

Date :
28/05/2001

Origine :
DRP

Réf. :
DRP n° 16/2001
 n /
 n /
 n /

MME et MM. les Directeurs
des Caisses Régionales d'Assurance Maladie

MM. les Directeurs
des Caisses Générales de Sécurité Sociale

Pour attribution

Plan de classement :

26103									
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Titre :

POLITIQUE GENERALE DE PREVENTION

Résumé :

LA FORMATION DES ACTEURS DE LA PREVENTION EST UN AXE IMPORTANT DES SERVICES PREVENTION

Pièces jointes : 1

Liens :

Date d'effet :

Immédiate

Date de Réponse :

Dossier suivi par:

Serge GUERIN

Téléphone :

01 45 38 60 28

Direction des Risques Professionnels

28/05/2001

Origine :
DRP
MME et MM. les Directeurs
Des Caisses Régionales d'Assurance Maladie
MM. les Directeurs
Des Caisses Générales de Sécurité Sociale

N/Réf. : DRP – DPRP – SG/SC – n° 16/2001

Objet : Orientation des activités de formation externe.

Je vous prie de trouver ci-après la nouvelle note d'orientation des activités de formation externe de l'Institution prévention qui annule et remplace celle de 1994.

Sont également indiqués dans cette note les thèmes sur lesquels une réflexion doit être menée avant de s'engager dans l'action.

Le Directeur
des Risques Professionnels

Gilles EVRARD

PJ : 1

Note d'orientation des activités de formation
externe de l'institution de prévention

CNAMTS - CRAM- INRS

Mai 2001

Les CRAM, l'INRS mènent des actions de formation au bénéfice de l'ensemble des acteurs de la prévention dans l'entreprise et hors de l'entreprise. En 1994, une note d'orientation avait fixé les principaux axes dans lesquels devaient s'inscrire ces actions de formation.

Le présent document réactualise cette note, il donne des pistes pour enrichir, approfondir et amplifier des actions déjà entreprises, il indique également les voies vers lesquelles l'institution de prévention devra s'orienter et celles pour lesquelles il est nécessaire de mener une réflexion avant de s'engager dans l'action.

Les différentes actions et projets concernés s'inscrivent dans une perspective à 5 ans.

1. Les fondements et le cadre des activités de formation externe de l'institution de prévention

Les services prévention des CRAM et CGSS sont chargés de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles des salariés des entreprises du régime général de sécurité sociale. Ils ont pour objectif d'aider chaque entreprise, ou groupes d'entreprises d'un même secteur d'activité, à prendre en charge sa politique de Santé et Sécurité au travail. Les acteurs qui contribuent à atteindre ces objectifs sont multiples dans l'entreprise et à sa périphérie : chefs d'entreprise, médecins du travail, fonctionnels sécurité, encadrement, opérateurs, représentants du personnel au CHSCT, concepteurs des espaces et équipements de travail. Chacun a un rôle spécifique à jouer et doit être mis en capacité- par sa formation initiale et la formation continue- de contribuer au processus de maîtrise du risque au niveau de responsabilité qui est le sien, compte tenu de l'autonomie et des moyens dont il dispose. La formation, au delà du développement des capacités des différents acteurs qu'elle produit, est aussi un véritable moyen de communication directe et de promotion de la prévention dans les entreprises.

L'institution de prévention s'appuie sur des conceptions de la prévention et de la formation à la prévention qui découlent du paritarisme institutionnel et des orientations de la politique nationale de prévention. Ces conceptions considèrent l'entreprise comme un système où les accidents et les atteintes à la santé -avérés ou potentiels- constituent des indicateurs de dysfonctionnement ou d'anomalie qu'il est possible de réduire, voire d'éviter, en analysant les causes techniques, organisationnelles, humaines qui les ont générés ou qui sont susceptibles de les générer. De ces analyses découlent des programmes d'action visant à maîtriser le risque. Cette démarche de prévention requiert la participation individuelle et collective de tous les acteurs concernés préalablement mis en capacité d'agir. La formation apparaît alors comme une composante essentielle de l'action de prévention ; elle n'est, cependant, pas un substitut aux mesures techniques et organisationnelles; elle vise à faire évoluer positivement les perceptions et les attitudes; elle favorise le traitement participatif des problèmes au sein de l'entreprise et une dynamique de prise en charge de la prévention par chacun, à sa place, et à son niveau de responsabilité; elle suscite, prépare et accompagne les mesures de prévention de toute nature.

La formation à la maîtrise du risque doit être présente à tous les stades: à partir de la formation initiale et tout au long de la vie professionnelle. Ainsi, les dispositifs de formation initiale et continue sont concernés avec des stratégies distinctes. Le dispositif de formation initiale qui vise à préparer les jeunes à leur futur métier, notamment dans les lycées techniques et professionnels, doit s'appuyer sur le principe selon lequel la capacité à maîtriser le risque professionnel pour soi et son environnement de travail est une composante à part entière de la compétence professionnelle.

Dans les écoles d'ingénieurs, les universités, les écoles d'architecture, la capacité à intégrer la prévention dans les projets de conception, les décisions techniques et organisationnelles, les choix technologiques doit, là encore, être une composante à part entière de la compétence professionnelle.

Enfin, quelles que soient les filières de formation initiale, secondaire ou supérieure, la diffusion des connaissances et des savoir-faire en prévention doit être assurée par les enseignants eux-mêmes qui ont préalablement été formés.

La prévention dans l'entreprise doit être animée par des professionnels qui constituent de véritables relais de l'institution de prévention; ces professionnels doivent recevoir une

formation adaptée, soit par la voie initiale de l'université ou des écoles spécialisées en prévention, soit par le dispositif de formation continue, au sein duquel les organismes de formation, les services de formation continue internes aux entreprises et aussi les CRAM et l'INRS ont un rôle effectif à jouer.

2. Les orientations des activités de formation

Les précédentes orientations ont défini soit des publics-cibles soit des modalités d'action particulières pour mettre en œuvre promouvoir ou développer la formation. Les expériences menées par l'institution de prévention ont montré la pertinence de ces choix; ils sont repris ici, complétés et enrichis

2.1. Les publics-cibles

2.1.1. Les Chefs d'entreprises des PME-PMI

Les chefs d'entreprises constituent une cible privilégiée notamment pour promouvoir la prévention dans les petites et moyennes entreprises. Dans celles-ci, ils sont le plus souvent les seuls interlocuteurs des services prévention en l'absence de structure établie de prévention et de CHSCT. Pour rendre plus effectives les actions des Services Prévention, les chefs d'entreprises doivent être sensibilisés à la prévention. Pour eux, un réel besoin de messages clairs et simples est nécessaire. En fait, un véritable argumentaire partagé par l'ensemble des caisses est souhaité. Cet argumentaire devra être construit par un groupe de travail de l'institution; il permettra également de concevoir un module de formation outillé qui sera à la disposition de l'ensemble des caisses. Celles-ci pourront paramétrer ce module pour l'adapter aux conditions particulières dans lesquelles elles interviennent. L'utilisation des nouveaux moyens de communication doit être envisagé compte – tenu des difficultés de disponibilité souvent évoquées lors des expériences déjà menées vers ce public.

Lors de la signature des contrats de prévention, les caisses pourront saisir cette occasion pour inciter le chef de l'entreprise contractante à suivre une formation (sur la base du module cité précédemment) lui permettant de partager les concepts de prévention portés par l'institution de prévention.

- *Elaborer un argumentaire partagé par l'ensemble des Caisses*
- *Concevoir un module de formation*
- *Inciter les chefs d'entreprises à participer à une action de formation lors de la signature des contrats de prévention*

2.1.2. Les animateurs de prévention

Dans les entreprises dont la taille est compatible avec la présence, à temps plein ou à temps partiel, d'animateurs de prévention, ceux-ci sont les interlocuteurs permanents de tous les acteurs de la prévention et particulièrement des agents des services prévention des CRAM.

Il est clair que de nombreuses actions sont déjà menées à leur intention. La nouvelle étape doit maintenant consister à capitaliser les différentes expériences

conduites et de les faire partager par l'ensemble des caisses. Cette phase de capitalisation doit préfigurer l'élaboration, par l'institution de prévention, d'un référentiel national d'activités des animateurs de prévention. Ce référentiel, une fois validé par les instances de l'institution de prévention et les organisations professionnelles de préventeurs, constituera la base des actions de formation conduites par les CRAM et l'INRS vers ce public. Ces actions pourront revêtir un caractère partiel –telle ou telle caisse n'interviendra que sur des domaines particuliers et pas sur la totalité- ou encore pourront couvrir l'ensemble d'un cursus comme certaines caisses le font déjà.

Mais cette démarche pourra trouver encore plus de sens si l'Institution valide les animateurs formés et que cette validation ait une valeur nationale. Le processus de validation ne peut, en aucun cas, se dispenser d'un référentiel de formation découlant du référentiel d'activités évoqué précédemment.

Parmi les modalités pratiques de mise en œuvre des formations, le dispositif d'enseignement à distance de l'INRS, disponible actuellement en version papier et prochainement sur support électronique, est une ressource permettant de franchir les premières étapes d'un cursus de formation; les étapes suivantes pourront être menées en direct.

- *Elaborer un référentiel national d'activités des animateurs de prévention des petites et moyennes entreprises*
- *Décliner les référentiels d'activités en référentiel de formation*
- *Mettre en place un dispositif national de validation*
- *Recourir aux nouvelles technologies éducatives*

2.1.3 . Les membres de CHSCT

Les Caisses et l'INRS n'ont pas vocation à intervenir au même titre que les organismes agréés pour la formation des membres de CHSCT. Cependant, le public des membres de CHSCT constitue un véritable levier d'action dans l'entreprise. Le rôle des caisses doit demeurer, à quelques exceptions près, celui qui consiste à apporter des compléments de formation aux membres de CHSCT, après qu'ils aient reçu la formation obligatoire, essentiellement réglementaire, apportée par les organismes agréés. Les Caisses pourraient contribuer à la formation des formateurs des organismes agréés; ce qui permettrait d'accompagner la diffusion des outils de formation élaborés au sein de l'institution. Cette démarche permettrait d'appréhender le rôle, et ce particulièrement en matière d'ingénierie de formation, que pourrait jouer l'institution de prévention pour contribuer à la formation à la prévention des délégués du personnel. L'enseignement à distance de l'INRS, aujourd'hui utilisé comme complément à la formation obligatoire, doit être également un point d'appui pour renforcer et harmoniser la formation des membres de CHSCT.

- *Compléter la formation obligatoire des membres de CHSCT*
- *Explorer le champ de la formation des formateurs d'organismes agréés*
- *Définir le rôle , en matière d'ingénierie de formation de l'institution, pour contribuer à la formation à la prévention des délégués du personnel*

2.1.4 . Les médecins du travail

Les médecins du travail constituent eux aussi une cible privilégiée pour les CRAM et l'INRS. Partenaires des préventeurs institutionnels sur le terrain et présents dans les petites entreprises; l'Institution leur apporte son expérience de la prévention à travers différentes modalités d'action: rencontres, journées d'information, stages techniques et méthodologiques.

En retour, la collaboration avec les médecins du travail apporte aux préventeurs techniques la compétence indispensable pour l'approche de certains problèmes de santé au travail aujourd'hui fortement émergents (ex: TMS).

Des actions sont également menées dans le cadre de la formation initiale des médecins du travail au sein des Instituts universitaires de médecine du travail. Ces efforts sont à maintenir, voire à amplifier; l'axe santé au travail devenant un axe majeur pour les années à venir.

- *Maintenir, amplifier les efforts à destination des médecins du travail*
- *Apporter aux médecins du travail l'expérience de l'institution prévention*
- *Contribuer à la formation initiale des médecins du travail dans les Instituts universitaires de médecine du travail*

2.1.5 . Les concepteurs de locaux et espaces de travail

Vers les concepteurs des locaux et espaces de travail, l'Institution mène des actions de formation et d'assistance technique. L'intégration de la prévention dès la conception nécessite des savoirs que l'institution détient mais qu'il s'avère souvent difficile de diffuser tant les acteurs de l'acte de construire sont multiples et de cultures différentes. Il y a lieu, dans ce domaine, de recourir à des outils de formation simples -dont certains ont déjà été expérimentés- mis en œuvre vis à vis de groupes rassemblant les différents acteurs: architectes, maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, ingénieurs d'études. Cette pratique nécessite d'affirmer les positions fortes de l'institution et de les traduire en termes d'objectifs de formation pour les concepteurs.

Vis à vis des coordonnateurs de chantiers, il pourra être fait appel aux caisses pour participer à leur formation et leur recyclage.

- *Poursuivre les actions de formation à destination des concepteurs*
- *Synthétiser les connaissances et les positions de l'institution dans un module de formation souple*
- *Participer à la formation et au perfectionnement des coordonnateurs de chantier*

2.1.6 . Les élèves de l'enseignement technique et professionnel

Considérées maintenant comme fondamentales pour la prévention, les actions à destination des élèves de l'enseignement technique et professionnel font l'objet d'un cadrage national fondé sur le protocole d'accord du 1^{er} octobre 1997 et les

orientations du CERP. Elles reposent sur les partenariats régionaux entre les CRAM et les académies avec l'assistance de l'INRS. Le souci de pérennité des actions déjà menées, l'extension vers les publics de l'apprentissage, vers les bas niveaux de qualification –qui ont été peu touchés jusqu'à maintenant- et les nouveaux chantiers, tels la préparation des élèves à l'obtention du CACES, nécessitent un engagement maintenu des CRAM et de l'INRS.

- *Maintenir l'engagement vers l'enseignement technique et professionnel*
- *Contribuer à l'extension vers de nouveaux publics: bas niveaux de qualification et apprentis*

2.1.7 . Les élèves – ingénieurs

Les actions à destination des élèves-ingénieurs reposent sur l'animation de réseaux thématiques auxquels participent des représentants des écoles d'ingénieurs et de l'institution. Le principe retenu est celui de rendre capable les enseignants des écoles d'ingénieurs d'intégrer dans leurs enseignements les contenus relatifs à la prévention des risques professionnels.

Ce projet doit faire l'objet, dans les prochaines années, d'un fort développement pour créer de nouveaux réseaux et amener un nombre plus important d'écoles à s'engager dans cette voie. Les CRAM, par leur proximité avec les écoles d'ingénieurs et les actions qu'elles mènent directement auprès d'elles, pourront contribuer efficacement au développement de ce dossier.

- *Contribuer au développement des actions vers les élèves-ingénieurs*

2.1.8 . Les élèves – architectes

Dans le cadre des actions menées vers les concepteurs de locaux et espaces de travail, les futurs architectes sont apparus comme des cibles privilégiées. En effet, il s'avère qu'il est très difficile de sensibiliser les architectes de lieux de travail en exercice; c'est la raison pour laquelle le point d'entrée de la formation initiale est exploité. Plusieurs conventions liant les écoles d'architecture, les CRAM et l'INRS, ont été conclues ou sont en passe de l'être; elles permettent d'inciter à l'intégration de la prévention dans les projets et à valoriser les projets de conception des lieux de travail auprès d'une population dont l'attention est tournée, souvent, vers des ouvrages dont la dimension esthétique peut primer sur la qualité d'usage.

- *Accroître l'engagement pour nouer des partenariats techniques et pédagogiques avec les écoles d'architecture*

3 . Les modalités particulières d'action

Dans les orientations fixées précédemment, à destination de différents publics-cibles, certaines modalités de mise en œuvre sont évoquées parce qu'elles peuvent

s'avérer particulièrement adaptées: formation de formateurs, élaboration de référentiels de formation, analyse de besoins, partenariats. Dans les paragraphes qui suivent ces pratiques sont développées et d'autres, plus génériques sont clarifiées.

3.1. L'ingénierie de formation

L'ingénierie de formation consiste à concevoir et réaliser des dispositifs de formation répondant à des objectifs généraux. Cela consiste à mettre en œuvre un ensemble de démarches articulées qui comprend l'analyse des besoins de formation, la conception du projet formatif, la coordination et le contrôle de la réalisation, l'évaluation des effets de la formation. Ces démarches impliquent également l'élaboration de référentiels de formation, pièce indispensable pour donner un statut clair à une action de formation. Ainsi chaque action menée, chaque programme doit disposer d'un référentiel qui est également un véritable outil de communication et un moyen de nouer des partenariats pour faire réaliser par d'autres organismes des actions maîtrisées et stabilisées.

Les compétences au sein de l'Institution se sont accrues dans ce domaine, mais elles peuvent encore progresser, d'une part en capitalisant plus systématiquement les expériences de chaque CRAM et de l'INRS et d'autre part en accentuant la formation spécifique des agents formateurs des CRAM à l'ingénierie de formation et à l'élaboration des référentiels de formation. Les démarches d'ingénierie de formation s'apparentent, de façon spécifique, à celles de la conduite de projet auxquelles il serait nécessaire de former également les agents.

- *Mettre en œuvre les démarches de l'ingénierie de formation et de la conduite de projet*
- *Aller vers l'élaboration systématique de référentiels de formation*

3.2. Le partenariat avec les organismes de formation

Le partenariat avec les organismes de formation s'est particulièrement développé ces dernières années et fait l'objet de nombreuses pratiques au sein des CRAM. Il a pour objectif essentiel d'augmenter la capacité d'action en matière de formation en déléguant aux organismes de formation le rôle de mise en œuvre d'actions stabilisées. L'expression des CRAM recueillie à propos du partenariat a fait apparaître une grande diversité de points de vue, un fort investissement en temps pour créer et faire vivre ces partenariats, des possibilités limitées pour s'assurer de la cohérence des pratiques des organismes de formation avec les exigences conceptuelles, techniques et pédagogiques de l'institution.

Si les modalités de relation avec les organismes de formation doivent tenir compte des particularités régionales, il devient maintenant nécessaire de clarifier les modes de partenariat. Il s'impose que les conventions soient conclues avec ces organismes dès lors qu'un référentiel de formation existe et qu'il constitue le document essentiel de la contractualisation. Plusieurs référentiels sont disponibles ou le seront prochainement : formation des sauveteurs – secouristes du travail, formation des salariés aux gestes et postures de travail, formation à la méthode d'analyse des manutentions manuelles, référentiels contenus dans les recommandations de la CNAMTS relatifs à la conduite d'engins.

Les CRAM doivent avoir la possibilité d'estimer les compétences d'un organisme de formation à mettre en œuvre telle ou telle action de formation, à partager les conceptions de la prévention des risques professionnels; pour cela elles doivent disposer d'un guide à portée nationale pour les y aider. Elles doivent également contribuer à former les formateurs des organismes de formation et mettre en place un système de validation pour que la reconnaissance de ces formateurs s'appuie sur des principes et des critères formalisés et être valable au niveau national. Ces dispositions doivent, en fait, conduire l'Institution à se positionner en tant que référent en matière de formation à la prévention.

- *Consolider l'engagement dans le partenariat avec les organismes de formation*
- *Clarifier, les modalités de ces partenariats*
- *Etablir des conventions dès lors qu'un référentiel de formation existe et est validé*
- *Elaborer un guide national pour apprécier la capacité des organismes de formation à intervenir en prévention*
- *Contribuer à la formation des formateurs des organismes de formation*
- *Viser la position de référent en matière de formation à la prévention*

3.3. Les nouvelles technologies éducatives

Les nouvelles technologies progressent actuellement dans tous les secteurs de la communication et de l'information. En matière de formation, elles prennent une place de plus en plus importante. Elles cumulent les avantages de rendre plus interactive la relation pédagogique et de réduire le temps de présence des stagiaires souvent générateur de coûts supplémentaires (salaires, déplacements). Leur utilisation doit s'accroître, notamment dès lors qu'il s'agit de transmettre des connaissances et de l'information technique ou réglementaire, composantes toujours présentes et souvent consommatrices de temps dans les actions de formation.

La fourniture importante de documentation dans les stages de formation, certes valorisante pour ceux –ci devrait progressivement être intégrée dans des supports électroniques (CD-ROM).

Mais au delà de leur fonction pédagogique, ces techniques doivent permettre de rendre plus faciles et plus rapides les échanges entre les différents partenaires de l'institution. Il y a lieu de réfléchir à l'élaboration d'un serveur national permettant de mettre à disposition de façon permanente les ressources pédagogiques, les expériences et les informations sur les activités de formation de l'institution de prévention qui contribuent, comme cela a été évoqué précédemment, à la capitalisation du savoir- faire de l'institution et à renforcer le fonctionnement en réseau qui lui donne plus de cohérence.

Par ailleurs, l'INRS achève le développement d'un dispositif d'enseignement à distance à l'intention des animateurs de prévention des petites et moyennes entreprises. Il est envisagé que cet enseignement ne réponde pas uniquement à des démarches individuelles de formation -comme c'est le cas actuellement avec l'enseignement à distance papier- mais qu'il puisse s'inscrire dans les plans de formation des entreprises. Les CRAM pourront alors compléter par de la

formation directe les acquis des premières étapes de formation franchies par l'enseignement à distance.

Enfin, si l'obligation de formation des délégués du personnel devenait effective, il y a lieu de proposer des solutions de formation qui s'appuient sur ces nouvelles technologies,

- *Accentuer l'intégration des nouvelles technologies dans les dispositifs de formation*
- *Elaborer un serveur national d'informations et de ressources pédagogiques pour la formation*
- *Relayer, sur le terrain, le dispositif de formation à distance de l'INRS*

4. Les thématiques particulières

L'actualité amène l'institution de prévention à concentrer une partie de ses efforts sur des thématiques particulières, c'est le cas de l'amiante, des troubles musculo-squelettiques, de la prévention des lombalgies ou encore de l'évaluation a priori des risques. Pour certaines d'entre elles, l'Institution doit mobiliser ses ressources de formation de façon harmonisée.

4.1 L'évaluation a priori des risques

La loi du 31 décembre 1991 a introduit l'obligation, pour le chef d'entreprise, d'évaluer les risques auxquels sont exposés ses salariés. Un texte en préparation devrait imposer que cette évaluation soit consignée sur un document stable. Cette mesure va engendrer des besoins de formation auxquels il est indispensable que les CRAM et l'INRS apportent des réponses. Celles-ci doivent tout d'abord s'appuyer sur la définition d'un dispositif de formation et sur la mise à disposition d'outils de formation. Mais cette étape ne peut se réaliser que lorsque les méthodes d'évaluation seront disponibles et validées. Les formateurs, dans le cadre de formations-action pourront contribuer à l'expérimentation et la validation de ces méthodes.

- *Contribuer à répondre aux besoins de formation induits par l'obligation de procéder à l'évaluation des risques*
- *Participer à l'expérimentation et à la validation des méthodes*

4.2 La formation à la prévention des risques liés à l'activité physique

La formation à la prévention des risques liés à l'activité physique fait l'objet de nombreuses actions au sein de l'institution. Cet engagement est justifié par l'importance que ces risques revêtent dans tous les secteurs professionnels. Parmi elles, et ce historiquement, la formation d'animateurs en gestes et postures -et aussi la formation directe de salariés- prend une place particulièrement

importante. Plus récemment, les formations à la mise en œuvre de la méthode d'analyse des manutentions manuelles ainsi que celles relatives au dépistage des troubles musculo-squelettiques sont apparues. Il faut ajouter également les formations à la démarche ergonomique souvent complémentaires ou encore préalables à ces dernières. Au delà de la pertinence et de l'intérêt présentés respectivement par chacune de ces formations, un réel besoin de clarification est apparu pour permettre de situer les objectifs des unes et des autres, de cerner les complémentarités et surtout d'éviter les confusions qui font, qu'aujourd'hui encore, elles peuvent apparaître comme concurrentes.

Les CRAM ont pris des positions distinctes, en matière de formation, par rapport à cette problématique. Il y a lieu de faire aboutir une réflexion commune pour rendre cohérente les pratiques.

L'INRS a édité les référentiels de formation "Gestes et postures" des salariés, des animateurs d'entreprises et des formateurs d'organismes de formation qui doivent contribuer à cadrer les actions réalisées. Il convient d'ajouter que l'INRS forme maintenant, et ce de façon spécifique, en trois semaines les formateurs "Gestes et Postures" des organismes de formation et procède à une évaluation différée de la formation conduisant à une validation institutionnelle (CRAM + INRS) du formateur. Cette démarche doit aider les CRAM à évaluer le potentiel des organismes et surtout d'intégrer le référentiel "Salariés" dans toute convention de partenariat relative à ces actions de formation.

- *Elaborer un document de référence fixant les objectifs de chacune des formations, leur complémentarité*
- *S'appuyer sur les référentiels de formation disponibles pour mieux mettre en œuvre ces formations et surtout de les faire réaliser par des organismes conventionnés.*

5. La professionnalisation des activités de formation

5.1. La qualité des activités de formation

Les orientations, propositions, recommandations évoquées précédemment ont un axe qualitatif commun qui est celui de la professionnalisation des activités de formation de l'institution de prévention et par conséquent de la professionnalisation accrue des formateurs. L'élaboration de référentiels de formation, l'analyse très en amont des besoins de formation, l'évolution des pratiques pédagogiques, le suivi des formés impliquent que les formateurs soient en permanence en capacité de mener à bien ces différentes étapes.

La démarche qualité présente dans de nombreux organismes de formation et entreprises interroge en permanence sur la nécessité d'engager une telle démarche en ce qui concerne les activités de formation de l'institution de prévention. Cette question se pose avec acuité lorsque des conventionnements sont entrepris avec des organismes certifiés. Une réflexion permettant de prendre une position sur ce point dans un court terme doit être entreprise.

- *S'engager vers la professionnalisation des activités de formation*
- *Statuer sur la mise en œuvre d'une démarche qualité pour les activités de formation*

5.2. La certification des acquis de la formation

De plus en plus la demande de certification des acquis de la formation s'accroît. Les souhaits d'obtenir certificats, attestations, diplômes se multiplient. Jusqu'à maintenant seules les formations de moniteurs en Sauvetage – secourisme et plus récemment celles d'animateurs en gestes et postures faisaient l'objet d'une validation. L'institution de prévention devra avancer sur les procédures de certification des acquis des différentes formations. Cela présente un double intérêt; tout d'abord par l'attrait et la motivation qui peuvent en résulter chez les formés, mais aussi pour le bouclage de l'action de formation qui franchira l'étape nécessaire de l'évaluation; étape qui renvoie des éléments sur les acquis des formés et qui contribue utilement à évaluer l'action de formation elle-même.

- *Développer les procédures de certification des acquis de certaines formations*

6. Le rôle de chacun

6.1. Le rôle des services de prévention des CRAM

Les services de prévention des CRAM sont au plus près des entreprises et jouent un rôle capital pour l'identification des besoins de formation à la prévention. La possibilité d'accompagner, sur le terrain, des actions de prévention par des actions de formation constitue un véritable levier d'action. Cependant, il est important qu'elles puissent s'investir plus dans des actions nouvelles et laisser à d'autres le soin de réaliser les formations stabilisées.

Chaque caisse met en œuvre sa propre politique régionale de formation qui tient compte du tissu industriel local, des partenaires régionaux et du savoir-faire dont elle dispose; cette politique peut, toutefois, rester cohérente avec les principales orientations énoncées.

Les initiatives et expérimentations régionales doivent être encouragées et, dès lors qu'elles produisent des résultats positifs, faire l'objet d'une capitalisation pour en faire bénéficier l'ensemble des caisses. Le réseau des responsables de formation des Caisses participe à cette démarche et la développe.

6.2. Le rôle de l'INRS

L'INRS continuera à jouer son rôle de formation initiale, de perfectionnement technique et méthodologique des agents des CRAM.

Mais il jouera un rôle spécifique pour accompagner la mise en œuvre des présentes orientations en:

- Contribuant à la formation et au perfectionnement des formateurs des CRAM, notamment en apportant les compléments nécessaires aux évolutions vers l'ingénierie de formation et la conduite de projet de formation,
- Animant le réseau des responsables de formation maintenant existant,
- Contribuant à la cohérence entre les actions menées au niveau régional et au niveau national,
- Apportant une assistance pédagogique pour l'élaboration des dispositifs de formation et la conception des référentiels de formation,
- Formant ou en contribuant à la formation des formateurs des organismes de formation,
- Participant à l'élaboration et à la mise en œuvre des procédures de validation des acquis de la formation

6.3. La communication sur le rôle de l'Institution en matière de formation

Bien communiquer vers les entreprises et au sein même de l'institution sur les objectifs, le rôle de la formation et les moyens mis en œuvre constitue un véritable impératif. Les principaux axes de cette communication doivent aider à mettre en résonance quelques principes forts tirés de l'ensemble des précédentes réflexions et orientations.

- *Inscrire les actions de formation en cohérence avec les actions de prévention*
- *Etre les référents en matière de formation à la prévention au niveau régional et au niveau national*
- *S'engager dans une démarche volontaire de professionnalisation des activités de formation*
- *Anticiper pour répondre aux besoins nouveaux de formation*
- *Favoriser le fonctionnement en réseau institutionnel et veiller à la capitalisation des expériences et à la mise en commun des ressources*
- *Recourir à des relais pour mettre en œuvre les actions de formation stabilisées afin de s'attacher au développement de nouvelles*
- *Etre présents dès la formation initiale des futurs acteurs de l'entreprise*
- *Faire appel aux nouvelles technologies éducatives*