

Représentation du personnel Être membre de CHSCT s'apprend à distance

En complément de la formation réglementaire prévue par le Code du travail, les représentants du personnel au CHSCT (ou les délégués du personnel, qui tiennent ce rôle dans les PME) ont besoin d'acquérir des savoir-faire utiles à toute l'entreprise. C'est dans cet objectif que l'INRS a développé sa dernière formation à distance, « Mieux agir au sein du CHSCT »⁽¹⁾, qui, depuis novembre 2007, met en œuvre un ensemble d'outils à disposition des apprenants et des tuteurs...

L'apprentissage des actions possibles au sein du CHSCT pose souvent, pour les représentants du personnel comme pour les dirigeants, des problèmes de positionnement. Comment sortir des conflits et ne pas rester dans un jeu de rôles avec la direction d'établissement ? Comment rendre son action efficace en la présentant comme un processus gagnant-gagnant pour toutes les parties ? Jean-François Lamaison, ouvrier qualifié dans l'industrie du luxe en région parisienne, entame son troisième mandat de secrétaire du CHSCT. Selon lui, les besoins des nouveaux représentants du personnel sont immenses : « J'avais suivi une formation réglementaire de trois jours. Mais, très vite, le simple rappel des textes officiels ne suffit plus. Il faut savoir s'investir dans cette fonction, tout en restant dans le cadre des heures de délégation. » D'où un besoin d'apprentissage de nouvelles compétences : « Le CHSCT s'apprend et s'avère être aussi un vrai métier.

Nous avons vite identifié, avec les représentants du personnel et la direction, de nombreux besoins de communication, de travail en équipe. Au départ, on a tendance à fonctionner sur des rapports de force : la loi impose des travaux, des documents... Cette approche s'avère rapidement improductive. » De plus, les problèmes concrets apparaissent et demandent un vrai traitement : risque chimique, d'incendie... « On se rend très vite compte qu'il faut aller plus au fond des choses, se perfectionner. »

Jean-François Lamaison connaît déjà le coût et le bénéfice d'un investissement personnel pour la formation individuelle : « Je suis des cours à la chaire d'hygiène et sécurité au CNAM⁽²⁾, précise-t-il. Apprendre à agir efficacement au sein de mon CHSCT était parfaitement logique dans ce parcours. » Depuis fin 2007, l'INRS propose une formation à distance destinée aux membres de CHSCT, intitulée « Mieux agir au sein du CHSCT ». « Le cursus dure environ cinq mois, pour cinq

modules (cf. encadré), explique Franck Henry, responsable pédagogique dans l'équipe d'enseignement à distance au département Formation de l'INRS. Une dizaine de tuteurs, tous des professionnels de la prévention des risques professionnels – ingénieurs-conseils, contrôleurs de sécurité des Caisses régionales d'assurance maladie, formateurs... – accompagne les apprenants. » Le dispositif comprend cinq éléments : un CD-Rom, un site internet⁽³⁾, le tutorat pédagogique, des réunions téléphoniques sur des points précis d'un programme et une session de regroupement « en présentiel ». Ces deux dernières composantes sont optionnelles, « mais fortement

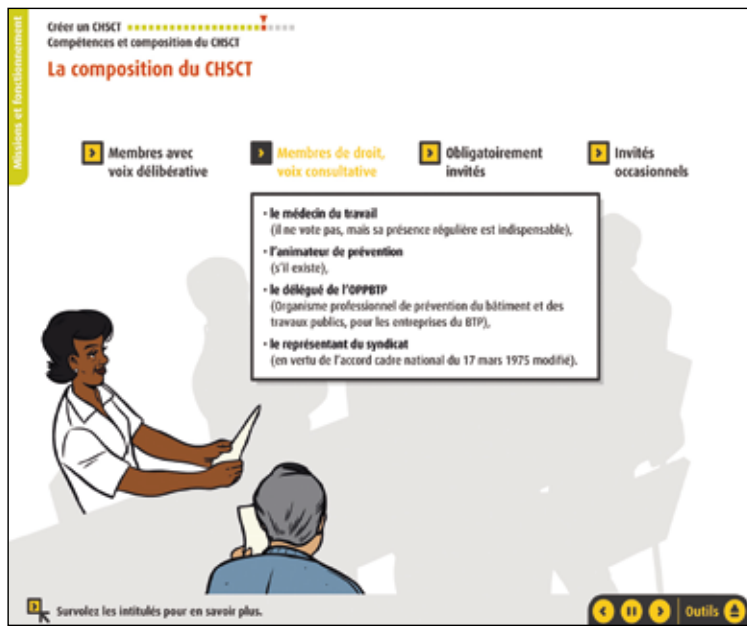


recommandées tout de même », précise Franck Henry. « Un tuteur s'occupe de cinq à dix apprenants par session, ajoute le responsable pédagogique. Son rôle consiste à aider les stagiaires à la préparation des travaux pratiques, à commenter le travail réalisé, à répondre à leurs interrogations et soutenir leur motivation. Il s'agit de rompre l'isolement, de

Le CD-Rom « Mieux agir au sein du CHSCT »

Le CD-Rom comprend cinq modules :

- les missions et le fonctionnement (module de démarrage de la formation) : création d'un CHSCT (dans une entreprise de galvanisation), rédaction du règlement de fonctionnement. La validation de ce module est obligatoire pour pouvoir continuer la formation ;
 - la visite des locaux (dans un supermarché) ;
 - les avis du CHSCT (dans une entreprise du BTP) ;
 - les enquêtes du CHSCT (par les DP dans un restaurant collectif) ;
 - la promotion de la prévention (module de clôture de la formation). Son but est de permettre d'acquérir des savoir-faire transversaux en termes de communication, de négociations sur un problème de prévention, etc.
- Les modules sont animés par des « saynètes » mettant en scène des échanges entre salariés, complétées par des informations interactives et des exercices d'auto-évaluation. Des fiches pratiques, des références imprimables, et enregistrables, complètent les modules pour se documenter.



Le dispositif comprend cinq éléments, dont un CD-Rom qui présente, entre autres, des « saynètes » mettant en scène des échanges entre salariés.

donner à la fois du sens et des possibilités d'échanges sur ce sujet. C'est une démarche très "impliquante" pour les apprenants. Un investissement dans la formation que l'on réutilisera au quotidien dans l'entreprise. Les conférences téléphoniques et la journée de regroupement en début de formation doivent également contribuer à les rassurer. »

Comprendre les rôles et les enjeux du CHSCT

Johann Spitz, contrôleur de sécurité à la CRAM Centre-Ouest, est tuteur pédagogique en formation à distance depuis quatre ans : « J'avais déjà une expérience, très concluante, de stagiaire à l'INRS. J'avais en effet suivi un cycle sur supports papier, sur les bases de la mission de prévention. J'ai contacté l'INRS par le biais d'un collègue de la CRAM. Je suis actuellement en charge d'une dizaine de stagiaires sur le cycle consacré au CHSCT. » En tant qu'intervenant, il a également animé pendant trois semaines un forum sur le site de la formation, qui a permis à de nombreux stagiaires d'échanger

largement autour d'un thème de prévention. « Ce rôle est un vrai bol d'oxygène. Il me permet de m'interroger sur ma pratique professionnelle, m'engage à reformuler mes connaissances de manière claire. Mieux : les niveaux très différents des apprenants, leurs situations professionnelles, m'obligent à adapter mes discours, à trouver des liens, à multiplier les exemples. L'un des objectifs du tuteur est qu'aucun stagiaire ne décroche. » Le premier travail demandé est conséquent. Il s'agit de « plancher » sur un projet de règlement de fonctionnement de CHSCT. « Même pour ceux qui en ont déjà un, l'expérience peut se montrer complexe, souligne Franck Henry. Le soutien du tuteur est vraiment essentiel. » La formation à distance nécessite un investissement fort pour le représentant du personnel, qu'il soit délégué du personnel ou membre du CHSCT. « L'une des fonctionnalités les plus importantes du site est de permettre l'envoi des travaux pratiques au tuteur via un système de messagerie et de favoriser la poursuite des échanges par le

même canal », décrit Franck Henry. « Les modules sont bien conçus, explique Jean-François Lamaison. Je peux piocher dans la masse de documents ce dont j'ai besoin au bon moment. Mon tuteur a été très présent et bienveillant. C'était indispensable pour amortir le stress du premier TP ! » Deux grandes raisons l'ont poussé à entamer une session : « La formation est gratuite pour le stagiaire comme pour l'employeur⁽⁴⁾. Elle offre aussi la possibilité de travailler sur mon temps personnel si je veux approfondir une notion, un point technique. Cette formule me convient bien. » Mais l'un de ses intérêts essentiels réside dans le développement de compétences en matière de présentation et de communication. « Mon attitude est devenue à la fois conciliante et ferme, confie le secrétaire de CHSCT. Dans une entreprise de 500 salariés, j'ai appris à comprendre les rôles et les enjeux : DRH, direction, élus... Cela aide à se positionner. J'organise maintenant des échanges et je propose des apports en termes de sécurité. La mise en place d'un registre d'accidents bénins,

le règlement du CHSCT, la réflexion sur les défibrillateurs, le risque chimique... représentent quelques-uns des travaux que j'ai menés dans le cadre de mes mandats. Sans une bonne dose d'empathie et de diplomatie, on ne peut pas porter de réponses constructives et construites aux problèmes. Ma direction a pu constater l'apport que représente la formation, y compris d'un point de vue d'employeur. » Alain Vandenberghe, contrôleur et formateur à la CRAM Centre-Ouest, qui a contribué activement en tant que tuteur à l'élaboration de contenu du dispositif CHSCT, conclut : « On peut considérer que notre objectif est atteint lorsque les apprenants ne considèrent plus leur CHSCT comme une obligation réglementaire, mais comme un outil réel au service de la prévention des risques professionnels. Et lorsqu'ils commencent à le faire vivre comme tel. »

1. Cette formation ne se substitue pas à la formation réglementaire dispensée par des organismes agréés.
2. Conservatoire national des arts et métiers.
3. www.ead-inrs.com. Dans un espace réservé et sécurisé, les stagiaires bénéficient d'un ensemble de services : actualités, messagerie, forums de discussion, liens internet, annuaire des membres, fiche individuelle.
4. Pour les salariés des entreprises cotisant au régime général de la Sécurité sociale, hors organismes de formation. Pour les autres : 332 € nets.

Antoine Bondéelle