

**COMITE NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS  
SUR LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL  
du 3 juillet 2012**

**LE DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS CVT**

S'agissant du dispositif de formation, la présente fiche dresse un bilan quantitatif et qualitatif du déploiement. Elle fait état également d'une série de propositions d'amélioration des modules.

Le bilan porte sur le déploiement des trois modules : « initiation aux conditions de vie au travail (CVT) », les « risques professionnels » et les « risques psychosociaux (RPS) ».

## **I – Bilan quantitatif et qualitatif**

### **1-1 Bilan quantitatif**

#### **a) La formation des formateurs**

- Formation des formateurs interrégionaux

48 formateurs interrégionaux, formés en janvier 2012, ont assuré dès le mois d'avril la formation des formateurs départementaux pour les modules (initiation CVT et risques professionnels), le module RPS étant dispensé directement aux stagiaires par les formateurs interrégionaux pour éviter toute déperdition du message selon une procédure dite de la « cascade simple ».

Dès la mi-avril, les premiers stagiaires ont pu être formés dans le réseau via les CIF interrégionaux.

- Formation des formateurs départementaux

400 formateurs départementaux ont participé aux formations aux modules « CVT » et « risques professionnels » organisées dans les CIF.

#### **b) La formation des publics cibles**

Trois séminaires à destination du public prioritaire (responsables RH, assistants de prévention, formateurs, OS) se sont déroulés au CFP de Nevers en janvier et février 2012 (« initiation CVT », « risques professionnels » et « RPS »). Ils ont été animés par des formateurs de l'ENFiP, le bureau RH-2C et par un médecin de santé public de l'IRES.

A ce jour, les directions ont commencé à déployer les formations « initiation CVT » et « risques professionnels ». Les CIF et ACIF ont débuté la formation des agents sur les « RPS ».

A ce jour 650 stagiaires ont bénéficié du dispositif de formation « initiation CVT », 650 stagiaires ont bénéficié de la formation « risques professionnels » et 570 stagiaires ont suivi la formation sur les « RPS ». En sachant que le même stagiaire a pu suivre l'ensemble du parcours de formation.

## 1-2 Synthèse qualitative des évaluations

Les formations de formateurs interrégionaux et départementaux ont enregistré des taux moyens de satisfaction de 87% et 66%. Les principales remarques portent sur les contenus (trop succincts) des modules « initiation CVT » et « RPS », sur la durée (trop longue) du module lié aux risques professionnels.

Enfin, les formations des publics cibles affichent un taux moyen de satisfaction de près de 79 % pour les responsables RH et de 60 % pour les cadres encadrants avec les mêmes remarques citées supra auxquelles s'ajoutent une demande d'exemples concrets, de mises en situation et de messages clairs adressés aux chefs de services.

Dans tous les cas, les prestations et compétences des formateurs sont en général reconnues et appréciées par les stagiaires.

## II – Les solutions préconisées

### La durée et le contenu des formations

#### ❖ module « Initiation aux CVT » :

- sur la partie relative aux leviers d'actions de l'encadrement, le message sera réajusté pour éviter toute présentation simpliste ;
- sur la partie plan d'actions, les informations seront complétées et actualisées (la conception du module remonte à quelques mois) en intégrant des premiers éléments de bilan/enseignement sur la mise en œuvre des mesures.

#### ❖ module « risques professionnels » :

- il est proposé que ce module soit optionnel pour les cadres qui auraient déjà suivi la formation DUERP ;
- la durée du module pourrait être réduite à 0,5 jour ;
- le contenu de ce nouveau module serait moins centré sur la description technique du DUERP et mettrait plus en avant la réglementation, les obligations et la responsabilité du chef de service, les modalités de la démarche (association des agents) et le rôle des différents acteurs de prévention.

#### ❖ module « RPS » :

il a été demandé à l'IRES d'enrichir le module à partir des enseignements recueillis dans le cadre des EDD et notamment de développer une étude de cas (par exemple, une situation à l'accueil) à partir d'un EDD, en mettant en relief les différentes problématiques soulevées et les réponses apportées par la direction.