (notamment dans les situations dangereuses).

Pour décrire méthodiquement le travail réel et ne rien oublier, la méthode ITAMaMi classe les éléments de la situation de travail en cinq catégories.

#### L'individu (I) : Qui ?

Il s'agit de la personne qui réalise le travail, un individu doté de particularités physiques, mentales, sociales : âge, qualification, formation, expérience, ancienneté, handicap, statut, etc. Il s'agit aussi de l'image que cette personne a de son propre travail.

#### La tâche (T) : Quoi faire ?

Il s'agit des objectifs assignés aux opérateurs par les procédures de travail ou des objectifs qu'ils se donnent lorsqu'ils disposent d'une autonomie suffisante. Ces objectifs et les procédures à suivre sont le plus souvent encadrés par des consignes (produits, services, contrôles, qualité, délais...).

#### L'activité (A) : Comment ? De quelle manière ?

Il s'agit de la façon dont la tâche est exécutée : postures adoptées, manipulations et déplacements réalisés, communications verbales et/ou gestuelles, regards, raisonnements, coopérations, etc.

#### Le matériel (Ma) : Avec quoi ?

Il s'agit du matériel au sens large : tous les moyens technologiques mis à disposition (machines, outils, logiciels), la matière première fournie, les processus techniques, l'énergie fournie, etc.

#### Le milieu (Mi)

**Où ?** Il s'agit du cadre spatial : espaces de travail et circulation, ambiances sonore, lumineuse, thermique, vibratoire, etc. ou présence de toxiques.

**Quand ?** Il s'agit du cadre temporel : durée du travail, horaires, rythme de travail, cadences.

**Avec qui ?** Il s'agit du cadre humain et social : équipes, hiérarchie, etc.

L'observation de la situation de travail avec la méthode ITAMaMi consiste donc en un questionnement sur cette situation, relativement à chacune de ces 5 composantes.

Les résultats de l'observation sont alors consignés dans un outil de type « grille d'analyse » permettant de décrire de manière globale et exhaustive la situation de travail étudiée, chaque composante du travail pouvant être porteur de danger et facteur de risques.

On pourrait aussi simplifier la méthode ITAMaMi en une liste de questions qui pourrait être la suivante, s'adressant au salarié concerné par la situation de travail observée :

- Qui êtes-vous ?
- Quelle tâche devez-vous faire ? (travail dit « prescrit »)
- Comment vous y prenez-vous ? (travail dit « réel »)
- Avec quoi travaillez-vous ?
- Dans quel milieu de travail évoluez-vous ?

D'un point de vue pratique, l'activité (travail réel) se décline après avoir décrit les autres composantes.

## **2. ITAMaMi, c'est pour quoi faire ?**

A l'issue de l'observation, le SST pourra, grâce à une analyse du travail réel (activité), comprendre pourquoi et comment il peut être exposé à un risque (situation dangereuse).

On peut donc dire qu'un risque en situation de travail est multifactoriel.

En formant les SST à cette approche, le formateur montrera en quoi elle permet de proposer des mesures de prévention en vue d'améliorer les conditions de travail, d'éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En effet, le salarié est souvent le mieux placé pour, dans son travail, dire ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas.

Le formateur SST permet au futur SST d'acquérir des compétences en prévention des risques professionnels en commençant par **être capable d'analyser sa propre situation de travail** et ainsi de devenir en premier lieu son propre préventeur.

Ainsi, le formateur introduit la notion de prévention en abordant les 9 principes généraux de prévention (art. L4121-2 du code du travail) dans lesquels on retrouve les notions de « l'homme », des « équipements de travail », des « méthodes de travail », de la « technique », de « l'organisation », des « facteurs ambiants », etc.

En s'interrogeant sur son travail (avec l'approche ITAMaMi par exemple, sans que pour autant le formateur SST la nomme en tant que telle), le salarié formé au SST devient capable de prendre une part active dans la politique de prévention de son entreprise et apporte son point de vue (il n'a pas l'obligation ni forcément la possibilité d'agir directement) sur sa connaissance du travail, sur ce qui peut poser problème, et éventuellement, apporte des idées d'amélioration.

Il est alors capable de prévenir l'accident, tel qu'il l'aura analysé ou l'analysera au travers du mécanisme d'apparition du dommage (compétence 2 du SST). Cette approche peut en effet être également utilisée dans l'analyse a posteriori d'un accident de travail, pour élargir (à toutes les composantes) les éléments d'observation des faits expliquant la survenue de l'accident.

Enfin, en considérant son travail sous toutes ses dimensions, les pistes de solutions qu'il pourra proposer porteront sur **tous les aspects du travail**.