



06/2013

Réf. EUROGIP-87/F



La formation professionnelle à la santé et à la sécurité au travail

Données sur 4 pays européens :
Allemagne, Danemark, Italie, Royaume-Uni

INTRODUCTION

La formation à la santé et à la sécurité au travail (SST) fait partie des obligations générales des employeurs énoncées dans la directive-cadre 89/391/CEE. *“Dans le cadre de ses responsabilités, l’employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d’information et de formation ainsi que la mise en place d’une organisation et de moyens nécessaires.”* Par ailleurs, dans sa communication sur la Stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail, la Commission souligne l’importance de l’intégration de la santé et de la sécurité dans les programmes d’éducation et de formation.

La formation en matière de santé et sécurité au travail constitue un élément fondamental d’une politique de prévention. Initiale, elle s’adresse aux étudiants et aux apprentis ; continue, elle vise les salariés, les représentants syndicaux et les employeurs tout au long de la vie professionnelle.

EUROGIP s’est intéressé à ce second aspect au Danemark, en Italie, au Royaume-Uni et en Allemagne. Une recherche a été menée sur l’organisation de l’offre de formation aux entreprises, hors formation initiale, en matière de SST. L’objectif était d’identifier les acteurs dispensant ce type de formation et plus particulièrement les mécanismes et référentiels garantissant la qualité de la formation et la conformité du contenu pédagogique aux exigences réglementaires ainsi que le rôle en la matière des organismes en charge des risques professionnels.

Cette recherche montre que la formation professionnelle à la santé et à la sécurité au travail est organisée différemment selon les pays. Au Danemark, elle ne fait pas partie des missions des organismes d’assurance accident, mais est déléguée à des prestataires extérieurs privés. En Italie et au Royaume-Uni, elle est décentralisée. En Allemagne, elle est institutionnelle car c’est une obligation légale des organismes d’assurance accident.

Si l’organisation de la formation à la SST diffère selon les pays, il existe un élément commun à tous ces pays : la volonté de mieux encadrer et structurer la formation pour en assurer la qualité.

SOMMAIRE

Allemagne	4
1. Formation à la SST : une mission de l'assurance accident	
2. Modèle qualité pour la formation	
3. Formation en ligne	
Danemark	6
1. Réforme de la loi sur l'environnement du travail	
2. Nouvelle formation en matière d'environnement du travail	
3. Obligation de formation en matière d'environnement du travail	
4. Principes pédagogiques des formations	
5. Formation des formateurs en environnement du travail	
6. Cahier des charges en matière de lieux de formation, de matériel pédagogique	
7. Agrément des prestataires de formation	
8. Évaluation et assurance de la qualité des prestataires	
Italie	11
1. Obligation de formation à la SST	
2. Formation à la SST	
3. Certification	
4. Évaluation et assurance qualité	
5. Financement	
6. Estimation du volume global des formations à la SST	
Royaume-Uni	14
1. Obligation de formation à la santé et à la sécurité au travail	
2. Formation à la santé et à la sécurité au travail	
3. Conformité des formations aux exigences réglementaires	
4. Rôle du HSE	
Annexes	16
Annexe 1 : Tableau comparatif des dispositions en matière de formation à la SST au Danemark avant et après la réforme de la loi sur l'environnement du travail (entrée en vigueur en octobre 2010)	
Annexe 2 : Formation des coordonnateurs du BTP au Danemark	
Annexe 3 : Liens Internet	

ALLEMAGNE

La formation professionnelle à la santé et à la sécurité au travail est institutionnelle ; c'est une obligation légale des organismes d'assurance accident qui assurent à eux seuls environ 80 % de la formation.

1. Formation à la SST : une mission de l'assurance accident

Conformément au § 14 (1) du Livre VII du Code de la sécurité sociale allemande, les organismes d'assurance accident doivent mettre en œuvre tous les moyens appropriés pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le § 23 stipule que les organismes d'assurance accident sont tenus d'assurer la formation initiale et continue des personnes chargées d'appliquer les mesures de prévention des risques professionnels dans les entreprises et des secouristes.

La formation à la SST est l'une des principales missions de prévention de l'assurance accident. Les modifications législatives et le retrait d'un certain nombre de prescriptions par l'État et les BG⁽¹⁾ donnent plus de latitude aux entreprises mais aussi plus de responsabilités en matière de prévention. C'est pourquoi une solide formation des acteurs de la prévention est de plus en plus importante, non seulement pour prévenir les risques professionnels mais aussi pour garantir la sécurité du droit dans les entreprises.

L'assurance accident offre les prestations suivantes :

- cours de formation destinés aux participants des entreprises, des branches d'activité et des groupes cibles,
 - séminaires, ateliers destinés aux entreprises,
 - réunions techniques et actions de formation continue, par exemple en collaboration avec des associations, des chambres professionnelles
 - formations en ligne, films.

Les formations proposées par l'assurance accident s'adressent aux employeurs et futurs employeurs, aux cadres dirigeants, aux médecins d'entreprise, aux fonctionnels de sécurité, aux délégués du personnel, à des groupes cibles qui agissent comme "démultiplieurs" de formations et aussi à des personnes exposées à des risques particuliers.

Les organismes d'assurance accident se considèrent à la fois comme des partenaires et des conseillers des entreprises qui leur sont affiliées. C'est pourquoi ils coopèrent avec elles pour organiser les formations de manière à ce qu'elles répondent au mieux à leurs besoins.

2. Modèle qualité pour la formation

Pour aider les organismes d'assurance accident à mener à bien leur mission de formation, tant sur le plan pédagogique qu'organisationnel, un modèle qualité pour la formation (Qualitätsrahmenmodell für die Präventionsdienstleistung "Qualifizierung") a été élaboré par des spécialistes de l'assurance accident. Ce modèle comprend un concept commun de qualité et des normes de qualité. Des normes de gestion de la qualité ont été élaborées pour le pilotage et l'organisation des actions de formation qui valent pour toutes les activités de formation dans le domaine de la prévention. Ce modèle constitue une base et peut être adapté en interne, si nécessaire.

Les objectifs des formations

- apporter aux participants les connaissances nécessaires d'une façon pratique et ciblée sur leur branche d'activité
- répondre aux problèmes et aux demandes des participants
- avoir un bon rapport coût/efficacité
- être constamment optimisées grâce à des structures organisationnelles flexibles.

Les formations portent sur les compétences techniques, sociales et de méthode, le cadre juridique et les approches spécifiques aux branches en matière d'amélioration de la SST.

Les formateurs sont des collaborateurs motivés, qui ont eux-mêmes été formés, et des intervenants extérieurs qui ont les compétences sociales et de méthodes requises. La formation continue régulière est très importante pour tous les acteurs.

Les offres et prestations de formation sont constamment évaluées et développées.

3. Formation en ligne

Certaines entreprises utilisent des programmes pédagogiques en ligne dans le domaine de la SST. Les formations les plus efficaces sont celles qui s'inscrivent dans le cadre d'un programme mixte : les connaissances de base sont d'abord enseignées par le programme de formation

[1] BG : Berufsgenossenschaften - Caisses d'assurance accident de l'industrie, du commerce et des services

en ligne puis un cours permet d'aborder concrètement les risques liés au travail et les questions que se posent les participants. L'Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG - Institut pour le travail et la santé de l'assurance accident allemande) a été désigné comme organisme de certification pour les formations mixtes à la SST. En coopération avec des experts de l'assurance accident, des fabricants et des utilisateurs, l'IAG a élaboré des critères applicables à l'utilisation de programmes pédagogiques en ligne comme aides à la formation à la SST. Depuis novembre 2009, l'IAG propose un processus de certification pour les programmes de formation en ligne qui existent sur le marché. Les programmes qui obtiennent la certification portent la marque "Geprüftes Blended Learning-Programm im

Arbeitsschutz". Cette marque facilite le choix pour les utilisateurs et garantit une utilisation efficace du programme dans le cadre de la formation en entreprise.

En conclusion

Les questions relatives à la qualité de la formation à la SST et à la conformité des contenus pédagogiques aux exigences réglementaires en la matière ne sont pas vraiment un sujet de préoccupation en Allemagne étant donné que la formation à la SST est très peu externalisée et qu'il existe un modèle commun pour la qualité élaboré par l'assurance accident.

DANEMARK

La formation professionnelle en matière d'environnement du travail¹ est déléguée à des organismes privés.

1. Réforme de la loi sur l'environnement du travail

Le Parlement danois a approuvé en mai 2010 la plus importante réforme de la loi sur l'environnement du travail (arbejdsmiljøloven) depuis son entrée en application en octobre 1977. Cette nouvelle loi, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2010, modernise l'activité des instances chargées de la santé et de la sécurité au travail, offrant aux entreprises une plus grande flexibilité pour mieux adapter celle-ci à leurs besoins. Elle vise notamment à améliorer la prévention et la formation.

Les principaux points de la réforme

- **Un changement de nom significatif**

La loi modifie le nom des "représentants de la sécurité" en "représentants de l'environnement du travail" car leurs tâches sont plus diversifiées, incluant l'environnement psychique du travail, les maladies, le stress et le harcèlement moral. Elle instaure des "comités pour l'environnement du travail" (arbejdsmiljøorganisation, AMO) qui remplacent les "comités de sécurité" (sikkerhedsorganisation, SIO).

- **Une formation plus adaptée**

Les représentants de l'environnement du travail ont droit à trois jours de formation de base dans les trois mois suivant leur prise d'activité contre les huit mois actuels, ainsi qu'à deux jours de formation ultérieure au cours de la première année et, au minimum, à un jour et demi de formation continue chaque année.

- **Une planification annuelle obligatoire**

Toutes les entreprises, y compris les plus petites, doivent planifier annuellement leur travail sur l'environnement du travail en collaboration avec les salariés et doivent documenter cette planification à l'Inspection du travail. Elles doivent établir des objectifs sur une base annuelle et évaluer à la fin de l'année les résultats obtenus. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, elles doivent déterminer si elles disposent de suffisamment d'expertise en

interne ; si ce n'est pas le cas, elles doivent assurer la formation de leur personnel ou faire appel à des experts externes.

2. Nouvelle formation en matière d'environnement du travail²

L'objectif des formations à l'environnement du travail est de renforcer la prévention et de rendre plus efficaces les travaux du comité pour l'environnement du travail. La formation obligatoire s'adresse aux représentants de l'environnement du travail des salariés et aux membres de l'encadrement qui y siègent. Ces derniers doivent acquérir les connaissances requises concernant l'environnement du travail et les méthodes leur permettant d'assumer leurs missions en la matière. La formation doit contribuer à une systématisation de la coopération en matière d'environnement du travail. Cela suppose que les représentants de l'environnement du travail et les représentants de l'encadrement des entreprises aient non seulement des connaissances en matière d'environnement du travail, mais aussi qu'ils puissent coopérer de manière structurée et efficace au sein du comité pour l'environnement du travail.

Avec les nouveaux comités pour l'environnement du travail ont été instaurées de nouvelles formations, des formations complémentaires et des sessions annuelles de formation continue.

Formation obligatoire

Les représentants de l'environnement du travail venant d'être élus et les représentants de l'encadrement désignés par l'entreprise doivent comme auparavant suivre une formation obligatoire en matière d'environnement du travail. Cette formation a été ramenée de cinq à trois jours (22 heures), mais les représentants ont droit à une formation complémentaire optionnelle de deux jours au cours de la première année.

La formation obligatoire de trois jours est destinée à

1. Au Danemark, la notion "d'environnement du travail" fait référence à ce que les autres pays appellent "la santé et la sécurité au travail"

2. Pour une comparaison des dispositions en matière de formation avant et après la réforme de la loi sur l'environnement du travail, voir le tableau comparatif de l'annexe 1.

donner à tous les participants aux travaux liés à l'environnement du travail dans les entreprises des connaissances de base en la matière : législation en environnement du travail, exigences de la loi au quotidien et en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, connaissance des différents intervenants tels que l'Inspection du travail, les conseils de branche pour l'environnement du travail (BAR) et les conseillers en environnement du travail.

Cette formation peut se faire soit de manière présentielle classique, soit comme une formation à distance par Internet. Elle peut se dérouler en journées consécutives ou être répartie sur plusieurs jours.

Contenu de la formation

Comme auparavant, les membres du comité pour l'environnement du travail doivent connaître la législation sur l'environnement du travail et les obligations qu'elles entraînent pour eux. Ils doivent également parvenir à une compréhension synthétique de l'environnement du travail à travers des enseignements dans les domaines suivants :

1. principes de coopération et de communication et outils pédagogiques, applicables au sein des comités pour l'environnement du travail,
2. missions et fonctionnement du comité pour l'environnement du travail au sein de l'entreprise, notamment participation à la délibération annuelle,
3. positionnement du comité pour l'environnement du travail dans la structure de l'entreprise et modalités de travail,
4. coopération du comité pour l'environnement du travail avec d'autres intervenants, notamment les conseillers en matière d'environnement du travail, les BAR, l'Inspection du travail,
5. planification et mise en œuvre, par le comité pour l'environnement du travail, de la prévention au sein de l'entreprise,
6. missions du comité pour l'environnement du travail en matière d'accidents du travail, de quasi-accidents et de risques pour la santé,
7. méthodes applicables par le comité pour l'environnement du travail en matière de prévention au sein de l'entreprise : il peut s'agir d'un examen de l'environnement du travail ou de listes de contrôle visant à définir les problèmes existants en matière d'environnement du travail, de l'élaboration des évaluations des postes de travail ou des moyens d'action en matière d'environnement psychique du travail ; il peut également s'agir de la promotion de facteurs "positifs" de l'environnement du travail³.

La nouvelle formation s'attache davantage à donner aux participants une vue d'ensemble de ce qui touche à l'environnement du travail.

La formation comprend à la fois de l'enseignement et un devoir écrit pratique ciblé en fonction du comité pour l'environnement du travail dont les participants font partie.

Déroulement de la formation

En vertu des nouvelles règles, la formation doit être achevée dans les trois mois qui suivent l'élection des représentants ou la désignation des membres de l'encadrement (auparavant, le délai était de huit mois).

En mode présentiel, la formation se déroule sur trois jours, tandis qu'en formation à distance, elle doit se dérouler sur trois à sept semaines.

Les représentants élus ou désignés avant le 1er octobre 2010 - date d'entrée en vigueur des nouvelles règles - qui n'ont pas suivi l'ancienne formation à l'environnement du travail sont tenus de respecter les nouvelles règles.

Formation complémentaire optionnelle

Outre la formation obligatoire, les représentants élus au comité pour l'environnement du travail et les représentants de l'encadrement ont droit à deux jours supplémentaires de formation, mais ils ne sont pas obligés d'exercer ce droit.

Ces deux jours de formation supplémentaire doivent être suivis au cours de la première année de représentation au sein du comité pour l'environnement du travail. La formation peut porter d'une manière générale sur l'environnement du travail, mais également sur des sujets intéressant particulièrement l'entreprise, comme l'ergonomie, les substances dangereuses ou autres.

Formation continue obligatoire chaque année

Une nouveauté liée aux nouvelles dispositions : une offre de formation continue d'une journée et demie pour tous les membres du comité pour l'environnement du travail au cours de chaque année suivante de leur représentation au sein dudit comité.

Cette formation continue doit donner aux représentants de l'environnement du travail des connaissances et des compétences utiles pour l'environnement du travail de l'entreprise. Elle est spécifiquement axée sur les problèmes de l'entreprise, par exemple les domaines d'action définis par le comité pour l'environnement du travail. La formation continue doit être achevée dans les douze mois et ne peut être reportée à l'année suivante sans accord préalable avec l'employeur. Elle n'est pas soumise aux

3. Les facteurs "positifs" en matière d'environnement du travail sont des facteurs qui contribuent au bien-être et/ou au développement personnel, réduisent les probabilités d'accidents, de maladies ou de problèmes psychosociaux, ce qui influe en outre sur le maintien au travail, la productivité et la qualité.

mêmes exigences formelles que la formation initiale mais doit simplement être "pertinente".

À noter que la formation complémentaire de deux jours et la formation continue d'une journée et demie peuvent être dispensées par des organismes non agréés - et même par l'entreprise elle-même si elle dispose des compétences requises.

3. Obligation de formation en matière d'environnement du travail

L'employeur est tenu de veiller à ce que les représentants de l'environnement du travail des salariés et l'encadrement suivent une formation obligatoire à l'environnement du travail d'une durée de trois jours. L'inscription est effectuée par l'employeur auprès de prestataires de formation agréés.

La formation obligatoire à l'environnement du travail doit avoir été suivie dans les trois mois suivant l'élection du représentant de l'environnement du travail ou la désignation du membre de l'encadrement.

L'employeur doit veiller à ce que les membres du comité pour l'environnement du travail reçoivent les connaissances ou la formation requises en matière d'environnement du travail.

L'employeur prend à sa charge les frais de formation à l'environnement du travail des représentants de l'environnement du travail et des membres de l'encadrement ainsi que le manque à gagner et autres charges liées à la participation à la formation à l'environnement du travail, telles que les frais de formation, de transport et de séjour.

Outre la formation obligatoire, l'employeur est tenu de proposer une formation continue complémentaire en matière d'environnement du travail aux représentants de l'environnement du travail des salariés et aux membres de l'encadrement qui siègent au comité pour l'environnement du travail. Avant la fin de leur première année de représentation au sein du comité pour l'environnement du travail, les membres de ce dernier doivent se voir proposer une formation complémentaire de deux jours.

Au cours de chacune des années suivantes de représentation au sein du comité pour l'environnement du travail, l'employeur est tenu de proposer une formation d'une durée d'une journée et demie. Cette formation doit être proposée et pouvoir être commencée au cours de la même année.

Tout membre du comité pour l'environnement du travail a droit à cette formation complémentaire, mais il appartient à chaque membre de décider s'il souhaite l'effectuer.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, les activités concernant l'environnement du travail doivent s'effectuer par le dialogue et des contacts réguliers. Les salariés doivent être informés et consultés sur les questions ayant trait à l'environnement du travail. Ces entreprises ne sont pas tenues d'avoir un comité pour l'environnement du travail.

Il existe des formations spécifiques pour les coordinateurs du BTP (voir annexe II).

4. Principes pédagogiques des formations

Le prestataire doit veiller à ce que les formations à l'environnement du travail soient organisées et menées selon les principes pédagogiques suivants :

- L'enseignement doit être différencié en fonction des capacités des participants, de leur lieu de travail, de leurs connaissances existantes et de leur expérience, de leur rôle au sein du comité pour l'environnement du travail ou de leur rôle de coordinateur.
- Les participants doivent apprendre des méthodes de mise en œuvre des activités relatives à l'environnement du travail dans l'entreprise grâce à des exercices pratiques s'appuyant principalement sur des situations concrètes issues de leur lieu de travail.
- L'enseignement doit être organisé de manière à ce que les participants s'impliquent activement, puissent partager leurs expériences en matière de traitement des problèmes d'environnement du travail, alternent théorie et exercices pratiques, bénéficient chacun d'une présentation adaptée des exercices pratiques ainsi que d'un commentaire sur l'exercice pratique rendu.

L'enseignement doit être axé sur la résolution de problèmes d'environnement du travail que les participants rencontrent au quotidien. Il doit être aussi différencié que possible et notamment tenir compte des objectifs visés par l'entreprise de chaque participant quant au développement de l'environnement du travail ainsi que de la culture d'entreprise existant au sein de l'entreprise du participant.

En cas de formation à distance (en ligne), les mêmes principes pédagogiques s'appliquent mais il convient en outre de tenir compte du fait que l'enseignement se fait au moyen de l'informatique. Les participants doivent disposer du temps et des moyens techniques nécessaires pour pouvoir mener à bien leur formation.

5. Formation des formateurs en environnement du travail

Les prestataires doivent veiller à ce que tout formateur en environnement du travail ait un certain nombre de qualifications (formation et compétences en matière d'environnement du travail).

Ainsi, un formateur doit avoir :

- suivi une formation de formateur d'une durée de 9 jours,
- achevé la formation à l'environnement du travail ou une autre formation équivalente,
- acquis, au cours des cinq dernières années, une expérience pratique d'au moins un an dans l'environnement du travail ou dans un autre poste équivalent,
- achevé une formation à la pédagogie pour les adultes équivalant à 120 heures au minimum,
- une expérience significative dans l'enseignement.

Le critère de l'expérience pratique en matière d'environnement du travail peut être rempli si le formateur a, par exemple, l'une ou plusieurs des qualifications suivantes :

- présidence d'un comité pour l'environnement du travail ou y avoir été représentant de l'encadrement ou représentant de l'environnement du travail du personnel, et ce pendant un an,
- participation à la réalisation de grandes missions de résolution de questions touchant à l'environnement du travail à l'occasion d'une étude et/ou d'une recherche d'une durée totale d'au moins un an,
- exercice en qualité de conseiller ou consultant en matière d'environnement du travail pendant au moins un an.

En outre, le formateur doit avoir une expérience significative de l'enseignement. Cela peut être, par exemple, une expérience d'enseignement à des adultes dans d'autres domaines que l'environnement du travail.

Le prestataire doit veiller à ce que les formateurs suivent chaque année une formation continue appropriée dans le domaine de l'environnement du travail et de la pédagogie d'une durée de deux jours. Il doit également veiller à ce que les formateurs entretiennent leurs qualifications en enseignant dans le domaine de l'environnement du travail à raison d'au moins quatre stages de formation par an.

Informations pratiques concernant la formation de 9 jours des formateurs

L'Inspection du travail assure un stage de formation pour formateurs d'une durée de 9 jours. Ce stage est proposé en fonction des besoins, normalement une fois par an. Il est obligatoire pour les formateurs assurant les formations à l'environnement du travail.

6. Cahier des charges en matière de lieux de formation, de matériel pédagogique

L'enseignement doit être dispensé dans des locaux adaptés équipés des moyens matériels techniques et pédagogiques nécessaires.

Le prestataire doit s'assurer que les conditions d'obtention de l'agrément sont remplies de tout temps. C'est un critère de qualité de la formation.

Matériel pédagogique

Dans les formations présentielles, le prestataire doit veiller à ce que les recherches sur Internet et dans les ouvrages de référence concernant les dispositions de la loi sur l'environnement du travail, les notices de l'Inspection du travail, des BAR et autres, soient accessibles aux participants. Il en va de même pour les séances de regroupement des formations à distance.

Attestation de formation

Tout prestataire de formation agréé peut délivrer des attestations de formation élaborées par l'Inspection du travail ou des attestations qu'il établit lui-même.

Évaluation

Le prestataire veille à ce que les participants remplissent une fiche d'évaluation fournie par Danmarks Evalueringsinstitut (EVA - Institut danois de l'évaluation).

Une fois par an, le prestataire doit établir un récapitulatif des formations proposées et du nombre de participants et l'envoyer à l'EVA.

7. Agrément des prestataires de formation

L'agrément des prestataires de formation à l'environnement du travail est octroyé par l'Inspection du travail sur avis de l'EVA. Le formulaire est à télécharger sur le site de l'EVA. Il doit être accompagné des plans de formation et des documents prouvant les qualifications des formateurs.

La liste des prestataires agréés figure sur le site de l'Inspection du travail. Elle indique la période d'agrément de chaque prestataire.

L'agrément est valable trois ans, à moins que les conditions ne soient plus respectées. Au cours de ces trois ans, il est possible d'obtenir l'agrément de plans de formation supplémentaires.

Tout changement doit être signalé (nouveaux formateurs, par exemple). L'Inspection du travail peut révoquer l'agrément en cas d'abus ou de défaillances dans la qualité de la formation proposée.

L'EVA facture chaque année des droits de 8 000 DKK HT (1 075 €) par plan de formation à tous les prestataires

agréés aux fins d'une évaluation et d'un contrôle annuels de la qualité.

8. Évaluation et assurance de la qualité des prestataires

L'EVA procède chaque année à une évaluation et à un contrôle de la qualité des prestataires de formation ayant reçu un agrément pour dispenser la formation obligatoire à l'environnement du travail.

Le contrôle de la qualité comprend

- un contrôle par échantillonnage des formations, avec inspection durant l'enseignement et entretien avec les participants, les formateurs et le prestataire ;
- un rapport annuel d'évaluation recensant le nombre de stages de formation proposés et le nombre de participants, et récapitulant et analysant les évaluations régulières de l'enseignement ainsi que le résultat des visites d'inspection.

Si, suite à une visite d'inspection ou pour une autre raison, l'EVA estime que le prestataire ne remplit pas les conditions d'agrément, il adresse à l'Inspection du travail un avis dans lequel il propose la révocation de l'agrément dudit prestataire. Le prestataire peut faire part de ses observations concernant cet avis avant que l'Inspection du travail n'arrête sa décision.

L'Inspection du travail adresse son rapport d'évaluation

au conseil pour l'environnement du travail puis le publie sur le site de l'Inspection du travail.

En conclusion

Il est encore trop tôt pour donner des exemples d'application de la réforme de la loi sur l'environnement du travail en matière de formation à la SST. Dans nombre d'entreprises, des discussions sont en cours sur l'organisation de la formation mais l'engagement dans ce domaine est freiné par la crise. C'est notamment le cas de la société Stürup A/S, une entreprise du BTP employant environ 200 personnes. Son objectif était de mettre en place une formation concrète et très proche de la réalité. La formation complémentaire devait être conçue à partir de photos, d'illustrations et de séquences vidéo de ce qui se passe sur les chantiers, les stagiaires devant en discuter sur le plan de la santé et de la sécurité. Elle devait également être accessible aux dyslexiques et autres personnes en difficulté sur le plan de l'écrit. De plus, l'idée était de faire suivre cette formation à tous les salariés. Ne trouvant pas, sur le marché, de formation répondant à ces critères, l'entreprise a commencé à la concevoir elle-même. Mais, du fait de la crise, l'entreprise a été rachetée par un autre groupe du BTP et ne mettra en œuvre, pour le moment, que ce que la loi exige.

ITALIE

La formation professionnelle à la santé et à la sécurité au travail relève principalement des régions.

1. Obligation de formation à la SST

La loi sur la sécurité au travail s'applique à tous les travailleurs - y compris les travailleurs indépendants et les sous-traitants - à l'exception des aides à domicile pour lesquels il existe des dispositions spécifiques.

Conformément au décret législatif 81/08, l'offre de formation en matière de prévention des risques professionnels est une obligation légale de l'employeur. Concernant tous les travailleurs, la formation est dispensée en fonction des postes et des tâches effectuées au sein de l'entreprise.

Le décret définit pour chacun (employeurs, directeurs, chefs de projets, responsables et employés des services de prévention et de protection, représentants des travailleurs en matière de sécurité, responsables des urgences et des premiers secours, travailleurs...) les parcours de formations obligatoires, fixe le nombre minimum d'heures requis et détaille dans la plupart des cas le contenu a minima de chaque formation.

Le décret définit en outre pour chaque type de parcours les structures susceptibles d'assurer la formation. D'une manière générale, il existe des structures qui, institutionnellement, jouent le rôle d'organismes de formation au niveau national (l'INAIL¹, par exemple) alors que d'autres structures, publiques ou privées, ne sauraient exercer une activité de formation à la SST qu'à condition d'avoir été accréditées dans le cadre du système d'accréditation géré par les régions. La formation à la SST peut aussi être assurée par d'autres structures telles que les associations patronales, les syndicats, les organismes paritaires, auxquels s'ajoutent, pour certains types de formations, les universités.

Enfin, la formation à la SST peut également être organisée par l'employeur, au sein de l'entreprise. Dans certains cas, la formation interne pendant les heures de travail représente la solution la plus pratique et la plus appropriée et revêt même parfois un caractère impératif - par exemple en ce qui concerne la formation relative à des procédés de production ou l'utilisation de machines.

2. Formation à la SST

En général, l'offre de formation n'est pas harmonisée au niveau national, mais s'élabore au niveau local et régio-

nal avec un fort degré d'autonomie. Le système régional doit garantir le suivi des formations mises en œuvre et se charger du traitement des données de synthèse. L'un des rares exemples d'offre de formation au niveau national est celui proposé par l'INAIL, qui a adopté un modèle d'organisation et de gestion s'appliquant à l'ensemble du territoire italien.

Ce réseau de formation garantit l'harmonisation des contenus et la gestion de l'organisation. Cela se fait au travers d'un protocole commun axé notamment sur la qualité non seulement des contenus mais aussi de tout le processus de production de la formation : analyse des besoins, conception des programmes de formation, attribution des formations, suivi et amélioration permanente.

L'INAIL a élaboré des programmes de formation en collaboration avec des organismes bilatéraux et des associations catégorielles et syndicales. La conception et la programmation générale sont assurées par le Pôle de formation central qui fait office de chef d'orchestre en assurant la coordination technique et scientifique et la gestion administrative. L'offre de formation sur le terrain est, elle, planifiée et assurée par chaque Direction régionale. En conséquence, l'INAIL garantit par le biais de groupes de programmation centraux les contenus, les stratégies et les outils de formation les plus adaptés à chaque parcours.

La loi prévoit dans les grandes lignes les contenus des formations. Ces contenus doivent être précisés dans les conventions collectives. Des exemples de contenus de formations sont donnés pour certains acteurs, tels que les responsables du service de prévention et de protection des entreprises.

Chaque organisme de formation propose ses propres plans de formation.

Formations spécifiques

Les formations spécifiques à la SST, notamment en cas de nouvelle embauche, de changement de poste, de modification des processus de production, d'intégration de nouvelles technologies, d'activités dangereuses sont expressément prescrites par le décret législatif 81/81 et constituent une obligation.

Il y a des formations spécifiques à la SST dans certains secteurs présentant des risques particuliers. C'est le cas dans l'agroalimentaire, par exemple.

1. INAIL : Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (Institut national d'assurance contre les accidents du travail)

3. Certification

Il n'existe pas à l'heure actuelle de système de certification ou de qualification de la formation à la santé et à la sécurité au travail au niveau institutionnel.

Le décret législatif 81/08 prévoit la définition des critères de qualification des formateurs à la sécurité. Ces critères font actuellement l'objet de discussions au sein d'un comité technique spécifique de la Commission consultative permanente auprès du ministère du Travail et des Politiques sociales.

Des études ont été faites, parmi lesquelles on peut citer le Rapport AiFOS 2010 qui présente les résultats d'une recherche approfondie conduite par l'Association italienne des formateurs à la sécurité au travail (AiFOS) ; l'objectif était de dresser un tableau précis et complet de tous les acteurs exerçant une activité de formateur à la sécurité au travail.

La FIRAS-SPP (Fédération italienne des responsables et du personnel chargé de la sécurité et des services de protection et de prévention) a décidé de s'adresser à un organisme extérieur et indépendant accrédité par Accredia/Sincert en vue d'introduire en Italie des modèles de certification des compétences professionnelles reconnus au niveau international.

Autre exemple de l'importance donnée à la certification : la naissance d'une organisation de représentation des formateurs agréés Federformatori.

4. Évaluation et assurance qualité

L'assurance qualité de la formation à la SST constitue un aspect critique, car il n'existe pas encore de véritable système structuré et institutionnel de suivi et de certification des formateurs à la SST, ni de cohérence de cette formation.

Cela dit, le système d'accréditation des régions pour les organismes publics ou privés exerçant une activité de formation prévoit que ces derniers doivent disposer de moyens économiques et organisationnels spécifiques, avec une organisation interne de garantie de la qualité fondée sur le système ISO 9001. Cela devrait assurer une certaine qualité dans la gestion des processus de formation, même si ce système d'accréditation ne comporte pas de critères spécifiques pour les formateurs à la SST ni de garanties spécifiques pour le contenu des formations et la conformité de ces dernières à la législation.

L'INAIL assure un suivi permanent de la qualité de tout le processus de production de la formation au moyen d'un système interne de suivi par des indicateurs de performance concernant tant la qualité pédagogique que la performance économique et organisationnelle, auquel s'ajoute un système structuré de reporting et de benchmarking interne.

L'évaluation et l'analyse des besoins de formation font indissolublement partie des processus de formation à la SST. Il va de soi que tous les organismes de formation qui sont accrédités pour dispenser la formation à la SST disposent de

méthodes d'identification et d'évaluation des besoins.

L'INAIL accorde beaucoup de place aussi bien à l'analyse des besoins de formation qu'à l'évaluation de l'efficacité de la formation. Ces deux phases sont gérées par des méthodes éprouvées qui permettent d'assurer à la fois le suivi permanent de la qualité de la formation et l'amélioration constante du service proposé.

L'évaluation s'effectue normalement par le biais de questionnaires de satisfaction et/ou d'entretiens avec les personnes ayant participé aux formations. Dans le cas des formations individuelles - comme les cours de formation à dates fixes - les questionnaires et les entretiens s'adressent à chaque bénéficiaire. Lorsque les formations sont faites à la demande d'administrations publiques ou d'entreprises, outre les questionnaires individuels, des rencontres sont organisées a posteriori pour faire une évaluation conjointe de l'efficacité de la formation.

5. Financement

La formation à la SST est à la charge de l'employeur qui peut bénéficier d'aides. Celles-ci sont nombreuses. Parmi les principales, il y a les aides des régions (par exemple, en 2009, la Toscane a attribué des fonds pour la formation continue et pour la recherche sur la formation continue), les financements de l'INAIL, des associations catégorielles et des fonds interprofessionnels. En 2010, Fondimpresa (Fonds interprofessionnel pour la formation continue) a octroyé 9 millions d'euros pour aider les entreprises à réaliser des programmes de formation.

En vertu du rôle qui lui a été assigné par le législateur, mais également de façon autonome, l'INAIL est le principal organisme institutionnel finançant ces formations, notamment pour les PME, les organismes bilatéraux et les actions de promotion de la culture de la sécurité. Les aides financières de l'INAIL sont importantes et accessibles par le biais d'appels publics à propositions. Les interventions sont planifiées sur une ou plusieurs années.

L'INAIL propose également d'autres mesures d'incitations à la formation dans le cadre de projets élaborés en collaboration avec les partenaires sociaux pour lesquels la formation représente un enjeu important.

Depuis plusieurs années, une grande partie des actions de formation proposées par l'INAIL ont été assurées gratuitement dans le cadre d'accords passés avec les associations catégorielles, les partenaires sociaux et les organismes bilatéraux.

6. Estimation du volume global des formations à la SST

En l'état actuel, on ne dispose pas encore de données sur

le volume global des formations à la SST. Ces données devraient être collectées par le système régional, et plus précisément par certains acteurs tels que les responsables des services de prévention et de protection. Il est prévu que ces derniers transmettent aux régions les informations concernant les actions de formation réalisées par tous les organismes de formation.

En conclusion

La documentation recueillie montre qu'il existe en Italie une réflexion sur un maillage plus structuré et des critères plus stricts concernant l'offre de formation à la SST.

ROYAUME-UNI

La formation professionnelle à la santé et à la sécurité au travail n'est pas centralisée

1. Obligation de formation à la SST

La Loi sur la santé et la sécurité au travail (Health and Safety at Work Act) de 1974 fait obligation à l'employeur d'informer et de former ses salariés pour garantir la santé et la sécurité au travail.

La prescription n° 13 du Règlement relatif à la gestion de la santé et de la sécurité au travail (Management of Health and Safety at Work Regulations) de 1999 élargit cette obligation en stipulant que l'employeur est tenu d'identifier les besoins de ses salariés en matière de formation à la SST et de leur fournir une formation appropriée, par exemple lors de la prise de poste ou de nouvelles responsabilités, pour l'utilisation d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle technologie, en cas d'exposition à des risques nouveaux ou accrus, quand les systèmes de travail changent ou lorsqu'une actualisation des compétences s'impose.

2. Formation à la SST

La formation à la SST n'est pas organisée de manière centralisée. Les employeurs peuvent choisir la formation dont ils ont besoin pour respecter leurs obligations légales. Elle peut être dispensée au sein de l'entreprise ou être externalisée.

En cas de formation interne, celle-ci est assurée par l'employeur lui-même ou par un ou plusieurs salariés.

En cas de formation externe, le marché de la formation étant libre, l'employeur choisit un prestataire en fonction de sa branche d'activité, des profils de risques, des besoins de formation de ses salariés et de la taille de l'entreprise.

Au Royaume-Uni, il existe beaucoup de groupes qui organisent des formations externes à la SST. Ces groupes vont des prestataires de formation spécialisés dans la SST à des prestataires qui proposent toute une gamme de services - conseil juridique, courtage en assurances, ressources humaines - comprenant également des formations à la SST.

Quelques exemples d'organismes offrant des formations à la SST

- The Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA - Société royale pour la prévention des accidents)
- The Fire Protection Association (FPA - Association britannique pour la protection contre les incendies)

- The National Examination Board in Occupational Safety and Health (NEBOSH - Conseil national d'évaluation en santé et sécurité au travail)

À noter

Le NEBOSH National General Certificate est le certificat en santé et sécurité au travail le plus courant au Royaume-Uni. Il est destiné aux chefs d'entreprise, aux chefs de service et au personnel de toutes les branches d'activité qui ont besoin d'avoir une bonne compréhension des questions de santé et sécurité au travail pour mieux gérer les risques professionnels.

3. Conformité des formations aux exigences réglementaires

Divers organismes veillent à la conformité des formations aux exigences réglementaires :

- en Angleterre : The Office of the Qualifications and Examinations Regulator (Ofqual - Office de réglementation de la formation et des examens)
- au Pays de Galles : Lifelong Learning and Skills (DCELLS - Apprentissage tout au long de la vie et compétences)
- en Irlande du Nord : Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA - Conseil pour les programmes d'études, les examens et l'évaluation)
- en Ecosse : Scottish Qualifications Authority (SQA - Autorité responsable de la formation).

4. Rôle du HSE

Au Royaume-Uni, la Direction de la santé et de la sécurité (Health and Safety Executive, HSE) a un pouvoir légal. Elle joue le rôle d'un organisme de réglementation indépendant chargé de faire respecter la loi sur la santé et la sécurité au travail. Elle ne fait pas de formation à la SST et ne la réglemente pas non plus mais elle travaille en partenariat avec d'autres acteurs qui sont engagés dans la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le HSE publie beaucoup d'informations utiles à l'intention des employeurs - notamment un dépliant intitulé : Health and Safety Training - What you need to know

(Formation à la santé et à la sécurité - ce que vous devez savoir) qui rappelle aux employeurs l'importance de la formation à la SST, qui leur donne des conseils pour identifier les besoins en formation, choisir les formations adaptées et les organiser.

La RoSPA donne également beaucoup de conseils simples et pratiques en matière de formation à la SST sur son site Internet.

En conclusion

On observe au Royaume-Uni - comme en Italie - une volonté de mieux structurer l'offre de formation à la SST. La RoSPA a d'ailleurs lancé en 2010 le National Core Competence Benchmark, une initiative qui vise à répertorier et évaluer les formations et les prestataires afin d'aider les employeurs à choisir des formations adaptées à leurs besoins.

Annexes

Annexe 1 - Danemark

Tableau comparatif des dispositions en matière de formation à la SST au Danemark avant et après la réforme de la loi sur l'environnement du travail (entrée en vigueur en octobre 2010)

AVANT LE 1.10.2010	DEPUIS LE 1.10.2010
<p>Formation obligatoire de 5 jours (37 heures) pour les représentants SST, "une bonne fois pour toutes". Dans les métiers administratifs, seulement 4 jours (30 heures). Les représentants SST devaient être inscrits à une formation dans les 4 semaines suivant leur élection et la formation était à effectuer dans les 8 mois suivant l'élection. Si l'employeur ou le chef d'entreprise faisait lui-même partie du comité de sécurité, pas d'obligation de formation SST.</p>	<p>Formation obligatoire pour tous les membres du comité pour l'environnement du travail. 3 jours obligatoires + 2 jours optionnels au cours de la première année + 1 jour 1/2 chaque année suivante Formation obligatoire de 3 jours à effectuer dans les 3 mois suivant l'élection ou la nomination.</p> <p>Pas d'obligation de formation pour l'employeur.</p>
<p>Comité de sécurité (sikkerhedsorganisation, SIO)</p> <p>Entreprises de moins de 10 salariés : pas de comité de sécurité. L'employeur devait coopérer directement avec les salariés en matière de SST.</p> <p>Entreprises de 10 salariés et plus : comité de sécurité obligatoire composé de 1 représentant de l'encadrement + 1 représentant du personnel</p> <p>Entreprise de 20 salariés et plus : création obligatoire d'une commission de sécurité (sikkerhedsudvalg) dans laquelle on trouvait le plus souvent plusieurs groupes de sécurité (sikkerhedsgrupper).</p> <p>Réunion des groupes et commission SST au moins quatre fois par an et quand quelque chose demandait un traitement particulier, par ex. un AT.</p>	<p>Comité pour l'environnement du travail (Arbejds miljøorganisation, AMO)</p> <p>Entreprises de moins de 10 salariés : pas de comité pour l'environnement du travail. La coopération SST doit s'effectuer par des contacts directs et un dialogue entre employeur et salariés. Les salariés doivent être informés et consultés sur les questions de SST.</p> <p>Entreprises de 10 à 34 salariés L'employeur doit créer un comité pour l'environnement du travail composé d'un ou plusieurs membres de l'encadrement et d'un ou plusieurs représentants SST élus. L'employeur ou un représentant de l'employeur préside le comité pour l'environnement du travail. Le nombre de membres du comité est déterminé par l'employeur et les salariés conjointement, au regard de ce qui semble le plus approprié pour l'entreprise (à prendre en compte : la structure de l'entreprise et de l'encadrement, les problèmes de SST, les possibilités de contact avec le comité pour l'environnement du travail). Le comité doit pouvoir faire son travail et être en contact avec les salariés.</p> <p>Entreprises de plus de 35 salariés L'employeur doit créer un comité pour l'environnement du travail composé d'un ou plusieurs groupes SST (arbejds miljøgrupper) et d'une ou plusieurs commissions SST (arbejds miljøudvalg). Groupe SST : un représentant SST élu et un membre de l'encadrement. Les champs des divers groupes SST ne doivent pas se recouper mais couvrir à eux tous toute l'activité de l'entreprise. Commission SST : les membres de l'encadrement et représentants élus des groupes SST.</p>

	<p>Le nombre de membres et de groupes est à définir par l'entreprise et les salariés au regard de l'environnement du travail de l'entreprise.</p> <p>L'employeur ou son représentant préside le comité pour l'environnement du travail (arbejdsmiljøorganisation). Mandat des représentants : 2 ans, durée qui peut être prolongée par convention entre l'employeur et les salariés pour les élections à venir. Le mandat cesse si le représentant cesse de travailler dans l'entreprise ou dans le secteur concerné de l'entreprise, ou sur le chantier concerné, c'est-à-dire lorsque l'intéressé n'est plus employé dans le secteur pour lequel il a été élu.</p> <p>Quelques dispositions spécifiques pour les entreprises soumises à des conventions particulières.</p> <p>Dispositions particulières pour le BTP.</p>
	<p>Délibération annuelle obligatoire (Arbejdsmiljødrøftelse)</p> <p>Outre le dialogue courant employeur/salariés, une délibération annuelle est obligatoire, y compris dans les entreprises de moins de 10 salariés. Objectif : planification de l'action SST pour l'année à venir et évaluation des résultats obtenus pour l'année écoulée.</p> <p>L'entreprise doit prouver à l'Inspection du travail que la délibération a bien eu lieu.</p>

Annexe 2 - Formation des coordonnateurs du BTP au Danemark

Objectif : renforcer la prévention sur les chantiers. Les coordonnateurs doivent acquérir les connaissances requises concernant l'environnement du travail et concernant des méthodes leur permettant d'assumer les missions en matière de SST. La formation doit contribuer à ce que l'action en matière d'environnement du travail se déroule de manière systématique.

Contenu de la formation

1. Principes de coopération, de communication, outils pédagogiques et action envers les acteurs du chantier (employés et encadrement) pour la promotion de la SST.
2. Missions et fonctions du coordonnateur.
3. Relations du coordonnateur et du comité pour l'environnement du travail avec les autres intervenants SST, notamment conseillers SST, BAR, Inspection du travail, etc.
4. Rôle du coordonnateur dans la structure organisationnelle du chantier, notamment principes et méthodes des réunions de sécurité et du conseil de sécurité.
5. Elaboration, mise à jour et mise en œuvre du plan SST.
6. Planification efficace et systématique et mise en œuvre des actions de prévention.
7. Méthodes applicables par le comité pour l'environnement du travail en matière de prévention au sein de l'entre-

prise (listes de contrôle visant à repérer des problèmes de SST, élaboration d'évaluations de postes de travail ou marge de manoeuvre en matière d'environnement psychosocial, par exemple).

8. Direction de l'action SST appliquée au BTP.
9. Missions du coordonnateur en matière d'AT, de quasi-accidents et de risques pour la santé.

Formation présentielle

Cette formation est de 37 heures, y compris de courtes pauses mais hors pauses déjeuner, sur au moins quatre jours non nécessairement consécutifs. La formation doit être achevée dans un délai de 15 semaines à compter de son début.

En plus des 37 heures, il y a un dossier pratique reliant le contenu de la formation au travail du coordonnateur.

La formation doit aborder les formes de contrat, notamment les partenariats et les contrats d'entreprise, ainsi que leur incidence sur l'exercice, par le coordonnateur, de ses fonctions.

Propositions de contenu : principes d'une bonne direction de chantier, notamment exigence d'un mandat clair de la part du maître d'ouvrage et modalités de compte rendu au maître d'ouvrage sur l'évolution du chantier ;

manières dont les acteurs internes d'un chantier (maître d'ouvrage, projeteurs, entreprises, encadrement, employés, comités pour l'environnement du travail et délégués du personnel) peuvent agir pour la prévention ; mise en relation de l'expérience pratique des coordonnateurs.

Formation à distance

Cette formation comprend une journée de formation présentielle pour toute la promotion, puis une formation à distance selon un plan de formation élaboré par le formateur et le participant, avec un dossier à rendre correspondant au dossier pratique de la formation présentielle.

Annexe 3 - Liens internet

Danemark

Une stratégie pour l'action en matière d'environnement du travail jusqu'en 2020 (en anglais) : <http://www.arbejdstilsynet.dk/da/TEMAER/Arbejdsmiljoeorganisation/Arbejdsmiljoeuddannelse.aspx>

Italie

Décret législatif 81/08 sur la santé et la sécurité au travail : <http://www.ego-gw.it/public/about/VIR-0558A-09.pdf> (en italien)

Article de Punto Sicuro sur l'importance de la formation à la santé et à la sécurité au travail <http://www.puntosicuro.it/it/ps/view/pubbliredazionale-sicurezza-sul-lavoro-l-importanza-dei-formatori-art-10409.php> (en italien)

Accredia/Sincert, organisme de formation extérieur et indépendant : www.khc.it (en italien)

Federformatori, organisation de représentation des formateurs agréés : www.federformatori.it (en italien)

Royaume-Uni

Site Internet du HSE : <http://www.hse.gov.uk/>

Dépliant du HSE Health and Safety Training - What you need to know : <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg345.pdf>

Site Internet de la RoSPA

<http://www.rospa.com/occupationsafety/adviceandinformation/training-matters.aspx>

The National Core Competence Benchmark

<http://www.rospa.com/occupationsafety/nccb>

Allemagne

Site Internet de la DGUV : <http://www.dguv.de/inhalt/index.jsp>

Qualitätsrahmenmodell für die Präventionsdienstleistung "Qualifizierung" (Modèle qualité pour la formation)

http://www.dguv.de/iag/de/beratung/pdfs/q_modell.pdf (en allemand)

www.eurogip.fr



EUROGIP est un groupement d'intérêt public (GIP) créé en 1991 par la CNAMTS et l'INRS. Ses activités s'articulent autour de 5 pôles : enquêtes, projets, information-communication, normalisation et coordination des organismes notifiés. Elles ont toutes pour dénominateur commun la prévention ou l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles en Europe.

La formation professionnelle à la santé et à la sécurité au travail

Données sur 4 pays européens :

Danemark, Italie, Royaume-Uni, Allemagne

Réf. Eurogip-87/F

2013 - 19 p. - 21 x 29,7 cm

ISBN 979-10-91290-30-2

Paris : EUROGIP

Directeur de la publication : Raphaël HAEFLINGER

Auteur : Catherine LECOANET

Contact presse : Isabelle LELEU

Droits de reproduction : EUROGIP se réserve le droit d'accorder ou de refuser l'autorisation de reproduire tout ou partie de ce document. Dans tous les cas, l'autorisation doit être sollicitée au préalable et par écrit et la source doit être impérativement mentionnée.

55, rue de la Fédération - F-75015 Paris

Tel. +33 0 1 40 56 30 40

Fax +33 0 1 40 56 36 66

