

LES FORMATIONS « GESTES ET POSTURES » DANS UNE DEMARCHE DE PREVENTION DES T.M.S. : INTERETS ET LIMITES

L'activité d'Ergonalliance est double : cabinet de conseil en Ergonomie et organisme de formation spécialisé dans la prévention des T.M.S. C'est cette double activité qui nous a amenée à nous interroger sur la question de la pertinence des formations comme réponse à une problématique de Troubles Musculo-Squelettiques (T.M.S.).

En premier lieu, cette interrogation naît du constat de l'inquiétude croissante des responsables d'entreprise ou d'institution face à cette problématique et à leurs difficultés à y faire face de manière efficace. Les formations « Gestes et Postures » puis les formations PRAP sont, encore aujourd'hui, la principale (seule ?) mesure de prévention engagée.

Cette difficulté des responsables, leur faisant exprimer le sentiment d'être démunis, tient pour une large part à la particularité de ces risques liés à l'activité physique de leurs salariés.

1) La spécificité des T.M.S. et de la prévention

Le risque TMS concerne toutes les populations au travail (hommes-femmes, jeunes-séniors, sédentaires-manutentionnaires, etc.) éventuellement dans des proportions différentes, mais personne n'en est a priori préservé.

Il présente néanmoins des caractéristiques spécifiques qui le rendent particulier.

Compte tenu de son importance en terme de nombre de déclarations, le risque T.M.S. devient particulier par la taille de **l'enjeu en santé publique** et cet aspect tend à augmenter.

Des origines multifactorielles :

On repère assez vite que la composante biomécanique est loin d'être seule responsable des troubles, c'est pour une large part ce qui rend ces pathologies difficiles à appréhender dans ses origines. On parle, pour les TMS, de **causes multifactorielles**.

Trois grandes famille de facteurs de risques se dégagent comme fréquemment concourantes : les facteurs biomécaniques, organisationnels et psycho-sociaux.

La multifactorialité rend donc la prévention délicate, a fortiori à une échelle collective, du fait de la difficulté à prendre l'ensemble des facteurs de risques en compte et de la difficulté à évaluer les déterminants du risque.

Les représentations évoluent :

On a souvent pu constater ces dernières années, une évolution « chronologique » des représentations des employeurs par rapport aux TMS : d'abord, c'est : « ça vient de ce que l'opérateur fait en dehors du travail », puis s'apercevant que l'explication ne suffit pas ; on s'intéresse alors au **poste de travail** lui-même puis, là encore, on voit les limites, alors seulement on en vient à s'intéresser à **l'organisation** du travail.

2) Les formations « Gestes et Postures » : historique

La conférence a permis de rappeler l'origine des formations « Gestes et Postures » en remontant à la fin du 19ème siècle : la révolution industrielle puis un peu plus tard le taylorisme et l'organisation scientifique du travail. Ces origines ont orienté durablement ces formations dans une dynamique d'adaptation de l'homme au travail, de sélection des salariés et de prescription de gestes et de postures limités à une gestuelle « utile » et « rationnelle ».

Le modèle présenté est alors celui de l'haltérophile qui, grâce à une technique acquise, parvient à affronter des contraintes « surhumaines ».

La pratique n'est réalisée qu'avec des caisses, des cartons, des sacs. Elle est très **démonstrative**, basée sur **l'imitation** : le formateur montre **la bonne** technique (universelle), les stagiaires **reproduisent**.

La confrontation à la réalité de l'activité est peu fréquente. De ce fait, la déclinaison concrète et pratique est rendue difficile.

3) Les limites des formations « Gestes et Postures »

Du fait de l'approche pédagogique (comportementaliste), les formations sont centrées sur l'opérateur pas sur la situation : c'est sa « maladresse » qui est responsable de ses maux, c'est pour cela qu'on lui apprend à mieux faire. L'opérateur est donc à la fois **victime et responsable** : se plaindre revient à avouer son incompétence.

Cette démarche de pensée va s'inscrire également dans l'esprit des encadrants.

Comme rien ne pousse à penser que le problème repose sur le travail (en invoquant la maladresse ou les activités hors travail comme seule origine des maux), rien n'invite l'encadrement non plus à remettre en cause les situations de travail elles-mêmes.

L'approche pédagogique ne s'inscrit pas ou peu dans une démarche de compréhension mais dans une démarche d'affirmation de ce qui est bien.

Avec la faiblesse de la confrontation au terrain, cela conduira les opérateurs, constatant l'impossibilité de mettre en œuvre les techniques enseignées dans leurs situations de travail, à renoncer, faute d'outils utilisables, à toute démarche de prévention des risques encourus.

4) Evolution des formations « Gestes et Postures » vers les formations PRAP

La naissance de l'ergonomie, l'évolution de la réglementation (cf. les principes généraux de la prévention, Art. L 230-2 du Code du Travail), le changement de nature des conditions de travail et le constat d'insuccès des formations « Gestes et Postures » conduiront l'INRS, les CRAM et les organismes de formation à évoluer vers les formations PRAP (Prévention des Risques liés à l'Activité Physique).

Les formations commencent à intégrer de **l'analyse du travail**.

Ces changements vont amener les représentations à évoluer vers une identification des contraintes comme étant liées à l'activité de travail.

Les nouvelles formations d'animateurs - formateurs PRAP visent à leur donner une compétence en analyse des postes et de l'activité de travail

L'approche pédagogique change : l'objet n'est plus le geste ou la posture mais le **risque** et sa prévention. De la correction (par l'apprentissage) d'un comportement (inapproprié) on passe à la prévention du risque lié à l'activité de travail amenant, de ce fait, à la prise en compte de déterminants de l'activité de travail.

5) Intérêts et limites des formations PRAP

Cette évolution vers les formations PRAP présente un nouvel intérêt dans le cadre des actions de prévention des TMS. Mais ces formations ont également leurs limites dans le champ de cette prévention.

Tout opérateur est considéré comme **concepteur des situations de travail** (par le savoir-faire qu'il a construit) par les modifications qu'il peut y introduire (ou qu'il y a introduit) : outils, poste, organisation,...

Les opérateurs sont le plus souvent conscients des risques, ils ont donc déjà développé des stratégies de protection, des savoir-faire « de prudence » dépendant des marges de manœuvre dont ils disposent.

Cette conscience du risque invite chacun à mettre en place ces mesures d'auto-protection. D'où l'intérêt d'enrichir (et d'outiller) cette capacité d'analyse du risque.

L'objectif consistant à augmenter les capacités de maîtrise du risque revient donc à augmenter cette capacité d'analyse ET les marges de manœuvre.

Les formations donnent lieu à un échange d'expériences permettant la mutualisation de ces savoir-faire de protection ainsi qu'à une confrontation de représentations et d'expertises d'origines différentes (expertise des travailleurs entre eux, expertise des formateurs).

On n'est plus dans une relation « sachant (formateur) à ignorant (stagiaires) » et d'une pure transmission de savoir. Mais dans la coopération vers l'élaboration collective (stagiaires entre eux avec l'aide du formateur) de solutions inédites tenant compte de l'activité réelle et non transposables. Cela peut se faire au travers d'exercices pratiques, en situation ou non, permettant une analyse du risque, un diagnostic et des voies d'améliorations. En plus de viser le long terme, l'intérêt majeur de ces formations est donc de rendre l'opérateur acteur de sa prévention.

Les **limites** sont liées :

- A une approche prévention qui ne pointerait du doigt que les déterminants biomécaniques des T.M.S. Mais l'activité de travail n'est pas réductible à la seule activité physique.
- A **l'absence ou au caractère limité** de la prise en charge des autres déterminants (organisationnels et psychosociaux). C'est l'éternel dilemme entre prévention individuelle (G&P) et prévention organisationnelle. Par rapport aux risques psychosociaux, les préventeurs sont aujourd'hui très démunis. Notamment car ces risques appellent une évaluation à un niveau individuel (parce que subjectifs).
- Les limites peuvent être liées également à **l'implication de l'entreprise** (la durée allouée, la salle de formation, les moyens sont des **signes** de l'implication de l'entreprise dans le projet. L'importance donnée à la phase de recueil des besoins et de construction du projet dépendra également de ce niveau d'implication.
- Les formations PRAP sont **insuffisantes par elles-mêmes** pour la prise en charge des TMS, leur efficacité dépendra donc de ce à quoi elles sont associées. (formation de relais, étude ergonomique, travail sur les cahiers des charges, etc.).

Les intérêts et limites de ces formations seront souvent liés à l'inscription ou non **dans une démarche globale** de prévention plus large. Démarche qui aborde notamment toutes les situations où les marges de manœuvre de l'opérateur ne lui permettent pas un compromis acceptable pour sa santé (démarche portant sur les postes de travail, sur les organisations, sur les contraintes générant de la charge mentale, etc.).