



Getty Images

Quelle bonne formation pour la SST?

Se former en matière de santé et sécurité au travail ne s'improvise pas. On ne forme pas de la même manière un dirigeant, un préventeur, un représentant du personnel ou un salarié. Par ailleurs, une formation, quelle qu'elle soit, doit respecter certains prérequis.

Parlons déjà des différentes populations. Un dirigeant, un manager, un préventeur, un médecin du travail, un IPRP, un élu du CSE, etc. ne relève pas des mêmes formations. Si l'on se place en amont sur la formation initiale, le futur ingénieur ou diplômé d'une école de management doit acquérir les fondamentaux de la SST. Le dirigeant ou le manager n'a pas vocation à être un spécialiste de la SST. En revanche, il doit comprendre la place de ce domaine et l'impact sur ses pratiques de direction et de management. Il doit être en situation de répondre à l'obligation générale de sécurité qui est faite à l'employeur et comprendre le lien entre performance SST et l'amélioration de la performance globale de son entreprise. Un préventeur, un IPRP, un hygiéniste, conseiller d'un employeur, doit lui aussi posséder toute la compréhension de la place de la SST dans un ensemble plus vaste que sont une entreprise et les attentes de ses parties prenantes à travers sa RSE, et bien sûr maîtriser la connaissance des dangers les plus couramment rencontrés et la gestion des risques associés, connaître et maîtriser les attendus de la démarche d'évaluation des risques professionnels.

EXEMPLES DE FORMATIONS À METTRE EN ŒUVRE

Si l'on se réfère à des formations reconnues en matière de SST, le retour d'expérience qu'il est possible d'opérer sur plusieurs dizaines de milliers de managers formés est le suivant :



À RETENIR

Pour les spécialistes de la SST, conseillers de l'employeur, plusieurs formations sont nécessaires pour leur permettre d'exercer leurs missions comme facilitateur d'atteinte de tous les objectifs.

- > **Pour les dirigeants et les managers**, mais aussi les élus du CSE et les médecins du travail, une formation courte « Les fondamentaux pour exceller en SST » d'environ huit heures présentant les meilleures pratiques relevant de l'employeur pour exceller en SST, avec la compréhension du pourquoi cela améliorera la performance globale de son entreprise. Ces pratiques concernent les aspects techniques, organisationnels, relatifs aux choix et mise en poste des managers et la posture de ces derniers (posture créatrice de performance et de santé), et enfin comment développer une culture SST, qui s'élargira à une culture de l'excellence, de chaque acteur, quel que soit son niveau, de chacun des métiers présents dans l'entreprise.
- > **Pour les spécialistes de la SST**, conseillers de l'employeur, plusieurs formations sont nécessaires pour leur permettre d'exercer leurs missions, afin qu'elles ne soient pas ressenties par les dirigeants et les managers comme « le poil à gratter » de l'entreprise, mais au contraire comme un facilitateur pour l'atteinte de TOUS les objectifs. La SST, ce sont des risques parmi d'autres...

UN CONTINUUM À RESPECTER

Ce continuum de formation, si l'on regarde là encore les meilleures pratiques (par exemple issues du Cnam Paris), peut être le suivant :

- > **« L'entreprise et son environnement »** : environ 40 heures, pour comprendre l'environnement de l'entreprise, notamment les attentes de ses parties pre-



EN SAVOIR PLUS

DVConseils propose une formation courte et innovante, issue de retours d'expériences, pour progresser rapidement dans la maîtrise des activités de l'entreprise et la construction d'une performance SST dans la durée. Pour en savoir plus sur cette formation sur les incontournables de la SST, voir p. 21 de ce numéro.

La SST n'est pas un domaine à part

nantes à travers sa RSE, les opportunités et les risques qu'elles doivent affronter et la démarche Risk Management, au sein de laquelle les risques SST. Connaître l'environnement normatif et la compréhension qu'il faut en avoir (et les erreurs à éviter : manager en « mille feuilles » la qualité, manager l'environnement, manager la SST, manager l'égalité H/F, etc.) avec par exemple le modèle très intégrateur EFQM (European Foundation for Quality Management) pour situer la place de la SST, qui n'est qu'un domaine parmi d'autres que la direction et ses managers doivent mettre sous contrôle.

> « **L'évaluation des risques professionnels** » : comprendre et maîtriser une telle démarche. Quelles méthodes pour quels résultats ? Celles qu'il vaut mieux retenir ou celles qu'il vaut mieux éviter et pourquoi ? Les meilleures pratiques en la matière pour la mettre en place. Avec évidemment ce qui touche à son produit de sortie initial, le Document Unique et bien sûr le produit de sortie final : le plan d'action (comment y arriver) et l'amélioration de la maîtrise des risques sur lesquels il y a eu des actions.

> « **Connaître les risques professionnels de l'entreprise** » pour s'approprier, en environ 96 heures, les principaux dangers rencontrés en entreprise (électricité, RPS, chimiques et CMR, travaux en hauteur, etc. : cf. liste de l'INRS) et les risques associés, avec les combinaisons possibles, et savoir comment agir pour supprimer à défaut améliorer leur maîtrise. ■

C'est une des composantes du travail. Si vous ne parvenez pas à mettre vos salariés au travail sans les « abîmer », c'est qu'en tant qu'entreprise, vous avez quelque part des problèmes non maîtrisés... En effet, quels que soient les dangers relatifs aux activités d'une entreprise, il n'y a aucune raison d'en accepter les risques, le risque étant la résultante d'une exposition à un danger.

C'est donc bien le professionnalisme de l'entreprise et par conséquent les pratiques de direction, de management et celles liées au travail et à la production (produits et services) qu'elle retient, qui lui permettra de gérer TOUS ses risques, notamment ses risques vis-à-vis de la santé de ses salariés ou de ses prestataires, et qui fera qu'elle n'aura pas d'accidents ni de maladies professionnelles. C'est le même professionnalisme – et les mêmes pratiques ! – qui sera mobilisé pour maîtriser ses accidents de qualité des produits ou services, le respect de l'environnement lorsqu'elle réalise ses activités, le respect de l'éthique, la corruption, l'égalité hommes/femmes, l'accueil de personnes ayant à vivre des situations handicapantes, le respect des coûts et des budgets dans lesquels s'inscrivent ses activités, etc. Alors les mots « accident » et « maîtrise des risques » sont donc à prendre dans leur acception la plus large.

“ LES ENTREPRISES PERFORMANTES S'INSCRIVENT DANS CETTE ÉGALITÉ : PERFORMANCE SST (ET LA FAÇON DE L'OBTENIR) = NIVEAU DE MAÎTRISE DES ACTIVITÉS.

Dominique Vacher, président de DVConseils

