

**Synthèse du rapport du Pr William Dab
sur la formation des managers et ingénieurs en santé au travail**

remis à

**Xavier Bertrand,
Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité**

et à

**Valérie Pécresse,
Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

Lundi 7 juillet 2008

Introduction

A la suite de la conférence sociale sur les conditions de travail du 4 octobre 2007, Valérie Pécresse, Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et Xavier Bertrand, Ministre du travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité ont confié au Professeur William Dab une mission de réflexion sur la formation des futurs managers et ingénieurs en santé au travail pour l'élaboration d'un référentiel de formation. Ce référentiel est susceptible de concerner 5 millions de personnes en France diplômées des grandes écoles (d'ingénieurs, de commerce) ou des universités.

Pour réaliser cette mission, un groupe de soutien a été constitué regroupant des représentants de grandes écoles et d'universités, des associations professionnelles œuvrant dans le secteur de la prévention et des associations d'élèves et d'étudiants. Une cinquantaine de personnes, dont les partenaires sociaux, ont été auditionnées avec l'appui de l'INRS.

Le rapport avance aujourd'hui huit propositions concrètes pour améliorer le système de formation aux conditions de travail.

Les douze propositions du rapport

1. Identifier un noyau minimal de compétences pouvant servir de socle pédagogique

Ce référentiel unique de compétence devra concerner toutes les personnes en situation d'encadrement et devra servir de socle de référence en formation initiale et continue dans tous les secteurs économiques, pour les entreprises de toute taille ainsi que pour la fonction publique.

L'accent permettant d'assurer les rôles professionnels d'un manager plutôt que sur les connaissances techniques relatives aux risques professionnels. Il s'agit également de faciliter la prise de responsabilité et l'exercice de l'autorité tout en adaptant les aptitudes des collaborateurs aux tâches à réaliser.

Il est recommandé d'offrir un minimum de cours et de donner des outils cohérents et une vision d'ensemble du système de santé au travail, avec par exemple, la mise en place d'un manuel de référence privilégiant le témoignage d'acteurs et de spécialistes. Ce référentiel doit en outre ne pas être « émietté » dans l'enseignement afin de conserver sa cohérence.

La santé au travail doit également figurer explicitement dans tous les cursus concernés et faire l'objet d'une notation.

2. Le référentiel élaboré par le Conseil national pour l'enseignement en santé et sécurité au travail (CNES&ST) associant l'INRS, la CNAMTS et l'éducation nationale est une bonne base de travail.

Le tableau ci-dessous présente un module des bases essentielles en Santé et Sécurité au Travail d'une durée de 18 heures qui pourrait être intégré aux différents programmes des écoles et universités. Ce référentiel devra faire l'objet d'une communication de grande ampleur car peu d'acteurs le connaissent aujourd'hui.

Objectif général	Compétences (objectifs opérationnels)	Savoirs
Repérer dans l'entreprise les enjeux humains, sociaux, économiques et juridiques de la SST	Participer à l'observation de la santé dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Définitions des AT et MP - Gestion du risque, tarification et réparation - Coûts directs et indirects - Statistiques nationales et régionales de la profession - Observatoire de la santé au travail - Sources d'information
	Appliquer le cadre réglementaire et normatif	<ul style="list-style-type: none"> - Directives, réglementation, normes, bonnes pratiques - Principes généraux de prévention et principe de précaution - Responsabilités civiles et pénales - Délégation de pouvoir
	Communiquer avec les acteurs de prévention internes et externes	<ul style="list-style-type: none"> - Rôles et missions des principaux acteurs en prévention - Travailler en pluridisciplinarité
Intégrer la SST dans la gestion de ses activités et la conduite de ses projets	Identifier les dangers et les situations de travail dangereuses existantes et futures	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissance des différents dangers et sources de dangers dans l'entreprise ainsi que des dommages pour la santé - Analyse du travail avec les opérateurs (écarts entre travail prescrit et réel) - Analyse d'un accident ou d'un incident (notion de multicausalité)
	Évaluer les risques d'accident et d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances des critères d'évaluation (fréquence, gravité, exposition) - Cartographie des risques - Analyse des alertes - Connaissances des facteurs de risques psychosociaux
	Supprimer et réduire les risques	<ul style="list-style-type: none"> - Principes généraux de prévention - Choix, mise en œuvre et évaluation des mesures de prévention y compris dès la conception - Motivation de ses collaborateurs - Analyse et maîtrise des expositions
Contribuer au management de la SST dans l'entreprise	Mettre en pratique une démarche de prévention des risques professionnels en cohérence avec le management de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - Programmes de santé - Approches pluridisciplinaires - Définition des objectifs de prévention - Approches participatives - Repérage des bonnes pratiques
	Participer à l'amélioration du système de management	<ul style="list-style-type: none"> - Système de management de la sécurité - Gestion des crises - Approche QSE - Système de management intégré - Accompagner les changements - Anticiper les conséquences des décisions - Plan de formation continue en SST

3. Le référentiel doit progressivement devenir opposable

Pour obtenir un changement rapide des pratiques de prévention sur le terrain, y compris pour toucher les PME et les TPE, il faut envisager d'intégrer progressivement le référentiel dans quasiment tous les titres et diplômes. Par conséquent, la Direction générale de l'Enseignement supérieur (DGES) devra lancer un travail d'intégration du référentiel dans les maquettes de la plupart des diplômes de niveau bac +3 et +5.

4. Le référentiel doit être porté par la France au niveau européen

La Commission européenne a créé un Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé qui comporte un groupe de travail « Education et Formation ». Dans l'objectif de créer à terme un référentiel européen, la France devrait pouvoir être force de proposition et un contact à un haut niveau devrait être organisé pour que le rapport soit présenté devant cette instance.

5. La formation en santé au travail doit être entièrement éligible aux mécanismes de financement de la formation professionnelle

Il persiste aujourd'hui des ambiguïtés sur la portée des actions de prévention qui peuvent ou non être imputées au financement de la formation professionnelle en application de la loi du 4 mai 2004. Si l'on considère que la prévention des risques professionnels est un enjeu pour les entreprises, mais aussi un enjeu pour l'ensemble de la société, il convient alors d'obtenir une analyse juridique complète des actions de prévention qui sont éligibles au financement de la formation professionnelle. Le cas échéant, il faudra lever les obstacles législatifs ou réglementaires à leur prise en charge complète sur ces budgets.

6. Des outils pédagogiques mutualisés doivent être mis à la disposition des formateurs

Les formateurs n'ont pas aujourd'hui d'outils mutualisés à leur disposition malgré la production importante qui existe en la matière. Il convient donc de mettre en chantier la création d'un manuel de référence car il n'existe pas de manuel en langue française sur la sécurité et la santé au travail. Une banque d'étude de cas pratiques et d'outils audiovisuels pourrait également être créée sur Internet.

7. Les compétences minimales correspondant au référentiel de compétences doivent être attestées par un dispositif de certification national.

Sur la base des tests de niveau qui existent dans le domaine linguistique (TOEFL, TOIC, BULAT etc.), un examen de certification standardisé pourrait être mis en place. Ce test national de certification en santé-sécurité au travail (TES&ST) devra correspondre au référentiel de compétences présenté ci-dessus, être simple et concret et pouvoir être administré en 3 heures sur papier et par Internet. Des questions à choix multiples et des mises en situation pourront faire partie de ce test.

8. Il faut impliquer un ensemble d'opérateurs pour aider les PME et les TPE

Plus la taille des entreprises diminue, plus la difficulté est grande de protéger efficacement la santé des salariés.

Les réseaux de l'INRS, des CRAM, des ARACT, de la MSA et les services de santé au travail doivent être mobilisés après avoir été eux-mêmes formés sur le référentiel de compétences. Pour compléter le dispositif, il faut envisager que dans tous les CHSCT, au moins une personne soit certifiée TES&ST, de même dans toutes les chambres de commerce et d'industrie.

9. Les comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP) doivent pouvoir jouer un rôle dans le domaine des formations en santé-sécurité au travail.

Les CRPRP devraient en particulier tenir à jour des annuaires gratuitement accessibles des formateurs certifiés TES&ST et des formations fondées sur le référentiel de compétences. Ils pourraient également labelliser les entreprises qui mettent en œuvre le référentiel de même que les établissements d'enseignement l'intégrant dans leur cursus.

10. La gestion de la santé au travail doit être développée en tant que telle au sein du monde académique.

A l'instar de ce qui se fait au Québec, la gestion de la santé au travail doit être reconnue comme une discipline académique à part entière. La DGES devrait lancer un appel pour identifier les établissements volontaires et proposer un financement incitatif pour le développement de projets pédagogiques fondés sur le référentiel de compétences. La création de Master et de formations doctorales doit faire partie de ce projet.

11. Les entreprises adoptant le référentiel de compétences doivent bénéficier d'avantages.

Les entreprises mettant en œuvre ce référentiel devraient être encouragées financièrement, ce qui demande une discussion avec la branche AT/MP et avec les compagnies d'assurance. Un label « entreprises en santé » pourrait en outre être décerné.

12. Pour mettre en œuvre l'ensemble de ces actions, il faut fédérer les compétences de formation en santé au travail en créant un réseau national de formation en santé au travail (RNFST).

La France ne manque pas de compétences dans les différentes disciplines qui concourent à la santé au travail, mais celles-ci sont fragmentées et isolées. Il faudrait aujourd'hui pouvoir s'appuyer sur un réseau élargi. Un conseil scientifique validera les travaux du réseau et un conseil d'orientation permettra d'associer les acteurs économiques et sociaux à son fonctionnement.

ANNEXES

En forme de résumé : quelques phrases fortes entendues au cours des auditions

Un constat sévère

On ne fait pas de la santé – sécurité quand on a fini de faire le reste ; la santé est plaquée dans la vie quotidienne des entreprises.

On a loupé l'amiante, il ne faut pas loupé le stress.

C'est quand l'entreprise rigidifie trop ses procédures qu'elle perd sa capacité d'adaptation et que les travailleurs sont mal ; le stress, c'est une pathologie de l'adaptation.

Un changement de logique

Il est temps de réaliser que la santé au travail n'est pas qu'une question de texte réglementaire ni qu'un problème de comportements individuels.

Il faut passer d'une logique d'obligation à une logique de conviction.

La difficulté, c'est qu'on manque de connaissances sur les relations entre l'organisation du travail et la santé des travailleurs.

Avant de parler de santé au travail, il faudrait d'abord apprendre à comprendre le travail.

Il faut prendre en compte à la fois l'homme et l'organisation.

Le problème, c'est que le travailleur n'est plus au coeur du travail.

Toute la question, c'est comment sortir d'un système déresponsabilisant pour allier performance et respect de l'homme.

Aujourd'hui, on gère les indicateurs économiques, pas les hommes.

On trouve aujourd'hui de jeunes cadres ignorant ce qu'est un syndicat.

Il a fallu la mort d'un cadre à la descente d'un avion pour que les dirigeants acceptent que la fatigue doive être prise en compte.

C'est en réalisant qu'un collègue avait failli mourir que j'ai compris l'importance de la prévention ; cela m'a marqué à vie.

Les organisations ont tendance à rejeter la faute sur les personnes, mais il faut une vision systémique.

Les managers sont aussi des travailleurs ; les cadres souffrent aussi.

Le rôle de la formation

Pendant longtemps, la preuve de la compétence, c'est qu'on était odieux avec ses collaborateurs.

Sous prétexte qu'on est le meilleur pour résoudre les équations à 17 ans, on est censé ne plus jamais faire d'erreur au cours de sa vie professionnelle.

Les étudiants sont aussi exposés à des dangers : en tient-on toujours compte ?

N'oublions pas que c'est lorsque l'on est jeune que l'on prend le plus de risques.

Il est difficile de demander aux jeunes de se préoccuper de la prise en charge des autres alors qu'ils ont tant de mal à se prendre en charge eux-mêmes.

Les enseignants des classes préparatoires utilisent le stress comme mode d'apprentissage, créant un modèle qui ne demande qu'à se reproduire.

Il faudrait emmener tous les étudiants une journée au tribunal correctionnel. Cela vaut tous les cours théoriques sur la responsabilité.

Le référentiel, ce n'est pas l'essentiel : comment le fait-on vivre, comment se l'approprié-t-on ?

Si on ne fait qu'intégrer la santé au travail dans les autres matières, ce ne sera pas évaluable.

Pour un nouveau management

Pour un ingénieur, cesser d'être expert pour devenir quelqu'un qui fait faire, est une forme de deuil. C'est là que la formation doit venir en appui.

Le service militaire était aussi une école de vie et d'ouverture aux autres. Il n'a pas été remplacé.

On raccourcit de plus en plus le temps entre la sortie de l'école et le rôle d'encadrement, donc il faut préparer les jeunes à cette prise de responsabilité.

C'est le travail malade qui rend l'homme malade.

Il faut moins de gestion de la ressource humaine et plus de gestion humaine des ressources.