

## Commission RH du Cisme

# Pluridisciplinarité : réflexion conjointe avec l'université

Le 16 mai dernier, la Commission RH du Cisme tenait sa troisième réunion de l'année 2014, et accueillait le Professeur Jean-Marc Soulat, Professeur de médecine du travail à Toulouse et Président du collège des enseignants en médecine du travail.

Les professionnels RH ont ainsi mesuré les évolutions à venir dans l'enseignement de la santé au travail. Si l'on souhaite que l'équipe pluridisciplinaire soit le lieu d'une action collective et coordonnée et non une simple addition de métiers, sont nécessaires 1) que chacun ait bien identifié son champ de compétence 2) une acculturation réciproque permettant le dialogue 3) un pilotage clair des actions. De ce constat découle la nécessité de référentiels métiers et d'apprentissages communs ou de formations communes. Aujourd'hui la plupart des formations universitaires sont en alternance, mais l'on peut toutefois imaginer créer un tronc commun de formation avec des modules spécifiques en fonction des métiers, y compris les métiers de direction ou d'administration, en réservant, dans la formation, des moments d'apprentissage de la collaboration active entre professionnels.

L'autre chantier consiste à reconsidérer le principe général de l'enseignement dispensé par l'Université pour les professionnels de santé des SSTI. De nombreux départs d'Universitaires de la spécialité sont à anticiper dans les 2 ou 3 ans à venir et l'organisation nationale sera à revoir, car toutes les villes n'auront pas d'enseignants. Compte tenu de la concurrence avec les autres disciplines pour la nomination des enseignants, il sera nécessaire de s'appuyer sur quelques centres d'excellence en recherche pour rendre les futurs cadres compétitifs. Parallèlement, en Médecine du Travail, des flux importants sont attendus entre la formation des internes et celle des collaborateurs médecins. Il va donc falloir s'orienter vers de nouveaux modes de formation, basés sur les ressources numériques tels les "MOOC" (Massive Open Online Course), complétés par des formations interactives par petits groupes au niveau régional. L'approche du contenu des enseignements doit également évoluer et partir des besoins de la branche et de leur évolution pour construire une réponse pédagogique adaptée, ce qui

n'a pas toujours été le principe de la démarche universitaire. L'alchimie à atteindre consiste à orienter des métiers ayant leurs propres règles (professionnelles, déontologiques, éthiques...) vers la réponse aux besoins et aux enjeux des SSTI et de leurs adhérents. Le rôle de l'enseignement universitaire est de mettre en place les bases pour permettre tous les modes d'exercice. L'adaptation au mode d'exercice (SSTI, SSTA, Fonction Publique...) passe ensuite par l'expérience et la formation tout au long de la vie. Pour orienter la formation, il faut des repères, c'est-à-dire des référentiels : référentiel d'activité, de compétences (nécessaires à la réalisation de ces activités) et de formation (nécessaire à l'acquisition de ces compétences).

Aujourd'hui très peu de spécialités sont capables de décrire le métier correspondant (Gérontologie...) et seules quelques spécialités ont établi des critères, même sommaires, comme la Médecine du Travail. Lors d'une réunion récente, le Cnom a affirmé sa volonté d'évoluer vers de véritables démarches de validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour les médecins ne passant pas par la voie officielle de formation à une spécialité (le Diplôme d'Études Spéciales) ou souhaitant changer de spécialité. Est ici rejointe la notion de référentiel détaillé sur laquelle la VAE s'appuiera. Un référentiel dédié est en cours d'élaboration au sein du Collège des Enseignant. C'est également le cas pour les infirmiers dont le Diplôme d'Etat est déjà calibré sur le triptyque Activités – Compétences – Connaissances.

Une réflexion est également initiée entre l'Institut Universitaire de Technologie d'Auch et la Faculté de Médecine de Toulouse sur l'évolution du référentiel de compétence du DUT d'Hygiène Sécurité Environnement et les besoins spécifiques de la Santé au Travail au travers d'une année complémentaire de licence. Réflexion à étendre sur le plan national si l'on considère le Technicien Hygiène et Sécurité comme le modèle "d'IPRP généraliste" à Bac + 3 au sein des SSTI. Cette notion de référentiel rejoint d'autres notions capitales pour l'avenir de la Santé au travail en France : Attractivité, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), Professionnalisation.

L'attractivité concerne tous les métiers mais aujourd'hui, particulièrement, le choix de la spécialité Médecine du Travail par les étudiants en Médecine. Il s'agit de les convaincre qu'ils s'engagent dans une véritable spécialité médicale et d'en montrer la richesse, qui s'appuie sur la conservation d'une activité clinique individuelle, propre à la discipline (psychiatrie, ostéo-articulaire, toxicologie...), d'une démarche similaire à la santé publique (veille sanitaire, promotion de la santé, épidémiologie...) et d'investissements dans des domaines extra-médicaux que ne permettent pas les autres disciplines (juridique, ergonomie, Hygiène et Sécurité, sciences de gestion...). L'attractivité doit fonctionner dès la formation, c'est-à-dire dès les premiers stages de troisième cycle. Dans ce contexte, pour les internes comme pour les collaborateurs médecins, la fonction de tuteur doit être valorisée avec l'implication des tuteurs dans les formations comme de véritables enseignants du terrain. Les conditions d'agrément des stages ont changé et une "Charte des maîtres de stage" est en cours de validation. La Commission RH du Cisme pourra être consultée.

La GPEC est un enjeu important des SSTI illustré par l'évolution des perspectives des Secrétaires Assistantes en Assistantes des Services de Santé au Travail. Là aussi, le métier doit être mieux précisé et pouvoir être situé par rapport à des techniciens hygiène et sécurité, par exemple. On peut aussi imaginer que nombre de professionnels reconnus à Bac + 3 souhaiteront évoluer sur des métiers à Bac + 5. La GPEC intègre sans doute la question des avantages des formations en Apprentissage et en Alternance.

Enfin, tout cela doit déboucher sur l'évolution de l'image des SSTI auprès de leurs adhérents. L'abandon prévisible de la visite périodique systématique (même si la réglementation n'est pas aidante en l'état) au profit de la fonction de conseil nécessitera de passer de l'obligation subie à la notion de service rendu. Celui-ci sera d'autant plus apprécié qu'il sera "professionnel". Le développement de l'ensemble des compétences métiers semble donc le challenge à relever au travers de la pluridisciplinarité et des référentiels. ■