

Patricia Sievers

Prévention, sécurité et formation

Patricia, peux-tu nous parler de ton activité de formatrice ?

Formatrice, animatrice **depuis plus de 15 ans**, je suis depuis 1 an en micro-entreprise. Je suis mandatée par des organismes indépendants pour organiser des formations chez leurs clients. Formatrice, conceptrice en formation depuis octobre, je vais poursuivre en janvier le développement de mes compétences afin d'acquérir une supplémentaire : le certificat de formatrice en habilitation électrique pour les « non électriciens ».

J'ai axé mes compétences sur des formations réglementaires, comme la **formation SST « Sauveteur Secouriste du Travail »**, qui allie ma passion de porter secours aux victimes et mon expérience en qualité d'ancienne Responsable QSE (Qualité Sécurité Environnement). L'enjeu pour moi est d'apporter une **plus-value** à mes formations sur la **prévention** et la **sécurité** au sein des entreprises.

Quels sont les avantages et les inconvénients de ton métier ?

Les avantages ? Je gère mon temps. Je choisis mes partenaires professionnels. Je me nourris des expériences de mes stagiaires et des actions de préventions mises en place par les entreprises. Les inconvénients ? C'est un métier où les revenus sont très aléatoires. Je suis souvent partie et il y a beaucoup de travail à faire en amont d'une formation.

Comment vois-tu l'évolution de ton activité ?

Mon but, dans les mois à venir, est de continuer à travailler dans ces domaines. Bien entendu continuer de former des salariés, mais également leurs dirigeants, les plus aptes à mettre en place et à animer des actions de prévention des risques adaptées aux activités de leur entreprise. Je souhaite faire prendre conscience que **la prévention est la base de tout**.

Besoin d'une formation ?

[Contactez-moi](#)

Tu es mère de famille, pompier volontaire, formatrice au sein de différentes associations de sécurité civile. Quel est le fil conducteur qui t'a amené à prendre cette direction ou ces directions ?

Le fil conducteur, c'est le manque d'humanité dans la vie de tous les jours, et surtout au sein des entreprises. Mon ras-le-bol du monde du travail me vient de mon expérience personnelle

aussi. Ce fut le facteur déclencheur de mon changement de vie, qui a également influé sur ma vie personnelle. Aujourd'hui, je ne regrette rien.

Je veux faire comprendre que le bien-être et la préservation de la santé et de la sécurité des employés, en plus d'être réglementaires, amènent forcément un **gain de qualité du travail** et donc de **productivité** pour l'entreprise. Cela influe également sur la **réputation de l'entreprise**, enjeu clé à l'heure actuelle. En tant qu'employée, en tant que responsable qualité, j'ai connu, et pâti, de cette tendance à percevoir les employés comme de simples pions.

Je veux démontrer que répondre à la sécurité, à la préservation de leur santé, influera sur la qualité des produits, sur la rentabilité de l'entreprise, et enfin sur sa notoriété. Parler « en bien » d'une entreprise a un impact sociétal réel.

Plus je fais de formations dans les entreprises, plus je suis sensible à celles qui en ont déjà pris conscience. Des employés qui sont bien dans leur tête, et dans leurs « baskets » sont moins absents et sont contents de venir travailler le matin, la qualité des produits et services en est, bien sûr, impactée.

Que t'apporte le métier de formatrice ?

Je voulais m'épanouir dans mon travail, ce que jusqu'à maintenant je n'avais pas trouvé. Travailler dans un domaine qui me passionne, ou j'ai plaisir à me lever chaque matin. Faire passer aujourd'hui mon bien-être personnel au premier plan. Et je ne regrette pas. Mon quotidien est rempli de rebondissements, comme je le disais précédemment je me nourris des expériences et des histoires de chaque entreprise et de chaque personne, comme une éponge. **Je transmets mon expérience**, je donne de la visibilité aux structures qui m'accueillent. L'important pour moi est de vivre à 100%.

Démontrer que l'aspect réglementaire a un impact économique, sur la rentabilité, sur l'humain, et sur la cohésion du groupe, donc de l'équipe. « Si tu crois à ce que tu fais, si tu le fais dans de bonnes conditions, si tu preserves ton capital santé, (capital ou nous ne sommes, hélas pas tous égaux), alors tu travailles mieux et tu es bien dans ta tête ». **Le bien-être des employés engendre un gain de productivité et de qualité**, c'est du gagnant-gagnant. C'est pourquoi mes formations ont également un impact sur le futur, elles sont tournées vers l'avenir.

À qui sont destinées tes formations ?

Je rencontre tout type d'entreprise, publique, privée, de conception ou de production, entreprises de services ou qui reçoivent du public.

Quels sont les contraintes réglementaires ?

En terme de réglementation, il faut toujours être en alerte, car les lois évoluent tout le temps, cela fait partie du « job ». Il faut juste se mettre à la page. Le principal c'est de **travailler en amont**, se documenter, et donc savoir s'adapter à chaque type de personne et à chaque entreprise. Je travaille avec des partenaires qui m'aident sur la **veille réglementaire** et sur les évolutions de mon métier. Car il faut composer avec les textes réglementaires. Ils ne sont pas

toujours clairs, ne donnent pas forcément les définitions de certains termes.

Qu'est-ce qu'un travail dangereux ? Chacun aura sa propre définition... Est-ce une personne qui porte des charges lourdes ? Une personne qui utilise des produits corrosifs ? Une personne qui utilise sa voiture pour son travail ? La définition est si large que chaque entreprise l'interprète comme elle en a envie. Il peut estimer que son entreprise en a, ou pas. D'où l'importance pour chaque entreprise de nommer un ou des référents de santé et de sécurité, de **rédiger correctement le Document Unique** (obligatoire dans toute entreprise ayant au moins un travailleur (même un apprenti)). Ce document recense tous les risques de l'entreprise, c'est sur cette base, que l'entreprise va mettre en place des actions préventives ou correctives.

Comment t'adaptes-tu lors de tes formations à tes différents publics ?

Lors du face à face, il faut savoir analyser, décrypter son public, s'adapter à l'entreprise qui va nous accueillir. Il faut quelquefois travailler en amont au niveau de certains secteurs d'activité. J'arrive toujours à trouver une cohésion dans le groupe que je forme. Quand une direction, tient compte des remarques que je fais, pour améliorer la qualité de travail de son personnel, je sais que le message est bien passé. J'ai rempli ma mission. J'ai étudié la **méthode Hermann**, à Poitiers. Elle m'aide tous les jours à savoir comment **m'adapter à mon public**.

C'est une **approche psycho-comportementale** selon laquelle chaque individu possède un profil cérébral, au carrefour de l'intuition, de la logique, des émotions et de la réflexion conceptuelle, profil original qui lui est propre et qu'il est important de connaître et de respecter afin d'optimiser les compétences que l'on a au sein de son entreprise. Pour accorder patrons et employés autour des questions de normes réglementaires il faut donc des **connaissances légales, un savoir-faire technique**, qui change beaucoup d'un lieu de travail à l'autre, mais il faut également des **outils psychologiques**.

C'est exactement ça. Je peux intervenir, aussi bien au sein d'une entreprise de production, qu'au sein d'un magasin de vêtement, dans un chai de stockage d'eau de vie, comme dans une mairie, dans une entreprise de nettoyage, que dans de la production de glace alimentaire, dans un centre de tri comme dans une entreprise de restauration rapide. Dans mes formations, je fais comprendre aux salariés les problématiques des patrons et aux patrons ceux des salariés. Il y a des gens qui ne sont pas du tout écoutés, des lieux où la sécurité n'est pas du tout mise en place.

Lors de formations inter-entreprises, je fais face à des employés mais aussi à quelques employeurs, des chefs de chantiers, des élus. Je m'adapte au public que j'ai, je rebondis sur ce qu'ils ont mis en place chez eux en prévention, sur leurs expériences, leurs vécus. Je fais passer des messages.

C'est vrai que **la psychologie entre en jeu** pour montrer que la réglementation n'est pas faite que pour embêter le monde, qu'elle a des inconvénients mais aussi des avantages pour tous. L'un dans l'autre si l'on améliore les conditions de travail des employés cela va améliorer forcément la vie et l'image de l'entreprise. J'ai connu personnellement le harcèlement, et cela a touché aussi des personnes qui me sont chères, mais aussi des gens dont j'ai croisé la route. Je ne parle pas du harcèlement sexuel, mais de celui qui touche le moral, celui qui est si difficile à faire reconnaître, celui qui vous emprisonne doucement, qui rentre dans vos veines, celui qui vous met des doutes sur vos capacités, celui que vous ramenez chez vous et qui vous

ronge peu à peu. Elle peut se présenter comme une surcharge de travail, le placard, etc. c'est un sujet très vaste et très complexe.

Une formation ?

Dans tes formations il y a donc de la communication, de la gestion de conflit, pourquoi est-il important que la sécurité passe par des formations réglementaires ?

L'employeur doit former son personnel, pour cela Il peut utiliser son « **1% formation** » par l'intermédiaire de son OPCA*. Il est dommage de voir encore aujourd'hui cet argent dédié à la formation, perdu en fin d'année. Cet argent collecté n'est pas transmissible d'une année sur l'autre. Ce n'est pas de l'argent jeté par les fenêtres, au contraire. Un jour, cela pourra éviter au dirigeant et à son établissement, des amendes, ou pire encore. Les dirigeants ne se rendent pas toujours compte de leurs responsabilités. Les notions de responsabilité civile ou pénale, ou de manquement délibéré, sont fondamentales. En tant que responsable qualité, je me suis retrouvée souvent prise entre le discours d'un patron et celui de ses salariés. En plus de mes responsabilités, je devais faire le relais pour expliquer qu'il y a des droits et des devoirs des deux côtés. J'aime le contact humain. Je n'ai pas de parti pris, je souhaite juste faire passer et faire comprendre l'intérêt de chacun à travailler en bonne intelligence.

** OPCA : "Organisme Paritaire Collecteur Agréé" en charge de collecter les obligations financières des entreprises en matière de formation professionnelle.*

Que faire quand on n'a pas de gros moyens pour investir dans la sécurité ?

Certaines entreprises n'ont pas de gros moyens, c'est vrai mais ils génèrent des emplois, font vivre des familles. Et la réglementation n'est pas toujours facile à respecter. Dans les entreprises je rencontre des patrons qui font le maximum pour le bien-être de leurs salariés, et souvent ceux-ci leur rendent bien. Je leur donne des idées, des méthodes afin de continuer à développer leur entreprise tout en se mettant en conformité réglementaire, et surtout sans mettre en péril leur établissement. J'explique que parfois il vaut mieux « perdre » une journée en production pour gagner beaucoup plus ensuite. Ma casquette d'ancienne Responsable Qualité m'aide beaucoup dans cette mission.

Quelle est la source des normes et qui est responsable de leur mise en œuvre ?

Le Ministère du Travail, Le Ministère de l'Intérieur dans certains cas, on peut en avoir de tous les ministères, ce sont des lois, des décrets, il y a des **normes AFNOR**, des normes européennes, internationales, c'est vaste. Lors d'un accident du travail le patron est le premier responsable.

En effet, le Code du Travail est explicite :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des **actions de prévention** des risques professionnels ;
- Des **actions d'information** et de **formation** ;
- La **mise en place d'une organisation** et de **moyens adaptés**.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. » (Article L. 4121-1)
C'est-à-dire que quoi que fasse l'employeur il est tenu responsable de l'accident de son employé.

Suite au jugement de la Cour de cassation sur une affaire d'Air France en 2015, l'employeur peut être, en absence de manquement à ses obligations, déchargé de sa responsabilité. Mais pour cela il doit pouvoir prouver qu'il a mis des moyens renforcés pour la sécurité et le bien-être de ses salariés, qu'il se conforme aux normes de la réglementation en vigueur, et qu'il s'assure que ses employés soient formés, informés et contrôlés. La loi a changé pour différencier la malchance, l'erreur, ou le manquement du salarié, de la négligence de sécurité de l'employeur. Dans certains cas le manquement à ces obligations de sécurité peuvent même déboucher sur du pénal à l'encontre du patron dans le cas d'accident grave ayant entraîné le décès ou une invalidité de son employé.

Quels sont tes projets et quel cap souhaites-tu prendre pour 2018 ?

J'attends la validation officielle de mon propre organisme de formation qui sera spécialisé dans les [formations sur la sécurité réglementaire](#) en entreprise. Un autre gros projet est en cours mais « chut », vous en saurez plus, très bientôt.

Interview publiée dans [Les échos de Saintes](#) en février 2018.