

Ce questionnaire vous permet de situer votre organisation dans sa démarche de prévention des TMS.

En quelques minutes, identifiez votre niveau de maturité et votre profil parmi trois postures.

Pour chaque thématique, cochez la situation qui correspond le mieux à votre organisation actuelle.

Additionnez ensuite les symboles obtenus afin de découvrir votre profil et les pistes de progrès associées.

A — Signaux d'alerte / Indicateurs

1) Comment sont exploités les indicateurs sociaux et santé (absentéisme, turn-over, arrêts longs, inaptitudes, qualité/productivité) ?

- ☐ ● Les indicateurs sont suivis, mais ne sont pas reliés explicitement aux risques de TMS.
- ☐ ★ Les indicateurs sont suivis, analysés de manière croisée (douleurs, AT/MP, postes) et donnent lieu à la mise en œuvre d'actions.
- ☐ ■ Les indicateurs sont peu ou pas suivis et ne font l'objet d'aucune analyse spécifique en lien avec les TMS.

2) Les douleurs signalées (cou, épaules, coudes, poignets, dos, genoux) sont-elles répertoriées et analysées ?

- ☐ ■ Il n'y a pas de remontée, les signalements ne sont pas connus.
- ☐ ● Des douleurs sont signalées de manière informelle, sans recueil structuré ni traçabilité.
- ☐ ★ Les douleurs font l'objet d'un recueil structuré (registre, SPST, CSE/CSSCT) avec une prise en charge précoce.

B — Expositions biomécaniques

3) Les postures et gestes contraignants (bras en l'air, cou en flexion/extension, gestes répétitifs) sont-ils identifiés et maîtrisés ?

- ☐ ★ Les postures et gestes contraignants sont identifiés à partir du travail réel et font l'objet d'actions pour réduire les contraintes (réorganisation, réglage des postes, aides ou outils).
- ☐ ■ Les postures et gestes contraignants sont fréquents et ne sont pas maîtrisés.
- ☐ ● Les situations sont repérées ponctuellement, avec des ajustements principalement individuels au cas par cas.

4) Des solutions sont-elles mises en place pour limiter les manutentions et efforts (charges, poussées/tractions, prises en force) ?

- ☐ ■ Les manutentions sont réalisées sans aides adaptées.
- ☐ ★ La conception des locaux permet de limiter la manutention ; des aides techniques sont disponibles, utilisées ; les salariés sont formés aux modes opératoires.
- ☐ ● Des aides existent, mais leurs utilisations restent limitées ou hétérogènes selon les situations.

C — Ambiances physiques

5) Les contraintes liées aux ambiances physiques et les vibrations (froid, éclairage, espaces exigus, vibrations) sont-elles prises en considération et maîtrisées ?

- ☐ ● Des solutions ponctuelles / individuelles sont mises en place (lampes, gants, équipements spécifiques).
- ☐ ■ Les problématiques sont connues mais ne font pas l'objet d'actions spécifiques.
- ☐ ★ Un plan d'amélioration est défini et suivi (éclairage, froid, vibrations), les EPI étant utilisés en complément.

D — Organisation du travail

6) Comment l'organisation du travail est-elle définie dans l'entreprise (cadences, pauses, autonomie et variété du travail) ?

- ☐ ★ Les cadences sont définies de manière concertée, les pauses sont intégrées et la poly-compétence est développée afin de varier les sollicitations.
- ☐ ● Des ajustements sont réalisés au fil de l'eau, en fonction des services / périodes.
- ☐ ■ Les cadences sont élevées, les pauses limitées et les marges de manœuvre faibles.

7) Comment sont conduits les changements d'organisation (nouvel outil/process, réimplantation) ?

- ☐ ★ Les changements sont préparés en amont, avec une concertation, une évaluation des risques et une mise à jour du DUERP avant le déploiement.
- ☐ ■ Les changements sont décidés sans anticipation des impacts sur les conditions de travail.
- ☐ ● Les équipes sont informées après la mise en place des changements.

E — Contexte social & entraide

8) Comment qualifieriez-vous l'entraide et le climat social ?

- ☐ ■ L'entraide est limitée et le climat social est tendu.
- ☐ ★ L'entraide est organisée (binômes, tutorat) et soutenue par des rituels d'ajustement / temps d'échanges (briefings, débriefings).
- ☐ ● L'entraide existe mais reste variable selon les équipes.

F — Gouvernance & démarche de prévention

9) Le pilotage de la prévention des TMS (direction, animateur, COPIL) est-il structuré et porté dans l'entreprise ?

- ☐ ● Un référent existe de manière informelle, les échanges sont peu structurés.
- ☐ ■ Il n'existe aucun pilote ni projet spécifiquement dédié à la prévention des TMS.
- ☐ ★ La prévention des TMS fait l'objet d'une conduite de projet structurée, avec l'engagement de la direction, un animateur dédié, un COPIL et une feuille de route.

10) Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) est-il réalisé ?

- ☐ ● Le DUERP est à jour, mais les risques liés aux TMS y sont peu détaillés.
- ☐ ★ Le DUERP est à jour et utilisé comme un outil vivant, avec des unités de travail pertinentes, les situations dangereuses détaillées, un plan d'action priorisé et un suivi.
- ☐ ■ Le DUERP n'est pas à jour ou n'est pas exploité.

11) Des actions de formation et de sensibilisation aux TMS sont-elles réalisées ?

- ☐ ● Des actions de sensibilisation ponctuelles sont proposées (affiches, sessions courtes).
- ☐ ■ Aucune action de formation ou de sensibilisation aux TMS n'est mise en place.
- ☐ ★ Des parcours de formation structurés sont déployés (accueil, tutorat, pratiques d'organisation), avec des outils adaptés.

12) Les critères liés aux TMS font-ils partie des éléments analysés lors des choix de conception, d'achats et d'aménagements au sein de l'entreprise ?

- ☐ ■ Les critères liés aux TMS ne sont pas intégrés dans les cahiers des charges.
- ☐ ★ Les critères TMS sont intégrés de manière systématique dès la conception ou l'achat, avec des essais en situation réelle auprès des utilisateurs.
- ☐ ● Certains critères TMS sont pris en compte, mais de façon partielle ou peu systématique.

13) Les indicateurs et actions de prévention sont-ils suivis ?

- ☐ ★ Les indicateurs et retours d'expérience sont analysés régulièrement, permettant des ajustements et le partage des bonnes pratiques.
- ☐ ■ Les actions de prévention des TMS ne font pas l'objet d'un suivi.
- ☐ ● Des retours existent de manière informelle, avec une capitalisation limitée.

Comptez vos réponses : ■ = _____ ● = _____ ★ = _____ → Profil majoritaire : **8** _____

Consultez la fiche correspondant à votre profil majoritaire pour découvrir les recommandations.

PREVENTION EMERGENTE

■ Objectif de prévention : repérer les signaux et poser les bases de la démarche

L'organisation prend conscience des signaux (douleurs, incidents, contraintes) mais la prévention TMS n'est pas encore structurée. L'enjeu est de poser les bases : pilote identifié, état des lieux ciblé et premières actions prioritaires dans le DUERP.

« On voit bien les arrêts et les douleurs qui remontent, mais on n'a pas encore cadré une démarche TMS. On a besoin d'un point de départ simple et concret. »

Employeur

« Je gère au fil de l'eau quand il y a un souci, mais je n'ai pas de méthode ni de temps dédié pour traiter le fond. »

Manager de proximité

« On suit quelques indicateurs, mais rien n'est relié spécifiquement aux TMS ; je n'ai pas de tableau de bord exploitable. »

Responsable RH

« Le CSSCT est sollicité ponctuellement, sans vraie discussion en amont des changements d'organisation. »

Elue CSSCT

« En fin de poste, j'ai mal à l'épaule ; j'en parle, mais je ne vois pas bien ce qui change. »

Salarié

« Entre collègues, on s'arrange entre nous quand c'est trop lourd, mais ce n'est pas une solution durable. »

Salariée

Ce qui caractérise votre situation :

- Absence de pilotage ou pilotage peu formalisé
- Indicateurs peu exploités
- Expositions non traitées
- DUERP peu exploité
- Actions surtout individuelles, au cas par cas.

Points de vigilance :

- Sous-déclaration des douleurs et délai de prise en charge : sans canal de remontée et repérage précoce, les TMS évoluent et peuvent devenir durables/handicapants.
- DUERP non à jour / non exploité : au-delà du risque opérationnel, c'est une obligation réglementaire (évaluation et mise à jour) ; l'absence de transcription et de plan d'action expose l'entreprise.
- Actions centrées sur l'individu (gestes/EPI) sans transformer le travail réel : la prévention durable passe par l'analyse de l'activité et la transformation des situations (organisation, équipements, aménagement).
- Oublier les facteurs organisationnels et psychosociaux (cadences, manque d'autonomie, défaut d'entraide) renforce le risque TMS s'ils ne sont pas traités.
- Changements non anticipés (nouveaux outils, réimplantations) sans évaluation des risques ni mise à jour DUERP en amont.
- Coûts cachés et perte de performance (AT/MP, absentéisme, désorganisation) en l'absence de démarche structurée.

Premiers pas concrets :

1. Clarifier l'engagement
2. Nommer un pilote et réunir un COPIL minimal.
3. Réaliser un état des lieux court (indicateurs + 2–3 situations de travail).
4. Mettre à jour le DUERP
5. Etablir un plan d'actions simple puis planifier la suite.

Ressources utiles :

- Site internet de l'INRS : Ce qu'il faut retenir (TMS) – définitions, effets, secteurs concernés.
- Site internet AMELI : Comprendre les TMS – bases santé/travail, chiffres récents.
- Site internet Prevaly : Présentation des services d'accompagnement TMS, ressources internes, contacts
- Atelier — Fresque Prevaly des TMS : À utiliser comme déclic collectif, pour aligner vocabulaire et enjeux avant la phase d'état des lieux.

PREVALY peut vous accompagner pour analyser vos situations de travail, identifier les risques de TMS, et mettre en place une démarche de prévention adaptée.

Contactez-nous : 05 40 133 133 | contact@prevaly.fr

PREVENTION EN DEVELOPPEMENT

● La démarche est engagée, priorisée et pilotée.

La démarche est engagée et pilotée : les situations à risque sont priorisées, les transformations démarrent (organisation, postes, équipements) et la formation se déploie. Le suivi progresse (indicateurs, retours d'expérience) pour ancrer les résultats.

« On a lancé la démarche : un pilote TMS, un COPIL et trois postes prioritaires à transformer. »

Directrice

« Les pauses sont mieux posées, mais la variabilité des tâches reste à travailler pour casser la répétitivité. »

Manager de proximité

« Des critères ergonomiques sont intégrés dans les achats, mais pas encore systématiquement. »

Service Achats

« Les essais terrain avec les opérateurs fonctionnent, à condition d'être planifiés hors pics d'activité. »

Elu CSSCT

« Le nouveau plan de travail et l'éclairage changent la donne ; j'attends la même chose sur les autres postes. »

Salarié

Ce qui caractérise votre situation :

- Initiatives locales
- Formations/sensibilisations ponctuelles
- Aides techniques hétérogènes
- DUERP peu opérationnel
- Suivi partiel

Points de vigilance :

- Hétérogénéité des pratiques entre secteurs/équipes : sans cadre commun, la diffusion des bonnes pratiques reste fragile ; il faut mobiliser, communiquer et évaluer en continu.
- Aides techniques sous-utilisées faute d'organisation/formation (ex. manutention) : viser d'abord la réduction à la source des efforts et l'appropriation réelle des solutions.
- Focalisation "gestes & postures" au détriment des déterminants organisationnels (cadences, pauses, variabilité des tâches) : l'approche doit rester globale.
- Indicateurs sans "avant/après" : difficile de démontrer l'efficacité des transformations sans données chiffrées consolidées (santé, production, RH) et retours d'expérience.
- TMS non intégrés aux achats/conception : absence de critères d'usage réel dans les cahiers des charges = risques réintroduits pour des années ; intégrer la prévention dès la conception.
- Essoufflement de la dynamique / surcharge du référent : sans COPIL actif, planning et revues régulières, la démarche stagne.

Pour changer d'échelle :

1. Formaliser le pilotage
2. Prioriser les situations à transformer via l'analyse du travail réel (méthodes d'analyse de charge physique)
3. Intégrer la prévention dès la conception et dans les processus d'achats (critères TMS)
4. Harmoniser la formation (accueil, recyclage) et suivre les effets (indicateurs/REX)

Ressources utiles :

- INRS : Brochure "Démarche de prévention des TMS (ED 6518)
- Site internet Prevaly : Présentation des services d'accompagnement TMS, ressources internes, contacts
- Atelier — Fresque Prevaly des TMS : À placer en amont d'une transformation de postes/flux : crée la culture commune, facilite la co-construction des solutions.

PREVALY peut vous accompagner pour analyser vos situations de travail, identifier les risques de TMS, et mettre en place une démarche de prévention adaptée.

Contactez-nous : 05 40 133 133 | contact@prevaly.fr

PREVENTION MATURE

★ La prévention est intégrée et suivie dans la durée (amélioration continue).

La prévention TMS est intégrée aux processus (conception/achats, organisation, management) avec des transformations régulières du travail réel. Les indicateurs et REX guident l'amélioration continue, en mobilisant durablement l'encadrement et les équipes.

« La prévention des TMS est intégrée à nos décisions : chaque achat passe par un essai terrain et un avis CSSCT. »

Employeur

« Nos indicateurs TMS sont dans le tableau de bord de performance ; nous réajustons tous les trimestres. »

DAF

« On a ritualisé les briefs/debriefs ; dès qu'un signal apparaît, on teste, on mesure et on ajuste en équipe. »

Manager de proximité

« Le DUERP est vivant : priorisation, plan d'actions, suivi des gains et traçabilité des décisions. »

Responsable HSE

« On est associés en amont, du cadrage à l'évaluation ; les REX sont partagés et suivis dans le temps. »

Elue CSSCT

« Quand ça change, on nous demande notre avis et on revoit l'organisation concrète ensemble ; ça tient dans la durée. »

Salariée

Ce qui caractérise votre situation :

- COPIL actif
- Transformations régulières des situations de travail
- DUERP vivant et utile
- Indicateurs et REX partagés

Points de vigilance :

- Risque d'essoufflement : maintenir la cadence d'amélioration continue (revues, plan d'actions, REX), sinon les gains s'érodent.
- Décalage siège-terrain : ambitions stratégiques non alignées avec la réalité des activités si la participation des équipes faiblit.
- Inflation d'indicateurs sans transformation : mesurer ne suffit pas ; il faut conserver le cap sur la transformation des situations de travail.
- Nouveaux risques sous-estimés : vieillissement, sédentarité, multi-expositions (froid, vibrations) exigent des ajustements réguliers.
- Maintien dans l'emploi / retours au poste : prévoir tôt les aménagements et accompagnements, pour éviter les ruptures de parcours.
- DUERP qui ne vit plus : ne pas oublier la mise à jour continue (unité de travail, plan d'action, traçabilité) à chaque changement significatif.

A maintenir / anticiper :

1. Prévenir l'essoufflement (revue périodique, partage des bonnes pratiques)
2. Anticiper vieillissement/compétences (démarche de prévention de la désinsertion professionnelle) et pics d'activité/cadences
3. Continuer d'agir sur les ambiances physiques et l'organisation (pauses, variabilité des gestes)

Ressources utiles :

- INRS : Dossier "Pour une prévention durable des TMS en entreprise" (HST) – perspectives, management, maintien en emploi.
- Site internet Prevaly : Partage de REX adhérents, bibliothèque de cas transformés, trames d'évaluation d'impact (santé/performance) (à venir).
- Atelier — Fresque Prevaly des TMS : À utiliser pour garder le même langage: intégrer la fresque au parcours d'accueil et au plan de progrès annuel, lors d'une réunion de bilan des actions, à l'arrivée de nouveaux élus pour faciliter le dialogue social et professionnel

PREVALY peut vous accompagner pour analyser vos situations de travail, identifier les risques de TMS, et mettre en place une démarche de prévention adaptée.

Contactez-nous : 05 40 133 133 | contact@prevaly.fr