

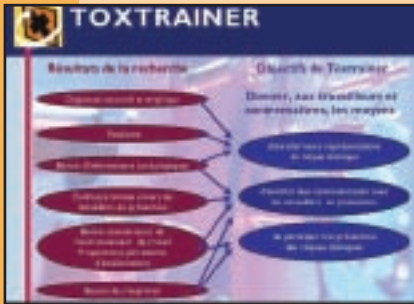
Chapitre 2

La démarche de formation **TOXTRAINER**

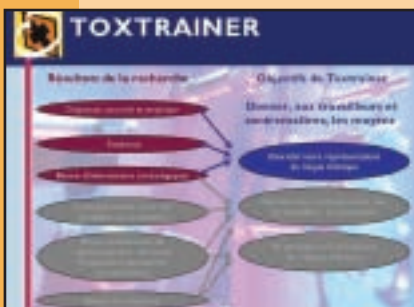




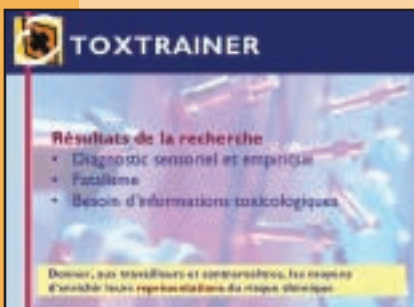
Dia 1



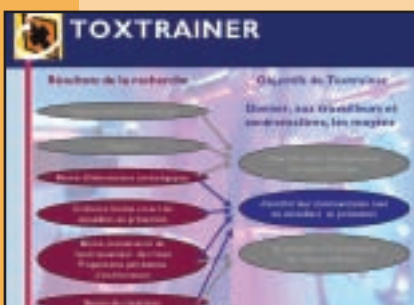
Dia 2 (Cette dia donne une vue d'ensemble)



Dia 3 (Cette dia redonne la structure)



Dia 4



Dia 5 (Cette dia redonne la structure)

I. L'OBJECTIF DE TOXTRAINER

A partir des résultats des interviews, l'équipe de recherche a pu redéfinir l'objectif de la démarche TOXTRAINER. Celui-ci articule trois notions-clés dans le cadre de la prévention du risque chimique : les représentations, la communication et la participation.

Les représentations qu'ont les travailleurs du risque chimique

Le fait que, pour faire face au risque, les travailleurs s'appuient avant tout sur un diagnostic sensoriel et empirique qu'ils savent insuffisant et le fait qu'ils estiment ne pas assez connaître les effets des produits sur leur santé (informations toxicologiques), les amènent à considérer le risque chimique avec fatalisme : « Notre santé est en danger. On ne sait pas jusqu'à quel point mais on ne peut rien y faire ».

Ceci indique que TOXTRAINER, pour permettre aux travailleurs de mieux faire face au risque chimique, devrait leur donner les moyens d'enrichir les représentations qu'ils ont de ce risque. La représentation que l'on a d'une réalité se réfère à ce qu'on en connaît et à ce qu'on en comprend mais aussi à l'idée qu'on s'en fait, au rapport que l'on entretient avec elle : en a-t-on peur ? y est-on indifférent ? et surtout, se sent-on capable de la maîtriser ?...

Donner aux travailleurs et contremaîtres les moyens d'enrichir leurs représentations du risque chimique, implique, non seulement de leur fournir de nouvelles informations toxicologiques, mais aussi de leur permettre d'entretenir, avec le risque, un rapport constructif et satisfaisant.

La communication entre travailleurs, contremaîtres et conseillers en prévention

Les travailleurs ont besoin de recevoir plus d'informations toxicologiques. Par ailleurs, ils voudraient eux-mêmes pouvoir donner à l'entreprise des informations qu'ils jugent pertinentes au vu de la prévention du risque : leurs propres connaissances et expérience des tâches qu'ils effectuent et certaines propositions pertinentes d'améliorations qui en découlent. Plus généralement, ils apprécient de pouvoir s'exprimer et d'être entendus.

Qu'il s'agisse d'ainsi recevoir ou de donner de l'information concernant la santé au travail, il va de soi que les interlocuteurs privilégiés des travailleurs devraient être les conseillers en prévention. Or, ils jugent le savoir de ceux-ci comme étant inaccessible voire, parfois, volontairement caché. Ainsi, ils n'accordent qu'une confiance limitée aux conseillers en prévention, ce qui a pour effet d'alimenter leur fatalisme face au risque. Par rapport à cette image que les travailleurs ont d'eux, les conseillers en prévention, quant à eux, se sentent souvent désarmés.

Ceci indique que TOXTRAINER devrait s'attacher à enrichir la communication entre travailleurs/contremaîtres et conseillers en prévention. Il s'agit ici d'installer un climat d'échange et de confiance mutuelle, pour que questions, réponses, témoignages et suggestions puissent être librement exprimés de part et d'autre, pleinement entendus et ouvertement discutés.

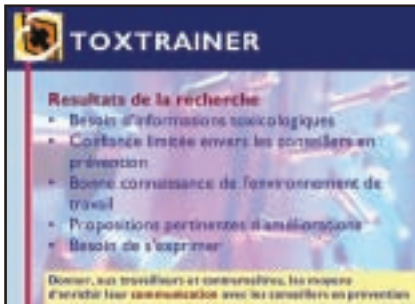
La participation des travailleurs à la prévention des risques chimiques

Les travailleurs sont désireux d'apporter leurs témoignages et leur propre analyse de leurs pratiques et environnement de travail, apportant ainsi des éléments précieux pour l'analyse des risques. Ils sont également prêts à rechercher certaines améliorations et à contribuer à leur mise en œuvre au jour le jour.

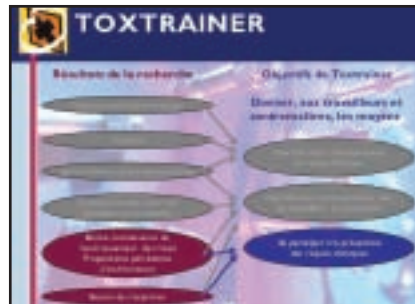
En leur donnant les moyens d'ainsi contribuer à l'évaluation des risques et à l'élaboration d'améliorations, la démarche TOXTRAINER vise à ce que les travailleurs

et contremaîtres puissent participer à la politique de prévention des risques chimiques dans l'entreprise.

Ces trois parties de l'objectif sont à appréhender globalement car elles s'influencent mutuellement : une participation effective n'est possible que si la communication est elle-même positive ; l'amélioration des représentations qu'ont les travailleurs du risque chimique sera aussi étroitement liée à la qualité de la communication qu'ils entretiendront avec les conseillers en prévention...



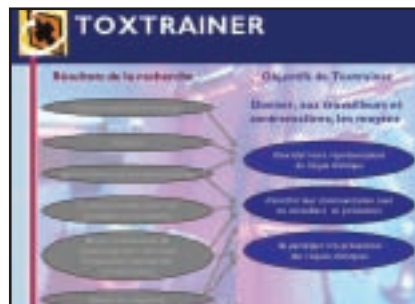
Dia 6



Dia 7 (Cette dia redonne la structure)



Dia 8

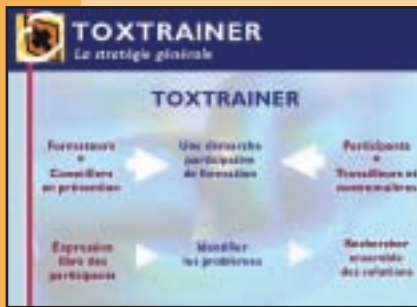


Dia 9 (Cette dia redonne la structure)



Dia 10





Dia 11

2. LA STRATEGIE GENERALE DE TOXTRAINER

Dans le cadre des interviews de conseillers en prévention, ceux-ci furent consultés quant aux pistes possibles de stratégies à adopter et quant à leur faisabilité en fonction des réalités institutionnelles et organisationnelles. Pour définir la stratégie générale de TOXTRAINER, les équipes universitaires ont tenu compte de ces avis.

Il s'avère que l'objectif de la démarche exige le recours à une méthodologie appropriée, capable de créer, au sein de l'entreprise, un espace de dialogue effectif entre les acteurs les plus directement concernés : les travailleurs/contremaîtres et les conseillers en prévention. Plutôt qu'une démarche classique de type « information top down », il faut donc une démarche participative de formation. Participants et formateurs y seront réunis autour d'un objet commun : la construction de pratiques de prévention.

Concrètement, le conseiller interne et le conseiller externe en prévention s'associent pour devenir les animateurs d'un groupe d'une dizaine de travailleurs se réunissant au sein de l'entreprise. Trois axes principaux sont développés dans le travail du groupe : l'expression libre des travailleurs, l'identification de problèmes et la recherche de solutions. La culture empirique des travailleurs est ainsi enrichie par les connaissances scientifiques et l'expérience des conseillers en prévention, particulièrement lors de la recherche de solutions. L'expression libre et la prise en compte de l'expertise des travailleurs sont les éléments dynamiques de la formation, capables d'enrichir le dialogue entre eux et les conseillers en prévention et de faciliter l'appropriation de la politique de prévention par les travailleurs.

Si l'objectif est atteint, quelque chose aura changé au terme de la formation. Une dynamique aura été installée, modifiant les rapports au sein de l'entreprise. Les représentations du risque chimique chez les travailleurs auront été modifiées, le dialogue entre les travailleurs et les conseillers en prévention sera enrichi et le groupe aura généré des propositions d'améliorations.



Dia 12

Toutefois, la formation n'a pas pour objectif de se substituer à l'évaluation des risques chimiques. Elle n'en a d'ailleurs pas les moyens. Seuls certains problèmes y seront abordés. Dès lors, l'évaluation systématique des risques chimiques devra être poursuivie par l'entreprise mais, cette fois, avec la participation active des travailleurs. Cette approche ajoutera de la cohérence à la politique de prévention. Divers outils et méthodes s'offrent à l'entreprise et aux conseillers en prévention pour réaliser une évaluation systématique et structurée des risques chimiques, tels que la stratégie SOBANE, REGETOX, le COSHH, la méthode EASE, TOXPRO... (voir annexes).

De même, les améliorations à introduire, dans le futur, en matière de prévention, devront être finalisées avec la participation des travailleurs. Par exemple, si les améliorations portent sur des moyens de protection collective ou individuelle, l'avis des travailleurs devra être sollicité pour établir la faisabilité de chacune de ces mesures.

Enfin, conformément aux principes généraux de prévention, toute gestion effective des risques implique la formation et l'information des opérateurs. Cette étape est la suite logique de ce qui précède. Il s'agit d'avoir régulièrement recours à des interventions d'information ou de formation auprès des travailleurs. Elles

se feront en fonction des résultats de l'évaluation continue des risques chimiques et des mesures d'amélioration définies avec la participation des travailleurs dans le cadre de la politique de prévention. Ces interventions seront facilitées par les compétences pédagogiques acquises par les conseillers en prévention grâce à TOXTRAINER. Elles fourniront également l'occasion de préciser ou d'approfondir certains aspects du risque chimique et de rencontrer les attentes des travailleurs en matière d'informations sur les effets des produits sur leur santé et sur les moyens de s'en protéger.

Ainsi l'entreprise s'engage dans un processus de gestion dynamique des risques où les différents acteurs collaborent dans l'intérêt bien compris de tous.

3. LES ETAPES D'APPLICATION DE TOXTRAINER

L'application de TOXTRAINER dans l'entreprise est un processus comportant cinq étapes successives. La responsabilité de chaque étape incombe à des acteurs bien précis et chaque étape est nécessaire à la poursuite de l'objectif.

1^{re} étape : Demande de participation à TOXTRAINER

L'employeur doit initialement étudier la possibilité d'appliquer TOXTRAINER dans son entreprise. Même si, pour ce faire, il est nécessaire qu'il obtienne l'appui des conseillers en prévention, des représentants des travailleurs, d'autres acteurs de l'entreprise et du service externe de médecine du travail, il est le seul à pouvoir prendre la décision. En effet, cette dernière l'engage dans le processus de gestion dynamique des risques auquel il devra donner son appui. Les conseillers en prévention et les travailleurs impliqués dans la formation devront être assurés du soutien de la direction pour pouvoir effectuer un travail pleinement efficace.

L'employeur adresse sa demande de participation au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

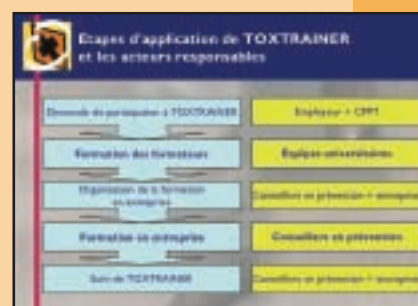
2^e étape : Formation de formateurs

Une fois la demande acceptée par le Service public fédéral, les équipes universitaires sont chargées de former les conseillers en prévention interne et externe, futurs formateurs, pour leur permettre d'organiser et d'animer la formation en entreprise et d'en assurer le suivi. Concrètement, des groupes d'une douzaine de conseillers internes et externes en prévention sont réunis pendant deux jours au cours desquels ils prennent connaissance de la démarche et acquièrent les compétences et techniques pédagogiques nécessaires à son animation.

3^e étape : Organisation de la formation en entreprise

Après avoir été formés par les universités, les conseillers en prévention, de retour dans l'entreprise, sont chargés d'organiser la formation TOXTRAINER. Outre les aspects purement pratiques liés à cette organisation, il s'agira d'assurer la visibilité de la démarche au sein de l'entreprise et d'acquiescer, autant que possible, l'adhésion des différents groupes d'acteurs. Ceci impliquera une ou des séances d'informations où les fondements, les objectifs et la stratégie de TOXTRAINER seront présentés tant à l'employeur qu'à la ligne hiérarchique et aux travailleurs.

Cette étape est essentielle. Elle permettra aux conseillers en prévention d'être soutenus par le reste de l'entreprise et à TOXTRAINER de s'inscrire dans une réelle approche de gestion dynamique des risques partagée par tous.



Dia 13

4e étape: La formation en entreprise

Les conseillers en prévention animeront alors la formation d'un ou de plusieurs groupes d'une dizaine de travailleurs, à raison de une à quatre séances par groupe. En plus des compétences acquises lors de la formation des formateurs, les conseillers internes et externes apporteront au groupe leurs compétences et expérience professionnelles propres.

Les détails sur le programme de la formation en entreprise sont développés dans le point 4 du présent chapitre.

5e étape : Suivi de la formation en entreprise

a) Suivi à court terme

La formation en entreprise aura abouti, entre autres, à des propositions d'améliorations. Les conseillers en prévention devront répercuter ces propositions auprès de l'employeur et de la ligne hiérarchique. Ces propositions devront faire l'objet d'une analyse par les instances dirigeantes et, enfin, les résultats de cette analyse, à savoir l'intégration des propositions dans la politique de prévention de l'entreprise, devront être communiqués clairement aux travailleurs. Ainsi, ceux-ci verront leur travail de réflexion pris en compte, ce qui les encouragera à participer, à leur niveau, à la mise en œuvre des améliorations.

b) Suivi à moyen/long terme

Par ailleurs, ainsi qu'expliqué dans le point 2 (dia 12), TOXTRAINER devrait être utilisé comme tremplin pour nourrir, à plus long terme, une gestion dynamique et participative des risques chimiques dans l'entreprise : participation des travailleurs à une évaluation continue des risques et à de nouvelles pratiques de prévention ainsi que le recours régulier à des interventions d'information/formation auprès des travailleurs.

4. LE PROGRAMME DE LA FORMATION EN ENTREPRISE

4.1 Un programme à la carte

L'entreprise peut choisir de former un ou plusieurs groupes de travailleurs et contremaîtres. Pour que la dynamique de formation soit suffisamment riche et facilement gérable par les formateurs, chaque groupe ne devrait pas compter moins de 6 ni plus de 10 participants.

Pour respecter au mieux les besoins et possibilités de chaque entreprise, quatre modèles de formation sont proposés : le Mini, le Midi, le Maxi et le Top TOXTRAINER (du plus simple au plus élaboré).

Les durées totales oscillent entre trois et sept heures. Elles sont suffisantes pour atteindre les objectifs. Néanmoins, chaque activité de formation offre un potentiel d'approfondissement. Certains formateurs désireront peut-être consacrer plus de temps à certaines d'entre elles.

Quant au nombre de séances, il oscille entre une et quatre, voire plus. Il dépendra du modèle appliqué, du degré d'approfondissement envisagé, mais aussi du choix conjoint des formateurs et de l'entreprise quant au rythme souhaité : certains préféreront un nombre minimum de demi-journées, d'autres préféreront étaler dans le temps des séances d'une heure ou deux.



Dia 14 (Cette dia donne une vue d'ensemble)



Dia 15

4.2 Les unités de base de la formation

Les unités de base de TOXTRAINER constituent le noyau de la formation et permettent d'atteindre l'objectif de façon minimale. Ces unités sont communes aux quatre modèles et constituent l'entièreté du modèle Mini Toxtrainer.

Introduction

Cette unité est l'amorce classique de toute formation. Elle vise à créer un climat détendu et de confiance où chacun se sent accueilli, prend pleinement connaissance des objectifs de la formation et a un aperçu des activités prévues. La qualité du climat que les formateurs réussiront à installer durant cette unité déterminera pour beaucoup la qualité de l'unité suivante : Expression libre.

Expression libre

Il s'agit, pour les conseillers en prévention, d'animer une discussion de groupe où chacun pourra exprimer ses expériences, ses inquiétudes, ses questions quant au risque chimique tel qu'il le vit au jour le jour dans son travail.

Prévention+

Cette unité vise à permettre aux participants de rechercher des améliorations aux situations à risque présentées dans l'unité Expression libre. Les améliorations sont le fruit du travail du groupe, les conseillers en prévention étant chargés d'animer la réflexion et d'apporter leur soutien grâce à leur expertise propre. C'est l'occasion pour les participants de découvrir des informations scientifiques et de les confronter à leur culture empirique. Implicitement, au travers du dialogue, ils découvrent également le rôle des conseillers en prévention et l'aide qu'ils peuvent leur apporter au quotidien.

Cette unité est porteuse de changements concrets. En effet, les améliorations proposées par le groupe seront soumises à l'entreprise (Direction, CPPT, ligne hiérarchique...) qui fournira, aux participants, un retour sur les décisions prises.

Clôture

Cette unité a pour objectif de permettre à chacun d'exprimer son niveau de satisfaction par rapport à la formation et, pour les conseillers en prévention, de rappeler leur engagement à présenter à la direction les propositions émanant du travail du groupe dans l'unité Prévention+.

4.3 Les unités optionnelles de la formation

Deux unités complémentaires permettent d'atteindre plus complètement l'objectif de TOXTRAINER. Elles figurent dans les modèles Midi, Maxi et/ou Top Toxtrainer.

Fiche-produit

Cette unité permet une recherche active d'informations toxicologiques à partir de deux produits, l'un choisi par les travailleurs et l'autre par les conseillers en prévention. Ainsi, les participants ont l'occasion de confronter leurs informations empiriques avec les sources documentaires accessibles (étiquetage, fiches de sécurité et de santé) et des données toxicologiques complémentaires recherchées par les conseillers en prévention. De là, ils précisent ensemble les pratiques de prévention à adopter. Cette activité permet aux participants de découvrir l'utilité des sources d'information existantes ainsi que l'aide concrète que peuvent leur apporter les conseillers en prévention.

Il est à noter que l'unité Fiche-produit doit obligatoirement être répartie sur deux séances. Lors de la première séance, l'activité, ainsi que les consignes pour la récolte d'informations, sont présentées aux participants. Pour que les conseil-



| Activités: unités de base et unités optionnelles | | |
|--|--|---------|
| Unités de base | | |
| - Introduction | Accueil et présentation de la formation | 07 à 09 |
| - Expression libre | Échange d'expériences Thème: "Mon vécu de la tâche (dangereuse)" | 10 |
| - Prévention+ | Recherche de propositions d'améliorations | 11 |
| - Clôture | Bilan de la formation Retour à l'entreprise | 12 |
| Unités optionnelles | | |
| - Fiche-produit | Recherche active d'informations toxicologiques Reconstitution toxicologique globale | 13 à 15 |
| - Intervenants | | 16 |

Dia 16

lers en prévention aient le temps de réunir les informations dont ils ont la charge en vue de la deuxième séance, il est conseillé de prévoir un laps de temps de 15 jours entre les deux séances.

Info-santé

L'unité Info-santé a pour objet de donner des informations scientifiques sur les effets toxicologiques des produits que les travailleurs utilisent dans l'entreprise. Le potentiel d'informations à délivrer grâce à cette unité est assez vaste. Les conseillers en prévention disposent d'un support visuel structuré de telle sorte qu'ils puissent sélectionner les matières à aborder en fonction du type de dangers rencontrés dans l'entreprise ou des demandes des participants (effets aigus nocifs, toxiques ou irritants, effets à long terme...). Cette unité correspond davantage à une approche top-down mais comporte également quelques exercices pratiques permettant aux participants de manipuler des sources documentaires telles que l'étiquetage et la fiche de sécurité.

4.4 Les agencements d'unités de formation

Les agencements d'unités tels que proposés ci-dessus, dans les modèles Mini, Midi, Maxi et Top TOXTRAINER ne sont pas limitatifs. Selon les besoins et contraintes de l'entreprise ou selon l'inspiration des formateurs, d'autres possibilités sont envisageables. Ci-dessous, quelques idées :

- Modifier l'ordre de certaines unités (il est toutefois impératif de maintenir EXPRESSION LIBRE en début de formation, juste après INTRODUCTION).
- Grouper la séance 1 de FICHE-PRODUIT (1h) avec PREVENTION+ (1h), et fonder la séance 2 de FICHE-PRODUIT avec INFO-SANTE. Ceci peut être un choix judicieux, du fait que la séance 2 de FICHE-PRODUIT fait de toute façon appel à des parties d'INFO-SANTE.
- Si la formation est dispensée à plusieurs groupes dans l'entreprise, animer INFO-SANTE à la fin, pour l'ensemble des groupes réunis. Cette formule représenterait une économie d'investissement et est pédagogiquement envisageable du fait qu'INFO-SANTE relève plus de l'exposé top down classique; le nombre de participants peut donc être plus élevé que dans les autres unités.
- Augmenter ou diminuer le temps consacré à certaines unités. Attention toutefois ! Ceci ne pourra se décider qu'après un examen minutieux des unités concernées (voir chapitre 4).
- Appliquer le modèle Mini TOXTRAINER (= unités de base) dans un premier temps et puis, plus tard, animer certaines ou toutes les unités optionnelles.
- Combiner la démarche de formation TOXTRAINER avec la stratégie SOBANE-Agents chimiques (voir annexes). En effet, les deux approches poursuivent la même finalité (gestion participative des risques chimiques) tout en proposant des actions différentes et complémentaires. Attention ! Ici, aussi, la décision ne pourra être prise qu'après un examen minutieux des deux approches.

Quel que soient les variantes adoptées, il est bon de veiller aux recommandations suivantes :

- Parce qu'elles remplissent un rôle majeur dans la poursuite de l'objectif de la démarche, ne supprimer les unités de base en aucun cas.
- Prévoir une pause d'au moins 15 minutes, environ toutes les heures ou toutes les heures et demie.
- Pour une gestion harmonieuse de l'ensemble de la formation et des activités et séances qui la composent, *consulter le chapitre 6.6 - Ouverture et clôture d'une formation, d'une activité, d'une séance.*



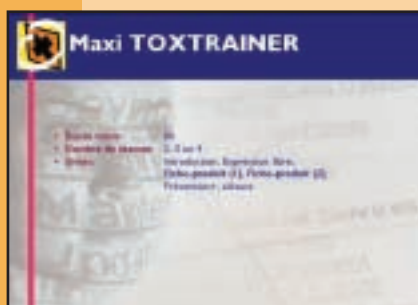
Dia 17 (Cette dia donne une vue d'ensemble)



Dia 18



Dia 19



Dia 20

4.5 Le mémento TOXTRAINER

Les conseillers en prévention fourniront, à chacun de leurs participants, un « mémento TOXTRAINER », document présentant la démarche TOXTRAINER ainsi que des informations de base liées à la prévention du risque chimique.

5. LA FORMATION DES FORMATEURS

5.1 L'objectif

En atteignant les parties 2 et 3 de l'objectif, la formation des formateurs aura enrichi les compétences pédagogiques et communicationnelles des conseillers en prévention et leur aura fourni de nouvelles techniques d'animation (partie 1 de l'objectif). Il s'agit d'acquies de compétences dites transversales : les conseillers en prévention pourront les mettre à profit au-delà de TOXTRAINER, dans le cadre d'autres interventions d'information et de formation des travailleurs.

Ces acquis enrichiront également la qualité des divers échanges plus ou moins informels que les conseillers en prévention entretiendront avec les travailleurs et contremaîtres, voire avec d'autres acteurs de l'entreprise. Par exemple, plusieurs médecins du travail ayant suivi la formation des formateurs et animé TOXTRAINER, ont déclaré que leurs échanges avec les travailleurs, lors des visites médicales, étaient plus riches, plus intéressants et plus satisfaisants qu'avant. Plusieurs conseillers internes ont déclaré que l'expérience TOXTRAINER avait enrichi la qualité et l'efficacité de leur dialogue avec l'employeur, la ligne hiérarchique et/ou les représentants des travailleurs.

5.2 L'organisation

La formation des formateurs est assurée par une équipe universitaire composée de deux formateurs spécialisés dans la prévention du risque chimique en entreprise et combinant compétences pédagogiques avec connaissances toxicologiques.

Plusieurs formations par an sont organisées. Chacune réunit entre 8 et 12 conseillers internes et externes en prévention, attachés à diverses entreprises. Pour faciliter la future collaboration des deux conseillers en prévention de chaque entreprise, il est préférable que ceux-ci participent à la même formation mais ce n'est pas obligatoire.

La formation des formateurs s'étale sur deux journées. Pour permettre aux participants de se préparer à certaines activités qui auront lieu lors de la deuxième séance, les deux séances seront séparées d'au moins une semaine.

5.3 Les types d'activités

Tout comme la formation en entreprise, la formation des formateurs se base sur une pédagogie active, de sorte que l'accent soit mis sur l'acquisition de réelles compétences bien plus que sur la simple acquisition de connaissances.

Au-delà de moments de prise d'information nécessaires à la présentation de la démarche TOXTRAINER et de certains concepts pédagogiques, les activités consistent principalement en:

- *Exercices pratiques*
Il s'agit d'exercices de communication et d'animation incluant des jeux de rôles.



Dia 21



Dia 22



Dia 23



Dia 24

- *Echanges d'expériences et de points de vue*
Ces moments permettront au groupe une réflexion, tantôt sur les exercices réalisés, tantôt sur les enjeux de la prévention du risque chimique, tantôt sur la démarche TOXTRAINER.

5.4 Les thèmes abordés

Pour que les conseillers en prévention puissent s'approprier les objectifs de TOXTRAINER en fonction des réalités qu'ils connaissent, il est nécessaire qu'ils puissent se consacrer d'abord à une réflexion collective sur certaines de leurs représentations, à savoir le rapport qu'entretiennent les travailleurs avec le risque chimique et leurs propres rôles de conseillers en prévention. Les divers témoignages permettront un enrichissement mutuel des représentations.

C'est à partir de cette réflexion collective que les fondements, le programme et les méthodes pédagogiques de TOXTRAINER seront abordés.



Dia 25

5.5 Les outils pour le formateur

Le manuel du formateur

Le manuel sera utilisé dans le cadre de la formation des formateurs. Ensuite, les conseillers en prévention l'utiliseront à leur tour pour organiser, préparer, animer la formation en entreprise et en assurer le suivi.

Ce manuel présente :

- Le contexte historique de la démarche TOXTRAINER
- Le programme de la démarche TOXTRAINER
- Le contenu et le déroulement détaillés des différentes unités de la formation en entreprise
- Les étapes d'organisation et de suivi de TOXTRAINER
- Un résumé des concepts et méthodes pédagogiques sur lesquels s'appuie TOXTRAINER

Le cédérom

Il contient :

- Les supports visuels que les conseillers en prévention utiliseront sous forme de diapositives lors de la formation en entreprise
- Des gabarits de fiches destinées à être complétées et distribuées aux travailleurs/contremaîtres durant la formation en entreprise
- Une version informatique du manuel qui permettra aux conseillers en prévention d'y apporter toutes modifications souhaitées en fonction de leurs besoins propres.



Dia 26



Dia 27

6. LE TEMPS A INVESTIR DANS TOXTRAINER

L'application de la démarche TOXTRAINER représente un investissement en temps pour les deux conseillers en prévention et pour les travailleurs et contre-maîtres composant le groupe de participants. Une vue d'ensemble sur cet investissement aidera l'entreprise à évaluer le coût qu'il représente pour elle.

Remarques

- 1) L'organisation et la préparation de la formation en entreprise par les conseillers en prévention (voir chapitre 3 – Avant la formation en entreprise) est l'étape dont la durée est la plus difficile à évaluer. Celle-ci dépendra :
 - du modèle de formation choisi ;
 - de l'expérience pédagogique des conseillers en prévention et du degré de perfection visé ;
 - des facilités organisationnelles et communicationnelles présentes dans l'entreprise (pour décider de l'application de la démarche, pour informer les différents acteurs de l'entreprise, pour assurer la logistique de la formation...).
- 2) Dans le tableau ci-dessus, aucun temps n'est compté pour le suivi de TOXTRAINER (voir chapitre 5 – TOXTRAINER. Et après ?). En effet, ce suivi devrait s'inscrire naturellement dans les tâches devant être accomplies par les conseillers en prévention dans le cadre de la gestion dynamique des risques.



| | Les 2 Conseillers en prévention | Le groupe d'entraînés et les contre-maîtres |
|--|---------------------------------|---|
| Formation des formateurs | 2 jours | |
| Développement en prévention de la sécurité en entreprise | 1 à 2 jours | |
| Formation en entreprise | 1/2 à 1 jour | 1/2 à 1 jour |
| Total | 1 1/2 à 3 jours | 1/2 à 1 jour |

Dia 28

7. LES RESULTATS DES PREMIERES APPLICATIONS DE TOXTRAINER

Avant d'être diffusée plus largement, la démarche TOXTRAINER a subi l'épreuve du feu au cours d'une phase expérimentale réalisée pendant le deuxième trimestre 2003.

Dix-huit conseillers en prévention internes et externes des régions francophone et néerlandophone participèrent à la formation de formateurs.

De retour dans leurs entreprises (sept entreprises de plus de 50 travailleurs), ils animèrent TOXTRAINER pour neuf groupes de travailleurs et contremaîtres. Six groupes de travailleurs ont ainsi bénéficié de Mini Toxtrainer, un de Midi Toxtrainer et deux de Top Toxtrainer.

Les différentes étapes de la phase expérimentale ont fait l'objet d'une évaluation systématique selon une approche qualitative, sur base de questionnaires, d'observations directes et d'entretiens réunissant les équipes universitaires et les conseillers en prévention impliqués.

Les résultats, dont une synthèse est présentée ci-dessous, sont très encourageants.

- **Adhésion** : l'adhésion des conseillers en prévention et des travailleurs à TOXTRAINER s'est révélée excellente.
- **Appropriation** : les conseillers en prévention se sont approprié la démarche TOXTRAINER, notamment en l'adaptant aux besoins spécifiques de leur entreprise.
- **Multidisciplinarité** : les conseillers en prévention ayant travaillé en dyade sur un objet commun, la formation en entreprise, ont découvert le principe de multidisciplinarité (souhaitée par le législateur) en prenant conscience de leurs compétences et limites mutuelles et de la richesse de leur collabora-



| TOXTRAINER Phase expérimentale | |
|--|---|
| Formation de formateurs | 18 conseillers en prévention (16 en FR, 2 néerlandophones) en 2 semaines, 7 entreprises |
| 9 groupes de travailleurs et contre-maîtres | |
| • Mini Toxtrainer (6 groupes) | |
| • Midi Toxtrainer (1 groupe) | |
| • Top Toxtrainer (2 groupes) | |
| Evaluation de la démarche (approche qualitative) | |

Dia 29



Dia 30

tion. Ainsi, ils ont pu mieux se situer par rapport à l'entreprise et découvrir des moyens pour agir sur ce système complexe.

- **Compétences pédagogiques** : les formateurs ont acquis de nouvelles compétences pédagogiques qu'ils comptent utiliser transversalement (techniques de gestion de groupe, présentation d'exposés...).
- **Représentations** : les représentations des travailleurs vis-à-vis du risque chimique ont été modifiées, les conduisant vers un nouveau rapport au risque dans la mesure où ils ont pu s'exprimer librement, découvrir les opinions de chacun sur les différents problèmes relevés, acquérir des connaissances élémentaires et établir un dialogue fort apprécié avec les conseillers en prévention à partir des questions qu'ils se posent au quotidien.
- **Communication** : la communication s'est enrichie dans les deux sens : les travailleurs ont reçu des informations, notamment scientifiques, qu'ils souhaitent et les conseillers en prévention ont découvert, grâce aux travailleurs, des situations-problèmes dont ils n'avaient pas conscience. Les conseillers en prévention ont enrichi leur capacité d'écoute. Ceci a modifié leurs relations avec les travailleurs. A titre d'exemple, des conseillers en prévention médecins du travail ont appliqué cette compétence dans le cadre du colloque singulier de la surveillance médicale. Ils ont ainsi pu constater l'amélioration de la qualité des entretiens avec les travailleurs, y compris, avec les travailleurs n'ayant pas participé à la formation.
- **Participation** : une nouvelle dynamique semble avoir été installée, permettant à l'entreprise de mieux s'engager dans une approche participative des pratiques de prévention avec les travailleurs. Les résultats montrent que ces nouveaux rapports au risque sont susceptibles de s'inscrire dans le long terme.

Les formations en entreprise ont montré que dans certains cas, l'employeur ne s'impliquait pas suffisamment dans la démarche. En particulier, il n'a pas compris l'importance de son engagement. Ceci fut lié à des facteurs indépendants de la volonté des conseillers en prévention. Dans les mois qui suivirent, ceux-ci ont constaté que cet élément fut un frein important au processus de changement qu'ils avaient essayé de mettre en place avec les travailleurs lors de la formation. Ce constat met ainsi l'accent sur l'importance de l'engagement de l'employeur vis-à-vis du projet.

L'évaluation de la phase expérimentale a également permis aux chercheurs de prendre en compte les différentes suggestions des conseillers en prévention pour améliorer le programme de formation, le manuel du formateur et les supports visuels afin de pouvoir disposer d'un matériel définitif pour proposer et diffuser la démarche de formation aux entreprises dès 2004.