

DOCUMENT DE RÉFÉRENCE

du dispositif de formation à la prévention des risques de troubles musculosquelettiques

« Initier, piloter et manager son projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) »

« Devenir personne ressource du projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) de l'établissement »

« Devenir chargé de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) de l'établissement »



Sommaire

1.	PREAMBULE	4
2.	LA PREVENTION DES TMS : UN ENJEU RENOUVELE POUR LA SANTE DES SALARIES ET CELLE DES ENTREPRISES	5
2.1	LA REALITE DU PROBLEME	5
2.1.1	Des données statistiques	5
2.1.2	Des coûts	6
2.2	LES ENJEUX D'UNE DEMARCHE GLOBALE DE PREVENTION DES TMS	7
2.3	LE CADRE REGLEMENTAIRE ET LES RECOMMANDATIONS	8
3.	LE DISPOSITIF GLOBAL DE FORMATION : UNE ACTION DE PREVENTION A PART ENTIERE	9
3.1	LA FINALITE DU DISPOSITIF DE FORMATION	9
3.2	LES CIBLES ET OBJECTIFS DU DISPOSITIF GLOBAL DE FORMATION	9
3.3	L'ENCADREMENT DU DISPOSITIF GLOBAL	10
3.4	L'ANIMATION DU DISPOSITIF DE FORMATION	11
3.5	LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF	11
3.5.1	Le dispositif d'habilitation des organismes de formation.....	11
3.5.2	La gestion administrative	11
4.	LE DISPOSITIF DE FORMATION CONCERNANT LE BINOME « RESPONSABLE DE PROJET » – « PERSONNE RESSOURCE » = DISPOSITIF GÉNÉRAL.....	12
4.1	LA PRESENTATION DES DOMAINES DE COMPETENCES A DEVELOPPER	12
4.1.1	Domaine de compétences visé pour le responsable de projet (chef d'établissement)	12
4.1.2	Domaines de compétences visés pour la personne ressource	12
4.2	LES MODALITES PEDAGOGIQUES	12
4.3	L'ORGANISATION DU DISPOSITIF GENERAL	13
4.3.1	La logique globale du dispositif général.....	13
4.3.2	La durée des formations	14
4.4	LES PREREQUIS	15
4.5	LES MODALITES D'EVALUATION DES ACQUIS DE LA FORMATION.....	15
5.	LE DISPOSITIF DE FORMATION CONCERNANT LE BINOME « RESPONSABLE DE PROJET » – « CHARGE DE PREVENTION TMS » = DISPOSITIF SIMPLIFIÉ	16
5.1	LA PRESENTATION DES DOMAINES DE COMPETENCES A DEVELOPPER	16
5.1.1	Domaine de compétences visé pour le responsable de projet (chef d'établissement)	16
5.1.2	Domaines de compétences visés pour le chargé de prévention TMS	16
5.2	LES MODALITES PEDAGOGIQUES	17
5.3	L'ORGANISATION DU DISPOSITIF SIMPLIFIE	17
5.3.1	La logique globale du dispositif simplifié	17
5.3.2	La durée des formations	19
5.4	LES PREREQUIS	19
5.5	LES MODALITES D'EVALUATION DES ACQUIS DE FORMATION.....	20
	LES ANNEXES.....	20
	ANNEXE A : LE RESPONSABLE DU PROJET DE PREVENTION DES TMS	21
	Le référentiel d'activité du responsable du projet de prévention des TMS	21
	Le référentiel de compétences du responsable du projet de prévention des TMS.....	22
	La fiche descriptive de la formation du responsable du projet de prévention des TMS	24
	ANNEXE B : LA PERSONNE RESSOURCE DU PROJET DE PREVENTION DES TMS (DISPOSITIF GENERAL)	25
	Le référentiel d'activité de la personne ressource du projet de prévention des TMS	25
	Le référentiel de compétences de la personne ressource du projet de prévention des TMS.....	26

Le référentiel de certification de la « Personne ressource du projet de prévention des TMS de l'établissement »	30
La fiche descriptive de la formation de la personne ressource du projet de prévention des TMS	36
La fiche bilan (dispositif général) : Finalité et modalités d'utilisation	38
ANNEXE C : LE CHARGE DE PREVENTION TMS DE L'ETABLISSEMENT (DISPOSITIF SIMPLIFIE)	39
Le référentiel d'activité du chargé de prévention TMS de l'établissement.....	39
Le référentiel de compétences du chargé de prévention TMS.....	40
Le référentiel de certification du « chargé de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) de l'établissement »	43
La fiche descriptive de la formation du chargé de prévention des TMS de l'établissement.....	49
La fiche bilan (dispositif simplifié) : Finalité et modalités d'utilisation	51

1. Préambule

Le programme TMS Pros piloté par la Direction des risques professionnels (DRP) de la Caisse nationale d'assurance maladie (Cnam) a pour objectif de contribuer à faire baisser la sinistralité due aux troubles musculosquelettiques (TMS) et aux manutentions manuelles (MM) dans un panel d'établissements ayant une sinistralité avérée sur ces risques. Il vise à favoriser la mise en œuvre effective d'une démarche de prévention des TMS et des manutentions manuelles par la mobilisation du plus grand nombre d'établissements du panel retenu. Au-delà de cette cible, le programme TMS Pros s'adresse également à l'ensemble des entreprises/établissements du régime général qui souhaiteraient initier volontairement un projet de prévention des TMS en leur proposant une offre de services depuis un site internet accessible à tous¹.

Pour répondre aux exigences du programme, l'INRS et l'Assurance maladie risques professionnels, ci-après dénommés le « réseau prévention », ont été associés au développement de cette offre de services. Cette dernière est basée sur la mise à disposition d'outils pour les entreprises/établissements afin de les aider à déployer une démarche de prévention des TMS (tableau de bord TMS, quizz pour mesurer les enjeux des TMS pour l'entreprise, Quizz compétences, outil de dépistage des TMS, outils de diagnostic, outil d'évaluation de la démarche).

Dans le cadre de cette offre de services, l'instance de pilotage du programme TMS Pros a souhaité développer une **offre de formation « générique »** permettant de répondre aux besoins de **montée en compétences** des acteurs de l'entreprise dans la prise en charge effective de leur **projet de prévention des TMS**. Cette offre de formation constitue un axe fort du programme ; elle doit contribuer à garantir la **pérennisation** des démarches de prévention engagées et développer l'**autonomie** des entreprises/établissements concernés.

Le réseau prévention a conçu un dispositif de formation répondant aux besoins des divers acteurs, du chef d'établissement à l'opérateur en passant par des « relais terrains » (« personne ressource » ou « chargé de prévention » selon la formation suivie²) chargés de déployer sur le terrain les actions.

Ce dispositif se veut une réponse globale et cohérente pour l'entreprise :

- en accompagnant le dirigeant dans l'identification de la problématique TMS au sein de son établissement et dans la structuration et le pilotage d'un projet de prévention des TMS (intégré à une démarche de prévention TMS elle-même à organiser),
- en développant les compétences des « relais terrains », que ce soit dans l'animation de ce projet et/ou dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention adaptée.

Le présent document remplit plusieurs fonctions :

- d'une part, donner de la lisibilité et du sens au dispositif de formation pour le réseau prévention et les partenaires externes en le situant dans le contexte global d'un projet de prévention des TMS,
- d'autre part, assurer une déclinaison pédagogique et technique en rappelant la démarche de prévention des TMS, en énonçant les objectifs de formation visés par le réseau prévention et en décrivant le dispositif de formation et de validation mis en œuvre ainsi que les contenus de formation.

¹ Site internet du programme TMS Pros : <https://www.ameli.fr/entreprise/sante-travail/risques/troubles-musculosquelettiques-tms/demarche-tms-pros>

² L'offre de formation destinée aux opérateurs de l'établissement n'a pas fait l'objet d'un développement spécifique dans le cadre de ce dispositif. Elle s'appuie sur le dispositif existant « acteur PRAP » dont l'orientation vise l'association de l'opérateur aux étapes d'analyse et de maîtrise du risque TMS.

Ce document de référence comporte plusieurs éléments :

- des éléments de cadrage du dispositif,
- des référentiels :
 - référentiel d'activité professionnelle,
 - référentiel de compétences,
 - référentiel de certification.
- des modalités pédagogiques,
- des modalités de mise en œuvre.

Le respect des modalités d'action et de formation décrites ci-après constitue une adhésion aux principes et valeurs promus par le réseau prévention.

Le réseau prévention se réserve le droit de faire évoluer le présent document, notamment pour prendre en compte l'évolution des connaissances, les enseignements issus des évaluations des stages et à moyen terme ceux de l'évaluation du dispositif au regard de son impact en entreprise.

2. La prévention des TMS : un enjeu renouvelé pour la santé des salariés et celle des entreprises

2.1 La réalité du problème

2.1.1 Des données statistiques³

En 2021, les TMS représentent encore **plus de 86%** des maladies professionnelles (MP) reconnues dont :

- **92 %** (soit 37 580 cas) sont issues du **tableau 57** « Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » ;
- **5,3 %** (soit 2171 cas) sont issues du **tableau 98** « Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes » ;
- **1,5 %** (soit 624 cas) sont issues du **tableau 79** « Lésions chroniques du ménisque » ;
- **1 %** (soit 391 cas) sont issues du **tableau 97** « Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises par le corps entier » ;
- **0,1 %** (soit 50 cas) sont issues du **tableau 69** « Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets, par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes ».

L'ensemble de ces maladies professionnelles a entraîné la perte de plus de **10 millions** de journées de travail.

Au-delà de ces chiffres, l'ampleur du risque TMS et sa **sous-estimation** ont été confirmées par des études ⁴ épidémiologiques.

Si le nombre de déclarations et de reconnaissances des MP liées aux TMS ne reflète pas totalement l'ampleur du phénomène, il constitue néanmoins un signal d'alerte fort pour les préventeurs.

Dans certaines entreprises ou certains secteurs, la prévalence des TMS est largement supérieure à celle rencontrée dans la population générale, ce qui ne laisse aucun doute sur le lien avec le travail.

³ Direction des risques professionnels CNAM (rapport annuel 2021 de l'assurance maladie – risques professionnels)

⁴ Bulletin épidémiologique hebdomadaire de l'InVS (juin 2018)

En dehors des maladies professionnelles, en 2021, pour l'ensemble des branches d'activité, on constate que près de **42%** des accidents du travail (AT) reconnus et ayant engendrés plus de 4 jours d'arrêts⁵ (soit plus de 190 652 cas) concernent l'activité de manutention manuelle.

Ils ont représenté plus de **16 millions** de journées de travail perdues. A noter également que près de 39% des nouvelles incapacités permanentes en 2021 ont pour origine la manutention manuelle. A noter également que pour la première fois en 2016, l'Assurance Maladie - Risques professionnels a diffusé un rapport centré sur une pathologie, la lombalgie, afin d'informer et mettre en évidence son importance et ses conséquences pour l'entreprise comme pour les salariés. Ainsi, il est notamment indiqué que la part des lombalgies dans le total des accidents du travail a augmenté de 13% à près de 20 % (soit 167 000 accidents du travail « lombalgie » ont été recensés en 2015) et que les manutentions manuelles figurent parmi les principales causes de lombalgies prises en charge comme accident du travail (dans au moins 50% des cas) A noter également qu'en moyenne, ces accidents du travail « lombalgie » représentent 2 mois d'arrêt de travail.

D'une façon générale, la lombalgie, quelle qu'en soit la cause constitue le 2^{ème} motif de recours au médecin traitant et donne lieu à un arrêt de travail 1 fois sur 5. Bien qu'elle évolue favorablement dans 90% des cas, elle représente 30% des arrêts de travail de plus de 6 mois, et constitue la 3^{ème} cause d'admission en invalidité pour le régime général.

2.1.2 Des coûts

- **Coûts pour les salariés**

Les TMS engendrent douleurs, souffrance, restrictions médicales d'aptitude, handicap et peuvent entraîner des difficultés de reclassement dans l'entreprise et de maintien dans l'emploi.

- **Coûts pour les entreprises**

Les TMS impactent de manière négative la santé des salariés et pénalisent l'entreprise tant sur le plan **économique, social, qu'organisationnel**. Si les **coûts directs** sont généralement connus par l'entreprise, les **coûts indirects**, souvent importants sont peu ou ne sont pas toujours suffisamment pris en compte.

Les coûts financiers directs sont liés aux soins, aux cotisations AT-MP, à la prise en charge des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail et aux indemnisations : en 2019, les coûts directs des **TMS reconnus en MP** (tableau 57) représentent environ **1 milliard d'euros**⁶. Par ailleurs, en 2016, les coûts des **lombalgies reconnues en AT/MP** a été évalué à **près de 1 milliard d'euros supplémentaires**⁷. Parmi les **coûts indirects** on peut citer :

- **Les coûts de régulation :**

- de l'absentéisme (surcoût salarial lié à l'intérim, heures supplémentaires, temps passé par le management à régler les problèmes, temps investi pour la formation des remplaçants...),
- de la production (perte de réactivité, allongement des délais, pénalités financières éventuelles, pertes de marché, pertes de capacité de production, diminution de la qualité, temps passé par le management à traiter ces problèmes...).

- **Les coûts stratégiques :**

- dégradation du climat social, tensions avec la hiérarchie, report de l'activité sur les salariés encore valides, ce qui est source de conflits potentiels et d'intensification de l'exposition au risque de TMS pour d'autres salariés ...,

⁵ Sur 67% des AT 4 jours pour lesquels le risque manutentions manuelles est identifié (codes activité 4* et 5*)

⁶ Source : rapport de gestion 2019

⁷ Source : Etude 2016-166 Mission Statistiques CNAM, octobre 2016

- dégradation de l'image de marque de l'entreprise, difficulté pour les ressources humaines à recruter ou à fidéliser les salariés...
- **Les coûts humains et sociaux :**
 - perte de savoir-faire, insatisfaction au travail et démotivation, fuite de la main d'œuvre dans certains secteurs d'activité, difficultés de maintien et retour au travail...

2.2 Les enjeux d'une démarche globale de prévention des TMS

L'état des lieux réalisé rappelle, s'il était nécessaire, que la prévention des affections périarticulaires de l'appareil locomoteur en rapport avec l'exercice d'une profession reste une priorité importante dans les politiques de prévention des risques professionnels à tous les niveaux.

Les expériences accumulées depuis la fin des années 90⁸ ont permis de confirmer que les actions visant à réduire les TMS nécessitent, compte tenu de la **multiplicité** et de la **complexité** des facteurs de risque, la mise en œuvre d'une **démarche globale** pour prendre en compte l'ensemble des déterminants de l'activité de travail et mettre en œuvre des actions d'amélioration et de transformation des situations de travail. Au-delà de cette approche globale du risque, la réussite de la démarche de prévention doit pouvoir s'appuyer sur plusieurs éléments :

- une politique de prévention enclenchée dès les signes annonciateurs (plaintes, absentéisme...), sans attendre la déclaration de maladies professionnelles,
- la mise en œuvre d'une action de prévention sous la forme d'une conduite de **projet**, avec l'engagement ferme et l'**implication** effective de la direction de l'entreprise, la nomination d'un responsable **clairement identifié**,
- un **processus participatif** qui associe tous les acteurs susceptibles de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, en particulier les opérateurs concernés et l'encadrement de proximité,
- la **mobilisation des différents acteurs** de la santé au travail : service de prévention et de santé au travail, conseiller en prévention, instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT, représentants de proximité...),
- le positionnement clair des actions de prévention, dans la continuité des autres projets de prévention, en particulier ceux relatifs à l'évaluation des risques et leur intégration dans les enjeux de performance de l'entreprise,
- la nécessité pour le groupe porteur du projet de partager une vision commune des facteurs de risque de TMS et de leur dynamique d'apparition,
- des actions **simultanées** sur différents domaines : conception des produits, procédés de production, dispositifs techniques, organisation du travail, liens production/santé, liens production/maintenance, accueil des nouveaux, entretien et développement des compétences, partage d'expérience, transmission des savoir-faire, évolution de la représentation des risques, et des liens entre travail et santé, etc.,
- une **intégration systématique** de la préoccupation TMS dans les projets de conception,
- l'évolution vers une **prévention durable** des TMS, qui passe par la reconnaissance du risque permanent de leur apparition, et suppose donc une **vigilance maintenue**,
- le maintien d'une **structure collective** au-delà des premières actions qui fasse vivre la démarche de prévention et favorise le développement d'une culture de prévention pérenne sur cette question.

⁸ Caroly S., Coutarel F., Escriva E., Roquelaure Y., Schweitzer J.M. Coordination François Daniellou (2008) La prévention durable des TMS - Quels freins ? Quels leviers d'action ? 180 pages.

2.3 Le cadre réglementaire et les recommandations

L'ensemble du dispositif s'inscrit dans le cadre général des **principes de prévention** issus de la loi du 31 décembre 1991 transposant la directive cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 qui concernent la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

L'Article L.4121-2 du code du travail stipule que

« I. L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires.

Ces mesures comprennent :

1°) des actions de prévention des risques professionnels,

2°) des actions d'information et de formation,

3°) la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés,

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4221-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques.
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
3. Combattre les risques à la source.
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
5. Tenir compte de l'état de l'évolution des techniques.
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui est moins dangereux.
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.1152-1.
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

Par ailleurs, des recommandations, présentes dans les normes, concernent la conception des situations de travail et peuvent servir de référence. A titre indicatif :

NF EN 1005-2 (2008)	Sécurité des machines. Performance physique humaine. Partie 2 : manutention manuelle de machines et d'éléments de machines.
NF EN 1005-3 (2008)	Sécurité des machines. Performance physique humaine. Partie 3 : limites des forces recommandées pour l'utilisation de machines.
NF EN 1005-4 (2008)	Sécurité des machines. Performance physique humaine. Partie 4 : évaluation des postures et mouvements lors du travail en relation avec les machines.
NF EN 1005-5 (2007)	Sécurité des machines. Performance physique humaine. Partie 5 : appréciation du risque relatif à la manutention répétitive à fréquence élevée.
NF X 35-109 (2011)	Manutention manuelle de charges pour soulever, déplacer et pousser/tirer.
NF X 35-119 (2015)	Manipulation à fréquence élevée – Evaluation et valeurs seuils de la contrainte biomécanique de tâches répétitives des membres supérieurs
NF EN ISO 14738 (2008)	Prescriptions anthropométriques relatives à la conception des postes de travail sur machines.

- NF ISO 11228-1 (2021) Ergonomie - Manutention manuelle - Partie 1: Manutention verticale vers le haut, manutention verticale vers le bas et manutention horizontale
- NF ISO 11228-2 (2007) Manutention manuelle – Actions de pousser et de tirer.
- NF ISO 11228-3 (2007) Manipulation de charges faibles à fréquence de répétition élevée.
- ISO 11226 (2000) Évaluation des postures de travail statique.

Le dispositif repose sur les « **valeurs essentielles** » (la personne, la transparence, le dialogue social – ED INRS 902) du réseau prévention (Cnam/DRP, Carsat / Cram / Cgss, Eurogip et INRS) qui sont autant de conditions pour la réussite de la démarche de prévention à mener.

3. Le dispositif global de formation : une action de prévention à part entière

3.1 La finalité du dispositif de formation

Le dispositif de formation proposé doit accompagner le déploiement d'un projet de prévention des TMS en favorisant l'**autonomie** et la **pérennisation** des démarches mises en place dans tout établissement engagé dans la formation.

Par son architecture et ses modalités d'organisation, le dispositif élaboré par l'INRS et l'Assurance maladie risques professionnels a la volonté :

- de **répondre aux besoins** et aux spécificités du plus grand nombre d'établissements (qu'ils soient ciblés à partir d'un critère de sinistralité avéré et/ou volontaires pour engager une démarche de prévention des TMS) ;
- d'**accompagner tous les acteurs** de l'établissement dans le développement de compétences en prévention des risques de TMS.

3.2 Les cibles et objectifs du dispositif global de formation

Le dispositif de formation à la prévention des risques de troubles musculosquelettiques comporte 2 alternatives :

- Un dispositif de formation dit « **général** », valable **quelle que soit la taille** de l'établissement, et qui prévoit :
 - la formation du responsable projet (dirigeant) : cette formation est réalisée par les services prévention des Carsat / Cramif / Cgss,
 - la formation de la personne ressource TMS : d'une durée de 6 jours (5 jours de formation en face à face pédagogique avec un accompagnement dans l'établissement de 2 demi-journées), la formation apporte à la personne ressource des éléments de connaissance et des capacités en matière de conduite de projet, de démarche de prévention des TMS et de mobilisation de méthodes et d'outils associés. Cette formation est réalisée par les organismes habilités.
- Un dispositif de formation dit « **simplifié** », **proposé** comme alternative **aux établissements de moins de 150 salariés** qui le souhaitent, et qui prévoit :
 - la formation du responsable projet (dirigeant) : cette formation est réalisée par les services prévention des Carsat / Cram / Cgss,

- la formation du chargé de prévention TMS. D'une durée de 4 jours (3 jours de formation en face à face pédagogique avec un accompagnement dans l'établissement de 2 demi-journées), cette formation est centrée sur la mise en œuvre de certaines étapes de la démarche de prévention des TMS (dépistage, analyse, recherche de pistes d'action) et l'appropriation des méthodes et outils utilisables dans le cadre de ces étapes (**dans ce format, le dirigeant prend en charge l'élaboration et la conduite du projet de prévention des TMS**). Cette formation est réalisée par les organismes habilités⁹.

Les missions confiées aux différents acteurs ciblés par le dispositif concernant à la fois la structuration d'une démarche de prévention des TMS adaptée au contexte et le pilotage, l'animation et le déploiement du projet de prévention travaillé durant la formation.

Les **référentiels d'activité** complets pour chacun des acteurs sont consignés en annexes du présent document.

Quelle que soit la cible et donc la composition du binôme (responsable de projet – personne ressource ou responsable de projet – chargé de prévention TMS), le dispositif leur permettra de :

- structurer une **démarche de prévention** qui permette d'aboutir à la maîtrise du risque TMS au sein de l'établissement,
- inscrire cette démarche de prévention des TMS sur du court, moyen et long terme,
- mettre en place une **conduite de projet** visant la prise en charge de la prévention des TMS au sein de l'établissement,

3.3 L'encadrement du dispositif global

Les principaux acteurs concernés par le déploiement du dispositif sont :

- L'équipe pédagogique nationale (EPN)

Elle est constituée de représentants des Carsat/Cramif/Cgss et pilotée par l'INRS. Ces membres sont chargés de mener diverses missions encadrant le dispositif : contribution à l'ingénierie, à la conception d'outils pédagogiques, participation au processus de formation des formateurs, participation aux sous commissions sur le dispositif TMS...

- Les entreprises/établissements

- portent le projet de prévention des TMS qui motive l'accompagnement formation de la « personne ressource » ou du « chargé de prévention TMS » et du responsable de projet,
- s'appuient sur le réseau prévention pour initier leur projet de prévention TMS,
- favorisent l'accès à la formation, définissent et allouent les moyens nécessaires pour les relais TMS (personne ressource / chargé de prévention) afin qu'ils puissent mener à bien leur mission.

- Les autres acteurs

Le rôle des autres acteurs (Commission nationale d'habilitation, Carsat/cramif/Cgss, département formation de l'INRS, entités habilitées) est décrit dans le cahier des charges relatifs à l'habilitation à un dispositif de formation à la prévention des risques professionnels – dispositions générales ».

⁹ Cas particulier : la formation CP peut être mise en œuvre dans les établissements de plus de 150 salariés disposant déjà d'une personne ressource formée en interne, dans l'objectif d'épauler cette dernière dans sa mission de déploiement des étapes de la démarche. Dans ce cas précis, l'élaboration et la conduite du projet de prévention est assurée de façon analogue au dispositif général.

3.4 L'animation du dispositif de formation

L'INRS sélectionne, **forme** et **valide les compétences** des **formateurs** qui animeront le dispositif de formation de la **personne ressource** et du **chargé de prévention TMS**.

La sélection des formateurs sera réalisée sur la base d'un **dossier** permettant de vérifier leur expérience en matière :

- d'ingénierie pédagogique,
- de prise en charge de dispositifs de **formation-action** et si possible dans le champ de la prévention des risques de TMS,
- d'**accompagnement d'actions de prévention** des TMS dans les entreprises (maîtrise attendue de la démarche de prévention et de l'approche ergonomique des situations de travail permettant de rendre compte de l'activité de travail).

Cette **triple compétence** est une **condition de réussite essentielle** dans la mise en œuvre d'une formation-action telle qu'elle est envisagée dans le dispositif.

Ce niveau de démultiplication concerne la personne ressource en charge du projet de prévention des TMS de l'établissement et le chargé de prévention TMS de l'établissement préalablement repérés par le dirigeant.

La formation du **responsable de projet (chef d'établissement)** est réalisée par les Carsat/Cram/Cgss.

3.5 Le déploiement du dispositif

Afin de permettre le déploiement des formations « personne ressource » et « chargé de prévention TMS » dans le respect des modalités de mise en œuvre définies, l'INRS propose à des organismes de formation partenaires une habilitation leur permettant de dispenser ces formations.

3.5.1 Le dispositif d'habilitation des organismes de formation

La procédure et les conditions à remplir pour l'habilitation sont définies dans les cahiers des charges relatifs à une demande d'habilitation d'un organisme de formation (dispositions générales et dispositions spécifiques au dispositif prévention des risques de TMS) téléchargeable sur le site de l'INRS.

L'habilitation peut être attribuée aux organismes de formation d'implantation régionale et nationale. La liste des organismes habilités est établie et tenue à jour par l'INRS ; elle est disponible sur le site de l'INRS.

Le réseau prévention est chargé de veiller au respect de ces dispositions et statue sur la délivrance, le maintien, la suspension ou le retrait de l'habilitation.

3.5.2 La gestion administrative

1/ Le suivi du déploiement

Le **suivi du déploiement** du dispositif de formation sera assuré par l'INRS (Département Formation). A cet effet, les organismes de formation habilités s'engagent à saisir dans l'outil FORPREV les informations nécessaires à la génération des certificats pour les stagiaires qui auront validé les épreuves.

2/ La validation des acquis de la personne ressource / du chargé de prévention TMS

La validation des compétences est attestée par la délivrance d'un certificat de personne ressource TMS / chargé de prévention TMS (modèle national FORPREV). La délivrance de ce certificat nécessite la validation de la totalité des domaines de compétence évalués.

4. Le dispositif de formation concernant le binôme « Responsable de projet » – « Personne Ressource » = DISPOSITIF GÉNÉRAL

4.1 La présentation des domaines de compétences à développer

Les différents niveaux de formation de ce dispositif permettent aux acteurs ciblés ci-après de monter en compétences en fonction de leur périmètre d'activité prévention.

Dans cette optique, le **référentiel de compétences** définit le socle de compétences nécessaires aux responsables de projet ainsi qu'aux personnes ressources pour exercer leur mission dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et plus particulièrement de la prévention des TMS. L'exercice de cette mission nécessite la mise en œuvre de grands domaines de compétences qui se déclinent eux-mêmes en un certain nombre de compétences majeures.

4.1.1 Domaine de compétences visé pour le responsable de projet (chef d'établissement)

DOMAINE DE COMPÉTENCES	
Structurer la démarche et piloter le(s) projet(s) de prévention des TMS	
Compétence 1	Être capable d'initier et de développer une démarche pérenne de prévention des TMS dans son établissement
Compétence 2	Être capable de définir, initier et piloter le(s) projet(s) de prévention des TMS de son établissement s'inscrivant dans cette démarche

4.1.2 Domaines de compétences visés pour la personne ressource

DOMAINE DE COMPÉTENCES 1	
Organiser et animer un projet de prévention des TMS	
Compétence 1.1	Être capable d'organiser le(s) projet(s) de prévention des TMS en lien avec la Direction de son établissement
Compétence 1.2	Être capable d'animer le projet et de sensibiliser / mobiliser les différents acteurs

DOMAINE DE COMPÉTENCES 2	
Conduire les étapes de la démarche de prévention des TMS dans l'établissement	
Compétence 2.1	Être capable de mettre en œuvre les étapes de repérage, d'analyse et d'évaluation des risques TMS dans l'établissement
Compétence 2.2	Être capable d'animer une réflexion collective à partir du diagnostic pour la recherche et la mise en place d'actions de prévention permettant de supprimer ou de réduire les risques de TMS

Ces compétences majeures sont déclinées en compétences professionnelles. Les référentiels de compétences du responsable de projet et de la personne ressource sont respectivement décrits en Annexe A et annexe B du présent document.

4.2 Les modalités pédagogiques

La dynamique de la formation repose sur une logique de **formation action**. Le dispositif s'appuie sur la possibilité pour l'établissement :

- d'expérimenter le déploiement d'une démarche de prévention afin de dégager des pistes d'amélioration dans les domaines organisationnels, techniques et humains en vue de réduire

le risque de TMS. La personne ressource, nommée par le chef d'établissement, pourra initier pendant le temps de sa formation un projet de prévention des TMS adapté au contexte de l'établissement.

- de bénéficier d'un retour d'expérience permettant d'identifier des points forts et des axes de progrès sur le travail réalisé, dans la perspective de l'aider à ancrer durablement la dynamique engagée.

En ce sens, la personne ressource stagiaire est amenée à développer ses compétences de **manière itérative** entre la formation dispensée et la réalité du terrain de l'établissement. L'efficacité de cette formation repose par conséquent sur une **coordination** et une **gestion** rigoureuses de ce parcours en associant le chef d'établissement et le stagiaire.

4.3 L'organisation du dispositif général

Ce dispositif est organisé autour de **deux formations** :

- « **Initier, piloter et manager son projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)** » à destination du chef d'établissement. Cette formation est proposée par les services prévention des Carsat / Cramif / Cgss.
- « **Devenir personne ressource du projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) de l'établissement** » à destination de la personne ressource en charge du projet de prévention des TMS nommée par le chef d'établissement.
Cette formation est réalisée par les formateurs certifiés des organismes habilités pour le dispositif de prévention des TMS.

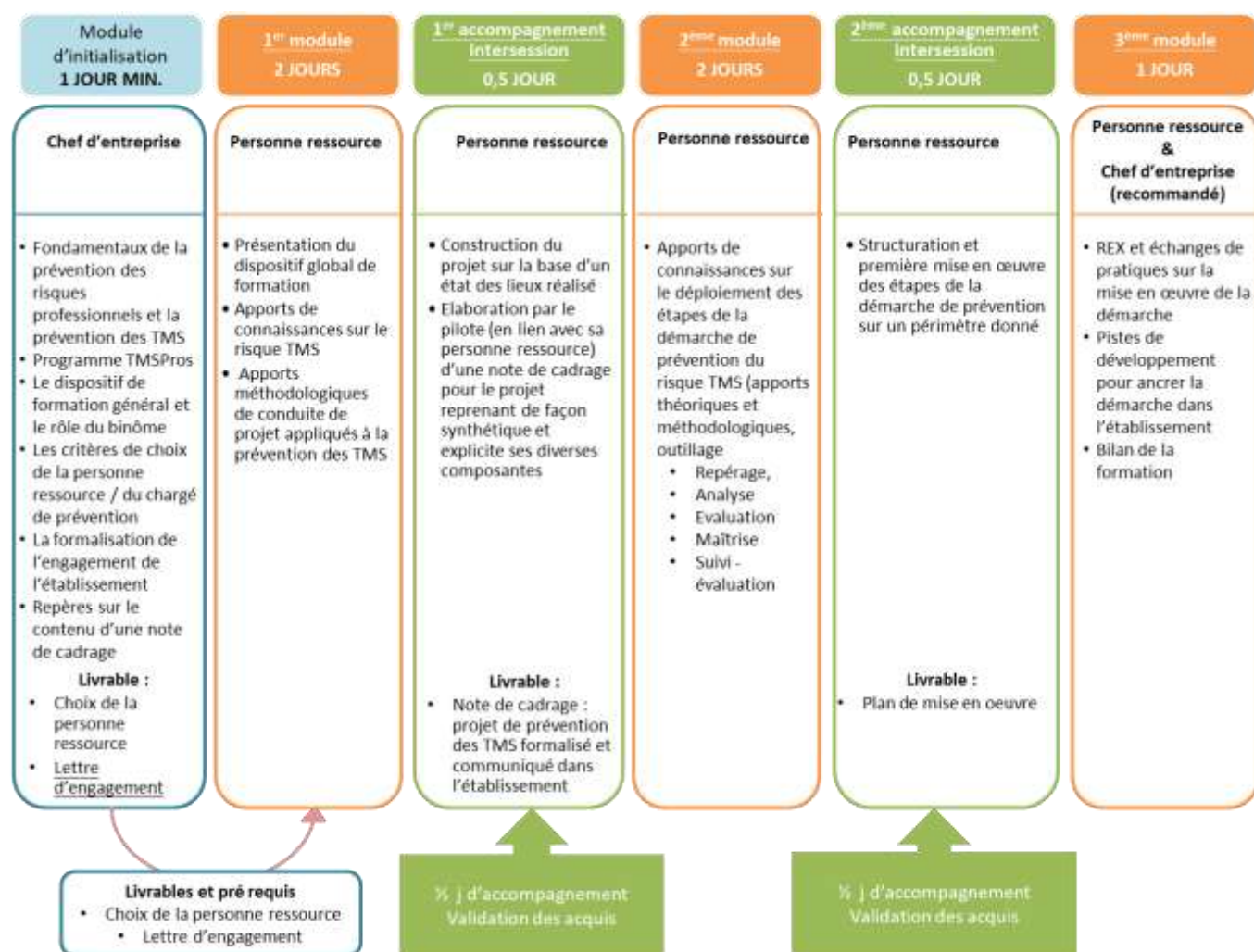
Les **fiches descriptives** de ces deux actions de formation sont consignées en annexes A et B du présent document.

4.3.1 La logique globale du dispositif général

Bien que dissociées, les formations des deux niveaux d'acteurs sont articulées entre elles dans une logique de mise en œuvre. Ainsi :

- la formation du chef d'établissement se situe en **amont** de celle de la personne ressource afin de favoriser une dynamique globale,
- la formation du chef d'établissement permet notamment d'aboutir à la production d'un premier **livrable, la lettre d'engagement**. Il s'agit d'un document de communication élaboré par le chef d'entreprise visant dès le démarrage à donner du sens à la **démarche**, afficher clairement la prise de conscience et la volonté d'agir, rendre légitime l'action des acteurs qui seront par la suite impliqués,
- durant les premiers temps de la formation de personne ressource, **une note de cadrage** doit être élaborée par le chef d'établissement, en lien avec l'animateur du projet nommé (la personne ressource). Cette note de cadrage est construite sur la base d'un état des lieux préalablement réalisé dans l'établissement. Elle précise le contrat passé entre le chef d'établissement et la personne ressource en faisant état des enjeux, des objectifs, du périmètre d'intervention à prévoir et en définissant plus précisément les conditions d'exécution nécessaires au **projet**. Il s'agit ainsi d'un support servant à formaliser et valider le projet qui sera communiqué dans l'établissement. Les **temps d'accompagnements en présentiel** durant l'intersession au cours de la formation de la personne ressource comportent des moments **d'échanges entre le chef d'établissement et la personne ressource**,
- il est fortement recommandé que le chef d'établissement participe au dernier temps de formation de la personne ressource (sur la partie retour d'expérience et perspective) afin de favoriser ainsi la poursuite de l'action.

Le **schéma global du dispositif** qui suit rend compte de cette logique :



4.3.2 La durée des formations

La durée **minimale** de la formation pour le chef d'établissement est d'**1 journée**. Sa participation au dernier jour de formation de la personne ressource est fortement recommandée.

La durée minimale de la formation pour la personne ressource est fixée à :

- **35 heures** en centre de formation (soit 5 jours présentiels découpés en 3 modules de 2j+2j+1j)
- **2 temps** d'actions en entreprise (pendant les intersessions) :
 - **1^{er} temps** : entre les deux premiers modules de la formation, un accompagnement **sur site** d'une **½ journée** conduit par le formateur **en présence du chef d'établissement**. Il s'agit d'un suivi qui permet de faire un point sur la note de cadrage élaborée dans l'entreprise et d'accompagner le binôme dans la **formalisation et la validation du projet** de prévention des TMS. Cette rencontre se doit d'être une étape concrète dans la mise en œuvre de la démarche dans l'établissement. Un **temps dédié** à la personne ressource sera également dégagé pour faire un **point d'étape sur son parcours** de formation. Le temps estimé pour réaliser ce premier travail d'intersession (structuration du projet de prévention) est de 3 jours. Un délai de 1mois ½ est à prévoir (donné à titre indicatif) entre le module 1 et le module 2.

- **2^{ème} temps** : entre les deux derniers modules de formation en centre de formation, un second accompagnement **sur site** d'une **½ journée** est prévu. Ce temps dans l'établissement sera consacré à faire le point sur la **mise en œuvre de la démarche, en présence du chef d'établissement**, et à **évaluer les acquis de la formation** de la personne ressource. Le temps estimé pour réaliser ce deuxième travail d'intersession (mise en œuvre des étapes de la démarche de prévention) est de 3 jours. Un délai de 3 mois est à prévoir (donné à titre indicatif) entre le module 2 et le module 3.

4.4 Les prérequis

- Pour le responsable du projet (chef d'établissement)

L'inscription de l'établissement dans le programme TMSPros est un préalable nécessaire à la validation de l'inscription du chef d'établissement. En amont de sa formation, le dirigeant devra évaluer en interne sa situation actuelle (outil « évaluation de la démarche ») et devra porter un premier regard sur ces indicateurs (premier niveau de remplissage de l' « outil tableau de bord »).

- Pour la personne ressource

L'inscription de la personne ressource est subordonnée à la réalisation d'une lettre d'engagement sur une dynamique globale et pérenne de prévention des TMS. Cette lettre est élaborée par le chef d'établissement, notamment à l'issue de sa participation à la journée de formation « initier, piloter et manager son projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) » organisée par les services prévention des Carsat / Cram / Cgss. Les personnes ressources en formation doivent avoir l'assurance de pouvoir mettre en œuvre un projet de prévention des troubles musculosquelettiques dans leur établissement. La Direction de l'établissement aura fait le **point en amont sur ses compétences** en interne en répondant au quizz compétences. Afin de pouvoir suivre cette formation dans de bonnes conditions, il est nécessaire d'avoir des connaissances sur les bases de prévention des risques professionnels. Ainsi, la personne ressource devra fournir une attestation de réussite du parcours d'autoformation @01001 « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » ou de suivi de la formation « obtenir des compétences de base en prévention » faite par les services prévention des Carsat / Cram / Cgss, ou justifier d'une expérience professionnelle ou d'un niveau formation suffisants sur la prévention des risques professionnels

4.5 Les modalités d'évaluation des acquis de la formation

- Pour le responsable du projet (chef d'établissement)

Un suivi de l'acquisition des compétences sera proposé tout au long de la journée via divers temps d'évaluations formatives.

- Pour la personne ressource

Les situations d'évaluation sont proposées de façon à permettre une évaluation des acquis de formation **au plus proche des situations réelles de travail** et permettre au stagiaire de faire un point sur **sa progression** (évaluation réalisée lors des modules 2 et 3 et lors des temps d'intersession).

Un **référentiel de certification** est proposé en annexe B du présent document, il permet au formateur certifié de valider l'acquisition des compétences du stagiaire sur les deux domaines de compétences précédemment identifiés et d'indiquer d'éventuels axes de progrès (évaluation réalisée à divers temps du parcours de formation).

5. Le dispositif de formation concernant le binôme « Responsable de projet » – « Chargé de prévention TMS » = DISPOSITIF SIMPLIFIÉ

Avant d'en détailler le contenu, il est rappelé que ce **dispositif simplifié n'est accessible qu'aux établissements de moins de 150 salariés¹⁰**. Bien entendu, les **établissements concernés peuvent faire le choix** de s'inscrire plutôt dans le cadre du dispositif général si ce dernier répond mieux à leurs besoins et à la façon dont ils souhaitent mener le projet.

5.1 La présentation des domaines de compétences à développer

Les différents niveaux de formation de ce dispositif permettent aux acteurs ciblés ci-après de monter en compétences en fonction de leur périmètre d'activité prévention.

Dans cette optique, le **référentiel de compétences** définit le socle de compétences nécessaires aux responsables de projet ainsi qu'aux chargés de prévention pour exercer leur mission dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, et plus particulièrement de la prévention des TMS. L'exercice de cette mission nécessite la mise en œuvre de grands domaines de compétences qui se déclinent eux-mêmes en un certain nombre de compétences majeures.

5.1.1 Domaine de compétences visé pour le responsable de projet (chef d'établissement)

DOMAINE DE COMPÉTENCES	
Structurer la démarche et piloter le(s) projet(s) de prévention des TMS	
Compétence 1	Être capable d'initier et de développer une démarche pérenne de prévention des TMS dans son établissement
Compétence 2	Être capable de définir, initier et piloter le(s) projet(s) de prévention des TMS de son établissement s'inscrivant dans cette démarche

5.1.2 Domaines de compétences visés pour le chargé de prévention TMS

DOMAINE DE COMPÉTENCES 1	
Se situer dans une action de prévention des TMS initiée dans l'établissement	
Compétence 1	Être capable de situer les points structurants relatifs à une action de prévention des TMS
Compétence 2	Etre capable de situer les contours de l'action de prévention prévue au sein de son établissement

DOMAINE DE COMPÉTENCES 2	
Mettre en œuvre les étapes de la démarche de prévention des TMS de l'établissement	
Compétence 2.1	Être capable de mettre en œuvre les étapes de repérage, analyse, évaluation des risques TMS
Compétence 2.2	Etre capable d'identifier des pistes de transformation des situations de travail
Compétence 2.3	Être capable d'identifier des perspectives de travail pour poursuivre l'action à l'issue de la formation

Ces compétences majeures sont déclinées en compétences professionnelles. Les référentiels de compétences du responsable de projet et du chargé de prévention sont respectivement présentés en Annexe A et Annexe C du présent document.

¹⁰ A l'exception du cas particulier évoqué à la précédente note de bas de page (n°10)

5.2 Les modalités pédagogiques

La dynamique de la formation repose sur une logique de **formation action**. Le dispositif s'appuie sur la possibilité pour l'établissement :

- d'expérimenter le déploiement d'une démarche de prévention afin de dégager des pistes d'amélioration dans les domaines organisationnels, techniques et humains en vue de réduire le risque de TMS,
- de bénéficier d'un retour d'expérience permettant d'identifier des points forts et des axes de progrès sur le travail réalisé, dans la perspective de l'aider à ancrer durablement la dynamique engagée.

Dans les temporalités de la formation, le chargé de prévention TMS, nommé par le chef d'établissement, mettra en œuvre les outils et méthodes associées aux différentes phases de la démarche. Pour que ce déploiement opérationnel se réalise dans de bonnes conditions, il est **impératif que le chef d'établissement ait initialement posé le cadre de son projet de prévention** (structuration et organisation du projet à prévoir : objectifs visés, ressources définies, organisation-coordination des ressources mobilisées, planification, communication...) **et qu'il en assure le pilotage durant sa mise en œuvre.**

L'efficacité de cette formation repose par conséquent sur une coordination et une gestion rigoureuses de ce parcours en associant le chef d'établissement et le stagiaire.

5.3 L'organisation du dispositif simplifié

Ce dispositif est organisé autour de **deux formations** :

- « **Initier, piloter et manager son projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)** » à destination du chef d'établissement. Cette formation est proposée par les services prévention des Carsat, Cram, Cgss.
- « **Devenir chargé de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) de l'établissement** » à destination du chargé de prévention TMS nommé par le chef d'établissement et en charge de mettre en œuvre la démarche.
Cette formation est réalisée par les formateurs certifiés des organismes habilités pour le dispositif de prévention des TMS.

Dans les cas où l'établissement envisage d'avoir recours au format simplifié et de former un chargé de prévention TMS, **le dirigeant devra assumer des tâches qui sont en partie déléguées à la personne ressource dans le dispositif général (construction de l'état des lieux, sensibilisation et mobilisation des divers acteurs, conduite des réunions de comité de pilotage, construction et pilotage du projet de prévention...)**

5.3.1 La logique globale du dispositif simplifié

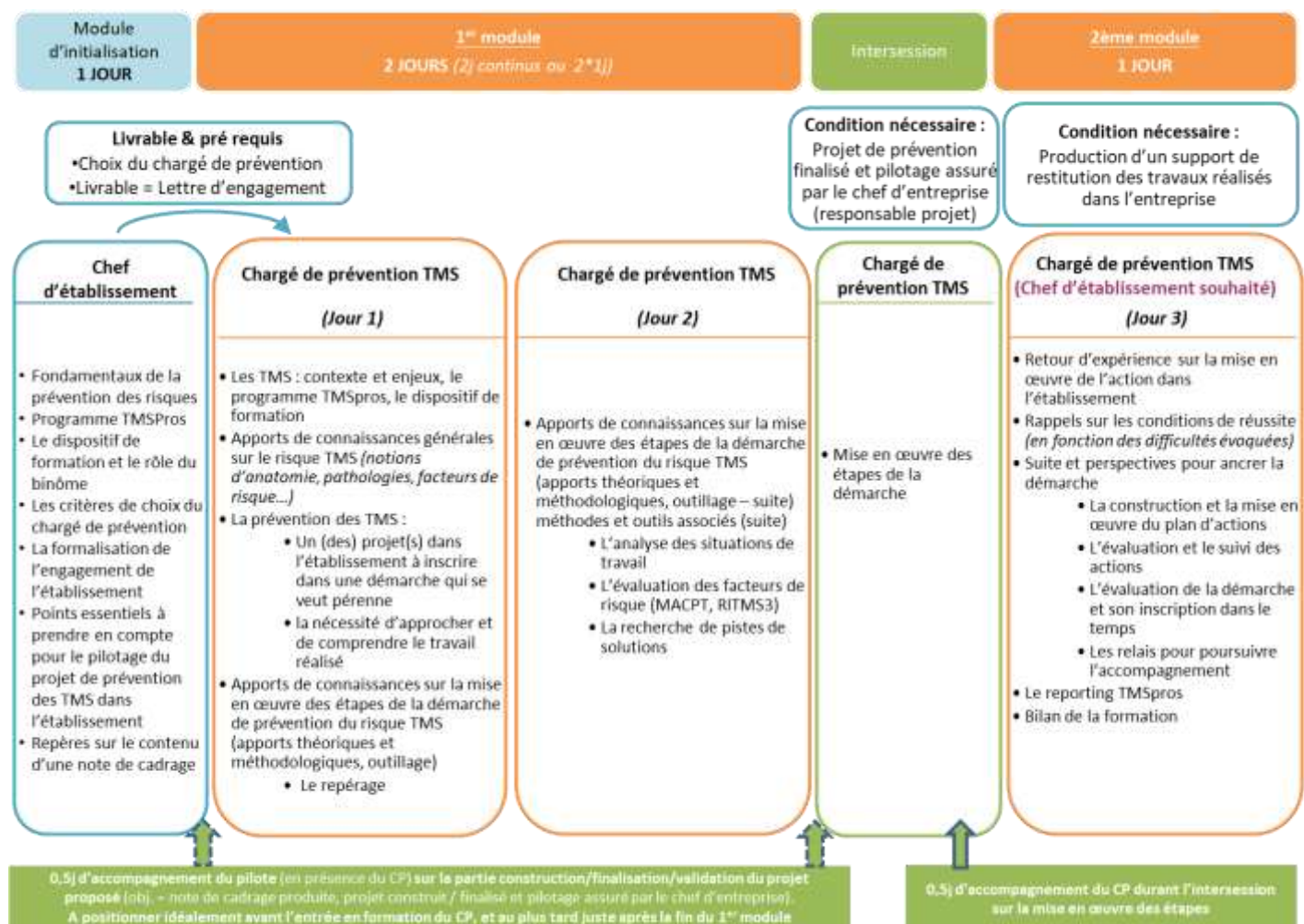
Bien que dissociées, les formations des deux niveaux d'acteurs sont articulées entre elles dans une logique de mise en œuvre. Ainsi :

- la formation du chef d'établissement se situe en **amont** de celle du chargé de prévention TMS afin de favoriser une dynamique globale,
- la formation du chef d'établissement aboutit à la production d'un **livrable, la lettre d'engagement**. Il s'agit d'un document de communication élaboré par le chef d'entreprise visant dès le démarrage à donner du sens, afficher clairement la prise de conscience et la volonté d'agir, rendre légitime l'action des acteurs qui seront impliqués par la suite,
- **Une note de cadrage** pour le projet doit également être élaborée par le chef d'entreprise, idéalement avant le démarrage de la formation chargé de prévention (ou au plus tard au

moment de la rencontre avec le formateur lors de la première intersession prévue). Elle constitue un support servant à formaliser et valider le **projet** qui sera **piloté par le chef d'établissement** et pour lequel la mise en œuvre opérationnelle de certaines étapes sera confiée au chargé de prévention. Cette note de cadrage fait état des enjeux, des objectifs, du périmètre d'intervention à prévoir et définit plus précisément les conditions d'exécution nécessaires au projet,

- les **temps d'accompagnements en présentiel** durant l'intersession au cours de la formation de chargé de prévention comportent des moments d'échanges entre le chef d'établissement et le chargé de prévention,
- le **déploiement** des étapes de la démarche **ne s'engage qu'à partir du moment où le projet est formalisé** par le chef d'établissement et **communiqué**,
- la présence du chef d'établissement au dernier temps de formation du chargé de prévention TMS est fortement recommandée (sur la partie retour d'expérience et perspectives) afin de favoriser ainsi la poursuite de l'action.

Le **schéma global du dispositif** qui suit rend compte de cette logique :



5.3.2 La durée des formations

La durée minimale de la formation pour le chef d'établissement est d'**1 journée**. La participation du chef d'établissement au dernier jour de formation du chargé de prévention TMS est fortement recommandée.

La durée minimale de la formation pour le chargé de prévention TMS est fixée à :

- **21 heures** en centre de formation (soit 3 jours de face à face pédagogique découpés en 2 modules de 2j + 1j). Nota : Le parcours prévoit la possibilité d'organiser une intersession optionnelle entre les 2 jours du premier module. Il appartiendra alors au formateur d'organiser sa session en conséquence, en fonction de l'option retenue.
- **2 temps** d'actions en entreprise (accompagnement en intersessions) :
 - **1^{er} temps** : idéalement en amont de la formation de chargé de prévention ou au plus tard après le premier module de la formation, un accompagnement **sur site** d'une **½ journée** conduit par le formateur **en présence du chef d'établissement** et du chargé de prévention nommé. Il s'agit d'un temps de suivi qui permet de faire un point sur la note de cadrage élaborée et d'accompagner l'entreprise dans la **formalisation et la validation du projet** de prévention des TMS envisagé. Cette rencontre se doit d'être une étape concrète pour la mise en œuvre de l'action de prévention qui sera conduite dans l'établissement.
 - **2^{ème} temps** : entre les deux modules de formation en centre de formation, un second accompagnement **sur site** d'une **½ journée** est prévu. Ce temps sera consacré à faire le point sur la **mise en œuvre de la démarche, en présence du chef d'établissement**, et à **évaluer les acquis de la formation** du chargé de prévention. Le temps estimé pour réaliser ce deuxième travail d'intersession est de 2,5 jours.

5.4 Les prérequis

- Pour le responsable du projet (chef d'établissement)

L'inscription de l'établissement dans le programme TMSPros est un préalable nécessaire à la validation de l'inscription du chef d'établissement. En amont de sa formation, le dirigeant devra évaluer en interne sa situation actuelle (outil « évaluation de la démarche ») et devra porter un premier regard sur ces indicateurs (premier niveau de remplissage de l'« outil tableau de bord »).

- Pour le chargé de prévention TMS

L'inscription du chargé de prévention TMS est subordonnée à la réalisation d'une lettre d'engagement sur une dynamique globale et pérenne de prévention des TMS. Cette lettre est élaborée par le chef d'établissement, notamment à l'issue de sa participation à la journée de formation « initier, piloter et manager son projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) » organisée par les services prévention des Carsat / Cram / Cgss. Les chargés de prévention en formation doivent avoir l'assurance de pouvoir dérouler les étapes de la démarche de prévention des troubles musculosquelettiques dans le cadre d'un **projet de prévention conduit par le chef d'établissement**¹¹. La Direction de l'établissement aura fait le **point en amont sur ses compétences** en interne en répondant au quizz compétences. Afin de pouvoir suivre cette formation dans de bonnes conditions, il est nécessaire d'avoir des connaissances sur les bases de prévention des risques professionnels. Ainsi, le chargé de prévention devra fournir une attestation de réussite du parcours d'autoformation @01001 « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » ou de suivi de la formation « obtenir des compétences de base en prévention » faite par les services prévention des Carsat / Cram / Cgss, ou justifier d'une expérience professionnelle ou d'un niveau formation suffisants sur la prévention des risques professionnels.

¹¹ Excepté dans le cas particulier décrit via la note de bas de page n°10

5.5 Les modalités d'évaluation des acquis de formation

- Pour le responsable du projet (chef d'établissement)

Un suivi de l'acquisition des compétences sera proposé tout au long de la journée via divers temps d'évaluations formatives.

- Pour le chargé de prévention TMS

Dans le cadre du dispositif simplifié, une évaluation individuelle sera organisée et portera sur une partie des connaissances abordées au cours du premier module et utiles pour la poursuite de l'action. Un temps d'évaluation permettant de situer le niveau d'appropriation du projet de prévention des TMS de l'établissement par le chargé de prévention sera également proposé. Par ailleurs, concernant la mise en œuvre de certaines étapes de la démarche (du repérage à la réflexion sur les pistes d'action), les situations d'évaluation proposées permettront une évaluation des acquis de formation au plus proche des situations réelles de travail. Elles permettront également de faire un point sur la progression du stagiaire (évaluation réalisée lors du second temps d'intersession et lors du J3).

Un **référentiel de certification** est proposé en annexe C du présent document, il permet au formateur certifié de valider l'acquisition des compétences du stagiaire sur les deux domaines de compétences précédemment identifiés et d'indiquer d'éventuels axes de progrès (évaluation réalisée à divers temps du parcours de formation).

Les annexes

Annexe A : le responsable du projet de prévention des TMS

Annexe B : la personne ressource du projet de prévention des TMS (dispositif général)

Annexe C : le chargé de prévention TMS de l'établissement (dispositif simplifié)

Annexe A : le responsable du projet de prévention des TMS

Le référentiel d'activité du responsable du projet de prévention des TMS

Le chef d'établissement a un rôle de maîtrise d'ouvrage et est à ce titre garant de la démarche de prévention des TMS de l'établissement et des divers projets qui s'inscrivent dans ce cadre.

Dans le cadre de ses missions de structuration de la démarche de prévention des TMS et de pilotage du (des divers) projet(s) s'y intégrant, le responsable du projet est amené à déployer certaines activités de façon plus ou moins régulière.

Nota : Les activités mentionnées en grisé sont des activités en partie déléguées dans le dispositif général à la personne ressource chargée de construire puis d'animer le projet. Elles devront donc être assumées par le chef d'établissement (responsable projet) dans le cadre du dispositif simplifié.

Missions	Activités prévention
Structurer la démarche de prévention des TMS Piloter le/les projet(s) de prévention des TMS	• Se conformer aux exigences réglementaires en matière de Santé & Sécurité au Travail • Définir les orientations stratégiques en matière de prévention et intégrer la prévention des TMS à la politique globale de prévention de l'établissement et à son fonctionnement général • Structurer et organiser la démarche de prévention • Consulter les instances représentatives du personnel aux différentes étapes de la démarche (démarrage, déploiement...) • Sensibiliser et mobiliser les acteurs internes et externes ; veiller à leur information tout au long du projet • Identifier et nommer la personne ressource TMS dans le cadre du dispositif général ou le chargé de prévention TMS dans le cadre du dispositif simplifié • Recueillir, analyser et mettre à jour des indicateurs TMS dans l'établissement • Identifier les axes prioritaires • Définir le(s) projet(s) de prévention des TMS (définition des objectifs, étapes, moyens, planification, communication...), participer à la rédaction et valider la/les note(s) de cadrage correspondante(s) • Animer les projets de prévention des TMS définis et animer l'équipe projet • Procéder au choix et à la validation des améliorations visées • Suivre l'avancée des améliorations des conditions de travail retenues • Participer à l'évaluation de l'impact des mesures d'amélioration mises en œuvre • Participer à l'organisation du reporting dans le cadre du programme TMS Pros (formulaire) • Représenter l'établissement auprès des partenaires institutionnels (Carsat...)

Le référentiel de compétences du responsable du projet de prévention des TMS

DOMAINE DE COMPÉTENCES : Structurer la démarche et piloter le(s) projet(s) de prévention des TMS	
Compétences à développer	Compétences détaillées
1. Être capable d'initier et développer une démarche pérenne de prévention des TMS dans son établissement	1.1. Situer le phénomène TMS (modèle probabiliste et multifactoriel) 1.2. Prendre en compte les enjeux humains, financiers et juridiques de la prévention des TMS pour son établissement 1.2.1. Repérer les différents enjeux généraux concernant la santé et sécurité au travail (SST) et plus particulièrement les TMS 1.2.1.1. Repérer les coûts directs et indirects des TMS 1.2.1.2. Repérer le cadre réglementaire en vigueur sur le sujet des TMS et situer son établissement au regard de ses obligations 1.2.2. Mettre en évidence les enjeux pour son établissement 1.2.2.1. Repérer les modalités de réalisation d'un état des lieux permettant de situer l'importance du risque TMS dans l'établissement (indicateurs potentiels à mobiliser, leur exploitation...) 1.2.2.2. Situer son niveau d'implication à prévoir dans la réalisation de l'état des lieux, en fonction du dispositif de formation choisi pour son relai prévention (<i>personne ressource / chargé de prévention</i>). 1.3. S'engager dans une démarche de prévention des TMS au sein de l'établissement 1.3.1. Identifier les différentes étapes et les conditions de réussite de la démarche de prévention des TMS 1.3.2. Ajuster sa démarche en fonction des actions de prévention déjà engagées 1.3.3. Produire une lettre d'engagement (<i>pré requis pour la formation personne ressource / chargé de prévention</i>)

2. Etre capable de capable de définir, initier et piloter le(s) projet(s) de prévention des TMS <i>(en s'appuyant sur la « personne ressource » dans le cadre du dispositif général)</i>	2.1 Repérer les critères de choix de la personne ressource ou du chargé de prévention TMS (dispositif de formation général ou simplifié) 2.2 Repérer le travail à conduire en vue de construire et formaliser (via une note de cadrage) un projet de prévention des TMS prenant appui sur l'état des lieux 2.3 Identifier les divers acteurs utiles à mobiliser tout au long du projet (encadrement, salariés et leurs représentants, acteurs externes...) 2.3 Situer son niveau d'implication à prévoir dans la construction du projet et son animation, dans la sensibilisation, la mobilisation, l'information des acteurs en fonction du dispositif de formation choisi pour son relai prévention <i>(personne ressource / chargé prévention)</i> 2.4 Situer son rôle dans le processus de transformation de la situation de travail (choix et validation des améliorations retenues, participation au suivi de leur mise en œuvre et de leur évaluation...) 2.5 Participer au reporting des actions de prévention mises en œuvre dans le cadre du programme TMS Pros
--	---

La fiche descriptive de la formation du responsable du projet de prévention des TMS

Initier, piloter et manager son projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS)

Public et effectif maximal

Chef d'entreprise/d'établissement ou son délégataire. Sous ce terme de « délégataire », on entend toute personne placée sous l'autorité du chef d'établissement et nommée par ce dernier pour le représenter. Le délégataire doit à ce titre disposer de la compétence, de l'autonomie et d'un pouvoir décisionnel suffisant pour engager les moyens nécessaires à la conduite du projet.

15 participants au maximum par session.

Prérequis

L'inscription de l'établissement dans le programme TMSPros est un préalable nécessaire à la validation de l'inscription du chef d'établissement. En amont de sa formation, le dirigeant devra évaluer en interne sa situation actuelle (outil « évaluation de la démarche ») et devra porter un premier regard sur ces indicateurs (premier niveau de remplissage de l'« outil tableau de bord »).

Objectifs

- Situer son rôle de pilote de projet de prévention des TMS au sein de son établissement dans le cadre du programme « TMS Pros »
- En cas d'orientation vers un relais TMS interne, définir le profil / choisir la personne ressource
 - le chargé de prévention
- Disposer des repères essentiels pour produire une note de cadrage pour le projet de prévention des TMS de son établissement
- Formaliser la lettre d'engagement de l'établissement

Contenu

- Les enjeux humains, financiers et juridiques de la prévention des risques
- La responsabilité du chef d'établissement au regard des risques professionnels
- La compréhension du phénomène TMS (modèle plurifactoriel et probabiliste)
- La démarche de prévention des TMS et la démarche d'évaluation des risques
- L'engagement de l'entreprise et la mobilisation des différents acteurs dans la démarche de prévention des TMS : formalisation d'une lettre d'engagement
- Les critères de choix de la personne ressource / du chargé de prévention nommé
- Le pilotage du projet de prévention des TMS : rôle du pilote dans le dispositif de formation selon la formation de son relai prévention, repères sur les points structurants d'une note de cadrage (détermination des ressources en personnes - compétences, des moyens, des objectifs, des outils d'évaluation et de suivi)
- L'articulation du projet de prévention des TMS de l'établissement au programme «TMS Pros» de la Cnam

Méthodes pédagogiques

- Exposés didactiques
- Mises en situation
- Échanges

Durée : 1 jour (7 heures) minimum¹²

¹² L'animation de cette formation peut se faire en plusieurs demi-journées pour proposer un temps d'intersession permettant de mûrir la lettre d'engagement à produire

Annexe B : la personne ressource du projet de prévention des TMS (dispositif général)

Le référentiel d'activité de la personne ressource du projet de prévention des TMS

La personne ressource a un rôle d'assistance à maîtrise d'ouvrage et un rôle de maîtrise d'œuvre. Elle conseille et accompagne la direction dans la mise en place d'une démarche de prévention dans laquelle elle s'engage, et l'anime par des actions mobilisatrices de terrain.

Dans le cadre de ses missions d'animation du projet de prévention des TMS et de conduite de la démarche de prévention des TMS, la personne ressource est amenée à déployer certaines activités de façon plus ou moins régulière.

Missions	Activités prévention
Organiser et animer un projet de prévention des TMS et Conduire les diverses étapes de la démarche de prévention des TMS	• Recueillir, analyser et mettre à jour des indicateurs TMS dans l'établissement • Identifier les axes prioritaires • Définir le(s) projet(s) de prévention des TMS (définition des objectifs, étapes, moyens, planification, communication...) et participer à la construction de la note de cadrage (en lien avec le pilote) • Identifier et solliciter des ressources internes / externes (si besoin) • Sensibiliser / mobiliser avec l'appui de sa Direction, les différents acteurs • Animer le(s) projet(s) de prévention définis et animer l'équipe projet • Repérer, évaluer et hiérarchiser des situations à risque de TMS • Animer des groupes de salariés visant à les faire participer aux différentes étapes de la démarche et à la remontée d'informations • Participer à la recherche et à la mise en œuvre des pistes de solutions visant l'amélioration des conditions de travail • Suivre l'avancée et l'évaluation des travaux et particulièrement les améliorations des conditions de travail retenues • Vérifier l'intégration des résultats de la démarche de prévention des TMS au document unique d'évaluation des risques (DUER) • Participer à l'organisation du reporting TMS Pros

Le référentiel de compétences de la personne ressource du projet de prévention des TMS

DOMAINE DE COMPÉTENCES 1 : Organiser et animer un projet de prévention des TMS

Compétences à développer	Compétences détaillées	Eléments de contenu Savoirs associés
1.1. Être capable d'organiser un projet de prévention des TMS en lien avec la Direction de son établissement	1.1.1. Situer le risque TMS	• Ampleur de la problématique • Les principales atteintes à la santé (notions de physiopathologie) • Approche du risque TMS (modèle probabiliste et multifactoriel) : notion de facteur de risque (FdR) et diversité des FdR en présence, notion de déterminant et diversité de ces déterminants, liens FdR / déterminants
	1.1.2. Situer l'importance du risque TMS dans son établissement 1.1.2.1. Recueillir les différents indicateurs utiles et à disposition dans l'établissement 1.1.2.2. Prendre en compte les mesures de prévention existantes 1.1.2.3 Exploiter les indicateurs en vue de réaliser un état des lieux des TMS (potentiels et existants)	• Les divers indicateurs mobilisables • Les modalités d'accès aux données et indicateurs (sources de données, fonctions détenant l'information dans l'établissement) • Les mesures existantes : lien notamment avec le plan d'action du DUER et l'outil d'évaluation de la démarche • Finalité de l'état des lieux (enjeux, périmètre...) • Le lien avec le Tableau de Bord TMS Pros • L'analyse croisée des données/indicateurs pour la production de l'état des lieux
	1.1.3. Identifier à partir de l'état des lieux les différents enjeux de la prévention des TMS pour son établissement (<i>humains, performance, réglementaires</i>)	• La notion d'enjeux • Enjeux généraux de la prévention des TMS (humains, performance, réglementaires) • Les enjeux spécifiques à l'établissement révélés par l'état des lieux et la mise en lien de ces divers enjeux
	1.1.4. Élaborer, en fonction de l'état des lieux, le projet de prévention des TMS de l'établissement 1.1.4.1 Structurer le projet de prévention des TMS de l'établissement (étapes) 1.1.4.2. Décliner les objectifs à atteindre 1.1.4.3. Identifier les moyens nécessaires (humains, matériels, financiers) existants et à développer 1.1.4.4. Définir les acteurs (internes / externes) utiles au projet et les positionner (définir leur rôle) dans le cadre de la conduite du projet 1.1.4.5. Préciser les échéances, élaborer un calendrier prévisionnel des actions à conduire 1.1.4.6. Identifier les freins et prévoir les ajustements 1.1.4.7. Établir un plan d'information et de communication 1.1.3.8. Proposer des critères de fonctionnement et de résultat du projet	• La notion de projet • Les composantes d'un projet • La distinction projet / démarche • L'articulation lettre d'engagement « démarche » / note de cadrage « projet » • Articulation des enjeux et des objectifs pour le projet • Les étapes de la démarche prévention TMS • Acteurs internes / externes à associer, rôles et contributions dans le projet • La structure projet : comité de pilotage, groupe de travail (composition, rôle...), le binôme PR/pilote • Les conditions de réussite et les ressources nécessaires à la conduite du projet • Les outils de planification projet : ex. GANTT • Réflexions sur les freins potentiellement rencontrés tout au long du projet et les ajustements à prévoir • Le plan d'information et de communication, nature des informations à partager, supports possibles, temporalités, canaux possibles de diffusion de l'information, acteurs à informer... • Les critères d'évaluation du projet : liens avec les objectifs définis pour le projet, outil d'évaluation de la démarche, évolution de l'outil TdB...
	1.1.5 Présenter un projet au pilote pour validation et participer à la formalisation de la note de cadrage pour le projet retenu	• Le contenu de la note de cadrage à produire

1.2. Être capable d'animer le projet et de sensibiliser / mobiliser les différents acteurs	1.2.1 Identifier le positionnement des différents acteurs potentiellement impliqués dans le projet	• L'analyse stratégique des acteurs : leur point de vue, leurs représentations (du travail, des TMS...) et leurs enjeux propres (ce qu'ils ont à perdre – leurs craintes / ce qu'ils ont à gagner dans le projet)
	1.2.2 Utiliser différents leviers de mobilisation tout au long du projet	• La notion de mobilisation • Les leviers de mobilisation (ex. la construction d'un argumentaire adapté à chaque acteur, la lettre d'engagement, la sensibilisation des acteurs, la production d'un état des lieux, la communication régulière sur le projet et la démarche, la référence à un planning commun qui engage l'ensemble des acteurs...)
	1.2.3 Organiser et animer des réunions (d'information, de sensibilisation et de comité de pilotage)	• Points clés de l'organisation et l'animation de réunion (types de réunion, ODJ, plan de réunion, invitations, préparation des documents, posture de l'animateur...)

DOMAINE DE COMPÉTENCES 2 : Conduire les diverses étapes de la démarche de prévention des TMS dans l'établissement

Compétences à développer	Compétences détaillées	Éléments de contenu Savoirs associés
2.1. Être capable de mettre en œuvre les étapes de repérage, d'analyse et d'évaluation des risques TMS dans l'établissement	2.1.1 Organiser et animer des groupes de travail avec des salariés aux différentes étapes de la démarche de prévention	Points clés de l'organisation et l'animation de groupes de travail (diverses étapes nécessitant la mobilisation de groupes de travail, la préparation des échanges, la posture de la personne ressource durant l'animation,...)
	2.1.2 Détecter et hiérarchiser les situations à risque TMS en utilisant une méthode et des outils de dépistage	- Les outils de dépistage et leur mobilisation dans le projet : présentation, expérimentation et identification des atouts / limites des outils proposés - Les critères de hiérarchisation
	2.1.3 Analyser et caractériser une situation de travail à risque de TMS 2.1.3.1 Produire un premier niveau d'analyse rendant compte de l'activité de travail (les exigences, les éléments de variabilités, la marge de manœuvre à disposition, les stratégies opératoires mises en œuvre...) 2.1.3.2 Identifier au besoin les ressources pouvant aider l'établissement dans l'approfondissement de son analyse 2.1.3.3 Mettre en œuvre des techniques d'observation et d'entretiens individuels/collectifs avec les salariés dans le cadre de l'analyse 2.1.3.4 Mettre en œuvre une méthode et des outils d'évaluation des risques de TMS 2.1.3.5 Identifier les déterminants de l'activité à l'origine des facteurs de risques de TMS	- La notion de situation de travail : définition, diverses composantes, variabilité dans les situations, écart induit entre travail réel / travail prescrit... - La notion d'activité de travail, ses diverses dimensions (<i>physique, psychique, sociale, cognitive...</i>) et la place centrale de l'activité dans l'analyse - Le lien entre les notions de marge de manœuvre, stratégie opératoire et dynamique d'apparition des TMS (<i>induisant l'adoption d'un geste résultant +/- contraint & source de facteurs de risque</i>) - Les méthodes et outils de l'analyste : ○ L'observation : typologies d'observables, modalités de recueil possibles, atouts & limites de l'observation dans la compréhension du travail ○ L'entretien : typologies d'entretiens possibles (individuel, collectif ; fermé, semi directif, ouvert ; en face à face, sur les situations de travail...), divers temps de la conduite de l'entretien, apport de l'entretien dans la compréhension du travail, construction d'un guide d'entretien (les registres à questionner) ○ Les outils d'évaluation et leur mobilisation dans le projet : présentation, expérimentation (MACPT et RITMS3), identification des atouts / limites des outils proposés et mise en lien avec le cadre d'analyse général de l'activité de travail - La posture de l'analyste (approche compréhensive, sans jugement ni a priori, la prise de notes, la nécessaire validation des éléments de diagnostic produits...)

2.2. Être capable d'animer une réflexion collective à partir du diagnostic pour la recherche et la mise en place d'actions de prévention permettant de supprimer ou de réduire les risques de TMS	2.2.1 Identifier en collectif des pistes de transformations des situations de travail à partir des déterminants des risques identifiés 2.2.2 Formaliser ces propositions d'amélioration des situations de travail intégrant les domaines organisationnels, techniques et humains	• L'articulation entre le diagnostic (l'identification des déterminants en jeu dans les situations analysées) et le recherche des pistes d'amélioration (définition des besoins à satisfaire) • Le rebouclage nécessaire avec le COPIL pour arbitrer les axes de transformation possibles • L'ajustement du groupe de travail au regard des déterminants potentiels à travailler • Les typologies de propositions possibles (O, T, H)
	2.2.3 Construire et proposer un plan de mise en œuvre des actions d'amélioration des conditions de travail pour prévenir le risque de TMS de l'établissement 2.2.3.1 Hiérarchiser et planifier les actions d'amélioration en y associant les ressources et les moyens et en s'appuyant sur les principes généraux de prévention 2.2.3.2 Evaluer les actions conduites 2.2.3.3 Proposer l'intégration des résultats au DUER et aux modalités de suivi du programme TMS Pros	• Rappels sur la démarche de prévention et sa logique (démarche itérative, roue de Deming) • Passage des propositions au plan d'action : les phases de test des actions envisagées, les diverses rubriques d'un plan d'action, les critères de hiérarchisation, les modalités d'évaluation possibles des actions mises en œuvre • Point d'articulation pour l'intégration dans le DU • Les temps de reporting TMS Pros
	2.2.4 Assurer la remontée des informations auprès du responsable de projet	• Les modalités possibles d'échanges entre le pilote et la personne ressource • Les moments de retours indispensables à organiser vers le pilote et plus largement le COPIL : le projet proposé, la présentation du diagnostic, la présentation et l'arbitrage sur les axes de transformations possibles, la présentation du plan d'action construit, le suivi dans le temps de la démarche...

Le référentiel de certification de la « Personne ressource du projet de prévention des TMS de l'établissement »

L'évaluation des acquis de formation est conçue de façon à être au plus proche des situations que la personne ressource sera amenée à rencontrer au cours de sa mission.

Les temps d'évaluation sont organisés de façon à livrer au stagiaire une **appréciation du travail réalisé et de la progression** dans chacun des domaines de compétences retenus par le référentiel. Ils visent également à **identifier des pistes de développement possible**.

Ces temps d'évaluation sont à positionner durant les phases d'accompagnement en intersession.
(Nota : une évaluation complémentaire est également possible durant les modules en salle, à l'occasion de la présentation des travaux réalisés par les stagiaires).

Compétences évaluées	Nature et description des évaluations
DC1	Evaluation lors de la première demi-journée d'accompagnement dans l'établissement (<i>cette évaluation peut être complétée ultérieurement à l'occasion des modules en salle -> restitution des travaux réalisés</i>) L'évaluation s'appuie sur les réalisations du stagiaire durant l'intersession 1 et porte sur la capacité de la personne ressource à contribuer, en lien avec la direction, à l'organisation et l'animation d'un projet de prévention des TMS inscrit dans le cadre d'une démarche, à partir d'un état des lieux produit dans l'établissement. La personne ressource présente : • L'exploitation faite de l'état des lieux • L'état d'avancement du cadrage du projet • Les éléments permettant de démontrer sa capacité à tenir compte des acteurs en place pour construire le projet • Les éléments permettant de démontrer sa capacité à organiser des réunions L'évaluation de ce DC1 porte également sur la capacité de la personne ressource à restituer des connaissances essentielles concernant le risque TMS (le positionnement et le format de cette évaluation individuelle sont laissés à la main du formateur). Ainsi, la personne ressource : • Explicite le modèle étiologique des TMS et les principales atteintes de l'appareil locomoteur
DC2	Evaluation lors de la deuxième demi-journée d'accompagnement dans l'établissement (<i>cette évaluation peut être complétée ultérieurement à l'occasion des modules en salle -> restitution des travaux réalisés</i>) L'évaluation s'appuie sur les réalisations du stagiaire durant l'intersession 2 et porte sur la capacité de la personne ressource à contribuer, en lien avec la direction, à la mise en œuvre du projet dans l'établissement.

	La personne ressource : • Restitue les modalités de travail collectives mises en œuvre à chacune des étapes à conduire • Justifie le choix des situations prioritaires retenues • Formalise un premier niveau d'analyse éclairant l'activité de travail et permettant d'identifier les déterminants des facteurs de risque en présence • Présente les pistes de transformations identifiées et une formalisation d'un premier niveau de plan de mise en œuvre des actions retenues permettant de prévenir le risque TMS
--	---

La validation des compétences est attestée par la délivrance d'un certificat de personne ressource TMS (modèle national FORPREV).

La délivrance de ce certificat nécessite la validation de la totalité des domaines de compétences évalués.

La fiche d'évaluation certificative de la « Personne ressource du projet de prévention des TMS de l'établissement »

Candidat	Nom Prénom		Signature	
Formateur	Nom Prénom		Signature	
Session	Dates Lieux			

Évaluation du domaine de compétences 1 : Organiser et Animer un projet de prévention des TMS

	Objectifs	Critère d'évaluation	Niveau d'atteinte *		Conditions de satisfaction	Commentaires
	1. Situer le risque TMS	1. Explicite le modèle étiologique des TMS et les principales atteintes de l'appareil locomoteur	NA ☐	A ☐	Le critère est atteint	
	2. Être capable de situer l'importance du risque TMS dans son établissement	1. Présente les indicateurs pertinents de l'établissement permettant de qualifier le risque de TMS 2. Exploite et met en lien les indicateurs recueillis en vue de dresser un état des lieux des TMS	NA ☐	A ☐	Au moins le critère incontournable atteint	
	3. Être capable d'identifier à partir de l'état des lieux les différents enjeux de la prévention des TMS pour son établissement	1. Exploite l'état des lieux pour en extraire les divers enjeux de prévention (humains, performance et réglementaires)	NA ☐	A ☐	Le critère est atteint	
I 1.1	3. Être capable d'élaborer en fonction de l'état des lieux, un projet de prévention de TMS dans l'établissement	1. Définit la structuration d'un projet de prévention des TMS dans son établissement (étapes et objectifs associés, calendrier, moyens à prévoir, modalités de communication...) 2. Identifie les différents acteurs à associer, définit leur contribution dans le cadre de la conduite du projet 3. Identifie les freins dans la conduite du projet et les ajustements nécessaires (conditions de réussite) 4. Définit des critères d'évaluation du projet	NA ☐	A ☐	Au moins les 3 critères incontournables atteints	

NA = non atteint

A = atteint

I 1.2	1. Être capable d'identifier le positionnement des acteurs et d'utiliser divers leviers de mobilisation tout au long du projet	1. Produit une analyse stratégique des acteurs au sein de l'établissement en vue de pouvoir adapter son argumentaire en fonction des divers interlocuteurs 2. Élabore des supports (de sensibilisation, de communication..) adaptés	NA ☐	A ☐	Les 2 critères atteints	
	2. Etre capable d'organiser et d'animer des réunions	1. Présente l'organisation (objectif, choix des participants...) d'une réunion réalisée ou à venir et le plan de réunion élaboré (ou un compte-rendu si réalisé)	NA ☐	A ☐	Le critère est atteint	

Date : ☐ DC1 non acquis ☐ DC1 acquis

Commentaires motivant l'avis :

Évaluation du domaine de compétences 2 : Conduire les diverses étapes de la démarche de prévention des TMS dans l'établissement

	Objectifs	Critère d'évaluation	Niveau d'atteinte des objectifs*	Conditions de satisfaction	Commentaires
I 2.1	1. Être capable d'organiser et animer des groupes de travail avec des salariés aux différentes étapes de la démarche	1. Restitue les conditions de mise en œuvre (préparation, animation) des réunions de groupes de travail aux divers stades de la démarche et fait ressortir des enseignements / points de vigilance	NA ☐ A ☐	Le critère est atteint	
	2. Être capable de détecter et hiérarchiser les situations à risque de TMS en utilisant une méthode et des outils de dépistage	1. Justifie le choix des situations prioritaires retenues (critères de hiérarchisation pris en compte) & modalités mises en œuvre pour cette hiérarchisation (choix des acteurs mobilisés, choix éventuels des outils....)	NA ☐ A ☐	Le critère est atteint	
	3. Être capable d'analyser et caractériser une situation de travail à risque de TMS	1. Formalise un premier niveau d'analyse qui permet de rendre compte de l'activité de travail (basé sur l'entretien et l'observation des situations de travail) 2. Met en évidence les déterminants à l'origine des facteurs de risques de TMS 3. Propose des modalités de validation collectives des analyses produites 4. Restitue les conditions de mise en œuvre des outils et méthodes retenus et identifie d'éventuelles limites	NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐	Au moins les 3 critères incontournables atteints	
	4. Être capable d'identifier et de formaliser des pistes de transformations des situations de travail	1. Restitue les modalités de réflexion collectives mises en œuvre permettant la recherche et l'instruction de pistes de transformation 2. Fait émerger via cette réflexion collective des pistes de transformation intégrant les domaines organisationnel, technique et humain	NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐	Au moins le critère incontournable atteint	

I 2.2	1. Etre capable de construire et proposer un plan de mise en œuvre des actions d'amélioration des conditions de travail pour prévenir le risque de TMS	Propose une ébauche ¹³ de plan de mise en œuvre des actions à mener faisant apparaître des critères de priorisation, des modalités de suivi et des indicateurs d'évaluation	NA ☐ A ☐	Le critère est atteint	
Date : ☐ DC2 non acquis ☐ DC2 acquis Commentaires motivant l'avis :					

¹³ L'indicateur est validé à partir du moment où le stagiaire propose un plan d'action en cours de construction (donc pas forcément finalisé en fin de formation) et faisant apparaître des premiers éléments de contenu inhérents aux diverses rubriques attendues d'un plan d'action

La fiche descriptive de la formation de la personne ressource du projet de prévention des TMS

Devenir personne ressource du projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) de l'établissement

Public et effectif maximal

Toute personne (manager, fonctionnel sécurité...) appelée dans son établissement à exercer la fonction de personne ressource du projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS).

10 stagiaires maximum par session.

Prérequis et conditions préalables d'inscription

L'inscription de la personne ressource est subordonnée à la réalisation d'une lettre d'engagement élaborée par le chef d'établissement, notamment à l'issue de sa participation à la journée de formation « initier, piloter et manager son projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) » organisée par les services prévention des Carsat / Cram / Cgss. Les participants doivent avoir l'assurance de pouvoir mettre en œuvre un projet de prévention des troubles musculosquelettiques dans leur établissement.

Afin de pouvoir suivre cette formation dans de bonnes conditions, il est nécessaire d'avoir des connaissances de bases en prévention des risques professionnels. Ainsi, la personne ressource devra fournir une attestation de réussite du parcours d'autoformation @01001 « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » ou de suivi de la formation « obtenir des compétences de base en prévention » faite par les services prévention des Carsat / Cram / Cgss, ou justifier d'une expérience professionnelle ou d'un niveau formation suffisants sur la prévention des risques professionnels.

Objectifs

- Élaborer et animer un projet de prévention des TMS en concertation avec les acteurs concernés
- Mettre en œuvre le repérage, l'analyse et l'évaluation des situations de travail à risque de TMS
- Participer à la recherche d'axes de prévention visant à la transformation des situations de travail et à l'élaboration d'un plan d'actions
- Accompagner l'établissement dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des mesures de prévention
- Assurer une veille dans le temps sur la maîtrise des risques de TMS

Contenus principaux

- La méthodologie de projet
- La démarche de prévention des TMS : atteintes de l'appareil locomoteur en lien avec l'activité professionnelle (AT/MP)
- Les différents facteurs de risque (biomécaniques, psychosociaux, facteurs d'ambiances physiques) et les liens avec les déterminants (notamment organisationnels)
- Le repérage, l'analyse et l'évaluation des situations de travail à risque TMS (aspects méthodologiques et outillage)
- L'élaboration de pistes de transformation des situations de travail et la construction d'un plan d'actions
- La mise en place d'un suivi d'indicateurs de veille

Méthodes pédagogiques

- Exposés didactiques
- Études de cas issus de l'expérience professionnelle des participants
- Mises en situation
- Accompagnement **sur site** par le formateur
- Échanges et retours d'expériences

Durée : 6 jours (42 heures) : 5 jours en face à face pédagogique et 2 demi-journées d'accompagnement sur site. Le travail à produire par la personne ressource durant chaque intersession est estimé à 3j.

Validation

Cette formation est assurée par un formateur certifié faisant partie d'un organisme de formation habilité par l'Assurance maladie Risques professionnels et l'INRS.

La validation des compétences est attestée par la délivrance d'un certificat de personne ressource TMS (modèle national FORPREV). La délivrance de ce certificat nécessite la validation de la totalité des domaines de compétence évalués.

Modalités d'inscription

La liste des organismes habilités par l'Assurance maladie risques professionnels et l'INRS assurant cette formation est consultable sur le site internet de l'INRS.

La fiche bilan (dispositif général) : Finalité et modalités d'utilisation

La fiche bilan est un outil que le formateur peut proposer à ses stagiaires pour optimiser l'accompagnement prévu. Elle vise à les aider à prendre du recul et à porter un regard, en cours de réalisation, sur les travaux qu'ils doivent conduire. L'objectif est de faciliter le dialogue entre la personne ressource et son formateur durant les temps d'accompagnement intersession prévus sur site.

La fiche bilan « personne ressource » se compose de deux parties, et peut être proposée au stagiaire en amont de chacune des intersessions prévues dans ce dispositif de formation dans l'optique de préparation de l'échange avec son formateur durant sa venue sur site.

Sur la première partie (correspondant à la préparation de l'échange prévu avec le formateur lors de l'intersession 1) : il s'agira pour le stagiaire de faire un point sur le projet de prévention en cours de construction dans l'établissement (ses points forts / faibles, les difficultés / leviers rencontrés par la personne ressource, la perception du stagiaire sur cette partie de la formation...)

Sur la seconde partie (correspondant à la préparation de l'échange prévu avec le formateur lors de l'intersession 2) : il s'agira pour le stagiaire de faire un point sur le déploiement de la démarche dans l'établissement (ses points forts / faibles, les difficultés / leviers rencontrés par la personne ressource, la perception du stagiaire sur cette partie de la formation...)

Annexe C : le chargé de prévention TMS de l'établissement (dispositif simplifié)

Le référentiel d'activité du chargé de prévention TMS de l'établissement

Le chargé de prévention a un rôle de maîtrise d'œuvre. Il déploie diverses étapes prévues dans le cadre du projet de prévention construit et piloté par le chef d'établissement.

Dans le cadre de sa mission de déploiement opérationnel de la démarche de prévention des TMS, le chargé de prévention TMS est amené à assumer certaines activités de façon plus ou moins régulière.

Missions	Activités prévention
Mise en œuvre des étapes de la démarche de prévention des TMS	• Mettre en œuvre les étapes de la démarche de prévention sous la responsabilité du responsable du projet (pilote) • Au regard des orientations prédéfinies par le pilote, repérer les situations à risque de TMS et prioriser les analyses à conduire • Analyser, évaluer les situations à risque de TMS • Participer à la recherche et à la mise en œuvre de pistes de solutions visant l'amélioration des conditions de travail • Participer à la construction et à la mise en œuvre du plan d'action • Animer des groupes de salariés visant à les faire participer aux différentes étapes de la démarche et à la remontée d'informations. • Participer à l'organisation du reporting sur le site TMS Pros • Vérifier l'intégration des résultats de la démarche de prévention des TMS au document unique d'évaluation des risques (DUER)

Le référentiel de compétences du chargé de prévention TMS

DOMAINE DE COMPÉTENCES 1 : Se situer dans une action de prévention des TMS initiée dans l'établissement		
Compétences à développer	Compétences détaillées	Éléments de contenu Savoirs associés
1.1. Être capable de situer les points structurants dans une action de prévention des TMS	1.1.1 Situer le risque TMS, les enjeux généraux associés 1.1.2 Identifier les conditions de réussite génériques à toute action de prévention des TMS 1.1.3 Identifier les différentes étapes d'une démarche de prévention 1.1.4 Identifier le rôle des différents acteurs associés à une démarche de prévention	• Les principales atteintes à la santé (notions de physiopathologie) • Approche du risque TMS (modèle probabiliste et multifactoriel) : notion de facteur de risque (FdR), les familles de FdR et liens avec la genèse de TMS, notion de déterminants, diverses typologies de déterminants, liens FdR / déterminants • La notion d'enjeux • Enjeux généraux de la prévention des TMS (humains, performance, réglementaires) • Les conditions de réussite • Les étapes de la démarche de prévention TMS • Les acteurs et leur rôle dans une démarche de prévention TMS
1.2 Être capable de situer les contours de l'action de prévention prévue au sein de son établissement	1.2.1 Restituer et expliciter les objectifs fixés à l'action de prévention par le responsable projet (au regard notamment d'un l'état des lieux réalisé dans l'établissement et des enjeux qui en découlent) 1.2.2 Restituer les conditions de réalisation prévues dans l'établissement (ressources mobilisées, délais et calendrier, définition des contours de la mission du chargé de prévention, communication /sensibilisation prévue...) 1.2.3 Repérer les espaces de concertation et de décision prévus au sein de son établissement par le pilote pour la mise en œuvre de la démarche	• Point sur le contenu de la note de cadrage produite par le pilote du projet (objectifs fixés, acteurs ciblés et modalités de mobilisation prévues, ressources définies, calendrier envisagé,...) • La structure projet mise en œuvre dans l'établissement, la place du chargé de prévention dans cette structuration et rappels sur le binôme chargé de prévention/pilote

DOMAINE DE COMPÉTENCES 2 : Mettre en œuvre les étapes de la démarche de prévention des TMS dans l'établissement

Compétences à développer	Compétences détaillées	Éléments de contenu Savoirs associés
2.1 Être capable de mettre en œuvre les étapes de repérage, d'analyse, d'évaluation des risques TMS	2.1.1 Organiser et animer des groupes de travail aux différentes étapes de la démarche visant la participation des salariés	Points clés de l'organisation et l'animation de groupes de travail (les diverses étapes nécessitant la mobilisation des groupes de travail, la préparation des échanges, la posture du chargé de prévention durant l'animation,...)
	2.1.2 Détecter et hiérarchiser les situations à risque TMS en utilisant une méthode et des outils de dépistage	- Les outils de dépistage et leur mobilisation dans le projet : présentation, expérimentation et identification des atouts / limites des outils proposés - Les critères de hiérarchisations
	2.1.3 Analyser et caractériser une situation à risque de TMS 2.1.3.1 Produire un premier niveau d'analyse rendant compte de l'activité de travail (les exigences, les éléments de variabilités, la marge de manœuvre à disposition, les stratégies opératoires mises en œuvre...) 2.1.3.2 Mettre en œuvre des techniques d'observation et d'entretiens individuels/collectifs avec les salariés dans le cadre de l'analyse 2.1.3.3 Mettre en œuvre une méthode et des outils d'évaluation des risques de TMS 2.1.3.4 Identifier les déterminants de l'activité à l'origine des facteurs de risques de TMS	- La notion de situation de travail : définition, diverses composantes (déterminants), variabilité dans les situations, écart induit entre travail réel / travail prescrit... - La notion d'activité de travail, ses diverses dimensions (physique, psychique, sociale, cognitive...) et la place centrale de l'activité dans l'analyse - Le lien entre les notions de marge de manœuvre, stratégies opératoires et dynamique d'apparition des TMS (induisant l'adoption d'un geste résultant +/- contraint – source de FdR) - Les méthodes et outils de l'analyste : ○ L'observation : typologies d'observables, modalités de recueil possibles, atouts & limites de l'observation dans la compréhension du travail ○ L'entretien : typologies d'entretiens possibles (individuel, collectif ; fermé, semi directif, ouvert ; en face à face, sur les situations de travail...), divers temps de la conduite de l'entretien, l'apport de l'entretien dans la compréhension du travail, la construction d'un guide d'entretien (les registres à questionner) ○ Les outils d'évaluation et leur mobilisation dans le projet : présentation, expérimentation (MACPT et RITMS3), identification des atouts / limites des outils proposés et mise en lien avec le cadre d'analyse général de l'activité de travail - La posture de l'analyste (approche compréhensive et non posture d'audit, sans jugement ni a priori, la prise de notes, la nécessaire validation des éléments de diagnostic produits...)

2.2 Être capable d'identifier des pistes de transformation des situations de travail	2.2.1 Identifier en collectif des pistes de transformations des situations de travail à partir des déterminants des risques identifiés 2.2.2 Formaliser ces propositions d'amélioration des situations de travail intégrant les domaines organisationnels, techniques et humains	• L'articulation entre le diagnostic (l'identification des déterminants en jeu dans les situations analysées) et le recherche des pistes d'amélioration (définition des besoins à satisfaire) • Le rebouclage nécessaire avec le comité de pilotage pour déterminer les axes de transformation possibles • L'ajustement du groupe de travail au regard des déterminants potentiels à travailler • Les typologies de propositions possibles (O, T, H)
2.3 Être capable d'identifier des perspectives de travail pour poursuivre l'action à l'issue de la formation	2.3.1 Repérer les modalités de construction et de suivi d'un plan de mise en œuvre des actions d'amélioration des conditions de travail pour prévenir le risque de TMS 2.3.2 Repérer les liens à construire avec le DUER pour inscrire l'évaluation du risque TMS dans le temps 2.3.3 Poser les conditions de réussite nécessaires à prévoir/maintenir pour pérenniser l'action dans son établissement 2.3.4 Participer aux modalités de suivi concernant l'avancement du projet sur le site TMS Pros	• Rappels sur la démarche de prévention : ses étapes, sa logique (démarche itérative, roue de Deming) • Points de repères sur les diverses rubriques d'un plan d'action, les critères de hiérarchisation, les modalités d'évaluation possibles des actions mises en oeuvre • Point d'articulation pour l'intégration dans le DUER • Les conditions de réussite pour pérenniser la dynamique engagée dans l'établissement • Les temps de reporting sur TMS Pros

Le référentiel de certification du « chargé de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) de l'établissement »

Dans le cadre du dispositif simplifié, une évaluation individuelle des acquis sera organisée et portera sur une partie des connaissances abordées au cours du premier module et utiles pour la poursuite de l'action. Un temps d'évaluation permettant de situer le niveau d'appropriation du projet de prévention des TMS de l'établissement par le chargé de prévention sera également proposé.

Par ailleurs, concernant la mise en œuvre de certaines étapes de la démarche (du repérage à la réflexion sur les pistes d'action), les situations d'évaluation proposées permettront une évaluation des acquis de formation au plus proche des situations réelles de travail. Elles permettront également de faire un point sur la progression du stagiaire. Le formateur devra restituer des éléments d'appréciation permettant au stagiaire de mesurer le travail réalisé mais également d'identifier des pistes de développement possibles.

Cette évaluation est à positionner durant le deuxième accompagnement en intersession (nota : une évaluation complémentaire est également possible lors du dernier module en salle, à l'occasion de la présentation des travaux réalisés par les stagiaires).

Enfin, dans le cadre du second module, il sera notamment demandé au stagiaire de produire une première réflexion sur des perspectives & conditions pertinentes à prévoir/maintenir pour pérenniser l'action dans son établissement. L'évaluation de ce travail sera là encore accompagnée de pistes d'amélioration potentielles.

Compétences évaluées	Nature et description des évaluations
DC1	Evaluation lors du premier module de formation et/ou lors de la seconde demi-journée d'accompagnement dans l'établissement (<i>La forme de l'évaluation est laissée à la main du formateur</i>). L'évaluation porte sur la capacité du chargé de prévention à restituer des connaissances essentielles abordées lors du module 1 et concernant la prévention des TMS. Cette évaluation portera également sur la capacité du chargé de prévention à restituer le cadre de l'action de prévention des TMS construite et pilotée au sein de son établissement. Le chargé de prévention : • Explicite le modèle étiologique des TMS et les principales atteintes de l'appareil locomoteur • Cite les points de repères structurant une action de prévention des TMS (étapes, conditions de réussite, acteurs à mobiliser et leur rôle...) • Décrit les contours de l'action de prévention prévue au sein de son établissement (objectifs visés, conditions de réalisation définies, espaces de concertation/décision prévus...)

DC2 C.2.1 et C.2.2	Evaluation lors de la seconde demi-journée d'accompagnement dans l'établissement <i>(cette évaluation peut être complétée ultérieurement à l'occasion du second module en salle -> restitution des travaux réalisés)</i> L'évaluation s'appuie sur les réalisations du stagiaire durant l'intersession et porte sur la capacité du chargé de prévention à contribuer, en lien avec la direction, à la mise en œuvre du projet dans l'établissement. Le chargé de prévention : • Restitue les modalités de travail collectives mises en œuvre à chacune des étapes à conduire • Justifie le choix des situations prioritaires retenues • Formalise un premier niveau d'analyse éclairant l'activité de travail et permettant d'identifier les déterminants des facteurs de risque en présence • Présente les pistes de transformations identifiées
DC2 C.2.3	Evaluation lors du second module de formation <i>(La forme de l'évaluation est laissée à la main du formateur).</i> L'évaluation porte sur la capacité du chargé de prévention à identifier des perspectives (en lien avec son pilote) pour poursuivre l'action à l'issue de la formation. Le chargé de prévention : • Situe le travail restant à mener à l'issue de la formation (construction du plan d'action...) • Propose des axes de réflexion pertinents propres à son contexte pour pérenniser l'action (conditions à prévoir, appuis extérieurs à mobiliser éventuellement)

La validation des compétences est attestée par la délivrance d'un certificat de chargé de prévention TMS (modèle national FORPREV).

La délivrance de ce certificat nécessite la validation de la totalité des domaines de compétence évalués.

La fiche d'évaluation certificative du
« Chargé de prévention des TMS de l'établissement »

Candidat	Nom Prénom		Signature	
Formateur	Nom Prénom		Signature	
Session	Dates - Lieux			

Évaluation du domaine de compétences 1 : Se situer dans une action de prévention des TMS initiée dans l'établissement

	Objectifs	Critère d'évaluation	Niveau d'atteinte des objectifs*	Conditions de satisfaction	Commentaires
I 1	1. Etre capable d'identifier les points structurants dans une action de prévention des TMS	1. Explicite Le modèle étiologique des TMS et les principales atteintes de l'appareil locomoteur 2. Cite les divers niveaux d'enjeux qui peuvent motiver l'établissement à engager une démarche de prévention des TMS 3. Cite a minima 3 conditions de réussite nécessaires au bon déroulement de la démarche 4. Cite et explicite les grandes étapes de la démarche de prévention des TMS 5. Positionne le rôle de quelques acteurs clés dans une démarche	NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐	Les 3 critères incontournables atteints	
	2. Etre capable de situer les contours de l'action de prévention prévue au sein de son établissement	1. Présente les objectifs visés par l'établissement, au regard de l'état des lieux réalisé et des enjeux associés 2. Décrit les conditions de réalisation prévues dans le projet produit/en cours de production par le pilote (étapes, ressources, acteurs mobilisés, délais et calendrier prévu, modalités de communication...) 3. Situe sa place dans les espaces de concertation et de décision prévus au sein de son établissement	NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐	Les 3 critères atteints	

Date :



DC1 non acquis



DC1 acquis

Commentaires motivant l'avis :

Évaluation du domaine de compétences 2 : Mettre en œuvre les étapes de la démarche de prévention des TMS dans l'établissement

	Objectifs	Critère d'évaluation	Niveau d'atteinte des objectifs*	Conditions de satisfaction	Commentaires
I 2.1	1. Être capable d'organiser et animer des groupes de travail avec des salariés aux différentes étapes de la démarche	1. Restitue les conditions de mise en œuvre (préparation, animation) des réunions de groupes de travail aux divers stades de la démarche et fait ressortir des enseignements / points de vigilance	☐ NA ☐ A	Le critère est atteint	
	2. Être capable de détecter et hiérarchiser les situations à risque de TMS en utilisant une méthode et des outils de dépistage	1. Justifie le choix des situations prioritaires retenues (critères de hiérarchisation pris en compte) & modalités mises en œuvre pour cette hiérarchisation (choix des acteurs mobilisés, choix éventuels des outils....)	☐ NA ☐ A	Le critère est atteint	
	3. Être capable d'analyser et caractériser une situation de travail à risque de TMS	1. Formalise un premier niveau d'analyse qui permet de rendre compte de l'activité de travail (basé sur l'entretien et l'observation des situations de travail) 2. Met en évidence les déterminants à l'origine des facteurs de risques de TMS 3. Propose des modalités de validation collectives des analyses produites 4. Restitue les conditions de mise en œuvre des outils et méthodes retenus et identifie d'éventuelles limites	☐ NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐ NA ☐ A ☐ NA ☐ A	Au moins les 3 critères incontournables atteints	
I 2.2	4. Être capable d'identifier des pistes de transformations des situations de travail	1. Restitue les modalités de réflexion collectives mises en œuvre permettant la recherche et l'instruction de pistes de transformation 2. Fait émerger via cette réflexion collective des pistes de transformation intégrant les domaines organisationnel, technique et humain	☐ NA ☐ A ☐ NA ☐ A	Au moins le critère incontournable atteint	

NA = non atteint

A = atteint

I 2.3	1. Être capable de participer au reporting TMS Pros	1. Restitue la marche à suivre pour renseigner l'avancement de l'établissement dans la démarche sur le site TMS Pros	☐ NA ☐ A	Le critère est atteint	
	2. Appréhender les modalités de construction et de suivi d'un plan d'action	1. Liste les diverses composantes constitutives d'un plan d'action (construction du plan et suivi)	☐ NA ☐ A	Le critère est atteint	
	3. Poser les conditions de réussite nécessaires à prévoir / maintenir pour pérenniser l'action dans son établissement (repérage notamment des liens à construire avec le DUER pour inscrire l'évaluation du risque TMS dans le temps)	1. Propose des axes de réflexion pertinents propres à son contexte pour pérenniser l'action (conditions à prévoir, appuis extérieurs éventuels à mobiliser...)	☐ NA ☐ A	Le critère est atteint	
Date : ☐ DC2 non acquis ☐ DC2 acquis Commentaires motivant l'avis :					

La fiche descriptive de la formation du chargé de prévention des TMS de l'établissement

Devenir chargé de prévention des TMS de l'établissement

Public et effectif maximal

Toute personne (manager, fonctionnel sécurité...) appelée dans son établissement à exercer la fonction de chargé de prévention des TMS.

Nota : Ce format parallèle à la formation « devenir personne ressource du projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) de l'établissement » est proposé aux établissements de moins de 150 salariés¹⁴.

10 stagiaires maximum par session.

Prérequis et conditions préalables d'inscription

L'inscription du chargé de prévention TMS est subordonnée à la réalisation d'une lettre d'engagement sur un projet global de prévention des TMS. Cette lettre est élaborée par le chef d'établissement, notamment à l'issue de sa participation à la journée de formation « initier, piloter et manager son projet de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) » organisée par les services prévention Carsat / Cram / Cgss. Les chargés de prévention en formation doivent avoir l'assurance de pouvoir dérouler les étapes de la démarche de prévention des troubles musculosquelettiques dans le cadre d'un projet de prévention conduit par le chef d'établissement.

Afin de pouvoir suivre cette formation dans de bonnes conditions, il est nécessaire d'avoir des connaissances de bases en prévention des risques professionnels. Ainsi, le chargé de prévention devra fournir une attestation de réussite du parcours d'autoformation @01001 « Acquérir des bases en prévention des risques professionnels » ou de suivi de la formation « obtenir des compétences de base en prévention » faite par les services prévention des Carsat / Cram / Cgss, ou justifier d'une expérience professionnelle ou d'un niveau formation suffisants sur la prévention des risques professionnels.

Objectifs

- Identifier le risque de TMS
- Déployer les étapes d'une démarche de prévention des TMS dans le cadre d'un projet piloté par le chef d'établissement
- Participer à la recherche de pistes de solution visant l'amélioration des conditions de travail
- Identifier des perspectives pour ancrer la démarche de façon pérenne suite à la formation

Contenus principaux

- La prévention des TMS : enjeux généraux, le programme TMS Pros, le dispositif de formation
- Les atteintes à la santé des individus et à la performance des entreprises
- Les différents facteurs de risque (biomécaniques, psychosociaux, facteurs d'ambiances physiques) et les liens avec les déterminants (notamment organisationnels)
- Les éléments structurants d'une démarche de prévention des TMS
- Le repérage, l'analyse et l'évaluation des situations de travail à risque de TMS (aspects méthodologiques et outillage)

¹⁴ Nota / cas particulier : la formation CP peut être mise en œuvre dans les établissements de plus de 150 salariés disposant déjà d'une PR formée en interne, dans l'objectif d'épauler cette dernière dans sa mission de déploiement des étapes de la démarche. Dans ce cas précis, l'élaboration et la conduite du projet de prévention est assurée de façon analogue au dispositif général.

- L'élaboration de pistes de transformation des situations de travail
- Le reporting TMS Pros

Méthodes pédagogiques

- Exposés didactiques
- Mises en situation
- Echanges et retours d'expériences
- Accompagnement sur site par le formateur.

Durée : 4 jours (28 heures) : 3 jours en face à face pédagogique et 2 demi-journées d'accompagnement sur site. Le travail à produire par le chargé de prévention durant l'intersession est estimé à 2,5j.

Validation

Cette formation est assurée par un formateur certifié faisant partie d'un organisme de formation habilité par l'Assurance maladie Risques professionnels et l'INRS.

La validation des compétences est attestée par la délivrance d'un certificat de chargé de prévention TMS (modèle national FORPREV). La délivrance de ce certificat nécessite la validation de la totalité des domaines de compétence évalués.

Modalités d'inscription

La liste des organismes habilités par l'Assurance maladie risques professionnels et l'INRS assurant cette formation est consultable sur le site internet de l'INRS.

La fiche bilan (dispositif simplifié) : Finalité et modalités d'utilisation

La fiche bilan est un outil que le formateur peut proposer à ses stagiaires pour optimiser l'accompagnement. Elle vise à les aider à prendre du recul et à porter un regard, en cours de réalisation, sur les travaux qu'ils doivent conduire. L'objectif est de faciliter le dialogue entre le chargé de prévention et son formateur durant le temps d'accompagnement intersession prévu sur site.

La fiche bilan « chargé de prévention » se compose d'une seule partie, et peut être proposée au stagiaire en amont de l'intersession 2, dans l'optique de préparation de l'échange avec son formateur durant sa venue sur site.

Il s'agira à ce stade pour le stagiaire de faire un point sur le déploiement de la démarche dans l'établissement (ses points forts / faibles, les difficultés / leviers rencontrés par le chargé de prévention, la perception du stagiaire sur cette partie de la formation...).