

Quelle formation à la santé et sécurité au travail en 2030 ?

Auteurs : M. Malenfer, M. Héry, mission Veille et prospective de l'INRS

EN RÉSUMÉ

L'INRS a piloté en 2019 et 2020 des travaux de prospective sur le thème de la formation à la santé et sécurité au travail en 2030. Pour la première fois, les scénarios et les enjeux identifiés par un groupe pluridisciplinaire associant plusieurs partenaires ont été complétés par une phase « stratégique » dans laquelle les questions soulevées ont été discutées et enrichies par des acteurs de la gouvernance. S'agissant de prospective, l'objectif est bien d'alimenter leurs réflexions et non pas de produire des recommandations.

MOTS CLÉS

Santé au travail /
Formation
continue /
Organisation du
travail

L'INRS conduit régulièrement des exercices de prospective donnant à voir des futurs possibles du travail pour en déduire des enjeux de santé et sécurité et pouvoir s'y préparer. Le défi que pose l'évolution des compétences des travailleurs face aux transformations à venir y est souvent évoqué. Les développements technologiques en cours et les transformations des modes de production qu'ils accompagnent rendent certains métiers obsolètes, en font émerger de nouveaux, les modifient pratiquement tous. Le rythme de ces transformations ne cesse de s'accélérer et pose la question de l'actualisation des compétences des travailleurs, faisant des questions de formation un enjeu fondamental des années à venir, aussi bien sur le plan économique que social.

Qu'en est-il de la formation à la santé et sécurité au travail (SST) ? Comment doit-elle évoluer pour faire face aux défis de prévention que vont poser ces mutations du travail ? De quelles innovations peut-elle bénéficier elle-même ? L'INRS s'est posé ces questions à travers la conduite d'un exercice de prospective consacré au futur

de la formation à la SST à un horizon de dix ans. Comme il en a l'habitude, l'institut n'a pas conduit cet exercice seul, mais a sollicité plusieurs experts d'organismes concernés par cette question pour les associer à cette démarche. Ce groupe de travail pluridisciplinaire a mené un travail de prospective « classique », étudiant différentes variables, imaginant des scénarios, identifiant des enjeux clés.

En tant qu'opérateur important de la formation à la SST en France, l'INRS a souhaité compléter cette réflexion par un volet plus stratégique. Les matériaux de la première phase ont donc été mis à la disposition des partenaires sociaux qui siègent à son conseil d'administration afin qu'ils puissent s'en emparer pour identifier les principaux chantiers auxquels ils devront s'atteler dans les prochaines années pour adapter le dispositif de formation, géré par l'Assurance maladie - Risques professionnels et l'INRS, aux futurs contextes de travail et de prévention. Il ressort de ces échanges une série de questions stratégiques susceptibles d'alimenter leurs réflexions sur le sujet.

Quelle formation à la santé et sécurité au travail en 2030 ?

↓ Encadré 1

> MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL PLURIDISCIPLINAIRE

- Michel Héry, Michel Bridot, Pierre Canetto, Marc Malenfer, Cécile Richard (INRS) ;
- Georges Lischetti (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail – CARSAT- Alsace-Moselle) ;
- François de Jouvenel (Futuribles) ;
- Amandine Brugière, Stéphane Poncet (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail – ANACT) ;
- Frédéric Sechaud (Centre d'études et de recherches sur les qualifications – CEREQ) ;
- Paul Santelmann (Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes – AFPA) ;
- Nicolas Breton (Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics – CCCA-BTP) ;
- Claude Spano (*Kedge Business School*) ;
- Patricia Dussart et Reda Farah (Éducation nationale).

CONTEXTE ET ENJEUX DE LA FORMATION À LA SST EN 2030

Les éléments présentés dans cette première partie sont issus de la production d'un groupe de travail pluridisciplinaire que l'INRS a constitué spécifiquement pour traiter de cette question ([encadré 1](#)).

MÉTHODOLOGIE PROSPECTIVE

Dans un premier temps, le groupe de travail s'est attaché à dresser le paysage prospectif dans lequel allait se déployer la formation à la SST dans les 10 ans à venir. Cette étape consiste essentiellement à identifier les différentes variables

qui contribueront le plus à l'évolution de ce sujet.

Treize variables ont ainsi été retenues par le groupe de travail ([tableau I](#)) comme étant particulièrement déterminantes. Elles ont été regroupées en trois thèmes : le contexte des transformations du travail et des trajectoires professionnelles, les modalités de gestion de la SST et la formation elle-même.

Chacune de ces variables a fait l'objet d'un travail spécifique visant à formuler des hypothèses d'évolution à l'horizon de dix ans retenu ici.

SCÉNARIOS THÉMATIQUES

Pour chacun des trois thèmes, le groupe de travail a construit une série de scénarios en combinant

↓ Tableau I

> VARIABLES RETENUES RÉPARTIES EN TROIS THÈMES

Thème 1 : modes de production, travail	
1	Diversification des formes d'emploi - Pratiques de sous-traitance, externalisation des entreprises, plateformes
2	Organisations du travail, management, lieux de travail
3	Âges, parcours, trajectoires professionnelles
4	Rapport au travail (y compris vie personnelle/vie professionnelle)
Thème 2 : gestion de la santé, sécurité au travail	
5	Développement d'outils intégrant la gestion des risques dans leur conception
6	Responsabilités vis-à-vis de l'exposition aux risques
7	Anticipation des risques et articulation avec gestion de la santé et sécurité au travail (SST) (dont formation)
8	Relations santé publique/santé au travail
Thème 3 : formation	
9	Principes/doctrines d'approches de la formation SST (logiques métiers/qualifications/compétences)
10	Évolution des publics de la formation SST
11	Acteurs, compétences et marché de la formation SST
12	Organisation et modalités d'accès à la formation pro (compte personnel de formation -CPF-, internalisation formation dans les entreprises)
13	Modalités de formation et potentialités pédagogiques, y compris usage des données et personnalisation, <i>neurolearning</i> , pédagogies actives

les hypothèses de chacune des variables de manière cohérente. Ces scénarios, volontairement contrastés, ouvrent un champ des possibles extrêmement large. L'idée n'est pas d'essayer de prédire l'avenir mais d'imaginer des futurs possibles, étayés, permettant débats et réflexions.

THÈME 1 : MODES DE PRODUCTION ET TRAVAIL

Scénario 1.1 : Individualisation et polarisation

Dans un contexte d'augmentation des phénomènes d'externalisation (sous-traitance) et d'automatisation, les collectifs de travail sont mis à mal. Le marché du travail se polarise entre des travailleurs qualifiés recherchés pour leurs compétences, notamment en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC), et des travailleurs peu ou pas qualifiés, employés principalement dans les services. En raison des mutations technologiques et organisationnelles, les trajectoires sont de plus en plus fragmentées et la prévention de moins en moins intégrée. Les travailleurs qui pâtissent de ces mutations sont de moins en moins impliqués dans leur entreprise.

Scénario 1.2 : Trajectoires professionnelles fragmentées et hétérogènes

Le monde du travail est en transformation en raison des évolutions techniques mais aussi managériales ; la flexibilité et la pluriactivité se développent. Les trajectoires sont fragmentées mais les entreprises impliquent de plus en plus les salariés dans l'organisation du travail en leur laissant beaucoup d'autonomie. Dans ce contexte les travailleurs les plus âgés sont dés-

tabilisés et fragilisés alors que les plus jeunes s'adaptent et adhèrent plus volontiers à ces évolutions des entreprises. Cependant, il existe des différences sectorielles importantes qui influencent, notamment, le niveau de prise en compte des enjeux de SST en fonction des « cultures métiers ».

Scénario 1.3 : Des entreprises furtives : l'agilité au service de la marque

Dans un contexte d'augmentation des phénomènes d'externalisation (sous-traitance) et d'automatisation, les collectifs de travail sont mis à mal et la prévention est de moins en moins intégrée. Cette externalisation se traduit par un effacement des entreprises (et une dilution des responsabilités) au profit de marques puissantes qui proposent une offre de services globale. Les carrières sont marquées par la segmentation des emplois, conduisant à des mobilités fréquentes dans un contexte d'intensification du travail, ainsi qu'à une dualisation de l'emploi liée à l'employabilité plutôt qu'à l'âge : qualifiés bien intégrés d'un côté et peu qualifiés très précarisés de l'autre. Les travailleurs sont dans une logique de marchandisation de leur force de travail sans adhésion possible à une politique d'entreprise, illisible en raison de la flexibilité extrême de l'organisation de la production en fonction des exigences des différentes marques.

Scénario 1.4 : Flexisécurité et culture de l'employabilité

La mise en place d'un pacte social associant flexisécurité et travail soutenable a renforcé l'adhésion aux valeurs du travail. La fluidité des parcours est organisée

en fonction des opportunités du marché de l'emploi, mais aussi des savoirs profanes développés par les travailleurs, considérés au même titre que les savoirs experts. Dans ce contexte, on assiste à une montée des organisations apprenantes, favorisée par l'utilisation croissante des nouvelles technologies et les références à la responsabilité sociale et environnementale (RSE). Les collectifs de travail prennent toute leur place dans un recours renforcé aux Actions de formation en situation de travail (AFEST).

THÈME 2 : GESTION DE LA SST

Scénario 2.1 : La santé au travail intégrée à la santé publique

Le système de santé au travail a été profondément réformé avec pour conséquence un pilotage par l'État en coordination interministérielle. Sur le terrain, tous les acteurs de la SST sont rassemblés, rattachés aux agences régionales de santé (ARS) et fonctionnent comme des services déconcentrés déployant des plans d'action nationaux thématiques construits, notamment, autour d'objectifs de santé publique (nutrition, activité physique, tabac...) et de prévention de la désinsertion professionnelle. Les formations obligatoires thématiques des salariés sont abandonnées au profit du développement d'une culture globale de santé dont l'apprentissage est largement reporté sur la formation initiale dans laquelle la santé publique englobe la santé au travail. Les spécificités de la SST sont dévolues à des spécialistes présents dans les grandes entreprises et dans les services déconcentrés, intervenant, notamment, au bénéfice des très petites et moyennes entreprises (TPE-PME). Ces experts

Quelle formation à la santé et sécurité au travail en 2030 ?

font l'objet de programmes de formation continue importants assurant l'adéquation de leurs compétences aux évolutions des enjeux et des programmes d'action nationaux.

Scénario 2.2 : Responsabilisation des entreprises en matière de SST

La responsabilisation de l'employeur en matière de formation à la SST est renforcée. Les formations obligatoires sont supprimées au bénéfice d'une approche plus souple exigeant du chef d'entreprise la démonstration de l'adéquation des compétences du travailleur avec les exigences du poste de travail qu'il occupe (y compris les compétences pour assurer la SST à ce poste). Des entreprises intègrent cet enjeu à leur stratégie. Les employeurs peuvent se référer aux préconisations d'une structure nationale dédiée à la formation à la SST qui élabore les référentiels de formation (par métier) et les actualise grâce à un observatoire des besoins. Ces formations sont dispensées par des organismes de formation dans le cadre d'un marché concurrentiel.

Scénario 2.3 : L'environnement de travail connecté

Les progrès technologiques ont profondément changé les modes de production à travers un renforcement de la digitalisation des instruments et un développement des capteurs. Un environnement très connecté permet des alertes rapides, en particulier pour les dangers graves et imminents. Selon les entreprises, la réponse en termes de prévention repose sur des systèmes automatisés et/ou sur des décisions humaines d'équipes spécialisées en SST. Cela se traduit par une disparition des

exigences en matière de capacité d'analyse et de réaction des travailleurs au bénéfice de formations spécialisées à destination des concepteurs de systèmes de surveillance et de protection. La santé au travail a été intégrée dans un service de la santé publique, piloté par l'État. La formation à la SST est assurée dans le cadre d'un système unifié aux niveaux national et régional.

Scénario 2.4 : L'Homme augmenté (et scruté)

Les progrès technologiques ont profondément changé les modes de production, à travers un renforcement de la digitalisation des instruments et un développement des capteurs. Dans des usines très connectées, les salariés, équipés de dispositifs de suivi en direct des risques, de leurs expositions et de leur état de santé, reçoivent en direct tous les éléments nécessaires à la prise de décision en matière de prévention des risques professionnels. Cela correspond à un fort déclin des formations initiales et continues à la SST : celles-ci sont définies par un observatoire qui élabore des référentiels à destination des organismes de formation en fonction des besoins identifiés. Le suivi en continu d'indicateurs de santé chez les individus renforce le rôle des mutuelles dans la prévention des risques professionnels.

Scénario 2.5 : La SST, un enjeu national

Confrontés à une montée du rejet des technologies, les pouvoirs publics limitent le recours aux instruments de surveillance et de pilotage automatisé des installations. Il en résulte un transfert accru des exigences de maîtrise

vers l'humain. La formation (initiale et continue) à la prévention des risques professionnels en est renforcée, tant pour le développement des formations transverses que des formations spécialisées obligatoires. À partir d'un observatoire des besoins, une structure dédiée élabore les référentiels qui seront mis en œuvre par l'ensemble des organismes impliqués. La santé au travail acquiert une forte visibilité tout en conservant sa spécificité.

THÈME 3 : FORMATION À LA SST

Scénario 3.1 : Agilité et libéralisation guidées par l'Assurance maladie-Risques professionnels

Dans un paysage de la formation très libéralisé et éclaté, l'Assurance maladie-Risques professionnels se positionne en prescripteur. Elle définit les référentiels pour la formation en SST en formation initiale et continue. Elle certifie les formateurs (souvent indépendants) mais également des dispositifs de *e-learning*. En matière de formation SST, le *blended learning* (acquisition de savoirs à distance toujours accompagnée d'une séquence pratique en présentiel) s'impose. Les technologies numériques sont mobilisées, notamment pour créer des dispositifs vers des publics spécifiques (nouveaux publics, comme les médecins généralistes) ou pour aider au pilotage d'un dispositif très éclaté.

Scénario 3.2 : E-learning à la carte et internalisation

L'Assurance maladie - Risques professionnels ne se positionne plus comme opérateur de formation. Elle participe simplement, au côté des pouvoirs publics, à la défini-

tion des contenus de formation exigibles en matière de SST. Le marché de la formation en SST est très ouvert. Il existe de multiples offres de *e-learning* auxquelles les entreprises recourent mais ces dernières les complètent avec des dispositifs de formation en situation de travail. Pour les professionnels de la prévention, les parcours de formation sont de plus en plus individualisés.

Scénario 3.3 : Les branches professionnelles comme pilotes

Les contenus des formations à la SST sont toujours définis sous la responsabilité des pouvoirs publics, en associant largement les différents acteurs : l'Assurance maladie - Risques professionnels en particulier garde un rôle important de prescripteur. Cependant, une répartition des domaines d'intervention est opérée : les branches professionnelles assurent le pilotage de la formation initiale et continue, notamment *via* les opérateurs de compétences (OPCO), à l'exception du supérieur qui reste dévolu à l'Éducation nationale. Les logiques d'accréditation et de certification sont étendues. *E-learning* et formation en situation de travail sont associées à des degrés divers en fonction des niveaux et de la nature de la formation. La technologie est fortement mobilisée à travers l'acquisition de savoirs à distance (éventuellement tutorée) et la mise en pratique *via* des outils de simulation.

Scénario 3.4 : Une ambition nationale d'intégration de la SST dans les formations, une mise en œuvre décentralisée

L'Assurance maladie-Risques professionnels poursuit son action

volontariste d'intégration de la SST dans toutes les formations, initiales ou continues, avec pour objectif de toucher de nouveaux publics. Cette décision s'accompagne d'une volonté affirmée de développer les actions à l'échelon régional en associant l'ensemble des partenaires potentiels tels que les acteurs de l'emploi, de la formation, de l'insertion et du développement économique ainsi que les branches professionnelles. L'accent est mis sur l'individualisation des parcours de formation qui doivent trouver le bon équilibre entre les atouts d'une formation collective et la nécessité d'un suivi plus individualisé. Pour ce faire, le *e-learning* et le présentiel sont mis à contribution (*blended learning*).

Scénario 3.5 : Désengagement de l'Assurance maladie-Risques professionnels, pilotage par les branches et les régions, logique de certification des formateurs

Dans un contexte de régionalisation de la gestion de la formation qui associe l'ensemble des acteurs de l'emploi, de l'insertion et du développement économique ainsi que les branches professionnelles, l'Assurance maladie-Risques professionnels abandonne toutes ses activités en formation pour se recentrer sur son activité d'assurance. Le choix est fait de privilégier une logique d'accréditation/certification qui aboutit rapidement à l'émergence de quelques gros opérateurs employant des formateurs pour la plupart sous un statut d'indépendants. La technologie est fortement mobilisée à travers l'acquisition de savoirs à distance (éventuellement tutorée) et la mise en pratique *via* des outils de simulation.

ENJEUX

Sur la base de ces éléments, le groupe de travail a testé la cohérence des scénarios du troisième thème (concernant l'évolution de la formation à la SST) avec chaque scénario des deux autres thèmes. L'objectif était d'estimer dans quelle mesure tel scénario d'évolution de la formation à la SST permettrait de faire face à tel scénario d'évolution des modes de production ou de la gestion de la SST.

Ce travail de confrontation a permis de faire ressortir les principaux défis auxquels la formation à la SST va être confrontée dans la décennie à venir. Quatre d'entre eux ont été retenus.

ADAPTER LA FORMATION À LA SST AUX TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL

CONTEXTE

Les trois dernières décennies ont été marquées par de fortes évolutions des modes et méthodes de production. Elles ont été en particulier marquées par trois phénomènes généraux :

- la sous-traitance d'activités ;
- la délocalisation de certaines activités vers des pays à faible coût de main d'œuvre ;
- une automatisation croissante de la production et une intensification du travail favorisée par le développement des TIC.

Ces paramètres restent à l'ordre du jour. Quelques entreprises ont rapatrié une partie de leur production en France, mais cette tendance reste encore très marginale et elle se traduit généralement par une automatisation accrue : les

Quelle formation à la santé et sécurité au travail en 2030 ?

conséquences sur l'emploi sont donc négligeables.

Plus généralement, l'externalisation et l'automatisation ont particulièrement impacté les emplois « intermédiaires », ceux d'ouvriers qualifiés ou non-qualifiés et d'employés, c'est-à-dire des emplois caractérisés par l'exécution de tâches cognitives et manuelles, accomplies selon un ensemble explicite de règles. Se sont en revanche développés :

- les emplois abstraits qui correspondent à des activités qualifiées mettant en œuvre des compétences cognitives non-routinières, bien rémunérés ;
- les emplois manuels non routiniers peu qualifiés et pouvant impliquer des interactions humaines, en particulier les emplois de service aux personnes.

Il faut également mentionner la sous-traitance de spécialité qui a conduit des entreprises à confier à d'autres opérateurs des travaux qui ne sont pas dans « leur cœur de métier », parfois exécutés sur le site du donneur d'ordres.

INCERTITUDES ET HYPOTHÈSES PROSPECTIVES

Une remise en cause majeure de ces évolutions paraît peu probable au cours de la décennie à venir⁽¹⁾. Elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur les formes d'emploi et donc sur la prévention des risques professionnels. Les principales incertitudes liées à cet enjeu sont :

- la dilution des responsabilités de certains employeurs à travers l'externalisation de leur activité et un recours accru à des travailleurs sous statut d'indépendants ou, au contraire, une meilleure prise en compte de la « communauté de

travail » réunissant entreprises utilisatrices et entreprises sous-traitantes ;

- les évolutions de la culture de prévention selon les métiers, voire les statuts. Ainsi certaines branches industrielles, parce que c'est dans leurs pratiques habituelles, envisageront les choses pour l'ensemble des travailleurs intervenant sur leurs sites quand d'autres ne prendront en compte que leurs propres travailleurs, considérant que la formation d'un intervenant extérieur, *a fortiori* s'il a un statut d'indépendant, ne les concerne pas ;

- des évolutions organisationnelles des entreprises telles que le niveau d'agilité des entreprises liée à la montée en puissance des organisations apprenantes et aux progrès d'une automatisation intelligente et flexible de plus en plus présente ; l'apparition d'entreprises (dites « libérées ») dans lesquelles l'accent est mis sur la capacité des travailleurs à décider de toute action dont ils jugeront qu'elle est utile à l'entreprise, sans en référer préalablement à une hiérarchie dont l'importance décroît ;

- la montée en puissance de la notion de RSE ou au contraire le développement d'« entreprises marques » sous-traitant la quasi-totalité de leur activité (à l'exception du marketing) à des entreprises avec lesquelles elles ne veulent entretenir que des liens commerciaux.

La question des lieux de travail se pose également : télétravail, commande d'installations à distance, itinérance de travailleurs maintenus en liaison avec leur entreprise par des TIC..., autant de facteurs qui peuvent modifier fortement

les risques professionnels et nécessiter des formations adaptées voire spécifiques.

ADAPTER LA FORMATION À LA SST À L'ÉVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

CONTEXTE

Les questions de l'augmentation de la mobilité professionnelle des travailleurs et de la flexibilisation accrue des emplois constituent des éléments importants dans une réflexion sur la formation à la SST. Au cours des vingt dernières années, les contrats à durée indéterminée (CDI) sont devenus moins protecteurs, l'usage de l'intérim, des contrats à durée déterminée (CDD) ou à durée de chantier a été facilité. Certains travailleurs ont dû s'adapter à une flexibilité accrue, au besoin en changeant de statut (auto-entrepreneuriat), voire en cumulant plusieurs emplois, y compris des emplois à temps partiels en complément d'un emploi à temps plein. L'agilité est devenue l'objectif des entreprises. Les modes et méthodes de production évoluant de plus en plus rapidement, les travailleurs doivent mettre à jour de plus en plus souvent leurs connaissances, voire se former à un nouveau métier dans un contexte de mutation du tissu économique. Le niveau du chômage, élevé en France depuis plusieurs décennies, a aussi contribué à des parcours professionnels discontinus.

Pour être efficaces, la formation professionnelle en général et celle liée à la prévention des risques professionnels en particulier doivent donc accompagner ces trajectoires plus heurtées et faciliter les transitions.

Sous l'influence des politiques qualité et autres, le monde du tra-

1. La crise de la Covid-19 qui est intervenue depuis est plutôt venue confirmer et accélérer ces phénomènes. Elle pourra cependant se traduire par la relocalisation d'activités considérées comme stratégiques. Mais, comme évoqué précédemment, la production sera automatisée.

vail est de plus en plus régi par la prescription. Tant pour des raisons de coûts (liés à la désorganisation de la production suivant un accident) que pour des raisons d'image, beaucoup d'entreprises mettent en œuvre des politiques, souvent normées, destinées à diminuer la fréquence des accidents du travail et des maladies professionnelles. Une incapacité du travailleur à mettre en œuvre ces règles destinées à sa propre protection et celle de son entourage immédiat peut constituer un facteur d'exclusion du marché du travail. C'est en particulier le cas pour des travailleurs plus ou moins durablement éloignés de l'emploi à leur retour dans une entreprise. Leur culture sécurité, insuffisamment entretenue, peut ne pas suffire dans un nouvel environnement où ils doivent développer leurs compétences pour l'apprentissage de nouvelles situations. Il en va de même pour certains travailleurs immigrés, ou des travailleurs ayant des problèmes de compréhension de la langue (y compris maternelle) dans laquelle sont exprimées les consignes.

INCERTITUDES ET HYPOTHÈSES PROSPECTIVES

L'augmentation des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS), l'allongement des carrières professionnelles, mais aussi la volonté de certaines entreprises d'améliorer leur image employeur en promouvant leurs politiques RSE et de qualité de vie au travail (QVT) mettent la question de la soutenabilité du travail au premier plan. Sur ce sujet, deux évolutions contradictoires sont possibles pour la décennie à venir :

- une hypothèse marquée par le développement de trajectoires

professionnelles discontinues, de plus en plus fragmentées, influencées par la segmentation du marché du travail (en fonction de l'âge, des compétences, du sexe...) et une intensification des tâches ;

- une seconde hypothèse qui fait le pari de l'apparition d'organisations du travail plus soutenables et inclusives et de leur capacité à intégrer des stratégies de compensation développées par les travailleurs pour préserver leur santé.

Il est évident qu'au cours de la décennie à venir ces deux types d'évolution vont cohabiter avec des situations moins extrêmes. Pour être efficaces, les méthodes, les modalités et les contenus des formations devront prendre en compte l'ensemble des situations : les publics et leurs besoins seront hétérogènes. Différents paramètres contribuent à singulariser les situations comme l'insertion dans l'emploi, l'adéquation des formations aux besoins des entreprises, l'âge, la capacité à s'adapter aux changements technologiques. Les rapports à la « valeur travail » et l'attachement à l'entreprise sont également hétérogènes et en mutation.

RÉGULER ET PILOTER LA FORMATION À LA SST

CONTEXTE

Les enjeux de régulation de la formation à la SST doivent être abordés à deux niveaux : celui des obligations réglementaires s'appliquant aux entreprises et celui du contrôle et de l'encadrement du dispositif par les acteurs qui en ont la responsabilité.

À l'heure actuelle, une grande part des formations à la SST sont des formations obligatoires. Elles peuvent être définies par la régle-

mentation comme les formations amiante dont le cadre (public, durée, compétences des formateurs, modalités de mise en œuvre et d'évaluation) est défini dans un arrêté, ou indirectement comme les formations au certificat d'aptitude à la conduite d'engins en sécurité (CACES) qui sont encadrées par des recommandations des partenaires sociaux et un système d'accréditation alors que la réglementation n'impose que la délivrance d'autorisations de conduite.

Ces formations obligatoires font l'objet d'un encadrement formel, notamment dans le cadre du dispositif de démultiplication mis en place par les partenaires sociaux et géré par l'INRS et les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT). Ainsi les organismes de formation doivent être habilités et leurs formateurs certifiés pour pouvoir dispenser certaines formations.

On note cependant que si le principe général de formation des salariés à la santé et sécurité au travail s'impose aux entreprises, il n'existe pas de référentiel précisant le contenu d'une formation transverse de base en prévention qui devrait être dispensée à tous. Chaque entreprise est responsable de l'adéquation entre les formations suivies par les salariés et le poste de travail qu'ils occupent.

Le dispositif actuel de formation à la SST repose très largement sur trois familles d'acteurs :

- les pouvoirs publics à travers le ministère du Travail qui définit les formations obligatoires et l'Éducation nationale qui dispense un grand nombre de formations dans le cadre des formations secondaires⁽²⁾ ;

- l'Assurance maladie-Risques professionnels et l'INRS qui

2. Concernant la formation initiale, un travail conduit de longue date par l'Assurance maladie-Risques professionnels permet l'intégration d'enseignements de la SST dans de très nombreux référentiels pédagogiques de filières professionnelles.

Quelle formation à la santé et sécurité au travail en 2030 ?

assurent un rôle central dans la définition de référentiels, la formation de formateur, l'organisation de la démultiplication... ;

- les organismes des formations, notamment ceux habilités/accrédités, qui opèrent les formations dans le cadre d'un marché encadré mais concurrentiel.

INCERTITUDES ET HYPOTHÈSES PROSPECTIVES

L'évolution du régime de la responsabilité de l'employeur en matière de SST pourrait avoir une influence importante sur la régulation de la formation à la SST.

Dans l'hypothèse d'une accentuation du principe d'obligation de résultat, le nombre de formations obligatoires pourrait diminuer au profit d'une plus grande liberté des entreprises dans la gestion des compétences de leurs salariés en matière de SST.

Mais il est également possible d'envisager un renforcement et une harmonisation des dispositifs de formations obligatoires. L'acquisition et la validation d'un socle de compétences en SST pourraient même devenir une obligation préalable à l'accès à un emploi.

↓ Encadré 2

> MEMBRES DU GROUPE DES PARTENAIRES SOCIAUX

Dominique Boscher, Claude Le Quintrec, CFDT
Bernard Salengro, CFE-CGC

Sébastien Garoutte, Micaella Bracciaferri, CFTC
Myriam Armengaud, Émilie Cantrin, CGT
Pierre Thillaud, CPME

Ronald Schouller, Maxime Raulet, FO
Richard Langlet, MEDEF

Daniel Boguet, Jean-Baptiste Moustié, UzP

Ont aussi participé Camille Thourens et Julie Bastard de l'Assurance maladie-Risques professionnels et Gérard Moutche de l'INRS

Une autre incertitude concerne le niveau d'implication des acteurs nationaux dans l'encadrement des dispositifs de formation à la SST. Le rôle que joue l'Assurance maladie-Risques professionnels, notamment *via* l'INRS, dans l'encadrement des dispositifs de démultiplication pourrait évoluer, en se renforçant pour encore plus d'intégration de la SST dans toutes les formations ou, au contraire, vers un désengagement plus ou moins fort.

Enfin, au regard des parcours professionnels, dont on a vu qu'ils tendent à être de plus en plus fractionnés, la question se pose de l'individualisation de la gestion des compétences en SST. Le salarié ne sera-t-il pas à l'avenir le principal responsable et gestionnaire de ses qualifications dans ce domaine (comme dans d'autres) ?

ADAPTER LES MODALITÉS DE FORMATION À LA SST

CONTEXTE

Les nouvelles TIC ont entraîné des évolutions importantes de la manière de former. Ces mutations vont se poursuivre dans les prochaines années.

D'une part, elles offrent des possibilités nouvelles dans la manière d'enseigner et d'apprendre : *e-learning*, supports multi-media, outils de simulation...

D'autre part, en raison de l'accès quasi illimité aux connaissances que permet Internet, elles entraînent une modification des rapports entre formateurs et apprenants. Les premiers ne peuvent plus adopter une posture unique de sachant délivrant leur savoir. Leur rôle évolue de plus en plus vers celui d'un guide accompagnant les personnes dans leur

processus d'acquisition de compétences nouvelles.

La monétisation de la formation accentue cette évolution des attitudes, les stagiaires adoptant de plus en plus des postures de clients. Il est à noter qu'une partie importante des formations à la SST mobilise une dimension applicative qui peut difficilement être totalement dématérialisée. C'est par exemple le cas des formations sauvetage-secourisme du travail, prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), amiante ou pour les CACES.

INCERTITUDES ET HYPOTHÈSES PROSPECTIVES

Une première incertitude concerne la part que tiendra la formation initiale dans l'enseignement de la SST. Dans celle-ci, le formateur (l'enseignant) joue un rôle d'accompagnement dans la durée, un temps important étant généralement consacré à la formation en présentiel.

La formation continue, pour sa part, peut donner lieu à des modalités de formation plus variées : stages courts, *e-learning*, alternance, formation en situation de travail, *blended learning* (apprentissage hybride)... Il est important d'avoir une réflexion sur les parts respectives de ces techniques dans les dispositifs de formation.

De même, la question du niveau de contrôle des contenus dispensés selon ces différentes modalités et de leurs évaluations se pose.

Certaines de ces nouvelles modalités offrent de plus grandes possibilités d'autoformation des travailleurs qui peuvent par exemple décider seuls de suivre et de valider un MOOC (*Massiv Open Online Courses*) ou un autre dispositif d'autoformation.

SEPT QUESTIONS STRATÉGIQUES POUR LA FORMATION À LA SST DANS LES DIX PROCHAINES ANNÉES

L'ensemble des matériaux produits par le groupe de travail et exposés précédemment a ensuite été fourni à un second groupe constitué de représentants des partenaires sociaux (encadré 2). En tant qu'administrateurs de l'Assurance maladie-Risques professionnels et de l'INRS, ils auront un rôle d'orientation important à jouer pour l'encadrement des dispositifs de formation à la SST. Il est donc apparu utile de conduire une série de séminaires consacrés à ces enjeux. L'objectif était de s'approprier ces éléments de réflexion et d'en débattre pour identifier ce qui leur semble être les principales questions qu'ils devront traiter pour orienter la formation à la SST vers un futur souhaitable.

Ce travail des partenaires sociaux les a amenés à définir sept questions stratégiques présentées ici avec les principaux points qui sont ressortis des échanges.

QUELS OBJECTIFS DE FORMATION À LA SST À CHAQUE ÉTAPE DE L'ÉDUCATION ?

S'il ne semble pas pertinent de commencer à enseigner la prévention des risques professionnels dès le primaire, l'éducation à la santé permet aux élèves d'acquérir les bases qui ouvriront des liens plus tard avec les questions de SST. C'est par exemple le cas pour l'enseignement des gestes qui sauvent dont les acquis seront utiles pour les formations au sauvetage-secourisme du travail.

Au collège, il peut être envisagé de

mettre à profit le stage d'observation de 3^e pour commencer à aborder les questions de prévention des risques professionnels.

Dans les filières professionnelles (lycées et Centres de formation des apprentis - CFA) et professionnalisantes (post-bac et universités), l'acquisition des règles générales de la prévention des risques professionnels est importante pour fournir à chacun les éléments de base, transversaux, d'une culture de prévention qui sera à construire et entretenir tout au long du parcours professionnel.

Dans la mesure du possible, la prévention du risque doit être acquise en même temps que la pratique professionnelle, ce qui implique son inclusion dans les référentiels des diplômes.

La question d'une formation spécifique en direction des jeunes en premier emploi et/ou en emploi saisonnier mérite par ailleurs d'être considérée au regard des forts niveaux de sinistralité associés aux périodes de prises de fonction sur un nouvel emploi.

QUEL NIVEAU D'EXIGENCE POUR LES COMPÉTENCES EN SST ?

Les carences dans les connaissances essentielles à la sécurité devraient davantage peser dans l'obtention des diplômes et certifications. C'est déjà le cas pour un certain nombre de formations, par exemple l'habilitation des électriciens.

Il est donc nécessaire de se poser la question de l'importance accordée (coefficient) aux connaissances en SST dans les différents diplômes et certifications. Cela concerne toutes les formations professionnelles y compris les cursus en management.

FACE À DES PARCOURS PROFESSIONNELS DE MOINS EN MOINS LINÉAIRES, COMMENT MAINTENIR, ADAPTER ET TRACER LES COMPÉTENCES EN SST ?

Le temps et les moyens dévolus à la formation continue sont plutôt en réduction, malgré les objectifs affichés.

La modularité des formations (qui permet que des connaissances acquises dans une formation ne fasse pas l'objet d'un nouvel enseignement dans une autre formation) constitue une piste intéressante, mais elle doit être assortie de conditions comme, par exemple, une durée définie de validité de chaque module.

Le constat est fait que les certifications en SST peuvent être des critères de sélection à l'embauche et que les recruteurs demandent souvent des garanties sur les compétences en SST des candidats. Ce caractère décisif à l'embauche de certaines certifications en SST peut pousser à la formation à la SST hors entreprise (dans le cadre de démarches individuelles ou de dispositifs d'insertion, échappant ainsi au plan de développement des compétences de l'entreprise). La création d'un « passeport SST » est une réponse possible mais elle suscite un débat entre partenaires sociaux.

QUEL RÔLE POUR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES ET LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL ?

Les branches professionnelles sont très bien positionnées, notamment grâce aux Opérateurs de compétences (OPCO), pour une intégration de la SST dans les cursus de formation métiers. Il serait

Quelle formation à la santé et sécurité au travail en 2030 ?

intéressant de renforcer les liens avec les comités techniques nationaux (CTN) de l'Assurance maladie-Risques professionnels qui, notamment à travers des recommandations, peuvent dégager des priorités d'action en SST en fonction des métiers.

Pour ce qui concerne les TPE-PME, les branches professionnelles pourraient contribuer, avec les chambres consulaires, à l'organisation de sessions de formations locales, au niveau des bassins d'emploi.

Par ailleurs, il est nécessaire de réfléchir au rôle que les services de santé au travail pourraient jouer : leur proximité avec les plus petites entreprises en fait des acteurs utiles pour les conseiller sur la formation à la SST dans une logique de priorité donnée à la prévention primaire.

QUELLES NOUVELLES CIBLES ?

Une meilleure sensibilisation/formation de certains acteurs est souhaitable, notamment pour :

- les créateurs d'entreprises et indépendants, souvent exposés aux mêmes risques que les salariés et acteurs de la prévention de ces derniers ;
- les concepteurs (aussi bien de lieux et d'équipements, que de logiciels et procédures d'organisation du travail) dont l'activité est déterminante pour les conditions de travail des salariés ;
- les acteurs de l'insertion professionnelle institutionnels ou *de facto* (CFA, agences d'interim, services de Pôle emploi, Cap emploi...) pour qu'ils intègrent mieux les questions de conditions de travail dans leurs démarches auprès des recruteurs.

Un effort particulier de formation des managers et des chefs d'entreprise est également nécessaire. Les managers doivent être formés à la sécurité et à la préservation de la santé physique et mentale des équipes. C'est d'autant plus indispensable compte tenu de la rotation de plus en plus rapide sur les postes de management. Les formations à la SST auxquelles participent les salariés de TPE-PME pourraient être également ouvertes aux chefs d'entreprise, voire intégrer un volet de formation conjointe.

QUEL APPORT DES TIC À LA FORMATION À LA SST ?

Un usage croissant des TIC est inéluctable dans les années à venir. Ceux-ci modifient les parcours de formation en permettant :

- des parcours autonomes *via* des dispositifs d'autoformation, des MOOC ou des SPOC (*Small Privat Online Courses*)... ;
- une personnalisation plus forte des contenus ;
- le tutorat par un formateur à distance ;
- de nouvelles possibilités d'animation de groupe, y compris en présentiel ;
- de nouvelles possibilités d'apprentissage en immersion dans des environnements dangereux grâce à la réalité virtuelle ;
- l'accès à la formation de certains publics (TPE-PME, travailleurs handicapés, publics éloignés géographiquement...).

En l'état actuel des techniques, elles ne peuvent se substituer complètement à certaines actions en présentiel (apprentissage du bouche à bouche et/ou du massage cardiaque externe sur man-

nequin ou conduite d'engin pour les CACES par exemple).

L'utilisation des TIC amène aussi à de nouvelles combinaisons de séquences de formation en ligne et en présentiel (*blended learning*) ; par exemple pour acquérir les prérequis avant de commencer une formation. L'INRS exige ainsi que les stagiaires s'inscrivant à certaines formations valident préalablement l'autoformation « *Acquérir les bases en prévention des risques professionnels* ». Les TIC peuvent aussi faciliter les échanges entre formateurs et stagiaires, en amont, pendant et en aval des stages.

Les TIC peuvent également accentuer le phénomène d'individualisation des démarches de formation et ne règlent pas l'ensemble des problèmes d'accès à la formation des moins qualifiés (problèmes d'illettrisme, fracture numérique...).

QUELLES GARANTIES POUR UNE OFFRE DE FORMATION DE QUALITÉ À LA SST ?

Il y a un enjeu à s'assurer en amont de la qualité et de la pertinence des contenus de SST, des certifications (diplômes, certificats) enregistrées auprès de France Compétences (certifications et habilitations en SST notamment).

Les dispositifs de type habilitation/certification, tels que développés par l'INRS et l'Assurance maladie-Risques professionnels pour gérer la démultiplication apportent certaines garanties. Ces garanties pourraient peut-être être encore renforcées à l'avenir *via* des outils innovants (modules en distanciel, support et outillage des formateurs, outil centralisé de validation des acquis...).

CONCLUSION

La principale fonction de la prospective est de fournir des éléments aidant les décideurs dans leurs choix politiques pour les années ou décennies à venir. Depuis 2013, l'INRS a créé une mission prospective qui a traité de sujets très variés (robots d'assistance physique, nanomatériaux, organisation de la production, économie circulaire...). Pour la première fois, dans

le cadre de cet exercice consacré à la formation à la prévention des risques professionnels, la partie technique (élaborée par un groupe pluridisciplinaire) a été complétée par une partie « stratégique » dans laquelle les enjeux issus des réflexions du groupe pluridisciplinaire ont été discutés et enrichis par des acteurs de la gouvernance. S'agissant de prospective, l'objectif est bien d'alimenter leurs réflexions et non pas de produire des recommandations.