

LA FORMATION CONTINUE POUR LES PERSONNELS DES SERVICES INTERENTREPRISES DE MÉDECINE DU TRAVAIL

N. PARDON et M.E. RENARDET
AFOMETRA, Paris, France

RÉSUMÉ

La Formation Professionnelle Continue (F.P.C.) a vu le jour et s'est développée dans les divers milieux d'activités professionnelles pour répondre à un besoin d'adaptation des travailleurs aux techniques et conditions de travail, profondément évolutives.

En France elle s'est concrétisée par la loi du 16 juillet 1971. Elle se réalise par des stages répondant à certaines caractéristiques et pouvant se situer aux niveaux du savoir faire, du savoir, du savoir être.

En médecine du travail la F.P.C. trouve sa spécificité dans un enseignement relatif aux connaissances, techniques et méthodes relatives à la médecine, la prévention, le travail. Les deux derniers domaines revêtent une importance particulière du fait que les études médicales leur consacrent une part insuffisante. Un complément de formation spécifique est également nécessaire pour les personnels non médecins des services.

En médecine du travail la F.P.C. porte sur un rappel, une actualisation et une adaptation des connaissances et des techniques, la méthodologie et la pratique d'étude des postes, ambiances et conditions de travail et les relations interhumaines et les attitudes personnelles.

Les stages conduits par l'AFOMETRA depuis 1972 et portant sur 20 000 heures annuelles de formation, prennent en compte les données indiquées plus haut. Les méthodes, les contenus et les réalisations sont en permanence sujets à révision et à amélioration.

DÉFINITION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Depuis quelques décades les nations industrialisées ont ressenti le besoin de compléter la formation de base des personnes participant à quelque niveau que ce soit à la vie active de la société. Ce complément de formation a d'abord été réalisé sous forme d'une préparation à la prise de fonctions dans les entreprises. Puis il est apparu nécessaire d'assurer, au cours de la carrière, des actions destinées aux travailleurs en place. La notion de Formation Professionnelle continue est née.

En France, sa mise en place s'est concrétisée par "l'Accord National interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels" puis par la loi du 16 juillet 1971 "portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'Education Permanente". Le

titre même de cette loi en donne la portée et il conviendra d'en tenir compte dans les modalités de son application.

L'article 1er de la loi spécifie que l'objet de cette formation est notamment "l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail". Ceci concerne tous les travailleurs y compris ceux qui oeuvrent dans les services médicaux du travail. Pour les médecins, ils sont intéressés par les conditions de travail pour leur propre compte mais aussi comme co-responsables de leur application pour autrui.

Il est hors de propos d'entrer dans les détails des dispositions très complexes de la législation qui fait obligation à tout employeur de 10 salariés au moins de consacrer à la formation permanente 1% du total des salaires bruts. Soulignons seulement ce qui se rapporte à la réalisation de cette formation définie par la circulaire ministérielle du 4.9.72 sous la rubrique notion de stage.

Notion de stage

Un stage est une période définie, au cours de laquelle des adultes sont réunis pour l'étude théorique et/ou pratique d'un sujet précis. Ce sujet doit s'insérer dans un plan et comporter une progression. C'est pourquoi explicitement en sont exclues des réunions telles que: journées d'étude, symposiums, conférences, colloques. De plus, le contexte laisse entendre que le nombre des stagiaires ne doit pas être supérieur à une vingtaine, ce nombre étant considéré par tous les spécialistes de la formation continue comme un maximum.

Un deuxième élément constitutif du stage est le style de son déroulement. Il en sera parlé plus loin. La réglementation n'en traite pas explicitement mais sur ce point tous les professionnels de cette branche sont d'accord et tous les traités en parlent dans le même sens.

La loi distingue plusieurs catégories de stages faisant l'objet de dispositions différentes suivant des critères déterminés. Nous nous intéresserons à d'autres critères distinctifs suivant la nature du contenu et des apports aux bénéficiaires.

Le triangle de Liveright résume bien les niveaux, les objectifs et les moyens à mettre en oeuvre pour atteindre le but visé.

On voit que pour parvenir au résultat escompté, quel que soit le niveau, les stagiaires sont appelés à participer au travail par une attitude active et par un engagement personnel. Cela suppose leur adhésion préalable et leur désir de voir l'action se poursuivre à l'occasion de leurs activités professionnelles.

Enfin un stage se distingue: - de la formation de base acquise avant l'entrée dans la vie professionnelle; - de l'information proprement dite destinée à renseigner ou à accroître seulement leurs connaissances et - de la recherche qui a pour but la découverte de données nouvelles dans un intérêt général.

Est-ce à dire que la formation professionnelle permanente est étrangère à ces types d'acquisitions? Assurément non. En effet, elle est reliée à toute forme de savoir soit qu'elle les utilise, soit qu'elle leur apporte sa contribution. Elle est plus diversifiée par sa nature même et concerne la personne dans sa totalité puisqu'elle est à la fois in- et trans-formation.

SPÉCIFICITÉ DE LA FORMATION PERMANENTE EN MÉDECINE DU TRAVAIL

Elle découle de la nature de cette branche professionnelle qui est préventive, médicale et spécialisée dans le monde du travail.

Pour les médecins

La prévention va au devant des accidents, des maladies, des nuisances. Elle suppose que celui qui la pratique connaisse ce qu'il a pour mission d'éviter mais qu'il ne le considère pas en thérapeute. Son rôle est d'éviter l'altération d'un bon état de santé. Les Anglo-saxons traduisent cette notion par l'appellation de "occupational health" donnée à la médecine du travail, ce qui en marque mieux la contribution positive.

La médecine est la science qui a pour objet la conservation ou le rétablissement de la santé. Telle est la définition du dictionnaire. A tort, on a identifié médecine et thérapeutique, oubliant le premier objet de cette science. Il s'ensuit que dans l'opinion, le client du médecin est un malade, alors qu'il devrait être le plus souvent un homme bien portant qui désire le rester. Cette conception fait que le médecin du travail, préventeur, est mal perçu des salariés, des employeurs et de ses confrères clientélistes.

Ses études ont, il est vrai, été surtout orientées vers la thérapeutique. Mais ce qui importe c'est qu'elles lui ont appris à maîtriser la recherche clinique. Celle-ci lui sera d'autant plus précieuse que, dans l'exercice de son art, il aura à faire des diagnostics aussi précoces que possible, c'est-à-dire à partir de signes ténus. Le médecin du travail fera appel aux sciences fondamentales, par exemple à la physiologie pour établir les bases de l'ergonomie, ou à la chimie biologique pour trouver les assises de la prévention toxicologique.

Le travail est le troisième élément définissant la discipline qui nous intéresse. Il conditionne l'état de la personne exerçant cette activité qui se différencie de l'action par l'effort, la répétition et l'attention qu'elle requiert de la part de l'opérateur. D'autre part, il ne s'exécute pas dans un lieu quelconque.

L'homme au travail est à considérer sous plusieurs aspects. Le premier est celui de sa santé. Celle-ci n'est pas seulement l'absence de maladies ou d'accidents. Elle est un état de bien-être et d'équilibre physiologique, mental et psychique. Cet état est fonction de composantes d'une complexité considérable.

OBJECTIFS		NIVEAUX
Apprentissage de techniques	Outils	Savoir faire
Acquisitions de	Langages	Savoir
Préparation aux	Comportements	Savoir être

Le travailleur exerce sa profession à un poste auquel il doit être adapté; ce poste doit être conçu et éventuellement modifié pour assurer à son détenteur la situation la plus convenable. Le poste de travail n'est pas seul à influencer sur la santé du travailleur. L'ensemble des conditions dans lesquelles il se trouve joue un rôle déterminant ainsi que l'ambiance dont on mesure de plus en plus l'importance. Il s'y ajoute enfin l'environnement dont les dernières études montrent qu'il ne peut être passé sous silence dans toute recherche complète de la situation de l'homme au travail. Pour être appropriée à ses utilisateurs, la formation continue en médecine du travail doit intégrer les diverses composantes de cette institution et les données fonctionnelles qui régissent leur mise en oeuvre.

POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF ET PARA-MÉDICAL

La Médecine du Travail s'exerce dans le cadre de services autonomes ou inter-entreprises lui servant de support indispensable. Les différents personnels ont à connaître l'objet du service afin d'organiser leurs activités dans le sens de sa meilleure efficacité.

Or, comme il n'existe pas de formation de base dans cette branche pour le personnel de direction, celui de l'administration et les auxiliaires médicaux, il importe de leur apporter le complément spécifique à cette profession et adapté à leurs diverses fonctions.

SUR QUOI PORTE LA FORMATION EN MÉDECINE DU TRAVAIL?

Dans le domaine de la Médecine

Les connaissances de base des médecins, apprises lors de leurs études, doivent être mises à jour en raison des incessantes découvertes réalisées au fil des mois. D'autre part les médecins qui ont acquis l'art du diagnostic ont à l'affirmer dans le domaine de l'adaptation du travailleur à son poste de travail et celui des conditions d'une efficace prévention. Mais les connaissances ne sont pas seules en cause, les méthodes et les applications évoluent également.

Les techniques d'investigations dans le domaine proprement médical mais aussi dans la connaissance des ambiances, des conditions de travail et de l'ergonomie en général se perfectionnent. Les moyens d'investigation: méthodes et appareils, progressent également. Des mises à jour sont donc nécessaires. Enfin la législation du travail évolue constamment. Elle précise les obligations de surveillance des travailleurs, des lieux de travail et des moyens de production et se préoccupe de plus en plus des conditions de travail en vue de leur amélioration.

En conclusion on peut rappeler la déclaration de Mme Simone Veil, ex-Ministre de la Santé: "La formation permanente des médecins est un droit de ceux qui bénéficient de leur art". Droit des bénéficiaires donc devoir des médecins ainsi mis en demeure de disposer des moyens intellectuels qui leur permettent (article 29 du Code de déontologie) de recourir aux méthodes scientifiques les plus appropriées.

Dans le domaine du travail

La Médecine du Travail s'exerce dans le milieu des professions industrielles, commerciales ou de service. Il convient de souligner que cette dernière catégorie ne cesse de se développer et qu'elle présente de nombreux problèmes encore insuffisamment cernés.

Les entreprises ont une finalité propre qui en est la raison d'être et conditionne leur existence. Il importe que les tenants de la Médecine du Travail connaissent l'organisation, les modes d'activité, les composantes et les tensions internes et externes des entreprises. Ces données ont un rapport direct avec le comportement et les conditions de travail des opérateurs. Or, les médecins et les auxiliaires médicaux sont insuffisamment préparés par leurs études à une connaissance du milieu du travail. De plus la formation médicale influe sur ceux qui l'ont suivie, non seulement par les connaissances mais aussi par les modes de pensée, les visées professionnelles et même par une éthique spécifique fort éloignée de celles qui ont cours dans les entreprises.

Ces dernières sont actuellement l'objet de changements profonds dans les structures et les fonctions et ce n'est pas une tâche facile de les percevoir. L'entreprise tend à jouer un rôle considérable dans la société ce qui ne manque pas d'avoir des retentissements sur sa vie interne. Des textes déjà réalisés ou à l'étude portent sur la Réforme de l'entreprise, le bilan social, l'amélioration des conditions de travail... La conjoncture économique est également à considérer en raison de ses répercussions.

Les études relatives à l'homme au travail font dorénavant appel à des sciences multiples telles que:

- la sociologie avec ses moyens d'investigation : enquêtes, sondages, tests, études prévisionnelles...
- l'information au service de laquelle l'informatique joue un rôle considérable
- l'écologie, l'éthologie, complétant la psycho-sociologie
- les relations interhumaines et les communications, sous-jacentes en toutes les situations individuelles et collectives.

La médecine du travail se trouve donc maintenant placée dans un ensemble pluridisciplinaire qu'elle ne peut pas ignorer.

LA RÉALISATION DES ACTIONS DE FORMATION**Recueil des besoins***Différentes sortes de besoins*

Ceux qui s'expriment aisément ne présentent pas de problèmes particuliers. Telles sont les pratiques relevant du savoir faire. Ceux qui se rapportent au savoir se manifestent souvent, pourvu qu'on incite quelque peu les intéressés en les aidant à préciser leurs attentes.

En revanche les besoins sous-jacents ne sont généralement pas exprimés ni même ressentis de façon précise. Une réflexion préalable est nécessaire pour

parvenir à dépasser les clichés, les réticences, les résistances à une prise de conscience de lacunes. Ces besoins se situant au niveau du savoir être se cachent généralement derrière des desiderata de facilité. D'autres besoins difficilement exprimés portent sur le désir de rencontrer des collègues pour échanger points de vue et expériences et sur le désir de se préparer à des changements par une nouvelle approche des questions et une modification du comportement personnel.

Comment connaître les besoins?

Des questionnaires peuvent être diffusés. Ils ne donnent la plupart du temps que des résultats médiocres par le nombre des réponses et leur contenu portant souvent sur des propositions très ponctuelles. Des enquêtes précédées d'une information préalable fournissent de meilleurs renseignements. Ces deux procédés ne sauraient être multipliés sans engendrer l'indifférence. Des réunions d'information à l'issue desquelles il est demandé ce que désirent les participants sont souvent utiles. Les réponses sont toutefois peu représentatives de ce que souhaite la catégorie de personnes représentées. Des réunions organisées à partir d'une enquête sont plus efficaces. Elles ne sauraient se renouveler fréquemment.

Les renseignements recueillis à l'issue de chaque stage et lors de réunions du Conseil de perfectionnement sont les plus intéressantes. Il n'en reste pas moins que le recueil des besoins est un problème difficile à résoudre.

Déroulement des stages

Éléments matériels

Ne pouvant développer ces points, évoquons-les sommairement:

Information – inscriptions. L'information est à donner en tenant compte des nécessités d'établissement d'un plan de formation dans le service ou l'entreprise. Elle doit être suffisante mais sans excès et toucher le plus grand nombre de personnes intéressées. La réalisation des stages est fonction du nombre des inscriptions.

Supports documentaires et audio-visuels. Une grande souplesse est nécessaire, mais demande la mise en place de moyens relativement importants.

Autres moyens matériels pour l'accueil, les repas, les déplacements éventuels, le respect des obligations législatives et réglementaires, etc., toutes choses supposant une organisation logistique.

Lieu du stage en tenant compte des possibilités de réunion, d'hébergement, d'accès, d'environnement (Laboratoires, hôpitaux, entreprises, etc) – Décentralisation sans réduire la qualité de l'enseignement.

Le déroulement proprement dit

C'est vraiment le noeud de la formation permanente. Le temps du stage est à considérer comme une période d'activité intense venant stimuler le déroulement

de la vie professionnelle à un moment donné et non comme une sorte de parenthèse. Cette conception ne va pas de soi auprès des stagiaires.

Pendant cette période il convient de répondre aux attentes des participants en tenant compte des niveaux: savoir faire, savoir et savoir être. Dans la mesure où l'on considère qu'il y a une gradation, on peut tendre à entraîner les stagiaires dans ce sens, même si le besoin d'une telle progression n'est pas explicite.

En effet ce qui est le plus souvent demandé clairement est le côté pratique. Or, surtout s'il s'agit de médecins, il faut bien considérer que le cliché qui permettrait de trouver la solution simple adaptée à tous les cas ne peut convenir. Le médecin est responsable exclusif de ses décisions prises pour chaque cas particulier. A défaut de recettes, les stages peuvent conforter les constituants d'un jugement éclairé. Quant à l'adaptation au changement évoquée dans la loi nous avons vu que la formation continue y contribue en agissant sur les modes de pensée, la visée et l'éthique professionnelles. Le contenu et le style des stages doivent être adaptés à ces objectifs.

Le contenu comprendra des thèmes proprement médicaux, facilitera une meilleure connaissance des entreprises et des situations de travail, sans négliger ce qui touche au comportement personnel.

Le style permettra des exposés didactiques, des échanges, des questions, des apports d'expériences personnelles, des travaux pratiques. Entre le cours magistral et la discussion anarchique, il y a place pour un enseignement vivant auquel les stagiaires participent activement. Le programme proposé servira de support mais ne constituera pas une contrainte. Il s'adaptera aux demandes exprimées au cours du stage.

Les enseignants

Le critère de choix des enseignants est leur compétence. S'agissant de stage, cette dernière porte sur leurs connaissances du sujet, leur faculté à les adapter au domaine de la Médecine du Travail et enfin leurs qualités pédagogiques. L'idéal serait que des médecins du travail réunissent ces trois qualificatifs. La formation continue peut du reste aider ceux qui le désirent à les acquérir.

De toute façon il est recommandé que l'enseignement soit accompagné d'un animateur non spécialiste du sujet traité. Son rôle consiste essentiellement à percevoir les réactions des stagiaires, à faciliter les échanges entre eux et l'enseignant, à susciter les questions, les demandes d'explications, la présentation de cas personnels. Il doit être particulièrement attentif à ce que le déroulement se situe au niveau de connaissances et d'attente des stagiaires et à l'instauration d'un climat studieux mais détendu.

CONCLUSION

Peut-être plus que dans n'importe quel autre domaine professionnel, la formation permanente est une nécessité en Médecine du Travail. En plus de la mise à jour des connaissances, elle permet une meilleure insertion des médecins et de leurs auxiliaires dans le monde du travail, en les préparant à la complexité de leurs tâches et à la mutation de leurs fonctions.