



**l'Assurance  
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS

Caisse régionale  
Île-de-France



## FICHE OUTIL

Choisir sa personne  
ressource ou son chargé de  
prévention TMS

# SOMMAIRE

## 01

**P.03 QU'EST-CE QU'UNE PERSONNE RESSOURCE (PR) OU UN CHARGÉ DE PRÉVENTION TMS (CP) ?**

## 02

**P.03 QUEL DOIT ÊTRE LE PROFIL DE LA PERSONNE RESSOURCE OU DU CHARGÉ DE PRÉVENTION ?**

- ⊗ Animateur pour dynamiser les équipes
- ⊗ Négociateur pour adapter le projet
- ⊗ Gestionnaire pour allouer les moyens, appliquer les méthodes
- ⊗ Expert pour décider de manière éclairée

## 03

**P.06 QUEL EST LE RETOUR D'EXPÉRIENCE DES ENTREPRISES À CE SUJET ?**

## 04

**P.07 PERSONNE RESSOURCE OU CHARGÉ DE PRÉVENTION : COMBIEN DE TEMPS DOIVENT-ILS CONSACRER À CETTE MISSION ?**

## 05

**P.08 TEST : FAITES-VOUS LE BON CHOIX ?**

# 01

## 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 :

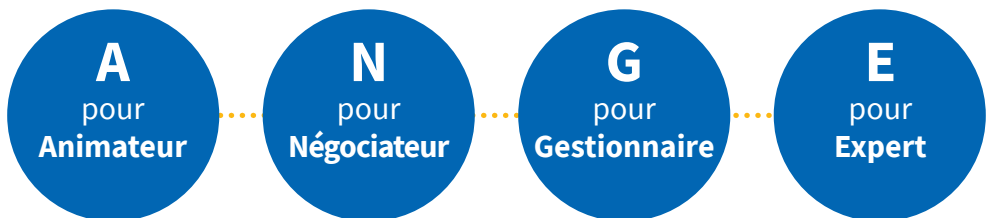
- ① une **personne ressource** qui pilote et anime le projet,
- ② ou un **chargé de prévention** qui met en œuvre les outils techniques nécessaires à la mise en œuvre de cette démarche, le pilotage du projet étant quant à lui, confié à un autre salarié.

# 02

## QUEL DOIT ÊTRE LE PROFIL DE LA PERSONNE RESSOURCE OU DU CHARGÉ DE PRÉVENTION ?

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 mémotechnique** très simple pour lister les **quatre qualités fondamentales** d'une personne ressource ou du chargé de prévention :



## ANIMATEUR 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 personne ressource doit savoir faire preuve de pédagogie.

Le **chargé de prévention**, quant à lui **ne pilote pas le projet** mais, comme la personne ressource, 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 personne ressource est amenée à négocier le contenu de la note de cadrage** du projet de prévention des TMS que vous aviez initialement établie ensemble.

Le **chargé de prévention** 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 **personne ressource** et le **chargé de prévention** doivent disposer d'une certaine **autonomie de décision**, de **conception** et de **mise en œuvre** de la démarche de prévention des TMS.

Redevables de la bonne utilisation des moyens alloués et du respect des échéances fixées, la **personne ressource** et le **chargé de prévention** doivent être **comptables**, **rigoureux** et **méthodiques**.

## | EXPERT POUR DÉCIDER DE MANIÈRE ÉCLAIRÉE

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



# 03

## 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 (très petites entreprises), 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 lui 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**.



# 04

## PERSONNE RESSOURCE OU CHARGÉ DE PRÉVENTION : COMBIEN DE TEMPS DOIVENT-ILS 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 personne ressource, 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, etc.).

La nomination de la personne ressource ou du chargé de prévention, 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 personne ressource ou au chargé de prévention.

### Retrouvez les liens vers les formations

#### La formation personne ressource :

<https://www.formation-prev.fr/cramif/532/2021-D0104-C-Devenir-personne-ressource-du-projet-de-prevention-des-TMS-de-l-etablissement>

#### Formation chargé de prévention :

<https://www.formation-prev.fr/cramif/534/2021-D0104-B-Devenir-charge-de-prevention-des-TMS-de-l-etablissement>

# 05

## TEST : FAITES-VOUS 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 de réponses positives, plus votre choix semble a priori judicieux !**

Questions	Réponses	
<b>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 ?</b>	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
<b>Sera-t-il capable de s'exprimer devant un groupe, d'argumenter le projet, de le formaliser ?</b>	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
<b>A-t-il le sens de l'observation et de l'écoute ?</b>	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
<b>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 ?</b>	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
<b>Est-il curieux et dynamique, va-t-il apporter son énergie au projet pour augmenter ses chances de succès ?</b>	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non



## Questions

## Réponses

**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 personne ressource ou chargé de prévention 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



## UNE QUESTION, BESOIN D'AIDE ?

✉ [infos.tmspros.cramif@assurance-maladie.fr](mailto:infos.tmspros.cramif@assurance-maladie.fr)





# POUR TOUTES INFORMATIONS

## VOS INTERLOCUTEURS



### **Cramif**

17/19 Avenue de Flandre

75019 Paris Cedex

✉ [infos.tmspros.cramif@assurance-maladie.fr](mailto:infos.tmspros.cramif@assurance-maladie.fr)

**3679**

Service gratuit  
+ prix appel

Pour en savoir plus, rendez-vous sur  
[cramif.fr](http://cramif.fr)

Choisir sa personne ressource ou son chargé de prévention TMS

Cramif – Direction de la communication – Décembre 2021