



FICHE-OUTIL

Bien choisir sa personne ressource ou son chargé de prévention TMS



Qu'est-ce qu'une Personne Ressource (PR) ou un chargé de prévention TMS (CP) ?

Pour mettre en œuvre une démarche de prévention des TMS, vous devez vous appuyer sur :

- une Personne Ressource qui pilote et anime le projet,
- ou un Chargé de Prévention qui met en œuvre les outils techniques nécessaires à la mise en œuvre de cette démarche, le pilotage du projet étant quant à lui, confié à un autre salarié.

Pour assurer cette mission, il doit acquérir et/ou développer des compétences spécifiques, dans deux domaines principalement : **l'ergonomie pour la PR et le CP, et le management de projet pour la PR.**

Quel doit être le profil de la PR ou du CP ?

Cette personne va concourir directement à la réussite du projet. Il n'y a pas de « profil type ». Toutefois, elle doit posséder au moins quatre qualités humaines.

La méthode ANGE est un **moyen mnémotechnique** très simple pour lister les quatre qualités fondamentales d'une PR ou du CP :

- **A** pour **Animation**
- **N** pour **Négociation**
- **G** pour **Gestionnaire**
- **E** pour **Expert**

Animation pour dynamiser les équipes

La première qualité n'est pas toujours celle qui vient spontanément à l'esprit. Pourtant, pas de projet sans équipe, pas d'équipe sans un **capitaine** : les qualités d'animation sont essentielles.

La PR doit savoir faire preuve de pédagogie.

Le CP, quant à lui ne pilote pas le projet mais, comme la PR, il doit toutefois faire preuve d'un sens développé de la communication et de l'observation.

En s'appuyant sur sa connaissance des TMS et la maîtrise d'outils de diagnostic, compétences acquises lors de sa formation, il doit réussir à se faire accepter comme 'sachant' par ses collègues et permettre ainsi la libre parole de chacun.

Négociation pour adapter le projet

Quelle que soit la feuille de route initiale, votre projet doit ajuster son cap...

Selon les évolutions des moyens, du périmètre ou des délais de réalisation, la PR est amenée à **négocier le contenu de la note de cadrage du projet de prévention des TMS** que vous aviez initialement établie ensemble.

Le CP doit quant à lui, signaler au pilote de projet, tout retard dans le déroulé du projet ou être force de propositions si la temporalité prévue n'est pas applicable en l'état, dans le contexte de votre entreprise.



Gestionnaire pour allouer les moyens, appliquer les méthodes

La PR et le CP doivent disposer d'une certaine autonomie de décision, de conception et de mise en œuvre la démarche de prévention des TMS.

Redevable de la bonne utilisation des moyens alloués et du respect des échéances fixées, la PR et le CP doivent être comptables, rigoureux et méthodiques.

Expert pour décider de manière éclairée

« Il connaît bien son sujet... ». La PR et le CP doivent avoir assimilé les connaissances acquises lors de sa formation tant du point de vue de la gestion de projet (pour la PR), que la connaissance des TMS, de l'utilisation d'outils dédiés à l'analyse de l'activité réelle aux postes de travail. Cette qualité lui permet d'éclairer les prises de décisions et de rendre dynamique le projet.

Quel est le retour d'expérience des entreprises à ce sujet ?

☞ Généralement, ce rôle est confié à une personne dont ce ne sera pas l'unique fonction. En conséquence, tant pendant la durée de la formation que lors de la mise en œuvre de la démarche de prévention des TMS, vous devez prendre en compte cette nouvelle mission et l'anticiper par des dispositions organisationnelles adaptées et la mise à disposition de moyens dédiés (temps, matériel notamment informatique).

☞ Hors TPE, ce n'est, a priori, pas un bon choix que le chef d'établissement assume lui-même l'une de ces 2 fonctions : il doit rester le décideur face aux propositions qui lui seront faites. Par ailleurs, il aura du mal à y consacrer le temps nécessaire dans la durée.

☞ Il n'est pas exclu de désigner un salarié occupant des fonctions administratives, voire un salarié présentant des restrictions d'aptitude ne lui permettant pas de reprendre sur un poste de production dans l'immédiat. Ce choix offre davantage de possibilités de se dégager du temps à condition que la personne ait l'appétence pour le terrain et souhaite monter en compétences sur un champ qui n'est pas initialement le sien.

Combien de temps la PR ou le CP doit-elle consacrer à cette mission ?

Le temps consacré est fonction du périmètre de la démarche et du nombre de situations de travail à observer. Il dépend aussi de la façon dont ce salarié saura s'appuyer sur différents moyens existants dans l'entreprise. Après une période de mise en application des outils vus en formation, avec un peu d'expérience, une situation de travail observée peut demander en moyenne 1 jour d'observation auquel s'ajoute 2 jours pour l'analyse et la proposition d'un plan d'action.

Pour la PR, il faut y ajouter le temps nécessaire à sa mission de pilotage de la démarche (organisation des réunions de travail, comptes-rendus, suivi de l'avancement des actions, ...)

La nomination de la PR ou du CP, les missions qui lui sont confiées ainsi que le temps et les moyens matériels dont il disposera doivent apparaître dans la note du cadrage du projet de prévention des TMS. Le séquençage du projet et les échéances pour chaque étape de la démarche sont discutés et également mentionnés dans le document. Le personnel doit être également informé du projet et des missions confiées à la PR ou CP.



Test : faites-vous fait le bon choix ?

Vous commencez à entrevoir le candidat auquel vous allez demander de suivre le parcours de formation. Pour valider votre choix répondez par « oui » ou « non » aux dix questions suivantes :

Plus vous cochez des réponses positives, plus votre choix semble a priori judicieux !

. Le candidat a-t-il des qualités relationnelles qui lui permettront d'aller facilement sur le terrain pour comprendre la réalité du travail, obtiendra-t-il facilement une collaboration de ses collègues ?

Oui Non

. Sera-t-il capable de s'exprimer devant un groupe, d'argumenter le projet, de le formaliser ?

Oui Non

. A-t-il le sens de l'observation et de l'écoute ?

Oui Non

. A-t-il des facilités rédactionnelles, un ordinateur à disposition et sait-il se servir de logiciels informatiques bureautiques tels que traitement de textes, tableur et logiciel de présentation ?

Oui Non

. Est-il curieux et dynamique, va-t-il apporter son énergie au projet pour augmenter ses chances de succès ?

Oui Non

. Est-il organisé et rigoureux dans son activité actuelle ?

Oui Non

. En tenant compte de sa charge de travail actuelle, aurez-vous la possibilité de lui dégager du temps pour assurer cette nouvelle mission (temps de formation incluant le travail d'inter-session, travail quotidien concernant la démarche de prévention des TMS) ?

Oui Non

. Est-ce un collaborateur en qui vous avez réellement confiance, au point d'être prêt à le soutenir dans les initiatives qu'il vous proposera ?

Oui Non

. Recevra-t-il votre proposition de devenir PR ou CP avec intérêt ? A-t-il une appétence pour la prévention des risques professionnels ?

Oui Non

. Vous paraît-il judicieux d'investir sur lui à long terme ?

Oui Non