

Donnez un
nouvel élan à
votre carrière



letempsemploi.ch

Carrières

Formation

83

PLUS DE 83 MILLIONS D'EMPLOIS DANS PLUS DE 70 PAYS SONT LIÉS À LA DEMANDE DE CONSOMMATION AUX ÉTATS-UNIS. Ils sont menacés d'être affectés par les tensions commerciales, a affirmé hier l'Organisation internationale du travail (OIT) à Genève.



Bruno De Sousa a été nommé directeur commercial chez e-Xpert Solutions SA, société suisse spécialisée en cybersécurité. Ingénieur en télécommunications, il évolue au sein de l'entreprise depuis près de 19 ans.

Votre prochain supplément emploi: vendredi 6 juin

Et si l'on formait mieux ceux qui protègent?

COMPÉTENCES Dans un récent sondage, plus d'un tiers des spécialistes en santé et sécurité déclarent ne pas être à jour dans leur formation continue. De quoi s'interroger sur la place véritablement accordée à la prévention dans les entreprises

JULIE EIGENMANN

Près de 38% des spécialistes en santé et sécurité déclarent ne pas être à jour avec leur statut de formation continue: C'est ce que montre un sondage publié récemment par la Société suisse de sécurité au travail (SSST, qui soutient le travail des professionnels qui œuvrent pour la sécurité au travail et la protection de la santé), mené en 2023 auprès de plus d'un millier de ses membres. Une majorité de professionnels reste à jour donc, mais une part non négligeable qui dit aussi ne pas l'être, dans un domaine pourtant sensible. «Ce chiffre signifie que l'on a régulièrement affaire à des spécialistes qui ne sont pas à même de donner des conseils selon l'état actuel de la technique et de la science», s'alarme Christian Wyssmüller, président de la Société suisse de sécurité au travail.

Produits chimiques ou hyperconnectivité

Ces spécialistes, toutes les entreprises sont amenées une fois ou l'autre à travailler avec eux, même s'ils sont plus ou moins visibles selon les contextes. Ils peuvent être employés dans une entreprise aux dangers particuliers – qui œuvre sur des chantiers ou utilise des produits chimiques, par exemple – ou être appelés plus ponctuellement par les organisations qui ont besoin de conseils. Y compris dans les sociétés de services en lien avec l'ergonomie ou l'organisation du travail par exemple, alors que l'explosion des risques psychosociaux et l'hyper-connectivité sont devenues des enjeux croissants.

Dans tous les cas, en Suisse, l'employeur a l'obligation de faire appel à ces professionnels, qui sont tenus de suivre chaque année un certain nombre d'heures de formation continue, soit huit unités de formation continue pour les ingénieurs de sécurité et six pour les chargés de sécurité, spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

Comment expliquer alors que plus d'un tiers de ces professionnels ne soient pas à jour? «Il existe souvent un manque de temps pour suivre ces formations, avec un soutien insuffisant de l'employeur, mais aussi l'absence de peur pour ces



Certains spécialistes sont employés dans des entreprises aux dangers particuliers, qui œuvrent sur des chantiers ou utilisent des produits chimiques, par exemple. D'autres sont appelés plus ponctuellement selon les besoins. (HUG, GENEVE, 25 JUIN 2024/NORA TEYLOUNI/LE TEMPS)

spécialistes de se voir contrôlés ou sanctionnés, éclaire Christian Wyssmüller. Ces résultats nous montrent que la sécurité et la santé au travail sont trop souvent perçues comme un exercice alibi par les entreprises, sans réelle culture de la prévention.»

Fonctions alibis?

Le contrôle de la mise en œuvre de la protection de la santé et de la sécurité au travail – dont le fait que l'entreprise dispose d'un professionnel reconnu et formé – est réparti entre le Secrétariat d'Etat à l'économie, les Inspections cantonales du travail ou encore la Suva.

«Les inspecteurs cantonaux ne sont pas assez nombreux et les contrôles sont par conséquent trop rares», assure Sandra Previtali, membre de la SSST et direc-

trice de SYNthema, entreprise de conseil dans le domaine de la sécurité globale et de la protection de la santé. Car les formations continues trop rarement suivies, c'est pour cette directrice l'arbre qui cache la forêt: les questions de santé et de sécurité ne sont absolument pas prises au sérieux dans les entreprises.

«Certains spécialistes en sécurité ont des fonctions alibis dans les entreprises, ce dont ils souffrent, relate celle qui a aussi travaillé pour le Secrétariat d'Etat à l'économie. Certaines sociétés assument aussi le fait qu'en cas de contrôle, si elles ne sont pas aux normes, elles paieront simplement l'amende.»

L'offre en matière de formation continue est abondante (travaux en hauteur, protection de la maternité, par exemple). Mais si ces cours sont trop peu suivis,

«Les inspecteurs cantonaux ne sont pas assez nombreux et les contrôles sont trop rares»

SANDRA PREVITALI, MEMBRE DE LA SOCIÉTÉ SUISSE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

c'est aussi, selon Sandra Previtali, que les spécialistes manquent souvent de moyens pour les appliquer par la suite: «Si un chargé de sécurité suit un cours sur la nécessité d'avoir une vue sur l'extérieur depuis un magasin quand on y est employé – ou de bénéficier de pauses

supplémentaires –, son employeur ne va pas forcément prendre en compte le signalement qu'il fera en ce sens», illustre-t-elle. Interrogé sur la considération accordée par les entreprises sur ces questions, Marco Taddei, responsable romand de l'Union patronale suisse, assure qu'elle est essentielle pour les employeurs aussi et n'est pas sous-estimée. Concernant la formation continue, il rappelle qu'elle relève selon la loi de la responsabilité individuelle. «Un patron de PME n'est pas forcément au courant du nombre d'heures que doit suivre un spécialiste. L'échange entre les différents acteurs, employeurs, employés, et la SSST peut être amélioré.»

Sur les conséquences de ce manque de formation à l'avenir, Christian Wyssmüller ne se prononce pas: «Je n'ai pas de boule de cristal. Mais il ne faudrait pas attendre qu'un drame arrive! Le nombre d'accidents professionnels a baissé ces dernières années notamment grâce à une culture de la prévention plus importante, et il faut continuer sur cette voie, ce qui sera difficile si ce manque de formation reste une réalité.»

Moins d'accidents

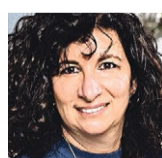
En effet, alors que les accidents du travail représentaient autrefois la majeure partie des accidents déclarés, l'an dernier, ce rapport s'établit à 62% d'accidents non professionnels contre 38% d'accidents professionnels. Les accidents du travail et les maladies professionnelles représentent une baisse de 3,7% par rapport à 2023. Des chiffres qui sont ceux de la Suva.

Selon le «Rapport sur l'inspection du travail en 2023», le nombre total de visites d'entreprises réalisées par des organes d'exécution en Suisse était de 38532 en 2022. Mis en perspective avec les 619946 entreprises marchandes dans les secteurs primaire, secondaire et tertiaire en 2022, sans pouvoir déterminer une fréquence, il est toutefois clair que les visites ne sont pas annuelles.

Contacté, le Secrétariat d'Etat à l'économie souligne l'importance de la formation de base et continue pour ces professionnels, sans toutefois commenter la statistique des 38%, sans en connaître la méthodologie. ■

EXPERTISE

Horizon Europe et Erasmus+, les deux piliers du succès



LUCIANA VACCARO
PRÉSIDENTE DE
SWISSUNIVERSITIES

Onze ans après que la Suisse est sortie du train Erasmus+, l'occasion d'y remonter se présente enfin. La position et la réputation de la Suisse dans les domaines de la formation et de la recherche sont en jeu.

En avril, le Conseil fédéral a approuvé l'accord sur les programmes de l'UE dans les domaines de la formation, la recherche et l'innovation, dont Horizon Europe et Erasmus+. Ce faisant, le Conseil fédéral a ouvert la porte à la participation de la Suisse à Erasmus+ dès 2027, à condition que les Chambres fédérales accordent le budget néces-

saire à cette fin. Mais dans le contexte actuel de restrictions financières, le risque existe que les parlementaires fédéraux opposent Horizon Europe à Erasmus+ en dépriorisant ce dernier et refusant de débloquer les fonds nécessaires pour participer pleinement à ce programme. Avec pour résultat des conséquences néfastes pour nos jeunes et les options qui s'offrent à eux – ainsi que pour la qualité de la relève professionnelle en Suisse.

Quantité de situations floues

Car Erasmus+ est un fantastique programme de développement éducatif, professionnel et personnel. Son ampleur, sa facilité d'accès, sa diversité et son impact sont incomparables. La Suisse a certes mis sur pied dès 2014 une solution propre, baptisée Swiss-European Mobility Programme (Semp).

Mais elle n'offre ni les mêmes moyens financiers ni les mêmes opportunités qu'une association complète à Erasmus+. Se contenter du strapontin suisse est insuffisant.

D'abord, les hautes écoles suisses n'ont pas d'accès complet aux projets en matière de coopération internationale. A cela s'ajoutent une quantité de situations floues, qui sont autant de freins administratifs, financiers et psychologiques: multiples demandes à déposer, impossibilité de coordonner des projets ou incertitude sur l'obtention des financements lorsqu'un partenaire suisse est engagé au sein d'un consortium.

De même, la participation de la Suisse aux alliances d'universités européennes, formidables vecteurs d'intégration et de développement de l'enseignement supérieur sur notre continent,

pourrait être remise en cause. Pour nos étudiantes et étudiants, au-delà du vécu qui pimente la jeunesse et forme le caractère, Erasmus+ fournit d'abord un bagage de compétences pour la vie – gage d'employabilité. C'est du reste le premier constat qui ressort des statistiques: près de trois quarts des jeunes ayant participé à Erasmus+ au cours de leurs études ou lors d'un stage ont indiqué que l'expérience a eu un bénéfice direct pour obtenir leur premier emploi. Diplôme en poche, huit de ces jeunes sur dix ont déniché un emploi en moins de trois mois.

Pour les hautes écoles suisses, Erasmus+ est un instrument crucial pour améliorer leur attractivité et la qualité de leur offre. D'autant que le programme s'adapte aux nouveaux besoins de la société. Les récentes formes de mobilité formatrice, regroupées sous

l'acronyme BIP (*blended intensive programmes*), mélangent cours virtuels et séjours effectifs à l'étranger de courte durée avec des méthodes d'apprentissage nouvelles.

L'accord avec l'Union européenne approuvé par le Conseil fédéral est une chance en or de s'associer à ce grand projet créateur d'avenir, de plus-value et de savoir-faire, de préparer les générations futures au marché du travail, de transformer nos efforts en un gain global pour notre société.

Retrouver Erasmus+, c'est reprendre notre place naturelle à l'avant-garde de la création du savoir, au carrefour de l'innovation, bref au cœur de notre continent. Soyons perspicaces et mettons toutes les chances de notre côté pour que nos étudiantes et étudiants puissent participer de plein droit à cet ambitieux programme dès 2027. ■