

fiche d'identité

- **NOM** : Centre hospitalier Sainte-Catherine.
- **LIEU** : Saverne (Bas-Rhin).
- **ACTIVITÉ** : cet établissement public de santé offre une permanence de soins 24h/24.
- **EFFECTIF** : 980 salariés.

l'essentiel

- **LES TROUBLES** musculosquelettiques (TMS) sont la première cause d'accidents du travail dans l'établissement.
- **LA STRATÉGIE** retenue pour lutter contre ce risque a consisté en la formation d'une quinzaine de référents en ergomotricité.
- **CES RÉFÉRENTS** assurent la formation des agents et les accompagnent dans leur pratique au quotidien afin de les aider à se mettre en sécurité lors de la manutention des patients.

LE CHIFFRE

43 ans,
c'est l'âge moyen
du personnel
travaillant au centre
hospitalier

TROUBLES MUSCULOQUELETTIQUES

Des référents qui font
la différence

© Serge Morillon/INRS

DANS SA LUTTE contre la survenue de troubles musculosquelettiques, le Centre hospitalier de Saverne a opté pour la formation de référents en ergomotricité. Ces derniers forment et accompagnent les agents. Objectif : favoriser les bonnes pratiques de manutention des patients.

Dans les couloirs du Centre hospitalier (CH) Sainte-Catherine, situé à Saverne, dans le Bas-Rhin, on les repère au petit logo qu'ils portent sur leur tenue de travail. Derrière ce signe distinctif, représentant deux hommes pliant les genoux pour porter un carton, se cache l'équipe de référents en ergomotricité. Au nombre de quinze, ces hommes et ces femmes forment et conseillent leurs collègues sur les techniques de manutention. « Nos agents manipulent des patients toute la journée, indique Odile Turko, directrice des soins. Certains assurent jusqu'à une quinzaine de toilettes par jour. Ces gestes répétés sont à l'ori-

gine de troubles musculosquelettiques et la première cause d'accidents du travail dans notre établissement. C'est pourquoi il nous semblait essentiel d'agir sur la formation de nos salariés afin de les aider à se mettre en sécurité, notamment les aides-soignants et les infirmiers, particulièrement exposés. »

L'existence de référents en ergomotricité n'est pas nouvelle. « Cela existe depuis 1988, indique Carmen Ulmer-Nedja, coordinatrice des référents. Mais jusqu'à présent, seuls cinq formateurs exerçaient sur le centre, pour presque 1 000 agents, ce qui était peu. » En outre, cette formation attirait peu de monde, les agents préférant se concentrer sur l'acquisition de nou-

Cédric Duval

velles compétences plus proches de leur cœur de métier. « *Nous manquions également de communication et de sensibilisation sur ces questions* », ajoute Aline Aubertin, responsable des ressources humaines.

Consciente des enjeux liés aux TMS, la direction décide en 2013 de réorienter son plan de formation pour favoriser l'acquisition de bonnes pratiques ergonomiques. Un appel à candidatures est lancé en interne pour identifier de nouveaux formateurs. Le recrutement s'effectue en fonction de plusieurs critères : motivation, disponibilité, compétence et expérience pédagogique. Au final, quinze référents en ergomotricité sont retenus. Ils sont issus de différentes catégories professionnelles. L'équipe comprend un cadre de santé, des aides-soignants, des infirmiers, un masseur-kinésithérapeute, un secrétaire, un magasinier, un brancardier et un ingénieur de sécurité. « *Il s'agissait d'assurer une représentativité de toutes nos activités. De cette façon, nous étions assurés d'avoir un référent adapté pour chaque métier, et donc plus à même de comprendre les enjeux des agents concernés.* »

Des formations adaptées à tous les métiers

Ces référents ont bénéficié d'une formation à l'analyse des risques (Prap) et d'une formation diplômante en ergomotricité. La principale mission confiée à ce groupe est la formation continue du personnel hospitalier. « *Celle-ci est devenue obligatoire* », explique Aline Aubertin. À ce jour, 272 personnes ont été formées. « *En multipliant le nombre de formateurs, nous n'avons pas fait qu'augmenter le nombre de sessions, nous avons aussi favorisé la proximité avec les équipes.* »

Au sein de l'établissement, ces formations se sont aussi adaptées à d'autres métiers jusque-là mis de côté, comme les services techniques, logistiques, administratifs ou d'entretien. Outre la formation initiale, des formations de recyclage adaptées aux situations des patients (per-

sonne dépendante, respect de l'autonomie, transfert, aide technique) sont proposées. « *Il faut se renouveler régulièrement, assure Odile Turko. C'est la répétition qui permet d'intégrer les bonnes pratiques, d'autant que les mauvaises habitudes reviennent vite. Sans compter que les techniques et les méthodes évoluent rapidement.* » Prochainement, une nouvelle formation sur l'analyse des causes d'accidents de travail va aussi être dispensée.

Au-delà des formations obligatoires, les référents disposent de deux heures par mois de temps dégagé pour accompagner les équipes sur le terrain et les aider à réajuster leur pratique. « *Pour lever le patient de sa chaise, il faut plier les jambes, contracter la ceinture abdominale, tendre les bras et saisir ses avant-bras*, explique un référent, Yann Laverdure, à Caroline Guy, une infirmière. *Puis tu demandes au patient de pousser sur ses jambes et tu accompagnes son mouvement.* » Il poursuit sa démonstration en accompagnant



© Serge Morillon/INRS

la marche du patient vers son lit. « *J'ai postulé pour être référent*, explique Yann Laverdure. *J'apprends à mes collègues à bien se préparer et à adopter les bonnes postures lors de leurs interventions. C'est plus sûr pour nous et le patient. Ce dernier est rassuré quand on lui explique clairement ce qu'il doit faire, c'est important de l'impliquer.* » Chaque intervention aboutit systématiquement à la rédaction d'un rapport pour assurer un suivi.

En parallèle du volet formation, une campagne de sensibilisa-

tion a été réalisée, comprenant des affiches et un journal interne transmis avec les fiches de paie. Tous les nouveaux arrivants sont informés sur les risques liés aux TMS et les moyens de prévention lors de leur intégration. Un catalogue de formations a été créé en interne pour favoriser les inscriptions. « *Nous espérons changer les mentalités et ainsi faire en sorte que les bons réflexes deviennent automatiques, mais nous sommes conscients que cela prendra du temps* », confie Aline Aubertin.

Ces actions de prévention ont reçu le 1^{er} prix dans la catégorie Grand Prix de Prévention des TMS au concours de sécurité organisé par la Carsat Alsace-Moselle. « *Nous avons récompensé un projet original permettant de conduire à de réelles améliorations en vue de lutter contre les TMS* », précise Gaëlle Florence, contrôleur de sécurité à la Carsat. Cela ne s'est pourtant pas fait sans mal. « *La mise en place du dispositif de formation a demandé un investissement humain très important*, confie Aline Aubertin. *À l'heure où les établissements de soins manquent cruellement de ressources, il aurait été impossible de libérer du temps de travail pour les formateurs sans véritable volonté de la direction. Nous avons également dû convaincre les cadres de santé qu'ils seraient gagnants malgré la mobilisation de leurs équipes.* »

Le nombre d'accidents du travail dus à la manutention a légèrement baissé, passant de 14 en 2012 à 13 en 2014. « *Cette baisse n'est pas très franche, mais le simple fait qu'il n'y ait pas eu d'augmentation témoigne d'un progrès considérable* », assure Odile Turko. Comme de nombreux établissements de soins, le centre hospitalier de Saverne est confronté au vieillissement de la population de travailleurs. En prévenant les risques professionnels, l'objectif est aussi de maintenir les travailleurs en bonne santé le plus longtemps possible. Pour ce faire, le CH compte sur le recrutement de formateurs supplémentaires. ■