

# Formation et information



La formation, l'information et la mise à disposition des instructions nécessaires au poste de travail figurent parmi les 9 principes généraux du Code du travail (L.4121-2) qui posent les bases de l'organisation de la prévention.

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

1. **Éviter les risques**, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.
2. **Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités**, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque qui ne peut être supprimé.
3. **Combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible.
4. **Adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
5. **Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
6. **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui l'est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
7. **Planifier la prévention** en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
8. **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
9. **Donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

## Formation ou information ?

Une action **d'information** peut revêtir des formes très variées, orales (entretien, réunion, ...) ou écrites (remise de brochures, dépliants, affichage, ...). Elle ne fait pas obligatoirement l'objet d'une évaluation.

Par contraste, une action de **formation** doit être très structurée : qu'elle soit traditionnelle (stage) ou à distance, elle se déroule selon un programme précis, établi afin d'atteindre des objectifs pédagogiques définis au préalable.

Les moyens pédagogiques mis en œuvre, ainsi que l'encadrement de la formation doivent être détaillés. Il doit lui être attaché un dispositif de suivi et d'appréciation des résultats : il doit être possible d'évaluer si les objectifs pédagogiques ont effectivement été atteints. Enfin, à son issue, une attestation de présence avec le programme de formation complet et la validation des acquis doit être remise à la personne formée.