

oeth

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés



PÉRENNISER LA PRÉVENTION DES TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS)

L'ANIMATEUR PRÉVENTION TMS



SOMMAIRE

Édito	Page 3
Initier le projet	Page 4
Prévention des risques liés à l'activité physique	Page 6
Devenir animateur Prévention TMS	Page 7
Points de vigilance	Page 9
Mettre en place la mission d'animateur Prévention TMS.....	Page 10
Assurer la pérennité de la mission	Page 11
Prévention durable des TMS	Page 12

Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)

Les Troubles Musculo-Squelettiques, ou TMS, regroupent un grand nombre de maladies chroniques affectant les muscles, les tendons et les nerfs au niveau des articulations, du dos, des membres supérieurs (épaules, coudes, poignets, mains) et inférieurs (genoux, chevilles). Ils se caractérisent par des douleurs et des gênes lors des mouvements, qui peuvent devenir très handicapantes et avoir des répercussions importantes sur la vie professionnelle et privée des personnes atteintes. Certaines de ces pathologies sont reconnues comme maladies professionnelles et peuvent donc faire l'objet d'une indemnisation.

Animateur Prévention TMS

L'animateur Prévention TMS est une personne ressource de l'établissement qui facilitera le développement du projet de prévention des TMS centré sur la prévention des risques professionnels liés à l'activité physique.

Son rôle s'articule autour de deux axes :

- l'appui à la direction de l'établissement sur l'élaboration et l'animation du plan de prévention concernant les TMS ;
- la conception et l'animation de formations internes dédiées à la prévention des risques liés à l'activité physique.



DITO

Les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) font partie des premières causes de pénibilité du travail évoquées par les salariés du secteur sanitaire, social et médico-social. Pour pallier ces pathologies d'origine professionnelle, les spécialistes préconisent une approche de prévention globale centrée sur l'analyse de l'activité professionnelle. C'est pourquoi, dans sa volonté de dépasser l'aspect curatif et individuel des solutions proposées aux établissements, le Comité Paritaire de l'Accord a souhaité s'adresser au collectif de travail.

Depuis 2008, OETH travaille ainsi à favoriser l'intégration de la compétence de prévention des TMS dans les établissements relevant de l'accord de branche. Et c'est avec un double objectif, celui de maintenir dans l'emploi et de permettre l'insertion du travailleur handicapé, qu'OETH a développé le projet animateur Prévention TMS en collaboration avec la CRAMIF et le Groupe hospitalier Paris Saint-Joseph (dans le cadre du Centre ressources des risques professionnels en secteur santé).

Ce projet a pour ambition de former une personne ressource à devenir animateur Prévention TMS (aide financière à la formation), puis soutenir ce nouvel animateur dans l'exercice de sa mission, une fois de retour dans son établissement (pérennisation de la compétence).

L'étude que vous allez découvrir dans les pages suivantes présente ce dispositif, mis en œuvre par OETH. Elle dresse également le bilan des enseignements des quatre années d'existence du dispositif.

Dans une volonté d'intégrer la prévention du handicap dans le quotidien des établissements, nous espérons que le partage d'expériences que nous vous proposons, grâce à cette étude ou à la page qui lui est dédiée sur notre site Internet, s'enrichisse. Nous souhaitons également qu'il soit bénéfique à chaque établissement de l'accord souhaitant s'engager dans une prévention durable des TMS.

Didier FERRIERES

Président du Comité Paritaire de l'Accord

Alain CARREE

Président d'OETH



NITIER LE PROJET : LES LEVIERS DE RÉUSSITE

Engagement de la direction

L'obligation de résultats en termes de prévention est portée par la direction de l'établissement. En cela, il lui incombe de garantir la dynamique et l'aboutissement des actions engagées.

Ainsi, l'engagement de la direction en amont de la mise en œuvre d'une mission d'Animateur Prévention TMS au sein de l'établissement est nécessaire pour assurer la réussite du projet. Cet engagement préalable doit notamment porter sur une volonté de :

- légitimer l'Animateur Prévention TMS dans sa mission en mettant en place une communication adaptée (présentation de la mission, de ses objectifs et des moyens associés aux cadres de proximité et aux salariés) ;
- les moyens humains, techniques et organisationnels de l'exercice de la compétence d'Animateur Prévention TMS ;
- impliquer l'Animateur Prévention TMS dans la réflexion menée sur la prévention des TMS ;
- actualiser annuellement le Document Unique d'évaluation des risques professionnels en intégrant le risque TMS.

Construire paritairement le cadre du projet

Une démarche de prévention efficace est une démarche de prévention concertée. La volonté de mettre en place la mission d'Animateur Prévention TMS doit être discutée au préalable avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP).

Le CHSCT (ou, à défaut le(s) délégué(s) du personnel) est associé tant dans la construction du projet et la définition des modalités d'organisation de la mission d'Animateur Prévention TMS que dans le suivi des actions mises en œuvre.

Faire le point sur la politique de prévention des TMS

Avant de démarrer la mise en place d'une mission d'Animateur Prévention TMS, il est nécessaire de faire le point sur le contexte actuel de l'établissement et les mesures de prévention déjà en place :

- Quels sont les impacts des TMS dans l'établissement (absentéisme, accidents, restrictions d'aptitude, inaptitudes prononcées, ...) ?
- Où en est l'établissement quant à l'élaboration du Document Unique et à sa mise à jour ? Comment le risque TMS est-il pris en compte dans le Document Unique ?
- Quelles mesures de prévention des TMS sont déjà mises en œuvre par l'établissement ? Sont-elles efficaces ?
- Quels sont les acteurs de l'établissement mobilisés sur la question de la prévention des TMS ?
- Comment les salariés sont-ils impliqués dans la prévention des TMS (participation à la compréhension des difficultés, implication dans la conception et la mise en œuvre des mesures de prévention) ?



« La prévention doit mobiliser des compétences différentes au sein de l'entreprise dans une démarche participative pour faire ensemble le diagnostic et rechercher les solutions. »

Xavier PINEL et Christian MICHAUD – Directeur et Animateur Prévention TMS, Centre de médecine physique et réadaptation, Bel Air, Croix-Rouge française (Centre)

Si vous avez déjà essayé de convaincre un adolescent du bien-fondé d'une limitation de vitesse en scooter, vous vous faites déjà une idée des efforts à fournir pour intégrer la prévention des Troubles Musculo-Squelettiques dans la politique de ressources humaines d'un établissement de santé ou médicosocial !

Prévenir les TMS ? Ni les salariés ni l'employeur n'y voient un intérêt à court terme bien que les deux soient souvent convaincus de son importance à long terme. C'est donc une politique de petits pas qui permet des avancées rétroactivement significatives.

L'amélioration des techniques de prise en charge, l'acquisition de matériel d'aide aux transferts et l'évolution de la législation ont incité l'établissement à aller plus loin par une prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) intégrée dans le quotidien, les TMS étant à ce jour la première cause évoquée de pénibilité du travail et d'accidents du travail. D'où l'importance d'une dynamique de prévention centrée sur l'analyse des risques liés à l'activité physique sur l'ensemble de l'établissement. La prévention des TMS suppose de connaître le contexte qui les génère, de faire l'analyse des situations de travail et des postes de travail. Elle implique d'avoir une réflexion globale sur l'organisation du travail. La prévention doit mobiliser des compétences différentes au sein de l'entreprise (direction, salariés, CHSCT, délégués du personnel, médecin du travail...) dans une démarche participative pour faire ensemble le diagnostic et rechercher les solutions. L'analyse des situations de travail posant problème (manutentions, organisation du travail, moyens techniques mis à disposition) aboutit à la définition de solutions de prévention possibles.

Le choix de l'Animateur Prévention TMS s'est imposé de lui-même.

Depuis longtemps, Christian MICHAUD, infirmier de Bel Air, était également formateur « gestes et postures » pour ses collègues de travail. Intégré dans l'établissement, connaissant tous les métiers, notamment ceux exposés aux risques TMS, il disposait déjà d'une reconnaissance interne forte. Par ailleurs membre du CHSCT, il était directement impliqué dans la dynamique d'amélioration des conditions de travail. Par son financement, OETH a été le coup de pouce qui lui a permis de passer du rôle de formateur à celui de préventeur.

Aujourd'hui, les avancées sont tangibles :

- la mise à jour régulière et de plus en plus pertinente du document unique par un groupe de professionnels dont le préventeur
- le développement de la communication sur les TMS
- l'analyse plus détaillée des accidents du travail en CHSCT avec des aménagements de poste ou des acquisitions de matériels
- la formation TMS renforcée
- l'intégration de la démarche de prévention dans le choix des matériels par un intervenant interne connaissant les métiers et leurs difficultés (exemple : véhicule adapté pour le transport de patients avec handicap sévère, chariot de traction électrique pour les chariots repas des patients, achat d'aides techniques aux transferts des patients tels que les draps de glisse...)
- Et enfin, progressivement, l'acquisition du réflexe de prévention par l'ensemble des professionnels et par l'encadrement.



RÉVENTION DES RISQUES LIÉS À L'ACTIVITÉ PHYSIQUE

Historiquement, la prévention des TMS dans le secteur sanitaire et social s'est organisée autour de deux axes : l'apprentissage des « bons gestes » par les salariés et l'acquisition d'outils d'aide à la manutention. Ces deux orientations étaient menées de manière indépendante l'une de l'autre. Les limites de ces approches indépendantes sont aujourd'hui reconnues et montrent la nécessité d'une approche intégrative, où les orientations techniques et humaines sont conciliées dans l'analyse de l'activité de travail.

Pour favoriser cette approche intégrative et efficace de la prévention des TMS, il s'agit donc de développer la capacité de réflexion de tous les acteurs sur leur propre activité et leur pouvoir d'action pour transformer les conditions de l'activité sur les aspects à la fois techniques et organisationnels du travail.

La prévention des risques liés à l'activité physique a pour objectif de combattre le risque TMS à sa source par une approche globale des situations de travail (conception, organisation, formation) et l'implication des salariés et des décideurs dans le projet.

L'Animateur Prévention TMS est un relais pour faciliter la définition et la mise en œuvre d'actions de prévention des TMS adaptées.

« Investir sur l'humain, c'est permettre d'avoir la compétence de prévention à chacun des niveaux d'un établissement. »

Patrick BOZIER – Chargé de la formation et du développement de la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP), INRS

1 accident du travail sur 3 et 7 maladies professionnelles sur 10 ont pour origine les risques liés à l'activité physique. La prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) est donc un enjeu majeur tant sur le plan humain que sur le plan économique. Face à cet enjeu, il est important de prendre conscience qu'investir dans la prévention relève d'une réelle démarche stratégique intégrant les dimensions humaines, organisationnelles et techniques.

Investir sur l'humain, c'est permettre d'avoir la compétence de prévention à chacun des niveaux d'un établissement pour permettre ensuite au collectif d'agir sur les facteurs organisationnels et techniques de la prévention des risques liés à l'activité physique. Il s'agit de mettre les salariés au cœur du dispositif de prévention et d'en faire des acteurs de prévention des risques liés à l'activité physique.

Pour former le personnel à être acteur prévention, l'INRS s'appuie sur des formateurs PRAP qui seront en capacité de :

- participer à la réalisation et à l'animation d'un projet de formation-action PRAP intégré à la démarche de prévention de l'établissement
- organiser et dispenser une formation-action aux soignants et aidants
- former les salariés à être acteurs de leur prévention, à participer à l'amélioration des conditions de travail, à la qualité des soins et à la sécurité des personnes malades et à mobilité réduite.



DEVENIR ANIMATEUR PRÉVENTION TMS

La formation

L'Animateur Prévention TMS a notamment pour fonction la formation du personnel à la prévention des risques liés à l'activité physique. Pour ce faire, l'Animateur Prévention TMS doit avoir suivi au préalable une formation lui permettant d'être en capacité de devenir « Formateur à la prévention des risques liés à l'activité physique ».

Il s'agit d'une formation-action de 3 semaines (non consécutives) permettant une alternance avec des périodes d'application dans l'établissement du participant. La formation s'appuie sur des exposés théoriques, des études de cas issus de l'expérience professionnelle des participants, des expérimentations des différents outils et méthodes, des échanges sur les pratiques menées en situation réelle et sur un plan d'actions personnalisé. L'encadrement de la formation est assuré par un formateur certifié par l'Assurance maladie-Risques professionnels et l'INRS.

A travers la formation, l'Animateur Prévention TMS deviendra capable :

- d'identifier et d'évaluer les risques professionnels liés à l'activité physique
- d'élaborer un projet de prévention des risques liés à l'activité physique
- de construire et de mettre en œuvre des actions de prévention : choix d'aides techniques, conception et correction des locaux et des situations de travail, réalisation et animation de sessions de formation, conseil et expertise, lien avec les acteurs internes et externes de la prévention.

En amont de la formation, il est nécessaire de prévoir :

- une information du futur stagiaire sur le contenu de la formation qu'il va suivre
- du temps dédié, sur les heures de travail, notamment à la réalisation des travaux intersessions

« Pour que cela fonctionne il faut qu'il y ait un échange avec sa direction. »

Thierry PANIZ – Animateur Prévention TMS, Croix-Rouge française (Bourgogne)

La mission d'Animateur Prévention TMS est une mission riche et passionnante qui nécessite une grande motivation et, surtout, du temps pour la réaliser au mieux. J'ai eu de la chance car, avant d'entrer en formation pour devenir Animateur Prévention TMS, mon directeur était très au fait des objectifs de cette mission et des moyens nécessaires pour la mener à bien. Néanmoins, ce n'est pas forcément le cas des autres stagiaires que j'ai pu rencontrer.

Il est donc important pour un futur stagiaire de pouvoir être informé, avant d'arriver à la formation, du contenu de celle-ci : les thèmes, le déroulement, les notions qui y seront abordées et comment. Pour que cela fonctionne, il faut qu'il y ait un échange avec sa direction, que tout le monde soit conscient des enjeux et engagements du projet, et que le futur stagiaire ait une meilleure connaissance de la formation qu'il va devoir suivre.



A

ANIMATEUR PRÉVENTION TMS : QUI CHOISIR ?

Qui peut suivre la formation d'Animateur Prévention TMS ?

Salariés en contact avec les patients/usagers/résidents (soignants, employés du secteur paramédical, éducateurs...)

nb : formation spécifique aux activités de soins

ou

Agents des services logistiques et d'entretien

L'expérience montre qu'un binôme d'Animateurs Prévention TMS peut être un atout

Qualités requises de l'Animateur Prévention TMS

Motivation

Expérience du terrain - légitimité

Aisance dans la prise de parole en public, capacité à convaincre et mobiliser

« La motivation est la principale clé de réussite de la démarche. »

Anne-Emmanuelle MINGAM - Responsable des ressources humaines, Association Don Bosco (Bretagne)

La motivation est la principale clé de réussite de la démarche :

- motivation du directeur qui doit être porteur et partie prenante du projet
- motivation du futur Animateur Prévention TMS pour suivre une formation dense et assurer une mission riche d'enseignements.

L'implication des représentants du personnel, et notamment du CHSCT, est une condition essentielle pour assurer le suivi du projet. Également, l'investissement du service RH est important pour permettre la coordination de l'ensemble de cette démarche.

Il est, de plus, nécessaire que l'Animateur Prévention TMS connaisse les métiers du soin et qu'il soit reconnu à ce niveau par ses pairs.

Il est également essentiel que la personne choisie pour cette mission soit capable de suivre une formation dont l'objectif est aussi d'apprendre à retraduire auprès de ses collègues ce qu'elle a appris. Car, ce n'est pas donné à tout le monde de se projeter dans l'animation de formations et de s'y sentir à l'aise. Comme nous avons la chance d'avoir déjà une Animatrice Prévention TMS sur l'un de nos établissements, au moment du déploiement du dispositif sur l'ensemble de l'Association les autres établissements et les salariés intéressés ont pu la rencontrer afin d'échanger sur le contenu de la formation, la mission, et poser toutes leurs questions.



POINTS DE VIGILANCE

Le projet Animateur Prévention TMS est une action engageante tant pour l'employeur, qui devra créer les conditions de la réussite du projet, que pour le futur Animateur Prévention TMS, car la formation à suivre est dense et nécessite une certaine remise en question des pratiques professionnelles.

En cela, il est nécessaire d'accompagner la mise en œuvre de la mission par des temps d'échanges réguliers entre les acteurs de la prévention de l'établissement (direction, représentants du personnel, médecin du travail) et le futur Animateur Prévention TMS.

Ces temps d'échanges sont nécessaires :

- avant l'inscription à la formation, pour partager les objectifs du projet, échanger sur le contenu de la formation et sur les attentes de chacun quant à la mission d'Animateur Prévention TMS (au regard de la convention d'action OETH cadrant les principes et les missions de l'Animateur Prévention TMS)
- pendant la formation, pour permettre une construction progressive de la mission et faciliter la réalisation du travail intersessions
- en fin de formation, pour présenter le bilan de la formation suivie, officialiser la nouvelle mission d'Animateur Prévention TMS dans l'établissement et définir le cadre de l'action de l'Animateur Prévention TMS.

« Ces échanges réguliers ont aussi permis d'installer une forme de confiance. »

Aurélien GIACOMIN - Animateur Prévention TMS, EHPAD Saint-Joseph (Franche-Comté)

Dès mon départ en formation, mon directeur et la cadre supérieure de santé étaient intéressés par ce que j'allais apprendre ; c'est donc naturellement qu'entre les modules de formation j'ai eu un échange avec la cadre supérieure de santé. L'objectif de nos échanges était à chaque étape de faire le bilan de ce que j'avais appris, de remettre ça dans le contexte de mon établissement et donc d'en tirer les perspectives pour ma future mission d'Animateur Prévention TMS. Ces échanges m'ont permis de montrer l'assimilation de ce que j'avais appris et de définir avec mon établissement ce que mon rôle pourrait apporter. Cela m'a aidé à me positionner petit à petit comme personne ressource car c'est vrai que cette mission d'Animateur Prévention TMS n'est pas simple à appréhender au premier abord. Ces échanges réguliers ont aussi permis d'installer une forme de confiance.

J'ai la chance d'être soutenu ; c'est important de se sentir soutenu et épaulé par sa direction dès le début de la formation. Si c'était à refaire, en plus des échanges réguliers que j'ai pu avoir avec la cadre supérieure de santé tout au long de la formation, j'irais également voir les différents responsables de services car c'est important aussi de pouvoir construire avec eux le projet dès le début. Je crois que la clé pour avoir un bon état d'esprit en prévention c'est de bien faire circuler l'information, à chaque étape et à tous les niveaux, et c'est le cas dans mon établissement. D'ailleurs, aujourd'hui, cela continue et je rencontre toutes les semaines la cadre supérieure de santé pour continuer d'avancer ensemble.



METTRE EN PLACE LA MISSION

Dès le retour de la formation : présenter, expliquer, cadrer, informer

Une fois la formation effectuée, il est nécessaire de prendre le temps d'installer, de cadrer, de communiquer et de légitimer la mission d'Animateur Prévention TMS.

Pour ce faire, il est conseillé au nouvel Animateur Prévention TMS de :

- rédiger au plus tôt un compte-rendu de la formation (2-3 pages maximum) à transmettre à la direction de l'établissement, aux représentants du personnel, au médecin du travail et au contrôleur sécurité de la CARSAT
- échanger avec la direction de l'établissement sur le cadre de la mission selon les objectifs fixés par la formation, les attentes et les besoins de l'établissement, les possibilités organisationnelles au regard des autres activités. L'élaboration d'une fiche de mission est un plus pour permettre de poser les bases de la mission
- informer l'encadrement sur la démarche de prévention des risques liés à l'activité physique et son rôle dans cette démarche
- construire un plan de prévention adapté, dont un plan de formation, à partir d'analyses de terrain
- évaluer et annoncer les moyens (temps, matériel, organisation) nécessaires à la réalisation des actions de formation notamment.

« Il nous est possible d'accompagner le nouveau référent TMS. »

Christophe BON - Contrôleur de Sécurité, CRAMIF

Le Contrôleur de sécurité de la Caisse régionale peut intervenir à plusieurs niveaux lorsqu'un établissement décide de s'engager dans la formation d'un référent prévention TMS en secteur de santé.

Tout d'abord, en amont, bien expliquer en quoi consiste cette formation et bien rappeler à la direction et au futur référent l'engagement qu'ils prennent. Cette formation ne se limite pas à l'approfondissement des propres connaissances de la personne volontaire, elle implique aussi d'assurer un accompagnement et un déploiement dans l'établissement.

Attention donc à l'« erreur de casting » car le nouveau référent doit être capable de s'adresser à un public mais aussi d'échanger avec la direction sur d'éventuelles évolutions des conditions de travail liées aux manutentions manuelles dans l'établissement.

Ensuite, il nous est possible d'accompagner le nouveau référent TMS suivant trois axes :

- rappeler à la direction qu'il faut maintenant laisser du temps au nouveau référent pour accompagner ses collègues, pour déployer la formation et pour réfléchir à l'amélioration des conditions de travail liées aux manutentions manuelles dans l'établissement (chambres, matériel, organisation...)
- accompagner, si nécessaire, le nouveau référent dans le déploiement de la formation en interne (préparation et participation aux premiers modules)
- affirmer la nouvelle compétence du référent dans l'établissement : lors du CHSCT, lors de la rencontre avec d'autres collègues, lors des premières sessions de formation en interne.



ASSURER LA PÉRENNITÉ DE LA MISSION

Officialiser la mission

Le rôle de l'Animateur Prévention TMS s'articule autour de trois actions principales : conseiller, former et être un référent de la prévention des TMS. Pour mener à bien ces actions, il est capital que l'Animateur Prévention TMS soit légitimé dans ses nouvelles missions.

Une enquête* menée par OETH en 2011 auprès des établissements ayant formé au moins un Animateur Prévention TMS montre que l'officialisation de la mission passe nécessairement par :

- un temps de travail dédié pour réaliser les tâches : 20 % du temps de travail en moyenne
- la mise à disposition de moyens : téléphone, bureau/salle de formation, ordinateur...
- la reconnaissance de cette mission spécifique au niveau du collectif de travail : présentation de l'Animateur Prévention TMS et de ses missions aux équipes
- la reconnaissance des compétences spécifiques liées à la mission d'Animateur Prévention TMS : participation en tant qu'invité au CHSCT, définition de l'interlocuteur privilégié de l'Animateur Prévention TMS (au niveau de la direction de l'établissement), mise en place de temps d'échanges/bilans ...

Retour d'expérience et points de vigilance

L'enquête montre également que l'une des premières problématiques auxquelles doivent faire face les directeurs d'établissements est le turnover sur la mission d'Animateur Prévention TMS. En effet, parmi les Animateurs Prévention TMS recensés par l'étude, 24 % ont déjà quitté l'établissement.

Les principaux points de vigilance sont :

- définir dès le départ la mission de l'Animateur Prévention TMS et les moyens à lui associer : lorsque l'Animateur Prévention TMS est d'abord vu comme un formateur, le cadrage de la mission semble plus facile à réaliser. Or il sera difficile pour lui d'aller au-delà de cette casquette de formateur par la suite (et donc d'avoir du temps pour réaliser des analyses de situations de travail ou participer aux projets de prévention de l'établissement). En revanche, bien que la mission d'animateur (analyses de l'activité, participation aux réunions et projets de prévention) semble plus complexe à définir au départ, lorsque celle-ci est mise en œuvre en priorité l'Animateur Prévention TMS a plus de facilité à être reconnu et impliqué dans les projets de l'établissement.
- dégager du temps pour la mission : le temps dédié à l'animation de formations internes est le plus souvent bien estimé. Le temps dédié à la préparation de ces formations et à la réalisation de missions d'animateur (analyses de l'activité, participation au CHSCT...) doit être systématiquement estimé et inclus dans le temps dédié à la mission d'Animateur Prévention TMS.
- le positionnement vis-à-vis des collègues et la solitude de l'Animateur Prévention TMS : pour tenter de faire face à cette difficulté, OETH a créé en 2011 le réseau des Animateurs Prévention TMS et favorise la formation d'un binôme en particulier dans les grandes structures.

* Au cours du dernier semestre 2011, l'ensemble des établissements ayant obtenu un financement OETH pour la formation ou la pérennisation d'un Animateur Prévention TMS ont reçu par courrier un formulaire d'enquête pour faire part de leur expérience sur la mission d'Animateur Prévention TMS. 67% des établissements ont répondu à l'enquête, que ce soit par l'intermédiaire de la direction et/ou des Animateurs Prévention TMS. Cette étude détaille les résultats de cette enquête (étude quantitative) et des retours exprimés lors des 8 réunions interrégionales du réseau des Animateurs Prévention TMS animées par OETH en 2011 (étude qualitative). <http://www.oeth.org/prevention-du-handicap/reseau-animateurs-prevention-tms/>



PRÉVENTION DURABLE DES TMS

Pérenniser la prévention des TMS et permettre une réelle efficacité des actions, c'est intégrer le projet animateur Prévention TMS dans une réflexion plus globale et une politique de prévention durable.

Mais qu'est-ce qu'une prévention durable des TMS ?

Jean-Michel SCHWEITZER – Directeur, ARACT Lorraine

La prévention des Troubles Musculo-Squelettiques est possible. Des établissements s'y sont engagés et leurs résultats montrent qu'en maintenant la vigilance, le risque peut être considérablement réduit. Une prévention durable est une action sur le long terme, conduite par l'établissement comme un projet, avec des objectifs concrets concertés et des responsabilités identifiées.

Un projet efficace de prévention des TMS s'articulera autour de 3 compétences clés :

Conduire le projet de prévention :

La prévention est une dimension stratégique de l'entreprise. Elle doit être résistante au temps, aux changements de personnes et d'organisations.

Pour cela, trois acteurs de l'entreprise tiennent un rôle clé : le chef d'établissement, les représentants du personnel, un/des animateur(s) Prévention TMS. En effet, la conduite de la prévention des TMS peut représenter un investissement significatif en temps et demander des compétences spécifiques. L'animation du projet TMS peut donc être confiée à une personne qualifiée et clairement identifiée. Cette délégation s'accompagne de moyens clairement définis : autorité, temps...

Connaître l'exposition au risque :

La pertinence des actions qui seront alors menées est fortement liée à la qualité des diagnostics préalablement posés. Ce bilan doit être discuté et partagé entre les acteurs, renouvelé et suivi dans le temps, au fil des évolutions de l'organisation et de la population.

Changer les conditions de travail :

Au départ, les transformations sont modestes, ponctuelles, et corrigent des problèmes évidents. Même si les effets en sont limités, c'est là une action nécessaire, car elle est appréciée des salariés et encourage les efforts de tous les acteurs. Pour devenir pleinement efficace, la prévention ne se limite pas à la correction de l'existant : elle se place le plus en amont possible, dès la conception. En tirant profit des expériences menées, les acteurs de l'établissement savent maintenant opérer des choix favorables à la prévention sans que les avancées soient régulièrement remises en cause par les multiples changements.

Les professionnels du réseau de l'ANACT et localement des ARACT appuient les établissements dans la mise en œuvre de cette prévention durable. Ils interviennent à l'une des étapes du projet : lors de la phase de diagnostic, pour structurer les actions de prévention, à l'occasion d'un projet de conception... Ils utilisent pour cela différentes modalités, par exemple : la formation, des outils de diagnostic, l'accompagnement de projet.



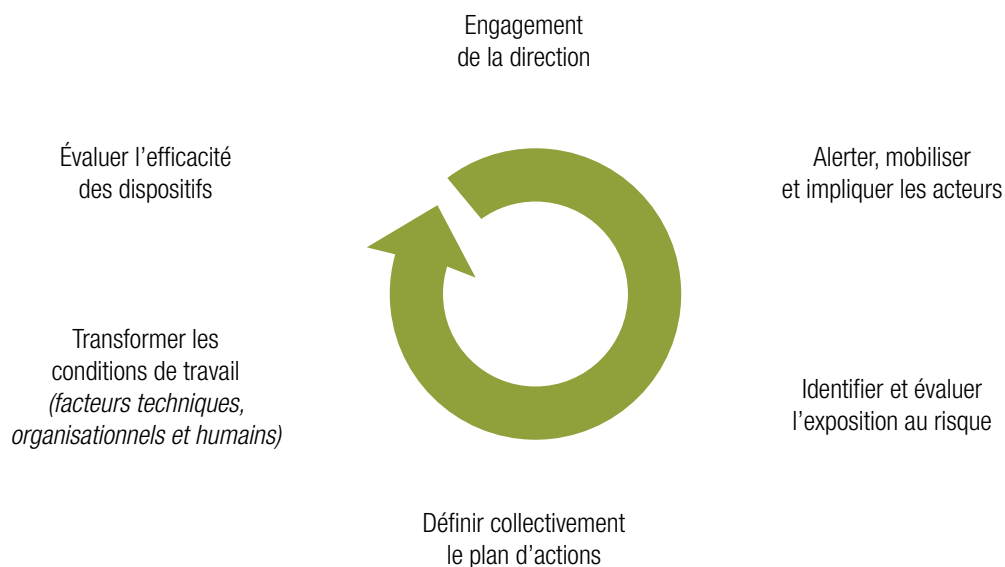
« La politique de prévention doit donc rentrer dans le projet institutionnel et servir de liant entre le projet individualisé des résidents et les ressources humaines disponibles. »

Sylvain CONNANGLE – Directeur, EHPAD La Madeleine (Aquitaine)

Pour qu'il puisse y avoir une politique de prévention, il faut d'abord une analyse de l'existant. La prévention doit s'inscrire dans l'activité de l'établissement, être concrète. L'évaluation préalable des risques professionnels permet d'initier le travail de prévention en prenant appui sur la réalité de la situation de notre établissement. Ce diagnostic, collégial et partagé avec les instances représentatives du personnel et le médecin du travail, est le socle sur lequel nous bâtissons notre politique de prévention.

La difficulté de travailler sur le thème de la prévention, c'est que cela bouscule les pratiques à tous les niveaux. On ne peut donc pas envisager une politique de prévention de manière isolée. La prévention nécessite d'avoir une logique transversale qui se diffuse dans tous les process (procédures, protocoles, formation professionnelle, gestion RH, qualité...).

La politique de prévention doit donc rentrer dans le projet institutionnel et servir de liant entre le projet individualisé des résidents et les ressources humaines disponibles. C'est un engagement fort qui est porté par la direction qui sera garante de la mise en application du dispositif. Le directeur doit croire à ce projet, l'afficher dans une déclaration officielle, faire adhérer les équipes et assurer le suivi et l'évaluation du dispositif.





Pour être pleinement efficace, la prévention ne se limite pas à une correction de l'existant (ex : achat d'aides techniques), mais doit coordonner les niveaux techniques, organisationnels et humains dans un plan global de prévention. Ainsi, l'introduction d'un nouvel outil d'aide à la manutention, décidée suite à une analyse préalable de la situation et des besoins, doit s'accompagner d'une formation spécifique ne se limitant pas à une simple démonstration.

« L'outil d'aide à la manutention n'est pas une finalité mais un moyen. »

Jean-Philippe SABATHÉ - Responsable Prévention/Ergonome, Groupe hospitalier Paris Saint-Joseph (Paris)

Le projet « Tapis de Glisse » s'inscrit pour le Groupe hospitalier Paris Saint-Joseph dans un double objectif :

- réduire significativement le risque lié à la manutention des patients dans les lits tout en offrant une évolution dans les pratiques professionnelles des soignants afin de supprimer le port de charge durant les soins de rehaussement,
- et garantir confort et sécurité à la personne prise en charge.

Cette démarche de prévention et de soin est ambitieuse en mettant à disposition des services de soins 270 tapis de rehaussement pour 600 lits et places, et dans le fait de vouloir former les 1 000 soignants concernés par le projet. L'introduction du Tapis de Glisse n'est qu'une action dans le cadre d'une démarche plus globale. L'outil d'aide à la manutention n'est pas une finalité mais un moyen. La formation associée au déploiement doit dépasser le simple cadre d'une démonstration à l'utilisation de l'outil pour s'articuler autour d'une formation à l'intégration de l'outil dans un soin personnalisé et adapté.

Pouvoir s'appuyer sur des compétences internes comme nos animateurs Prévention TMS est un facteur positif qui nous garantit un partage de valeurs, d'objectifs, de méthodologie et de suivi de la démarche dans le temps. De plus, mettre sur le devant de la scène des soignants de l'établissement contribue à l'amélioration du dialogue social et valorise les compétences de nos professionnels.

« Nous sommes donc plus sur une pédagogie favorisant la réflexion autour des pratiques des soignants que sur une simple démonstration. »

Chantal TRONCHOT - Animateur Prévention TMS, Groupe hospitalier Paris Saint-Joseph (Paris)

La formation Tapis de Glisse est une formation de 3 heures lors de laquelle il s'agit d'apprendre à intégrer un outil d'aide dans l'activité de soin auprès des patients. Nous sommes donc plus sur une pédagogie favorisant la réflexion autour des pratiques des soignants que sur une simple démonstration. Pendant la formation, on se pose, on réfléchit à ce qu'on fait, il n'y a pas de précipitation dans le soin comme dans les services. L'important est finalement d'apprendre à remettre en cause ses propres pratiques pour intégrer la prévention des TMS dans notre quotidien.

Notre direction est présente pour montrer son soutien à ce projet, et la formation est inscrite au catalogue des formations internes. Le soutien de notre direction a permis de mettre en place une règle liant l'introduction des Tapis de Glisse dans les services et la formation : les Tapis de Glisse seront introduits dans les services une fois que 50 % des personnels exposés au risque TMS auront été formés. Les services les plus lourds de l'hôpital, conscients du besoin, se sont donc rapidement positionnés dès que les formations ont été ouvertes.



Pour pérenniser la prévention des TMS dans l'établissement et outiller le CHSCT (ou, à défaut, les délégués du personnel), il est important de se doter d'un organe permettant le suivi des actions et l'évaluation de l'efficacité de celles-ci.

« Le COPIL TMS permet de mettre en débat des difficultés et de trouver ensemble des solutions. »

COPIL TMS - Fondation Hopale (Nord-Pas-de-Calais)

Depuis trois ans, un Comité de pilotage (COPIL) TMS a été mis en place pour favoriser les actions de prévention des risques liés à l'activité physique. Comme l'indique M. Faucoeur (directeur général adjoint) : « Le rôle de la direction générale est d'impulser, de structurer et de donner les moyens de l'action. Le COPIL TMS est né de cette volonté de la direction d'agir en prévention et de la motivation des équipes de terrain pour participer à ce projet favorable à tous. »

Une fois par trimestre, le COPIL TMS réunit la direction générale de la Fondation, la chargée de mission handicap, les Animateurs Prévention TMS, la médecine du travail, des cadres de services et des référents TMS identifiés dans les services.

Le COPIL TMS de la Fondation Hopale est le lieu des innovations et du développement de projets, toujours en lien avec les priorités données par le CHSCT et la médecine du travail, très impliqués, dont notamment :

- le développement de la visibilité de la prévention des TMS grâce à une page intranet dédiée et couplée avec la page de la médecine du travail
- le référencement des outils d'aide à la manutention présents dans les services pour favoriser les échanges et, à terme, construire un processus d'achat généralisé et partagé
- la rédaction de fiches techniques dédiées présentes sur chaque outil d'aide à la manutention
- le déploiement du réseau Hopale des Référents TMS identifiés dans les services pour continuer d'aller au-devant des problématiques rencontrées par les salariés au quotidien.

Ainsi, l'exemple de la Fondation Hopale montre la richesse d'une démarche de prévention participative portée par une direction engagée.

Au delà de la formation d'une personne ressource sur la prévention des TMS, le projet Animateur Prévention TMS vise la mise en œuvre d'une politique de prévention concrète, participative et intégrée dans le quotidien des établissements, favorisant le maintien dans l'emploi des salariés et l'insertion des travailleurs handicapés.

oeth

Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

L'association OETH a pour objectif la mise en œuvre de l'accord de branche relatif à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif. La Croix-Rouge française, la FEHAP et le Syneas, par la signature de cet accord avec les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO), ont décidé de mettre en commun leurs ressources afin de développer et de conduire une politique active en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Ils ont confié à l'association OETH la collecte et la gestion des contributions des établissements relevant de l'accord, la réalisation et le financement des actions en faveur des travailleurs handicapés et l'évaluation des résultats. Ainsi, OETH soutient et finance les efforts des établissements qui s'investissent sur les champs de l'embauche, de la professionnalisation et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Au-delà des actions classiques essentiellement centrées sur le curatif, OETH continue à développer des actions de prévention des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) et des Risques Psychosociaux (RPS).

Pour en savoir plus: www.oeth.org

Animateur Prévention TMS

L'aide financière d'OETH porte sur la formation permettant de devenir Animateur Prévention TMS (frais pédagogiques et salaire du stagiaire).

Également, pour aider à la pérennisation de la mission, OETH prend en charge le financement du salaire de l'Animateur Prévention TMS lorsqu'il réalise des analyses de l'activité dans l'établissement et/ou anime des sessions de formation interne.

OETH, 47 rue Eugène Oudiné - 75013 PARIS

Tél. : 01 40 60 58 58 - Mail : contact@oeth.org

Retrouvez toutes les mesures sur www.oeth.org