

POUR UNE APPROCHE RÉFLEXIVE DES BESOINS EN FORMATION CONTINUE DES PRÉVENTEURS

ALAIN GARRIGOU

Département Hygiène Sécurité & Environnement, IUT A, Université de Bordeaux 1, France.

Alain.garrigou@hse.iuta.u-bordeaux.fr

GUY PEISSEL

INRS, peissel@inrs.fr

Résumé

Dans un contexte d'approches de la formation des préventeurs majoritairement axées sur des définitions *a priori* de leur contenu, le projet que nous proposons a pour objectif d'identifier par questionnaire **les besoins «réels» en formation continue ou professionnelle des préventeurs en exercice**. C'est en passant par une meilleure compréhension de l'activité des préventeurs qu'il sera possible de caractériser de tels besoins. Cette meilleure définition des besoins de prévention permettra la conception, en collaboration avec les différentes institutions, de modules de formation continue ad hoc

Mots clés : Prévention ; Besoins en formation ; Réflexivité

FOR A REFLECTIVE APPROACH TO THE NEEDS IN ONGOING TRAINING OF PREVENTIONIST

Abstract

Usually the contents of academics Health and Safety training are defined in a priori manner. In this communication we will present a project based on a reflexive point of view : it is only through a better understanding of the preventionnist's activity that we could be able to identify the needs in health and safety training. The first results of this on going research by questionnaire will be presented and discussed.

INTRODUCTION

Traditionnellement les contenus des formations à la prévention, que cela soit en formation initiale ou en formation continue, sont définis à partir de disciplines scientifiques ou technologiques identifiées comme pertinentes par les différentes institutions de prévention ou de formation (universitaires ou non).

Dans ce contexte d'approches de la formation des préventeurs majoritairement axées sur des définitions *a priori* de leur contenu, le projet que nous proposons a pour objectif **d'identifier les besoins «réels» en formation continue ou professionnelle des préventeurs en exercice**. La démarche mise en œuvre s'inscrit dans une logique réflexive [Schön, 1983] : c'est en passant par une meilleure compréhension de l'activité des préventeurs qu'il sera possible de caractériser de tels besoins.

Cette meilleure définition des besoins de prévention permettra la conception, en collaboration avec les différentes institutions, de modules de formation continue ad hoc. Cette pratique revisitée de formation continue alimentera une réflexion sur la formation des techniciens en HSE.

Dans cette communication nous allons présenter l'ensemble de la démarche qui est encore en cours. Nous présenterons des premiers résultats issus de la phase exploratoire. Ces résultats doivent être traités avec une extrême prudence : ils sont partiels et n'ont fait l'objet que d'un tri à plat.

1 – LE MÉTIER DE PRÉVENTEUR : UNE ACTIVITÉ MULTIFORME MÉCONNUE

La fonction de prévention qui s'est développée dans les entreprises concerne directement de nombreux acteurs : chefs d'établissement, ingénieurs ou techniciens en hygiène sécurité et conditions de travail, médecins, infirmières, ergonomes, représentants aux Comités d'Hygiène de Sécurité et Conditions de travail, voire des préventeurs-travailleurs ou préventeurs-employeurs au Québec.

Dans le cadre de cette fonction ces hommes et ces femmes sont amenés à jouer un rôle primordial dans les entreprises, afin que celles-ci continuent à se développer de manière efficace tout en garantissant une fiabilité et des conditions de travail compatibles avec la santé des travailleurs et des populations, et l'environnement.

Des études récentes [Brun et al., 1998 ; Brun & Loïselle, 2001] ont mis en évidence une grande diversité de tâches et d'objets traités par les préventeurs qui font la spécificité de leur activité et peuvent avoir une importance plus ou moins grande selon les entreprises et les pays. Compte tenu de l'ensemble des dimensions que le préventeur a à traiter, son activité est multiforme. Nous soulignons dans l'état actuel du développement des connaissances que l'activité des préventeurs est peu connue et que sa complexité est fortement sous-estimée [Garrigou et al., 2000].

2- POPULATION CIBLÉE

La population qui fait l'objet de l'étude est limitée pour des raisons d'efficacité. Nous nous intéresserons à deux types de population :

- Des **préventeurs d'entreprises ou œuvrant dans des organisations** ;
- Et **leurs interlocuteurs, qu'ils appartiennent à leur organisation ou bien qu'ils en soient extérieurs**.

Nous définissons les **préventeurs d'entreprises ou œuvrant dans des organisations** comme des personnes occupant une fonction reconnue de préventeur dans des entreprises privées ou publiques (hôpitaux, universités, etc.). Cette fonction pourra être occupée à plein temps ou à temps partiel.

Dans un premier temps ces préventeurs vont être étudié par la voie d'un questionnaire qui est présenté plus loin.

3 - CONSTRUCTION SOCIALE DU PROJET ET DISPOSITIF DE TRAVAIL

Ce projet a été construit au niveau national au près des différentes institutions de prévention. Une des spécificités de la démarche est d'associer les préventeurs au travers des institutions de prévention et des associations professionnelles à la dynamique du projet. Il est financé par le Ministère du travail par le biais de la DRTEFP d'Aquitaine.

3.1 - Structure nationale

A un niveau national, un accord de principe a été obtenu auprès de différentes instances de prévention : le ministère du travail (qui finance le projet via la DRTEFP d'Aquitaine), de l'ANACT, de l'INRS, de la CNAM, de l'OPPBTB, de la MSA.

3.2 – Structure régionale

A un niveau local, un groupe de travail a la charge de l'étude dans ses différentes étapes, l'équipe de recherche ayant la responsabilité du projet. Ce groupe de travail mobilise différents acteurs de la prévention de la région aquitaine ; il comprend aussi des préventeurs ou des formateurs d'autres régions, en fonction de leurs compétences et de leurs expériences. La composition du groupe de travail est la suivante :

- L'équipe de recherche ;	- INRS ;
- ANACT et ARACT Aquitaine ;	- OPPBTB ;
- CCMISA et MSA 33 ;	- Des associations professionnelles : AFTIM, ADHYS, AITASA, ASE BTP, etc. ;
- CRAMA ;	- Des préventeurs d'entreprises
- DRTFPE Aquitaine et DDTE33 ;	
- DRAF33 ;	

4 - MÉTHODOLOGIQUE

Une étude exploratoire, par questionnaire a d'abord été mise en œuvre. Le questionnaire a été élaboré au sein du groupe de travail, puis testé au près d'une vingtaine de personnes.

Le questionnaire comprend 7 parties :

- Le Préventeur : afin de mieux connaître son itinéraire scolaire et professionnel ;
- Les activités du préventeur : afin de découvrir les caractéristiques de ses activités ;
- Les collaborations avec les autres acteurs : cherche à identifier les interlocuteurs privilégiés du préventeur ;
- Le point de vue : qui cherche à dégager ce que pensent les préventeurs au sujet de l'exercice de leur métier, ainsi que d'identifier leurs besoins ;
- La caractérisation de l'entreprise et de l'établissement : des données descriptives sur l'entreprise ;
- La politique HSE : des données descriptives sur les politiques HSE élaborées et mises en œuvre ;
- Les résultats de votre établissement en matière de HSE : des données descriptives sur la situation HSE de l'entreprise.

Le questionnaire est relativement lourd puisqu'il comprend au total 147 questions. Pour le remplir un minimum d'une heure trente est nécessaire. Ce questionnaire a été diffusé sous forme papier dans différents réseaux professionnels de préventeurs, ainsi que via des organismes de formation (plus de 1000 questionnaires en version papier ont circulé). Il est aussi disponible sur le site web de l'INRS, à partir duquel il peut être téléchargé.

Cette approche exploratoire par questionnaire permettra, notamment grâce à l'application de méthodes d'exploration multidimensionnelles (analyses factorielles) et de typologies (classification), d'avoir une meilleure représentation de ce qui structure éventuellement le champ des préventeurs d'entreprise. Ce traitement va être réalisé à l'aide du logiciel SPAD. On devrait ainsi pouvoir caractériser des groupes de préventeurs sur la base de certains critères significatifs (constituer des « types »), identifier un certain nombre de déterminants à leur activité (trouver des facteurs explicatifs), dégager des discours et des représentations spécifiques. On essaiera ainsi de discriminer dans le milieu apparemment très hétérogène des préventeurs ce qui est commun à tous (c'est à dire ce qui les fonde comme groupe socio-professionnel) et ce qui les différencie, les facteurs qui déterminent ces différences ainsi que la nature même de ces différences (sur quoi portent-elles).

5 – DES RÉSULTATS PARTIELS

Ces résultats sont à prendre avec beaucoup de précaution car ils portent sur un effectif faible (84 personnes). Ils n'ont fait l'objet que d'un traitement statistique élémentaire (tri à plat), qui permet toutefois un premier niveau de description.

5.1- Profils des répondants

Les tranches d'âge couvertes par les répondants sont diverses :

- <25 ans : 2,3 % ;	- 45-54 ans 33,3 % ;
- 25-34 ans : 22,6 % ;	- > 55 ans : 3,5 % ;
- 35-44 ans : 38,10 % ;	

L'ancienneté dans la fonction de préventeur se répartit comme suit :

- < 1 an : 5,2 % ;	- 6-10 ans : 15,6% ;
- 1-2 ans : 15,6 % ;	- > 10 ans : 32,5 %
- 3-5 ans : 31,2 %	

Il est à noter que 71 personnes sur 84 ont exercé d'autres métiers avant d'occuper une fonction de préventeur.

Près de 57 % ont choisi personnellement la profession de préventeur, alors que pour 7,5 % cela correspondait à une promotion, 10% à reclassement professionnel, et 21,9% à une désignation.

A l'origine les personnes travaillaient dans les services suivants :

- Production : 26 % ;	- Environnement : 8,3 %
- Maintenance et travaux neufs : 18 %	- Administratif : 11,1 %
- Méthodes : 5 % ;	- Logistique : 9,7%
- Qualité : 11,1% ;	- Commercial : 3 %

Du point de vue du niveau scolaire, on peut noter que

- 14,5 % ont un niveau inférieur au Bac ;	- 7 % le niveau Bac +3 ;
- 15 % ont le niveau Bac ;	- 9,5 % le niveau DESS/DEA ;
- 31 % le niveau Bac+2 ;	- 19 % le niveau ingénieur

Pour 80% d'entre eux leur formation initiale n'est pas en HSCT et seuls 31 % ont suivi une formation diplômante.

5.2 -Besoins en formation

Sur les 84 questionnaires traités, 78 personnes ont répondu aux questions concernant les besoins en formation. Les questions n'étant pas exclusives les unes des autres, la discussion en % ne peut être menée. Les résultats seront donc présentés en fréquence de réponse/ nombre de répondant. Nous ne présenterons ici que les items qui ont obtenus un score supérieur à 20. Différents besoins de formation semblent se dégager à de ce premier traitement brut :

<ul style="list-style-type: none">- L'analyse de défaillance : score de 23 ;- L'analyse ergonomique : score de 33 ;- L'évaluation des risques : score de 33 ;- Le suivi de la réglementation : score de 28 ;- La rédaction de cahiers des charges : score de 23 ;	<ul style="list-style-type: none">- La négociation avec la direction et l'encadrement : score de 28 alors qu'il est de 6 en ce qui concerne les représentants du personnel et de 12 avec les opérateurs ;- La gestion des conflits : score de 21 ;- La compréhension des comportements humains : score de 37 ;
---	--

DISCUSSION

Dans l'état actuel de l'avancement du projet, il est trop tôt pour tirer des conclusions qui soient solides. Il est juste possible de dégager des premières tendances. En effet la question de la représentativité des répondants n'est pas suffisamment développée.

La grande hétérogénéité du profil et des itinéraires des préventeurs semble se confirmer, ce qui rejoint les conclusions d'études récentes [Brun et al., 1998 ; Jézéquel, 1999]. A cela se rajoute une forte proportion de répondants n'ayant pas eu de formation de base en prévention ; 63 personnes ayant suivi des formations sous la forme de stage.

Il est intéressant de souligner que des besoins en formation sont clairement identifiés tant sur des aspects techniques (arbre de défaillance, cahiers des charges), sur des aspects humains (compréhension du comportement humain, négociation) et sur des aspects réglementaires. Enfin un besoin en terme d'analyse ergonomique semble se faire sentir.

Il reste toutefois à analyser plus précisément les questions qui concernent la description de l'activité des préventeurs. La charge de l'activité administrative semble se confirmer (score de 56 sur 84 répondants). Un traitement plus poussé devrait nous permettre de discuter des profils d'intervention des préventionnistes et de les comparer aux catégories établies par Brun & Loisel [2001] ; ces auteurs ayant identifié trois dimensions d'intervention (organisationnelle, technique et humaine) et deux niveaux d'action (stratégique et opérationnel). Il sera alors possible de faire des liens avec les modèles mobilisés dans l'activité de prévention [Dwyer, 1996].

Nous sommes donc conscients des limites de ce premier niveau de description qui doit être approfondi et complété par des tri croisés et un traitement multi-factoriel. La phase d'entretien avec les interlocuteurs des préventeurs dans et hors de l'entreprise devrait enrichir l'interprétation de ces données. Enfin l'analyse de l'activité des préventeurs reste nécessaire pour passer à des niveaux plus fins, permettant d'identifier des savoir-faire techniques, stratégiques, relationnels et le cas échéant des difficultés rencontrées.

BIBLIOGRAPHIE

BRUN, J.P., LOISELLE, C (2001). Le métier de préventionniste : contexte de travail et profils d'activité. *Relations Industrielles*, vol.56, n°1, pp.141-164.

BRUN, J.P., LOISELLE, C. GAUTHIER, G. et BÉGIN, C., (1998), *Le métier de préventionnistes : entre l'arbre et l'écorce*, éd. Héritage et Transecta.

CHESNAIS,C., ROCHER M., 1995 ,*Utilisation de la démarche ergonomique dans les pratiques de prévention des CRAM. Résultats d'entretiens avec 40 préventeurs de CRAM ayant suivi un Stage d'ergonomie*. Rapport technique Contrat INRS CRAM CNRS A.1/1.008

DWYER,T., (1996), A wager on the future : a sociological paradigm for occupational safety and health, In Abstracts from the workshop on Occupational Health Strategies, Dublin, october.

GARRIGOU, A., WEILL- FASSINA, A., BRUN, J.-P., SIX, F., CHESNAIS, M. & CRU, D. (2000),Preventionist's activities: an issue not always well known. In W. Karwowski (ed.), *International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors*. Taylor & Francis, London.

JEZEQUEL, B. (1999). *Etude sur les besoins de formation des fonctionnels sécurité et hygiène industrielle*. Nancy : INRS.

SCHÖN, D., A. , 1983, *The reflexive practionner : how professionals think in action*. Basic Books, New York.