

Les métiers de la prévention des risques professionnels

Par Georges Lischetti, Ingénieur conseil régional, Directeur des risques professionnels à la CARSAT Alsace-Moselle



De 2001 à ce jour : successivement Ingénieur Conseil spécialité Chimie (2001-2006), responsable du pôle formation (2007-2008), responsable de la circonscription du Bas Rhin (2009-2012), puis Ingénieur Conseil Régional (à compter de 2013).

De 1978 à 2001 : diverses fonctions, techniques et managériales, dans l'industrie chimique.

I- La prévention : une idée qui a mis du temps à émerger

I.1/ Les prémices de la prévention au XIX^{ème} siècle

La prise en compte des accidents du travail et des maladies professionnelles fut, au fil du temps, une succession de « révolutions sociales » qui ont accompagné les diverses révolutions industrielles. Elles ont mené notre société d'un monde agricole vers un système mondialisé dans lequel la génération et la gestion des données sont sur le point de créer plus de richesses que le travail.

Le rapport du Docteur Villermé de 1840 intitulé « Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie »¹, décrit avec précision les effets de l'industrie sur ceux qu'elle emploie. La nécessité de prendre des mesures pour « prévenir » les effets catastrophiques du travail sur la santé de la population, confirmée par le constat que près de 90 % des conscrits venant des départements industriels sont réformés car déjà physiquement diminués, verra la promulgation en 1841 d'une loi² limitant à huit ans l'âge d'admission des enfants dans les entreprises. Il faudra attendre trente-trois années supplémentaires pour que cette limite d'âge soit portée à douze ans !

Ce rapport évoque, sans forcément la nommer, la nécessité impérieuse de mettre en place des actions volontaires de prévention, ne serait-ce que sur l'argument suivant : « De si grands intérêts valent bien la peine qu'on y réfléchisse. Rappelons ici aux chefs de l'industrie, qui doivent plus particulièrement s'en émouvoir, que les ouvriers des manufactures forment la masse du peuple dans beaucoup de villes, et qu'on ne les conduit, qu'on ne les modère aisément que quand on a leur confiance ».

Des industriels novateurs font certainement le lien à cette époque entre cette situation et les effets liés à la généralisation des machines dans les manufactures. C'est ainsi qu'en 1867, la

1 <http://sspsd.u-strasbg.fr/IMG/pdf/Villermé1.pdf>

2 Votée sous le ministère d'Adolphe Thiers en 1840, elle fut promulguée le 21 mars 1841.



Société industrielle de Mulhouse (société savante créée en 1826 par des industriels protestants et reconnue d'utilité publique en 1832) créa les bureaux de l'Association des propriétaires d'appareils à vapeur (qui est devenue Apave), qui va aider ces industriels à prendre en compte les risques des machines à vapeur. Ce sera à terme, avec sa « sœur » l'Apave du Nord, les structures qui seront à l'origine, bien plus tard, de la première réglementation d'application nationale sur la sûreté de fonctionnement des machines à vapeur³.

La défaite des troupes françaises à Sedan en 1870 va définitivement convaincre l'État que des mesures fortes doivent être prises pour faire cesser les conséquences désastreuses liées aux conditions du travail sur l'état physique des citoyens. En découlera une structuration de l'inspection du travail ayant pour mission la protection légale des enfants et la prévention, autant que possible, des maladies professionnelles et des accidents de l'ensemble des salariés.

La loi de 1898 vient confirmer le manque d'efficacité d'une approche basée uniquement sur la persuasion des industriels menée jusque-là. L'employeur sera dès lors civilement responsable de l'ensemble des accidents survenant dans son entreprise. Il ne sera plus question de responsabilité pour faute (sauf cas exceptionnels), mais de responsabilité basée sur la notion de « risque professionnel » avec en contrepartie une indemnisation qui restera forfaitaire. Les entreprises sont donc amenées à « s'assurer » contre ce risque auprès d'assureurs privés, ou d'assumer ce risque via un dispositif d'auto-assurance (comme dans les mines et certaines branches d'activités). C'est en 1919 que l'indemnisation de certaines maladies liées à l'activité professionnelle sera rendue possible avec la création des premiers « tableaux de maladies professionnelles ».

I.2/ La prévention est devenue un axe prioritaire lors de la création de la Sécurité sociale

Après-guerre, la Sécurité sociale fut créée par les ordonnances d'octobre 1945, pour prendre à sa charge un certain nombre de risques sociaux. Certains étaient liés à des sinistres (maladie, invalidité...), d'autres étant la conséquence d'événements heureux influant sur le revenu de la famille (naissance par exemple). Les risques liés à la vie professionnelle : risques de l'insécurité de l'emploi, d'une insuffisance de rémunération de l'activité professionnelle, de lésions corporelles dans l'exécution du travail... pouvaient dès lors entrer dans le champ des risques sociaux.

L'idée de transférer l'assurance des accidents du travail vers la Sécurité Sociale était suggérée avant la libération dans le « Plan Parodi », mais il fallut attendre la loi du 30 octobre 1946 pour intégrer la protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans le champ de la Sécurité Sociale.

La gestion actuariale laissée jusqu'alors aux assureurs privés ne souffrait d'aucune critique. En revanche, la prévention ne bénéficiait que d'un faible engagement de

3 La nouvelle réglementation des appareils à vapeur fonctionnant à terre (rapport au Président de la République du 7 octobre 1907, décret du 9 octobre 1907. Circulaire ministérielle du 29 octobre 1907), par MM. A. Olry et P. Bonet, Lille, impr. de L. Danel, 1908 (notice BnF no FRBNF31036337)

leur part. Après être passé d'une logique de responsabilité à celle d'une réparation forfaitaire, un pas de plus sera franchi afin de promouvoir la notion de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et même d'affirmer une volonté de redonner à la victime sa capacité de travail au travers de la mise en œuvre de soins appropriés⁴.

La lecture de l'exposé des motifs de la loi du 30 octobre laisse apparaître clairement une volonté de privilégier une nouvelle approche basée sur la prévention autant primaire que tertiaire. La circulaire 147 SS du 5 juillet 1949 préconise le renforcement du contrôle de sécurité.

II- La création d'un métier spécifique de « préventeur » au sein des caisses régionales

II.1/ Des compétences en rapport avec les risques

Ce sont les caisses régionales de Sécurité sociale (dénomination jusqu'en 1967 lorsqu'elles deviendront les caisses régionales d'assurance maladie, puis caisse d'assurance retraite et santé au travail en 2010) qui auront en charge la gestion des risques professionnels. Prenant la place des compagnies d'assurance qui ne sont plus autorisées à couvrir ce risque, une priorité d'embauche est alors offerte au personnel précédemment employé par ces sociétés d'assurance. Cette priorité permet de faire appel à « des personnels compétents et effectuant déjà ce travail avec un certain entraînement »⁵.

Les caisses régionales interviennent directement dans les entreprises en invitant les employeurs à « prendre toutes mesures justifiées de prévention ». Pour ce faire, elles recrutent des contrôleurs de sécurité et des ingénieurs conseils dont « les compétences techniques sont de qualité, et acquises dans les domaines générant les sinistres les plus nombreux » à cette époque. Les statistiques d'accidents étaient à l'époque élaborées par ces caisses à partir d'une liste d'éléments matériels composée de 42 familles dont 25 couvrant des machines et appareils. C'est dire l'importance forcément accordée aux spécialistes des domaines de la mécanique.

La circulaire 147 SS du 5 juillet 1949 préconise le renfort du contrôle et donne des préconisations sur l'embauche de contrôleurs de sécurité et d'ingénieurs conseils, dont le nombre pourrait être fonction des taux de cotisation payés par les entreprises. Il est spécifiquement stipulé que la relation sera à faire entre les compétences embauchées au vu des spécialisations et des activités industrielles de la région. Ces personnels seront formés par l'institut national de sécurité (INS) et disposeront d'un agrément délivré par les ministères du travail et de la Sécurité sociale.

Au fil du temps, une adaptation permanente aux évolutions industrielles et aux nouveaux processus générateurs de risques sera demandée à ces caisses.

La circulaire 24 SS du 30 mars 1960 précise par exemple les missions (et donc les compétences attendues) incombant aux ingénieurs conseils et aux contrôleurs de sécurité. Les premiers cités se consacrent plus particulièrement à « des études ou recherches, la responsabilité

4 Édition INRS ED 926 (2004) « Transfert de l'assurance accidents du travail à la Sécurité Sociale »

5 Édition INRS ED 926 (2004) « Transfert de l'assurance accidents du travail à la Sécurité Sociale » : page 73



d'un secteur déterminé (contrôle, enseignement, propagande), l'encadrement des contrôleurs, la visite d'usines ou de chantiers des entreprises importantes possédant elles-mêmes un ingénieur de sécurité ». Le paragraphe se termine par : « Il serait en effet regrettable, à tous points de vue, que l'agent de contrôle de la caisse régionale apparaisse moins qualifié que le représentant de l'employeur ». Les contrôleurs, sous l'autorité d'un ingénieur sont des agents de terrain visitant des secteurs déterminés, qu'ils soient professionnels ou géographiques. Ce choix déterminera les critères d'embauche ; soit disposer des connaissances d'un métier, soit avoir une formation générale et technique. Le niveau de qualification (ouvrier qualifié ou BEP) sera complété d'une « longue pratique d'une profession ».

La circulaire 76 SS du 17 juin 1963 réprecise la nécessité de veiller aux compétences techniques exigées lors des recrutements des contrôleurs et de l'indispensable assiduité à la formation continue proposée par l'INS. Le constat est fait que le personnel issu des anciennes compagnies d'assurance disposait en fait de valeurs professionnelles inégales.

Une nouvelle circulaire n° 43 S.S du 19 mai 1965 redéfinit le profil de recrutement des contrôleurs de sécurité. Si pour les ingénieurs, il avait toujours été exigé la possession par l'intéressé d'un diplôme d'ingénieur reconnu et de cinq années d'expérience professionnelle, le niveau des contrôleurs était variable d'une caisse à l'autre. Cette circulaire instaure pour ces derniers la double exigence d'une expérience de trois années de « pratique industrielle » et d'un niveau brevet professionnel (BP), brevet d'enseignement industriel (BEI) ou d'un brevet de technicien. Ces diplômes sont les précurseurs des bacs +2 exigés de nos jours.

II.2/ Une organisation variable des services prévention sur le territoire

Dès la création des caisses régionales, la possibilité leur a été donnée d'imposer des mesures de prévention, soit par la voie des dispositions générales s'adressant à l'ensemble des employeurs exerçant la même activité, soit par voie d'injonctions. Cette prérogative a été voulue pour permettre aux agents assermentés des caisses de disposer d'un droit similaire au dispositif de mise en demeure de l'inspection du travail. En cas d'inexécution des mesures prescrites par les contrôleurs ou les ingénieurs, ce sera la caisse régionale qui pourra imposer une cotisation supplémentaire tant que le risque subsistera. Ce dispositif dissuasif est conçu pour être une incitation à la prévention et non une sanction pénale.

Chaque caisse régionale dispose donc des mêmes moyens d'action, tout en s'organisant, en concertation avec les partenaires sociaux qui administrent ces caisses, en tenant compte des spécificités et des atypismes du tissu économique régional. Il n'y a pas d'organisation type, pas de règle sur le nombre et le ratio entre contrôleurs de sécurité et ingénieurs conseils. Certaines caisses travaillent avec une polyvalence des contrôleurs, d'autres avec des spécificités métiers, certaines caisses disposent d'antennes ou d'agences, d'autres sont centralisées...

La circulaire 76 SS du 17 juin 1963 fait le constat des disparités de fonctionnement des caisses et préconise une homogénéisation de l'organisation des « tournées » en la basant sur la sinistralité et dotant le contrôleur de fiches de situations et de fiches d'analyse. Ces dernières devaient lui permettre de préparer d'une part des visites de prévention en « action normale » et d'autre part de déterminer les établissements nécessitant des « actions prioritaires ». Cette même circulaire a pour objet d'orienter l'activité des services prévention pour harmoniser les visites d'établissement, les enquêtes suite à accident, les actions « d'éducation » dans l'entreprise, le recours aux centres psychotechniques et aux laboratoires, la distribution de matériel de soins d'urgence... autant d'éléments traités différemment par chaque caisse.

Un point commun à toutes les caisses est lié au fait que contrôleurs et ingénieurs bénéficient tous d'une formation initiale de professionnalisation lors de leur entrée dans l'institution, garantissant une démarche de prévention et une approche des entreprises partagée au sein de la branche accident du travail / maladie professionnelle (branche AT/MP) de la Sécurité sociale. Cette formation initiale est sanctionnée par l'obtention d'un agrément qui est obligatoire pour la pratique du métier de préventeur (ingénieurs et contrôleurs). Cet agrément, au-delà de son but de formation, confère aux préventeurs des droits d'accès et de contrôle dans les entreprises, droits que l'on retrouve résumés dans les articles L. 422.3 et R. 422.4 du code de la Sécurité sociale⁶ figurant au dos de la carte professionnelle de ces préventeurs.

II.3/ Les principales activités des ingénieurs conseils et des contrôleurs de sécurité

Les services prévention des risques professionnels des CARSAT ont pour mission principale la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles. Pour cela, ils s'appuient sur des moyens humains et financiers qui leur permettent d'être des acteurs majeurs de la prévention des risques professionnels en région :

- ▼ en développant des actions vers les branches professionnelles et en intervenant auprès des entreprises,
- ▼ en établissant des statistiques relatives aux accidents de travail et maladies professionnelles,
- ▼ en utilisant complémentirement les incitations financières (cotisations supplémentaires, ristournes, aides financières simplifiées, contrats de prévention),
- ▼ en organisant des formations à l'intention des entreprises,
- ▼ en diffusant de la documentation,
- ▼ en conduisant des actions au niveau de la conception,
- ▼ en contribuant à la formation initiale avec l'éducation nationale et l'enseignement supérieur,
- ▼ en contribuant au développement de la pluridisciplinarité.

Aujourd'hui, de façon non exhaustive, les agents des services prévention exercent les activités⁷ suivantes (en gras le cœur de métier) :

6 <https://www.legifrance.gouv.fr/>

7 Les évolutions des métiers de la prévention. Groupe de travail DRP/CARSAT – Décembre 2014 – CARSAT Pays-de-Loire



- ▼ Les ingénieurs conseils contribuent à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques de prévention des risques professionnels en collaboration avec les partenaires internes et externes et sont investis dans :
 - le recueil et la diffusion de données statistiques,
 - **l'animation du dialogue avec les instances paritaires de la branche AT/MP,**
 - la programmation et le pilotage de l'activité du service,
 - **le management des équipes,**
 - **l'intervention vers les entreprises,**
 - la formation,
 - **la mise en œuvre et la gestion des incitations financières positives et négatives,**
 - **la construction, l'animation, le développement de partenariats,**
 - **l'animation de réseaux,**
 - **l'évaluation et la capitalisation des actions,**
 - **le reporting,**
 - la coopération avec les autres métiers de la branche AT/MP,
 - la participation à des programmes / actions nationales ou inter branches.
- ▼ Les contrôleurs de sécurité contribuent à la prévention des risques professionnels en mettant en œuvre des actions ayant pour objectif de réduire le nombre et la gravité des accidents de travail et des maladies professionnelles et d'améliorer les conditions de travail des salariés. Ils sont entre autres missionnés pour :
 - **l'intervention vers les entreprises,**
 - la formation,
 - **la mise en œuvre et la gestion des incitations financières positives et négatives,**
 - la construction, l'animation, le développement de partenariats,
 - l'animation de réseaux,
 - **l'évaluation et la capitalisation des actions,**
 - **le reporting,**
 - la coopération avec les autres métiers de la branche,
 - la participation à des programmes / actions nationales ou inter branche.

Sans entrer dans les détails de chaque activité, explicitons en quelques-unes :

- ▼ La branche AT/MP est une des dernières branches qui conserve le **paritarisme** comme un de ses piliers de fonctionnement. Les services prévention des CARSAT sont accompagnés par deux types d'instances paritaires, la CRATMP et les CTR. La CRATMP⁸ qui, par délégation du Conseil d'administration, est garante de la définition de la politique régionale et de la bonne gestion budgétaire du service. Elle s'appuie sur des CTR⁹ dont le nombre fixé par arrêté varie d'une région à l'autre et dont les prérogatives

8 Commission régionale des accidents du travail et des maladies professionnelles

9 Comités techniques régionaux

sont d'ordre plus technique (traitement des dossiers de minoration et de majoration, recommandations régionales, etc.). **Les ingénieurs sont en charge de l'animation de ces diverses instances.**

- ▼ Un autre rôle fondamental de l'activité des ingénieurs est le **management des équipes**. En effet de nombreux ingénieurs sont en charge d'équipes de contrôleurs et de personnels administratifs.
- ▼ **L'intervention directe en entreprise** est plus souvent l'apanage des contrôleurs de sécurité. Les ingénieurs conseils sont, selon le cas, amenés également à pratiquer ces visites. Elles sont légitimées entre autres par les pouvoirs que confèrent les articles L. 422.3 et R. 422.4 précédemment cités. La difficulté réside dans le fait que les préventeurs ne peuvent visiter la totalité des entreprises (la moyenne nationale des visites est d'environ 3 % d'entreprises visitées annuellement) et qu'ils doivent apporter la même attention à une TPE qu'aux grands groupes. Le choix concernant les entreprises visitées repose sur des critères de sinistralité, sur des thématiques nationales dictées par le Contrat Pluriannuel de Gestion, sur des métiers ou activités à risques avérés (le BTP par exemple), suite à un AT grave, etc. Afin de rendre ces choix les plus pertinents possibles, la branche AT/MP doit être en possession de statistiques de sinistralité fiables et exploitables qui reposent essentiellement sur le travail des services tarification et des CPAM.
- ▼ Parmi les outils d'incitations financières dont disposent les préventeurs, citons la **majoration du taux de cotisation** suite à une injonction faite à l'entreprise pour inobservation constatée des mesures de prévention et la minoration de taux soit sur la partie trajet, soit sur la partie collective du taux travail pour des entreprises qui mettent en œuvre des moyens de prévention remarquables. Les contrôleurs de sécurité et les ingénieurs conseils concourent ensemble à la mise en place de ces mesures.
- ▼ **D'autres incitations financières** sont gérées par les préventeurs des caisses. Citons les Aides Financières Simplifiées qui s'adressent à des TPE/PME de moins de 50 salariés et les contrats de prévention qui s'adressent à des entreprises de moins de 200 salariés. Toutes ces incitations financières sont financées par le Fonds National de Prévention des Accidents de Travail.
- ▼ Compte tenu de l'importance du champ d'investigation au regard des moyens des caisses, le travail en **partenariat** prend une place prépondérante dans l'activité des Ingénieurs et des contrôleurs. Ils nouent ces partenariats et en **animent les réseaux**.
- ▼ Dans un monde où il faut prouver la pertinence des actions, l'évaluation a pris une ampleur plus importante depuis quelques années. Chaque action doit pouvoir être évaluée *a posteriori* et, dans ce domaine, la totalité des préventeurs est impliquée, chacun pour sa partie. Cette tâche incombe généralement plus aux ingénieurs qu'aux contrôleurs.
- ▼ Enfin la **conduite de projets**, tant nationaux sur des chantiers délégués que régionaux est une partie majeure de l'activité des ingénieurs. Cela requiert de nouvelles compétences que l'on abordera plus avant.



Les descriptions détaillées de ces métiers (présentation, activité et compétences) sont accessibles dans le répertoire des métiers¹⁰ de l'UCANSS sous les références ingénieur conseil (Code 503) et contrôleur de sécurité (Code 505). Si les activités des ingénieurs et des contrôleurs peuvent paraître similaires, il n'en est rien. Elles sont complémentaires et peuvent, en partie, se recouper.

III- Un métier qui évolue, en lien avec les risques au sein des entreprises

III.1/ La prévention en entreprise a connu des évolutions importantes

De nombreux facteurs concourent aux transformations passées et à venir du métier de préventeur. Sans être totalement exhaustif, il est possible d'en citer quelques-uns.

Depuis la prise en compte des accidents du travail par la branche AT/MP, le suivi statistique des accidents montre une baisse¹¹ quasi ininterrompue du nombre d'accidents du travail. Cette division par quatre des sinistres est multifactorielle. Elle est imputable aux évolutions du tissu industriel qui a vu disparaître un nombre important de situations de travail dangereuses, aux efforts faits par les entreprises en termes de prévention des risques, mais aussi à la qualité du travail des préventeurs. Par contre, le nombre de maladies professionnelles ne marque pas le pas. Leur prise en compte fait appel à une approche différente de celle de l'accident.

Le développement du tertiaire, l'explosion des emplois dans le domaine de l'aide à la personne, la densification du travail, la segmentation des tâches, l'apparition de risques émergents (risques psychosociaux, risques biologiques, exposition aux nanomatériaux, ...) sont autant d'évolutions qui requièrent du point de vue de la prévention d'autres compétences et de nouveaux outils.

Les concepts qui sous-tendent la prévention ont également changé. Pour qu'une idée soit acceptée, il faut que son concept soit largement partagé et ne heurte pas les mentalités, les croyances, les habitudes d'une société.

Dans les années 1950, vu le nombre important de sinistres, la démarche de prévention était basée sur l'analyse de l'accident afin qu'il ne se reproduise plus.

Dès la décennie suivante, l'approche dichotomique entre un facteur humain et un facteur technique est apparue. L'accident est devenu la conséquence d'une défaillance mécanique et/ou d'une erreur humaine.

Les années 1970 ont vu naître des concepts de sécurité intégrée, de la supériorité de la protection rapportée (protection collective) sur celle qui sera portée (protection individuelle). Durant cette décennie, l'approche systémique (modélisation) est

10 <http://dom-extra.ucanss.fr/ucanss/public/prod/eRDM.nsf/wmRechercheRDM?openform>

11 <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/statistiques-et-analyse/etudes.html> / Baisse des accidents du travail sur le long terme : sinistralité et éléments explicatifs par secteur d'activité – Point de repère n° 32 décembre 2010

appliquée au champ de la prévention qui, de ce fait, devient plurifactorielle. L'INRS¹² (ex INS) développe à ce moment la méthode de l'arbre des causes. La prévention passe d'une analyse *a posteriori* de l'accident à une analyse *a priori*.

Les années 1980 se nourrissent des évolutions précédentes pour promouvoir un développement des sciences pluridisciplinaires. Il ne s'agit plus d'opposer les sciences de l'ingénieur (mécanique, chimie ...) aux sciences humaines (médecine, psychologie, ...), voire aux sciences sociales (économie, sociologie, ...). L'idée fait chemin qu'il faut combiner ces approches et former les personnes pour qu'elles s'imprègnent des autres disciplines.

Des théoriciens de la cyndinique (science du danger) prônent depuis les années 1990 l'avènement des notions telles la maîtrise des risques, la prise en compte du risque résiduel, les méthodes de hiérarchisation des risques et donc de priorisation des mesures de prévention.

Aujourd'hui, les réflexions continuent, sans pour autant rejeter les concepts précédents. La prévention se détourne d'une analyse des accidents et d'une évaluation des risques basée uniquement sur le passé pour mettre en œuvre de nouvelles synergies afin de travailler sur tous les aspects du travail (sécurité physique, modes de management, implication des individus, adaptation des comportements individuels, organisation ...). Cette nouvelle approche doit permettre de réduire au plus proche de 0 la probabilité de survenue d'événements graves et mortels. Ce processus est promu par l'OIT¹³ et l'AISS (association internationale de Sécurité sociale) sous le concept de « Vision Zéro »¹⁴. Les caisses et les préventeurs auront à s'adapter à ces évolutions, comme ils l'ont fait jusqu'alors.

L'environnement socio-économique est lui aussi en perpétuelle évolution.

Les services de santé au travail, se sont dotés de compétences pluridisciplinaires. Les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), derniers venus d'une transposition tardive de la directive européenne de 1989 faisant obligation de « désignation d'une personne compétente en sécurité par le chef d'entreprise », se structurent et apportent des réponses aux entreprises.

Les CHSCT ont désormais la possibilité de s'adresser à d'autres structures pour obtenir des informations validées en termes de prévention des risques.

Avec le développement des nouvelles technologies, les nouveaux modes de sous-traitance, les habitudes de travail dématérialisées, les risques changent ou sont transférés et leur repérage devient plus difficile. La densification des rythmes de travail, la sensibilité aux aspects de « bien-être au travail » et de « qualité de vie au travail » font évoluer les attentes et les représentations des salariés.

D'autres partenaires font partie du paysage. Sans être exhaustif, nous pouvons citer l'OPPBTP¹⁵, le réseau des ARACT¹⁶, l'éducation nationale et l'enseignement supérieur, les organisations professionnelles, les chambres consulaires, etc.

Enfin, n'oublions pas l'évolution des attentes de l'entreprise. Les grandes entreprises s'inscrivent aujourd'hui dans des démarches de développement durable et de responsabilité sociétale. Ces

12 Institut National de Recherche et de Sécurité

13 Organisation Internationale du travail

14 <http://www.eurogip.fr/fr/eurogip-infos-actu?id=4240>

15 Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

16 Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail



évolutions les amènent à s'ouvrir à d'autres réseaux qui peuvent également leur apporter des réponses en termes de prévention des risques professionnels.

L'écart, qui a toujours existé entre les grandes entreprises et les TPE, sur la capacité de mise en œuvre des exigences minimales en santé / sécurité voire en hygiène sur le lieu de travail, semble encore se creuser alors que nous ne disposons pas des ressources nécessaires pour atteindre directement les entreprises de très petite taille qui sont souvent les plus vulnérables.

Ce constat pousse notre réseau à innover vers des actions permettant de toucher les TPE. Ces actions passent par l'expérimentation de mise en jeu d'acteurs jusque-là ignorés par les préventeurs. Ces innovations indispensables ont une répercussion forte sur l'approche du métier de préventeur qui doit s'adapter en permanence.

III.2/ Les profils recrutés ont suivi ces évolutions

Toutes ces évolutions ont amené la Sécurité sociale à modifier au fil du temps les profils de recrutement des ingénieurs conseils et des contrôleurs de sécurité. Reprenant au départ les agents des compagnies d'assurance, puis embauchant des ingénieurs et des ouvriers spécialisés dotés d'une forte expérience de terrain, les recrutements ont dû prendre en compte les conséquences de ces évolutions. Ces évolutions ont eu également des répercussions sur le contenu et la forme de l'agrément, que nous évoquerons plus loin.

De nos jours, les conditions d'embauche sont¹⁷ :

- ▼ pour les contrôleurs de sécurité : bac + 2 avec trois ans d'expérience professionnelle minimum,
- ▼ pour les ingénieurs conseils : un diplôme d'ingénieur reconnu par la commission des titres d'ingénieur avec cinq ans d'expérience professionnelle minimum.

Cette obligation d'avoir une expérience professionnelle antérieure est essentielle et permet le recrutement de personnes connaissant le monde de l'entreprise, élément indispensable pour pouvoir proposer et promouvoir nos messages de prévention de façon adaptée aux contraintes du monde du travail et ce, avec la crédibilité nécessaire.

Au vu des évolutions précédemment citées, les profils de recrutement ont considérablement évolué. Au côté des techniciens que sont les contrôleurs de sécurité et les ingénieurs conseils, sont apparus de nouveaux profils tels des ergonomes et des psychologues du travail par exemple.

D'autres profils sont apparus avec le développement des formations d'ingénieurs ou DUT en hygiène sécurité et environnement (HSE). Ces nouveaux profils fort intéressants sont venus compléter nos compétences habituelles.

Afin d'être le plus efficace et le plus pertinent en entreprise, nous devons veiller à un équilibre subtil entre ces nouvelles compétences et nos compétences techniques « ancestrales ». De cet équilibre dépend la qualité de nos prestations.

17 Circulaire de 1989 n° 626/89

III.3/ L'agrément des ingénieurs conseils et des contrôleurs de sécurité : un outil spécifique pour un métier particulier.

Afin d'accomplir leur mission en entreprise, les agents des services prévention, contrôleurs de sécurité et ingénieurs conseils ont été dotés, par le législateur, des mêmes prérogatives que les inspecteurs du travail, à savoir un accès aux entreprises sans restriction possible sous peine de délit d'entrave (application du L 422-3). Ce droit s'accompagne du devoir inhérent au secret professionnel auquel sont soumis les agents, qui pour cela, prêtent serment au tribunal d'instance.

À côté de cet aspect juridique, l'agrément a également une vocation formatrice en conférant aux nouveaux embauchés la culture prévention nécessaire à l'exercice de leur métier. La première réforme structurelle profonde intervient par la lettre ministérielle du 9 janvier 1987 qui remanie le recrutement, la formation, l'agrément et la titularisation des ingénieurs conseils.

L'arrêté du 23 juillet 1997 viendra de nouveau modifier les conditions d'agrément des ingénieurs et des contrôleurs, ce qui influencera les modes de recrutement et de formation. Dès lors, l'agrément est délivré par le directeur général de la caisse nationale de l'Assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS).

Cet agrément est un prérequis indispensable à l'exercice du métier de préventeur.

Le dernier arrêté statuant sur l'agrément est daté du 15 février 2015. Il a entraîné une refonte en profondeur de l'organisation et du contenu de la formation initiale après embauche des contrôleurs et des ingénieurs, en vue de l'obtention de l'agrément.

La formation se décompose en deux parties distinctes :

- ▼ un tronc commun contrôleur/ingénieur : assuré par l'EN3S et l'INRS, s'appuyant sur quatre modules d'une semaine répartis sur quatre mois, et conclu par un passage devant un jury de pré-agrément devant statuer sur l'aptitude ou non du candidat à poursuivre son cycle de formation,
- ▼ à la suite de ce tronc commun, les formations se séparent en vue de l'agrément final. Cette seconde partie est assurée uniquement par l'INRS pour les contrôleurs, par l'INRS et l'EN3S pour les ingénieurs. En parallèle de ces modules de formation, les ingénieurs et les contrôleurs doivent préparer un mémoire traçant un travail personnel qu'ils devront présenter au jury d'agrément final.

Ce nouveau référentiel de formation insiste moins que par le passé sur l'aspect technique et plus sur de nouvelles compétences telles que la conduite de projets, l'approche partenariale, le déploiement de nouvelles méthodologies d'action, etc.

Une fois l'agrément obtenu et l'affectation professionnelle définie par la caisse connue, le nouvel embauché va devoir se confronter à un métier multidisciplinaire en perpétuel changement. Afin de mettre en œuvre sur son périmètre les actions conçues tant par le national que par le régional, il va devoir élaborer ses propres stratégies d'approche des entreprises ou des partenaires avec lesquels il va devoir travailler. Cette grande diversité des tâches et l'évolution permanente de celles-ci obligent le réseau AT/MP à se doter d'un solide programme de formation continue. L'opérateur essentiel de ce programme est l'INRS, mais de nouveaux opérateurs apparaissent tels que l'EN3S ou des organismes de formation privés.



D'essentiellement technique, la formation continue des ingénieurs et des contrôleurs évolue vers d'autres compétences indispensables comme la communication, le marketing, les approches partenariales, l'animation de réseaux, le management, etc.

IV- Regards sur l'avenir

Que sera la prévention de demain, que sera le métier des ingénieurs et des contrôleurs ? Voilà des questions auxquelles les réponses sont difficiles à définir. Elles dépendent de beaucoup de paramètres dont certains sont maîtrisés mais d'autres encore inconnus.

Comment continuer à s'adapter aux évolutions des entreprises et des risques rencontrés ? On peut prendre pour exemple le secteur du médico-social, secteur en plein essor et qui présente de nombreux risques pour la santé des salariés (taux de fréquence 2015 de plus de 65 dans les EPHAD par exemple). Nos collègues sont amenés de plus en plus à intervenir dans ce secteur. Est-ce que leur profil actuel répond à ces nouveaux enjeux ? Devons-nous faire encore évoluer nos recrutements pour nous permettre d'embaucher des personnes, des dirigeants issus de ce secteur ? Ou devons-nous faire évoluer notre formation interne pour adapter nos approches ?

La nécessité de s'adapter et d'intégrer l'évolution de nos politiques publiques se fait de plus en plus prégnante. Nos ingénieurs et contrôleurs devront ainsi mettre en œuvre des programmes, ciblant des entreprises, des risques ou des publics particuliers. Les préventeurs, en plus d'une bonne connaissance du monde de l'entreprise, devront pouvoir intégrer le fait que leur action s'inscrit dans un ensemble plus vaste répondant à des objectifs d'une politique plus globale.

Tout cela conduit assez naturellement à un nécessaire équilibre entre expertise technique et approche plus généraliste.

Notre relation à l'entreprise va devoir encore plus se professionnaliser. D'une approche individuelle nous allons vers une approche de grands comptes que sont les groupes. La problématique des TPE dont la multiplicité nous interdit une méthode classique nous oblige à déployer des nouvelles approches indirectes. Que de changements et d'évolutions en perspectives !

La seule chose qui soit sûre, c'est que tant qu'il y aura des hommes au travail, il y aura des risques professionnels, des accidents du travail et des maladies professionnelles, et donc un impérieux besoin de préventeurs qui imagineront les solutions de demain pour continuer inlassablement la mission qui leur a été confiée en 1946 : « Diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles et en diminuer le coût socio-économique. »