

DEMARCHE DE PREVENTION DES TMS DANS LE SECTEUR DE LA PROPLETE

CHOISIR VOTRE APTMS

<i>Qu'est-ce qu'un APTMS ?</i>	L'APTMS est le collaborateur sur lequel l'entreprise ou l'établissement s'appuie pour la coordination de la politique de prévention, aujourd'hui appliquée aux TMS. Pour assurer cette mission, il devra acquérir ou développer des compétences spécifiques, principalement dans deux domaines : L'ergonomie et le management de projet. Un dispositif de formation spécifique a été développé par la branche : Il permet à ces collaborateurs d'atteindre une certification reconnue par l'INRS.
<i>Quel doit être le profil de votre APTMS ?</i>	Il n'y a pas de « profil type ». Mais, par contre, son positionnement dans l'entreprise et sa disponibilité sont déterminants dans le choix d'un APTMS : <u>Son positionnement</u> : Il s'agira d'une salarié à temps plein qui dispose, de par sa fonction, d'une assez bonne autonomie de décision, soit parce qu'il jouit d'une réelle délégation de pouvoir dans le cadre de sa fonction actuelle, soit parce que l'entreprise a décidé de lui donner les moyens suffisants pour lui permettre de se former à ses nouvelles responsabilités, ainsi que l'autonomie nécessaire pour concevoir et mettre en œuvre la politique de prévention. <u>Sa disponibilité</u> : La plupart du temps, le rôle de l'APTMS sera confié à une personne dont ce ne sera pas l'unique fonction. En conséquence, tant pendant la durée de la formation que lors du déroulement du plan d'actions, l'entreprise devra prendre en compte cette nouvelle mission et l'anticiper par des dispositions organisationnelles adaptées.

	<i>Quelques exemples pris parmi les entreprises qui ont déjà suivi la démarche :</i> ✚ Dans les PME (effectifs plutôt supérieur à 50 ETP, voire 100 ou 200 ETP) : l'APTMS choisi est un(e) responsable Sécurité Hygiène Environnement, ou un(e) responsable formation, ou un(e) responsable ressources humaines, ou le/la responsable de site, chef de secteur. ✚ Dans des PME moins importantes (effectif inférieur à 50) le profil d'inspecteur est un choix qui s'est avéré souvent pertinent. ✚ Dans les TPE de moins de 10 personnes, le dirigeant, après avoir participé à l'Atelier TMS, peut décider de suivre lui-même la formation APTMS afin de se positionner en première ligne dans l'organisation de la prévention dans son entreprise... <i>Points de vigilance :</i> ▪ Ce n'est, à priori, pas un bon choix que le dirigeant d'une société de 100 ou 200 personnes dont l'activité est répartie sur un vaste territoire essaie d'assumer lui-même cette fonction : Il aura du mal à y consacrer le temps nécessaire dans la durée, voire même tout simplement au moment de la formation... ▪ Il est déconseillé de désigner un salarié qui est rattaché à un chantier. L'effet de l'annexe 7 peut vous faire perdre en partie l'investissement de formation réalisé par votre entreprise.
<i>Combien de temps votre APTMS consacre-t-il à cette mission ?</i>	Le temps consacré sera fonction de l'ambition des plans d'actions ou du périmètre du chantier test, mais il dépendra aussi de la façon dont l'APTMS saura s'appuyer sur différents moyens existants dans l'entreprise. Mais, toutefois, ne perdez pas de vue que la prise de fonction débute par ce temps de formation qui nécessitera une disponibilité « incompressible » : sur une période de 4 à 6 mois il faut prévoir 4 jours de formation en séance collective, et une durée sensiblement équivalente sera indispensable pour mener à bien des « travaux pratiques » en entreprise, sous la forme du « chantier test. ». Ce n'est qu'au terme de ce parcours que l'APTMS qui aura atteint le niveau et aura été assidu aux séances de formation obtiendra la certification APTMS reconnue par l'INRS.

Avez-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 huit questions suivantes :

Plus vous obtiendrez de réponses positives, mieux vous pourrez penser que votre choix est judicieux !

1. *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 des agents ?*

Oui ou Non ?

2. *Devra-il continuer à assurer pendant son parcours de formation une activité soutenue et dense ou aurez-vous la possibilité de lui dégager un peu de temps pour assurer cette nouvelle mission ?*

Oui ou Non ?

3. *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 ou Non ?

4. *Recevra-t-il votre proposition avec intérêt ?*

Oui ou Non ?

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

Oui ou Non ?

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

Oui ou Non ?

7. *Pensez-vous que l'APTMS témoigne d'un intérêt à l'amélioration des conditions de travail ?*

Oui ou Non ?

8. *Le croyez-vous susceptible d'avoir une bonne écoute ?*

Oui ou Non ?