



vous guider

Prévention des TMS/TPS* en MSA

*Troubles Musculo-Squelettiques/Troubles Psycho-Sociaux





Pourquoi une doctrine ?

Cette doctrine est un guide, un positionnement de la MSA sur la prévention des TMS/TPS.

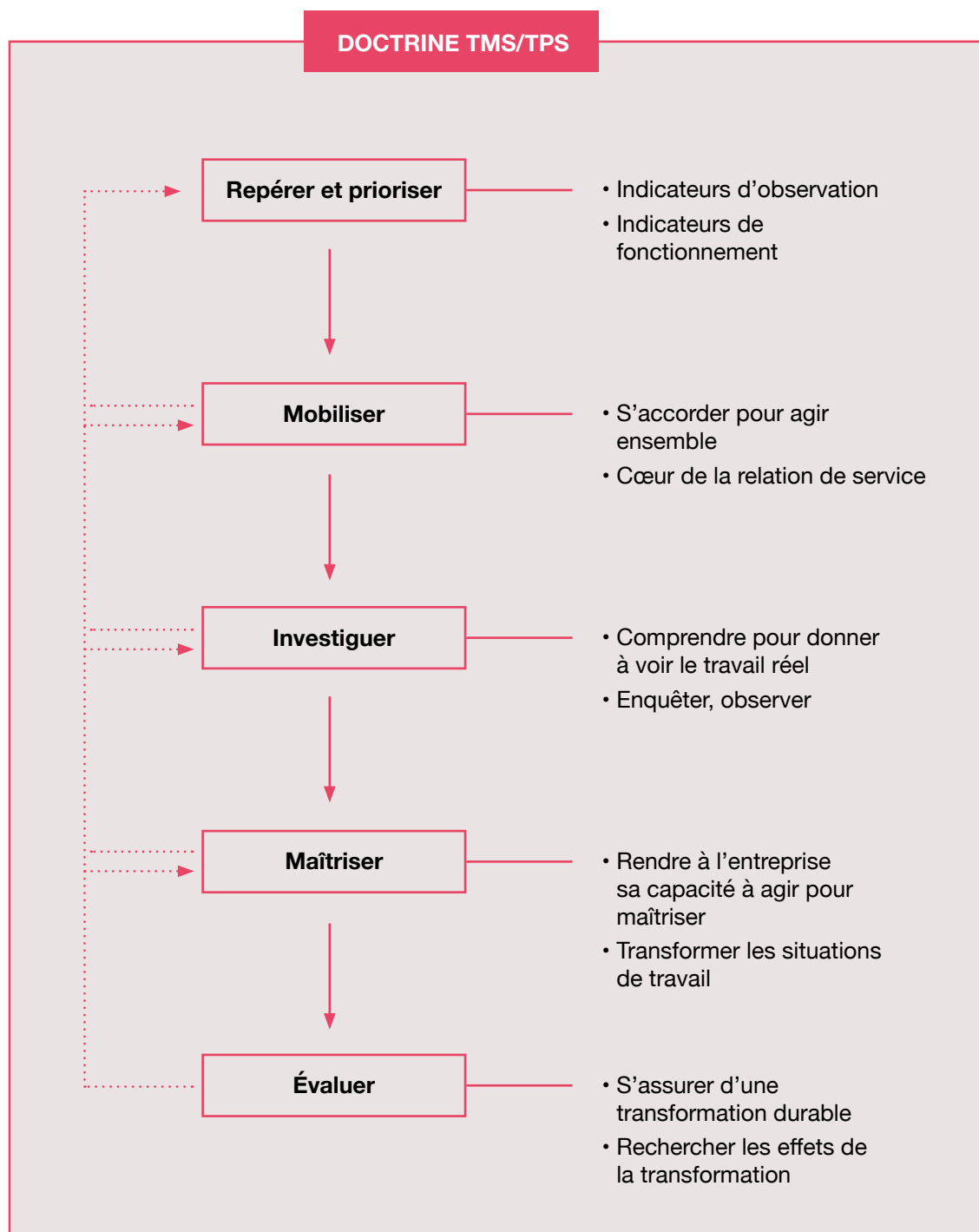
C'est une proposition pour offrir un cadre de référence aux acteurs SST. Elle permet de donner des repères à chaque acteur SST sur la démarche de prévention des TMS/TPS. Elle vise à ouvrir un dialogue entre les acteurs SST. Elle est également un support pour échanger au sein du réseau sur la prévention des TMS/TPS. Elle permet de partager une façon de faire et elle pourra évoluer au fil du temps et s'adapter à nos pratiques.

Les TMS/TPS traduisent la souffrance physique et psychique liée au travail : ils expriment des effets par le corps des dysfonctionnements de l'organisation et des situations de travail ainsi que l'impossibilité ou les difficultés que l'on rencontre à "bien" faire son travail.

Le positionnement de la MSA est d'accompagner les entreprises en :

- Développant la Prévention primaire,
- Agissant sur la conception, le process de production... voire le système de création de valeurs en place dans l'entreprise et sur le territoire à risque,
- Accompagnant les transformations des situations de travail.

L'utilisation de la méthodologie suivante est privilégiée :



L'ordre des étapes de cette démarche n'est pas figé dans sa réalisation, il est possible de revenir en arrière.

Repérer et prioriser

REPÉRER peut-être défini comme le fait de remarquer quelque chose.

Pour y parvenir il est nécessaire d'analyser des indicateurs, on distingue plusieurs types d'indicateurs, notamment :

- **Des indicateurs d'observation** : accumulation (ex : matériel, véhicules...) aux abords de l'entreprise, désordre, entreprise "laissée à l'abandon", état/hygiène, addictions (tabac/café...), aspect visuel, fatigue, état de santé des animaux, retard dans l'administratif, échanges informels avec les personnes...
- **Des indicateurs de fonctionnement** : les données accessibles en MSA dans le DIE automatique, nombre d'AT, nombre de MP déclarées, durée moyenne des arrêts de travail, effectif total, type de contrat, âge, sexe, fiche d'entreprise, horaires atypiques...

- Ou d'autres sources d'indicateurs nécessaires au repérage : analyser les demandes d'aides financières, donner suite à une alerte provenant de la SST, de l'ASS, utiliser des outils de repérage (TMSa, questionnaires, Échelle Visuelle Analogique (EVA), trame @touprev et d'autres outils développés par certains services SST)...

PRIORISER consiste à accorder une importance préférentielle à quelque chose. Il est nécessaire de "faire parler" les indicateurs, notamment en prenant le temps de les analyser collectivement (en équipes SST et avec l'entreprise) pour identifier s'il y a nécessité d'agir.

Vers qui mener l'action en priorité ?

Travailler la priorisation avec le soutien des managers.

Possibilité d'utiliser la méthode de diagnostic territorial conçue dans le cadre du Programme de prévention du Mal-Être en Agriculture (PMEA).

Exemples

- Répondre aux demandes des entreprises est une forme de priorisation.
- Privilégier la qualité plus que la quantité comme :
 - Être particulièrement vigilant sur les projets notamment de transformation des grandes entreprises : penser systématiquement à la prévention des TMS/TPS.
 - Utiliser les sollicitations « en urgence » des entreprises et les nombreuses situations dégradées (prévention tertiaire) pour aborder la prévention primaire et rompre le cercle vicieux.
- Cibler un secteur par an qui se substituerait au « répondre à la demande » actuel ou le complèterait (exemple de priorisation de filière : NPPLF « Ne perdez pas le fil »).
- Contacter par téléphone les jeunes installés (suppose en amont d'opérer des requêtes, d'établir un listing).
- Réunir régulièrement de jeunes installés, voire des aidants familiaux, sur le thème de la prévention, notamment primaire, en s'inspirant de démarches collectives qui fonctionnent.
- Identifier les entreprises à mobiliser lors des consultations MT et IDEST.

> Le partage de l'ensemble des informations recueillies par l'équipe SST (MT, IDEST, CP et pôle administratif) permettra de définir des priorités et l'intégration des établissements dans la mise en œuvre d'un plan d'action.

Mobiliser

MOBILISER consiste à s'accorder pour agir ensemble, cela implique l'équipe SST et les entreprises ou filières concernées. L'objectif de cette étape est de susciter un intérêt suffisant pour motiver les personnes ciblées à agir.

La mobilisation est le cœur de la relation de service engagée avec l'adhérent, c'est à ce stade que l'on doit comprendre où en est l'entreprise et partir de ce niveau de compréhension/représentation pour l'accompagner, l'aider à cheminer vers la prévention primaire.

Il est nécessaire de reformuler voire de réorienter la demande pour préparer l'investigation.

Il est nécessaire de re-questionner le bénéficiaire pour identifier ses préoccupations propres et ainsi susciter une motivation intrinsèque pour qu'il se mette en mouvement lui-même.

La difficulté: trouver les éléments qui l'inciteront à s'engager dans l'action (ex: coûts directs et indirects des AT, absentéisme, impact des TMS sur les travailleurs [douleur...]).

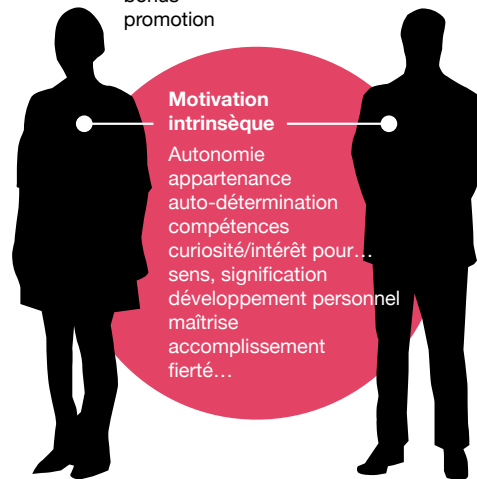
Comment faire pour susciter une motivation intrinsèque et mettre en mouvement le bénéficiaire? Il est important de clarifier leur vision de la performance et de l'élargir. Les entreprises ont une vision de la performance plutôt technique et économique et nous avons une vision de la performance plus large qui intègre la dimension humaine, la santé, l'organisation du travail...

Au sens des TPS/TMS les entreprises se mobilisent sur la santé et non sur la performance. Parler de "soigner le travail" et les entreprises sachant que les symptômes organisationnels, ou plus largement

Pourquoi faisons-nous ce que nous faisons ?

Motivation extrinsèque

Statut	Sanctions
carrière	réprimandes
récompenses	peur de l'échec
félicitations	peur de ne pas réussir à...
salaire	peur du regard des autres
bonus	
promotion	



liés au travail, précèdent ceux des organismes. Il est nécessaire de travailler dessus pour être plus performant et de faire comprendre que l'organisation et le travail peuvent induire des maladies. Cela revient à mobiliser "la santé" comme un enjeu de performance, sans confondre performance et rentabilité.

Travailler sur les liens management/santé/performance; s'interroger sur la genèse, les déterminants.

En interne: préciser le rôle de chacun des intervenants de l'équipe SST. Discuter ensemble d'un projet commun en s'appuyant sur les compétences propres et complémentaires de chaque métier.

Exemples

- Démarrer par des actions concrètes peut être un bon moyen pour engager l'entreprise.
- Partir d'une problématique individuelle (souvent identifiée par la ST) pour l'élargir à un collectif de travail.
- Communiquer sur la prévention primaire, les aides à l'installation...
- Proposer à l'employeur d'intervenir avec des outils.
- Utiliser TMSa en pluridisciplinarité: « Méthode de mise en mouvement des décideurs sur les questions de prévention des TMS » pour mobiliser (et aussi accompagner).
- Saisir l'opportunité des grandes manifestations (SIMA...) pour mobiliser.

> La mobilisation doit permettre d'obtenir l'accord de la hiérarchie pour poursuivre la démarche et investiguer.

Accepter d'intervenir même si l'employeur n'est pas complètement d'accord avec la reformulation de l'équipe SST permet d'entrer dans l'entreprise puis peut-être de débloquer des situations.



Investiguer

INVESTIGUER c'est enquêter, comprendre pour donner à voir notamment la réalité du travail. Observer.

En SST MSA, la démarche globale et systémique, dépassant les risques et l'approche individuelle est privilégiée. L'entrée « travail » permet d'aborder l'ensemble d'une situation, en s'interrogeant sur les moyens qui permettent d'effectuer un travail de qualité, comme objectif de la QVCT, mais en évitant les « dérives » actuelles de la QVT (ne pas se centrer sur des démarches individuelles (sophrologie, kiné...) mais agir sur la charge de travail, l'organisation, le management...).

L'investigation évoque l'observation directe du travail réel (études de postes, prise de notes, photos...) et l'observation indirecte (questionnement et échanges à distance, entretiens) dans l'objectif de mettre en évidence les déterminants et les facteurs d'amélioration des conditions de travail.

L'investigation est le début de la co-construction des transformations des situations de travail nécessaires à la maîtrise de ces situations.

Il faut définir sur quoi portera l'investigation et qui la réalisera. Il est nécessaire de trouver un accord sur les rôles respectifs au sein de l'équipe SST et avec

les acteurs de l'entreprise concernés. Cela pourra évoluer en fonction des premiers résultats et d'une meilleure compréhension de la problématique.

L'investigation peut être réalisée en totalité par l'équipe SST ou en partie avec l'aide d'un prestataire extérieur selon les besoins: dans ce cas veiller au choix du prestataire et à intégrer son travail dans la démarche.

La présence de la hiérarchie ne doit pas être systématique pour ne pas entraver l'expression du travail réel.

S'interroger sur les supports, la façon de formaliser et les suites à donner.

Exemples

- *Chronographie de l'activité d'un salarié*
- *Entretien*
- *Espaces de discussion sur le travail*
- *Observation et analyse de poste, de l'activité et des conditions de travail*
- *Questionnement au cours des visites médicales ou des entretiens infirmiers*

Maîtriser

MAÎTRISER: rendre à l'entreprise sa capacité à transformer les situations de travail et idéalement à prévenir les TMS/TPS.

Pour y parvenir il est nécessaire de transformer les situations de travail et de permettre aux acteurs de l'entreprise d'en (re)prendre le "contrôle", d'être autonomes: mettre en place un plan d'actions que l'entreprise s'appropriera. Ne pas imposer une ou des solution(s) mais laisser émerger des solutions dans le cadre d'une démarche participative.

La Maîtrise s'inscrit dans la durée, un temps long. Elle passe par la mise en place d'une dynamique au sein de l'entreprise qui relève d'une compréhension nouvelle de la problématique pour en faire un véritable objet de travail, contribuant à la qualité du travail réalisé et à la performance globale de l'entreprise.

Exemples

Ressources pour y parvenir:

- *Prérequis: formations communes (ex: « Développons nos capacités d'agir », renouvelée en 2023). Répertoire l'ensemble des formations utiles.*
- *Formations avec portes d'entrée différentes: conception, TMS, prévention primaire... Réfléchir à la façon de présenter la doctrine dans les cycles des formations initiales.*
- *Promouvoir les espaces de discussion sur le travail (EDT).*
- *Quelle méthode pour mettre en évidence les transformations mises en place et les tracer?*

Évaluer

ÉVALUER: s'assurer d'une transformation de l'activité durable dans le temps et de l'intégration des compétences pour développer l'autonomie des entreprises en matière de prévention.

On évalue les transformations visées par l'accompagnement, l'appropriation par les acteurs de l'entreprise des savoir-faire, outils et démarche mis en œuvre. On peut mesurer les effets de la transformation sur d'autres activités de l'entreprise, notre propre activité SST, le changement des représentations du chef d'entreprise sur la

prévention, le travail, la santé, l'image et le rôle de la SST MSA.

Évaluer au fur et à mesure du déroulement de la démarche permet de mesurer l'avancée de l'action et de décider de poursuivre ou pas, d'ajuster l'accompagnement.

On évalue la transformation des situations de travail en analysant et en suivant les indicateurs d'observation et de fonctionnement (par exemple à 3; 6 et 12 mois).

Quelques exemples de questions à se poser

- Expérience et ressenti de l'utilisateur ?
- Pérennité du suivi des indicateurs ?
- Les indicateurs de repérage se sont-ils améliorés ?
- Les actions mises en place sont-elles pérennes ?
- Est-ce que d'autres actions ont été mises en place depuis l'accompagnement réalisé par la MSA ?
- Les actions mises en place sont-elles efficaces ? Ont-elles amélioré les conditions de travail ?

Moyens et outils d'évaluation:

- Processus itératif (grille SUS) cf. livre Méthodes de design UX de Lallemand et Gronier
- Utilisation de Forms pour remplir un questionnaire d'évaluation (notamment aide financière)
- Méthode (ED 6328) Anact INRS sur évaluation

Les services Santé-Sécurité au Travail de la MSA interviennent auprès des exploitants, salariés, employeurs et chefs d'entreprises agricoles pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques en agriculture. Les conseillers en prévention, les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail vous aident à trouver des solutions de prévention adaptées à votre situation.

