Formations manutentions, Gestes & Postures, PRAP, prévention des TMS et ergonomie, comment s'y retrouver ?

La première partie de ce dossier, modeste « petit précis à l'usage des entreprises recherchant **une formation dans le champ de la prévention des risques liés aux activités physiques de travail »**, abordera la question (l'intérêt et les limites) des formations dites « gestes et postures ».

Dans un second temps nous développerons l'intérêt et la spécificité du dispositif de **formation PRAP INRS** et de la démarche ergonomique, notamment en matière de **prévention des TMS**, la complémentarité de ces deux approches, sans les confondre.

- **Un constat alarmant**

Depuis près de 30 ans, **un accident du travail sur trois a pour origine la manutention manuelle. «** On entend par manutention manuelle, toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs » (article R4541-2 du Code du Travail).

Plus de 80% des maladies professionnelles reconnues aujourd'hui en France relèvent de pathologies de types **troubles musculosquelettiques (TMS) et touchent l'ensemble du corps.**

A noter que les accidents du travail et les maladies professionnelles déclarées et reconnues constituent la partie visible de l'iceberg. Une étude récente de la DARES met en évidence **le poids des conditions de travail dans l'absentéisme**.

Face à ce constat **l'Institution Prévention** (l'Assurance Maladie Risques Professionnels, les CARSAT, les CGSS, l'INRS), s'est mobilisée pour proposer et faire évoluer une offre de formation susceptible de répondre aux enjeux cruciaux soulevés par les risques liés aux activités physiques de travail.

- **Une offre de formation peu lisible pour les entreprises à la recherche d'une formation dans le domaine de la prévention des risques liés aux activités physiques de travail**

Aujourd'hui cette offre est relayée par des **organismes de formation habilités par l'INRS** (c'est un premier critère de sélection), elle s'affiche naturellement sur la toile parmi une profusion d'annonces hétéroclites où la confusion des genres semble être la règle.

Ainsi apparaissent, au fil des recherches et des mots clés en rapport avec **la prévention des risques liés aux activités physiques (prap)**, des formations gestes et postures, gestes et postures prap, gestes et posture ergonomie, gestes et postures prap ergonomie, gestes et postures prap ergonomie TMS, gestes et postures prévention du mal de dos et TMS et bien d'autres déclinaisons qui ne

facilitent pas la lisibilité des entreprises à la recherche d'un prestataire susceptible de répondre à leurs besoins.

Au-delà de l'affichage et du savoir-faire des webmasters pour attirer le client, quelle réalité se cache derrière cette juxtaposition de mots clés qui n'ont, pour certains, que peu de rapport les uns avec les autres ?

- **Comment décrypter les offres de formation proposées sur la toile ?**

Pour que chacun puisse se faire sa propre religion, essayons de remettre chaque église (ou chapelle) sur la place de son village.

Que dit la réglementation concernant la prévention des risques liés aux activités physiques de travail ?

L'éclairage de la réglementation peut permettre, dans un premier temps, d'effectuer une sélection entre formation à la sécurité obligatoire et formation à la prévention des risques professionnels.

Sans doute n'est-il pas inutile de rappeler que **la prévention des risques liés aux activités physiques** s'inscrit dans un contexte réglementaire, au même titre que tous les risques professionnels susceptibles d'altérer la santé et la sécurité des travailleurs. A ce titre, l'employeur doit prendre **les mesures nécessaires pour assurer la sécurité** et **protéger la santé physique et mentale des travailleurs**, il est donc bien soumis à une obligation de résultat.

Le Code du Travail *(Article L 4121-1)* précise ces mesures qui 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 de moyens adaptées : l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Il indique (Article L 4121-2) que l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur le fondement **des principes généraux de prévention**

Le Code du Travail prévoit des dispositions spécifiques liées à la manutention manuelle.

Celles-ci précisent que l'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles (**Article R 4541-8**) :

1° D'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des facteurs individuels de risque définis par l'arrêté prévu à **l'article R 4541-6,**

2° D'une **formation adéquate à la sécurité** relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, **essentiellement à caractère pratique**, les travailleurs sont informés **sur les gestes et postures à adopter pour accomplir en sécurité les manutentions manuelles**.

- **L'intérêt et les limites de la formation gestes et postures**

Le Code du Travail replace donc la **formation « gestes et postures »** à sa juste place : c'est **une formation obligatoire à la sécurité** pour tout travailleur exposé à des risques liés à la manutention manuelle.

D'un point de vue strictement réglementaire, il n'est donc pas utile d'en discuter l'intérêt, c'est une formation obligatoire à la sécurité, dont acte !

Précisons qu'elle n'est pas à ce titre, comme toutes les formations obligatoires, imputable au budget formation continue mais à la charge de l'employeur, ceci expliquant aussi cela.

Quant aux limites, elles sont également mises en lumière sans aucune ambiguïté par la réglementation. L'employeur a une obligation de prévention et de résultat, il doit donc décliner sa politique de prévention des risques professionnels en s'appuyant, notamment, sur **les principes généraux de prévention** (en vigueur depuis 1991).

La réglementation vise **prioritairement à éviter les risques, supprimer le danger ou l'exposition à celui-ci et à évaluer les risques qui ne peuvent être évités**, ce qui reste souvent le cas des risques liés aux activités physiques de travail. Il incombe à tout employeur de transcrire ces résultats dans le document unique et de le mettre à jour régulièrement (décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001).

Cette étape de repérage et d'évaluation est essentielle pour apprécier **la nature et l'importance des risques liés aux activités physiques de travail** afin de déterminer les actions à mener **pour assurer la sécurité et garantir la santé des travailleurs**.

Rappelons ici que si elle n'est pas effectuée **à partir du travail réel ,** comme le précise la **circulaire DRT N° 6 du 18 avril 2002**, il est vraisemblable qu'elle se traduise par un repérage générique des risques liés à la manutention manuelle et donc par des plans d'action forcément génériques de type formation gestes et postures !

Seule **l'approche travail réel** va permettre à l'entreprise **de repérer et de traiter durablement**, en conformité avec la réglementation, l**es risques liés aux activités physiques de travail** en combattant les risques à la source et en **adaptant le travail à l'Homme.**

Sans être un spécialiste, chacun pourra constater en parcourant les programmes et les objectifs proposés par les formations dites **« gestes et postures »** qu'elles ne visent pas, dans leur finalité, **à adapter le travail à l'Homme** en favorisant **le repérage et le traitement des facteurs techniques ou organisationnels** à l'origine des sollicitations et des risques encourus par les salariés.

L'objectif des formations **« gestes et postures »** est donc à l'opposé de **ces prescriptions réglementaires essentielles** puisqu'il s'agit, **avant tout**, d'inviter le salarié **à adapter ses gestes et postures au travail** en faisant fi des multiples facteurs qui structurent les activités réelles déployées sur le terrain.

C'est d'autant plus dommageable que la **question du corps**, de l'intelligence, des techniques et stratégies qu'il déploie, est souvent **au cœur du sens du travail.** Voir à ce sujet le document **comprendre la résistance au changement sur le site de l'INRS** plus que jamais d'actualité.

- **Gestes et postures : oui mais…**

Cette formation peut donc légitimement apparaître comme utile, puisque obligatoire, mais elle s'avère totalement inopérante pour traiter sérieusement et durablement la question de la prévention des risques liés aux activités physiques et les enjeux sous-jacents. Comme nous l'avons vu en introduction depuis près de 30 ans, **un accident du travail sur trois a pour origine la manutention manuelle,** et ceci malgré une large diffusion des formations dites « gestes et postures" dans les entreprises de tous les secteurs d'activité.

A lui seul, ce constat suffirait, s'il en était encore besoin, à en cerner les limites.

- # Comment s'y retrouver ?

Les formations dites « gestes et postures » n'ont donc strictement aucun rapport avec l'ergonomie (dont la finalité est d'adapter le travail à l'homme), elles ne sont pas, non plus, une formation PRAP telle que l'INRS et les Carsat préconisent de la décliner à travers le réseau d'organismes habilités et de formateurs certifiés.

- Profitons-en pour tordre le cou à une représentation, aujourd'hui encore largement répandue dans les entreprises, et entretenue par la vitrine de certains organismes : **la formation PRAP INRS,** cela n'est pas la formation gestes et postures qui aurait changé de nom

Si la **formation PRAP INRS** aborde légitimement la question des principes de sécurité physique et d'économie d'efforts, elle le fait en s'appuyant sur une pédagogie toujours adaptée au contexte professionnel, aux situations de travail, en leur accordant la place nécessaire et suffisante, en situant l'intérêt et les limites (notamment réglementaires) de ces apports. Il suffit de consulter le site et la documentation de l'INRS, les référentiels de compétences en particulier, pour s'en persuader.

- **Associer à formation gestes et postures, les termes d'ergonomie et/ou de PRAP, voire de TMS, n'est donc pas seulement un abus de langage mais bien une façon d'entretenir la confusion sur la place et l'objectif de ce type de formation.**

En résumé, si une entreprise achète une formation « gestes et postures » de 2 heures, elle répond à ses obligations réglementaires. Si elle consacre 4 heures à

cette formation obligatoire, félicitations, ses salariés seront très bien informés sur les risques qu'ils encourent et auront sans doute appris à soulever une caisse en sécurité et quelques autres objets, pas forcément en rapport avec ceux qu'ils manipulent au quotidien.

Dans les deux cas l'investissement peut paraître judicieux si **son seul objectif était de répondre strictement aux prescriptions réglementaires.**

Par contre, si une entreprise mobilise son personnel une journée, voire deux, pour suivre ce type de formation et qu'elle reste confrontée à des accidents, des plaintes et des personnes en difficulté absentes, il est vraisemblable qu'on lui ait vendu une formation à **la prévention des risques activités physique (prap)** qui était en fait, une **formation gestes et postures.**

C'est fâcheux vous en conviendrez, pour l'entreprise et son personnel et c'est sans aucun doute autour de cette confusion des genres que le bât blesse aujourd'hui.

De là à conclure que choisir une formation dans le domaine de la prévention des risques liés aux activités physiques reviendrait « à acheter un âne dans un sac », comme le disait ma grand-mère, il y a un pas que je ne franchirais pas, mais tout de même : un peu de ménage serait peut-être utile pour aider les entreprises à mieux s'y retrouver.

- **Avant tout, ce qui va permettre de mieux choisir une formation adaptée à la problématique de l'entreprise et de ses personnels, c'est la qualité de l'échange avec le prestataire autour de questions essentielles en lien avec la demande initiale.**

Quels sont les besoins ? Sur quels constats s'appuient-ils ? Qui est concerné ? Où se situent les problèmes ? Comment se traduisent-ils ? Quels sont les enjeux (humains, économiques, réglementaires) ? Quels sont les objectifs à atteindre ? Quelles compétences et/ou actions concrètes permettraient de répondre à ces besoins et enjeux spécifiques ?

Autant de questions que nous nous attacherons à développer lors d'un prochain article en évoquant les particularités d'une formation-action prap, d'une intervention ergonomique, de la prévention des TMS.

Après avoir développé dans la première partie de ce dossier la question (l'intérêt et les limites) des formations dites « gestes et postures » la seconde partie abordera l'intérêt et la spécificité du dispositif de **formation PRAP INRS.**

L'action de formation Prévention des Risques liés aux Activités Physiques de travail (PRAP) peut-elle être proposée aux entreprises comme une action « catalogue » parmi d'autres ?

Si l'entreprise envisage une action de formation à la prévention des risques liés aux activités physiques de travail c'est bien parce que, a priori, elle est confrontée à des dysfonctionnements relevant de cette problématique et qu'elle souhaite un changement.

- **La question centrale dans le traitement de la demande devrait donc être : cette problématique révèle-t-elle exclusivement un problème d'insuffisance de formation des salariés ou plus globalement un problème de prévention et de traitement adaptés des risques professionnels ?**

Les dysfonctionnements santé, sécurité (accidents et maladies professionnels, restrictions médicales, inaptitudes, pénibilité) corrélés à d'autres données (l'absentéisme, la question des âges, les difficultés de gestion des effectifs et de production), *sont à considérer comme autant de clignotants, d'indicateurs d'alerte*, qui invitent l'entreprise à analyser sa problématique (diagnostic) pour définir le traitement à envisager afin d'assurer sa bonne marche.

Chacun conviendra que lorsqu'un voyant clignote sur un tableau de bord, il serait vain de masquer ce voyant ou d'envisager comme seule solution d'agir sur le conducteur pour espérer régler l'origine du dysfonctionnement.

Et pourtant ! La lecture des offres de formation à la PRAP disponibles sur la toile semblerait conforter cette représentation. Il suffirait donc de former les salariés pour que dans l'entreprise la question des accidents du travail des troubles musculosquelettiques et de la pénibilité soit définitivement réglée !

En cas de problème de santé, pour que l'ordonnance de votre médecin et le traitement y figurant soient efficaces ne doivent-ils pas s'appuyer sur un diagnostic précis ? Dans le cas contraire je vous conseille de changer de médecin. Le remède risque d'être pire que le mal…

De nombreuses études démontrent que, confrontées au réel du travail, ces actions catalogues prétendant soigner les conditions de travail se traduisent toujours en injonctions simplificatrices et uniformisantes de types « y'a qu'à, faut qu'on » ; « y'a qu'à faire attention et appliquer les bons gestes et les bonnes postures, faut qu'on aménage les postes… »

Et alors… ? Quoi de neuf par rapport à l'existant, quoi de neuf par rapport aux préconisations (aux remèdes) figurant dans le document unique, s'il existe… ? Une dose de gestes et postures en plus… ?

- Pour éviter de se fourvoyer dans ce type d'impasses résolutoires i**l convient donc avant tout de réaliser un diagnostic de la situation** afin de définir les **besoins réels de l'entreprise et de ses personnels.**

Où se situent les problèmes ? Comment se traduisent-ils ? Qui est concerné ? Quels sont les enjeux (humains, économiques, réglementaires) sous-jacents à la problématique ? Quels sont les objectifs à atteindre ? Quelles compétences et/ou actions concrètes permettraient de répondre aux besoins et enjeux spécifiques de l'entreprise et de ses personnels ?

Comment traiter durablement les causes des dysfonctionnements ? Par la formation, par la prévention ?

- **La formation comme levier au service d'une démarche de prévention durable.**

Si aucune action formative ne peut constituer, à elle seule, une réponse de prévention durable la formation des personnels (la formation-action en particulier) demeure un levier essentiel pour répondre aux enjeux soulevés par la prévention des risques liés aux activités physiques de travail, à la condition qu'elle soit intégrée dans un ***projet de prévention concerté*** *visant, in fine, à la suppression ou à la réduction des risques identifiés (cf. les principes généraux de prévention).*

La formation-action PRAP ne peut donc pas s'envisager comme une formation catalogue parmi d'autres : Il s'agit avant tout de co-construire avec le demandeur une réponse adaptée à sa problématique et de définir les conditions de la réussite du changement.

A ces seules conditions, les compétences acquises en formation, pourront participer à la prévention durable des risques liés aux activités physiques de travail et à la démarche d'amélioration continue de l'entreprise.

La formation-action PRAP : les conditions de la réussite.

« Dans la vie, il n'y a pas de solutions. Il y a des forces en marche : Il faut les créer et les solutions suivent » Saint-Exupéry

Quand les conditions de préservation durable du capital santé, physique et mental, des salariés ne sont pas réunies, c'est la santé de l'entreprise qui est fragilisée. Le maintien ou le développement de la compétitivité de l'entreprise se traduit par sa capacité à conserver les salariés compétents et motivés, à recruter sans difficultés, à préserver son climat social, à limiter au maximum les dysfonctionnements dans la production ou la qualité des services.

Le chef d'entreprise a le devoir de protéger ses salariés sur le plan de la santé et de la sécurité. Ses obligations se sont récemment renforcées dans le cadre de la loi sur le maintien et le retour à l'emploi des séniors pour lesquels doivent être menées,

entre autres, des actions visant l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité.

- **Le changement ne se décrète pas, il se construit.**

La première condition de la réussite du dispositif de formation-action demeure l'engagement du chef d'entreprise à afficher la préservation durable du capital santé des ressources humaines comme une priorité pour l'entreprise. Il lui appartient donc de définir les **conditions d'accompagnement du PROJET de FORMATION ACTION PRAP** notamment par la mise en place et la structuration d'un groupe projet (copil) et de groupes de travail opérationnels.

- ***La prévention des risques liés aux activités physiques de travail un projet qui engage toute l'entreprise.***

En d'autres termes il doit y avoir un avant PRAP (s'accorder pour agir ensemble autour des enjeux, se mobiliser, structurer la démarche) un pendant

PRAP (développer les compétences visant à identifier les leviers d'actions pour supprimer ou réduire les risques) et un après PRAP (définir de manière concertée les actions à mettre en place).

Le dispositif Prap doit être envisagé comme un processus d'amélioration continue centrée sur l'analyse du travail réel visant à préserver le capital santé des ressources humaines et à améliorer la performance de l'entreprise.

A noter que le document unique est la cale de la roue de l'amélioration continue des conditions de travail. La démarche Prap doit en effet permettre à l'entreprise de mieux répondre à ses obligations réglementaires mais aussi de capitaliser et de démultiplier les bonnes pratiques.

Au cœur du dispositif Prap : le travail réel.

Il ne s'agit donc pas d'ajouter une « dose de plus » de formation mais bien de développer les compétences qui permettront à chacun, au salarié en particulier, d'être **acteur de la prévention et de la préservation durable de son capital santé**!

La valeur ajoutée de la formation-action Prap réside dans la description méthodologique des activités réelles de travail par les opérateurs afin qu'ils puissent repérer les dangers et évaluer les risques auxquels ils sont confrontés puis définir de manière concertée les leviers d'amélioration de leurs conditions de travail.

Le dispositif Prap de l'INRS est donc ambitieux. Ambitieux mais pas révolutionnaire puisqu'il ne fait que reprendre les préconisations de la **circulaire DRT N° 6 du 18 avril 2002** (chapitre points de repères méthodes – l'analyse du travail réel) formalisant les bonnes pratiques d'une démarche d'évaluation des risques dont nous reprenons les termes ci-après :

« La pertinence de l'évaluation des risques repose en grande partie sur la prise en compte des situations concrètes de travail – dit « travail réel » – qui se différencie des procédures prescrites par l'entreprise. Ainsi, l'activité exercée par le travailleur, pour réaliser les objectifs qui lui sont assignés, génère des prises de risques pour gérer les aléas ou les dysfonctionnements, qui surviennent pendant le travail.

De ce fait, l'analyse des risques a pour objet d'étudier les contraintes subies par les travailleurs et les marges de manœuvre dont ceux-ci disposent, dans l'exercice de leur activité. L'association des travailleurs et l'apport de leur connaissance des risques ainsi que de leur expérience s'avèrent à cet égard indispensable ».

- **La formation-action Prap : un espace de confrontation autour du travail réel.**

La description des conditions de réalisation des tâches prescrites par celles et ceux qui les réalisent permet d'accéder à la **connaissance en actes du réel du travail**. Seule cette formalisation autorise la mise en débat entre pairs, mais aussi entre prescripteurs, du comment l'opérateur traite, dialogue et négocie avec la variabilité et des marges de manœuvre dont il dispose pour atteindre la performance attendue tout en tentant de préserver sa santé.

- **Bien au-delà de la seule question des bons gestes, des bonnes postures et d'une approche exclusivement mécaniste du mouvement, la formation-action prap vise à développer des compétences permettant à l'opérateur de formaliser et de partager la connaissance en actes des différentes composantes (physique, cognitive et psychosociale) des gestes professionnels qu'il met en œuvre : comment il fait son travail et pourquoi il le fait comme ça.**

Au-delà également des représentations habituelles « en dires » sur le travail cette compréhension des différentes dimensions du geste professionnel et des marges de

manœuvre permettant d'équilibrer la relation entre « ce qui est demandé » et « ce que ça demande » est essentielle pour espérer traiter durablement la question des risques liés aux activités physiques de travail, des TMS en particulier.

Vous avez dit PRAP ?

La lecture des offres de formation à la PRAP disponibles sur la toile met en évidence que cette formation est encore trop souvent proposée comme une action catalogue parmi d'autres. Dans ce cas son intérêt reste très limité, voir le « remède formation » peut s'avérer parfois pire que le mal…Ce qui est toujours le cas quand la formation catalogue se traduit par des prescriptions incantatoires n'ayant aucun sens pour soigner les conditions de travail et les causes des risques auxquels sont exposés les salariés.

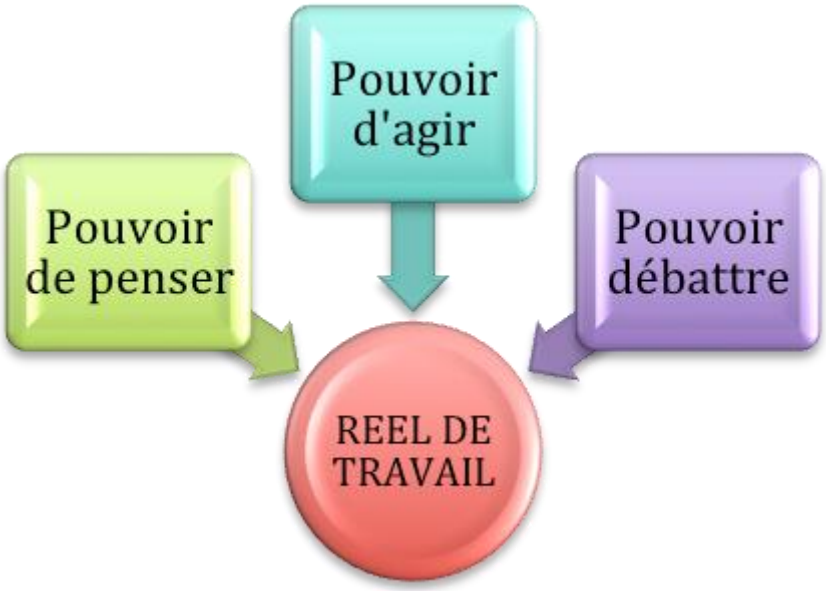
Il est vraisemblable que dans ce cas de figure l'entreprise paiera cette formation moins chère mais pour quels résultats ?

- La **formation-action Prap** permet de créer des espaces de débats autour du travail reconnus aujourd'hui comme vitaux pour la santé. Pour cela il convient avant tout de définir les conditions de la réussite d'une telle action qui pas plus qu'elle ne s'achète sur catalogue ne peut se décréter.

Pour accompagner l'entreprise en amont, pendant et après la formation, l'organisme et le formateur-intervenant doivent disposer de solides compétences. C'est à ces seules conditions que la formation Prap sera légitime et efficace pour traiter les causes racines des risques de TMS en particulier.

Faire appel à des professionnels reconnus, formateurs et praticiens des conditions de travail, demandera plus de temps, plus de budget légitimement, mais évitera à l'entreprise d'investir à fonds perdus.

Notre expérience en ergonomie et en formation met en évidence que ces deux approches sont complémentaires.



- **PRAP n'est pas un remède miracle mais développer de la compétence procédurale chez le salarié, pour le rendre capable de décrire et d'analyser sa situation de travail, est essentiel.**

Seule cette compréhension du travail réel par tous les acteurs de l'entreprise peut permettre de structurer des débats constructifs autour des gestes professionnels et de la prévention durable desTMS.

La formation-action Prap structurée est un levier puissant susceptible de favoriser la mise en mouvement du pouvoir d'agir afin d'envisager de co-construire des solutions pérennes, partagées par le plus grand nombre.

- **Ergonomie et formation sont donc deux démarches complémentaires qui se construisent dans l'action et pour l'action.**

Nous ne pouvons qu'encourager les ergonomes à se former à la démarche Prap pour diffuser et pérenniser ces compétences auprès des opérateurs, complémentairement à leurs interventions. Nous ne pouvons également que souhaiter que plus de formateurs et d'organismes se dotent de réelles compétences en prévention et en ergonomie pour tirer la question de santé au travail vers le haut. Plus que jamais les enjeux sont cruciaux pour les salariés et l'entreprise, le bricolage n'est pas de mise pour faire face au diagnostic alarmant que soulève la question des risques professionnels et plus particulièrement celle des TMS.

Le **document de référence INRS Prévention des Risques liés à l'Activité physiques (PRAP)** ne laisse que peu de place au bricolage. En formalisant les référentiels de compétences et de certifications des acteurs et des formateurs Prap il crée une exigence de professionnalisation, de résultats. Il ne constitue néanmoins que le prescrit, dans la pratique il reste encore beaucoup à faire pour que l'offre Prap

soit beaucoup plus lisible et que des organismes habilités ne la proposent plus comme une action catalogue parmi d'autres, comme les autres, comme gestes et postures en particulier.

C'est le travail de chacun, le chemin se construit en marchant avec tous ceux pour qui former est prétexte à construire ensemble.

Source : Atout-synergia / Hugues CHAMBON / 2013.