



ORGANISATION DES
NATIONS UNIES
POUR L'ALIMENTATION
ET L'AGRICULTURE

ORGANISATION
MONDIALE
DE LA SANTÉ



F

Point 1.3 de l'ordre du jour

Document de séance 73

**DEUXIEME FORUM MONDIAL FAO/OMS DES RESPONSABLES DE
LA SECURITE SANITAIRE DES ALIMENTS
Bangkok (Thaïlande), 12-14 octobre 2004**

**Formation des effectifs dans les services de tutelle
chargés du contrôle de la sûreté alimentaire**

(Préparé par les Etats-Unis d'Amérique)

Rappel :

Un certain nombre de difficultés se posent en matière de formation des effectifs dans les services de tutelle qui sont chargés de contrôler la sûreté alimentaire dans l'environnement actuel qui évolue. Au nombre des gageures les plus significatives, citons : le caractère limité des moyens, la capacité à joindre une main d'œuvre éparpillée sur le plan géographique, la nécessité de veiller à une conduite conforme à l'éthique et le besoin de rester à la hauteur des changements dus à l'évolution du secteur, de la science et de la réglementation. Un programme de formation probant doit tenir compte de tous ces défis si l'on veut que les services de contrôle de la sûreté alimentaire soient à niveau pour protéger la santé publique.

Discussion :

Considérations de départ : les services de santé publique doivent considérer les effectifs de formation comme des intervenants clés dans la menée de leur mission et la mise en place de programmes de sûreté alimentaire particuliers. Quelle est la mission du service ? Quel est le travail à effectuer et par quels effectifs pour accomplir cette mission ? De quelles compétences (connaissances théoriques et pratiques, par exemple) le personnel doit-il disposer pour inscrire cette mission dans les faits et quelle est la formation requise pour ce faire ? Enfin, il est essentiel d'évaluer la formation, une fois celle-ci dispensée, pour vérifier que les cours sont parvenus à aider les professionnels de la santé publique à mieux effectuer leur travail. Les résultats de ce bilan devraient servir à formuler les plans des tâches pédagogiques futures.

Limitations des moyens : La plupart des services ou des organisations disposent de moyens et de crédits limités. Ils doivent donc hiérarchiser ces ressources et axer les dépenses de formation sur les programmes qui revêtent une importance cruciale pour la mission. Or, il n'est pas toujours simple de hiérarchiser ces dépenses dans un environnement en évolution. Une fois que l'on accorde à un programme donné une importance cruciale, il faut, en parallèle agir de manière à dispenser la formation correspondante grâce à laquelle des effectifs compétents seront à disposition pour mettre en œuvre ledit programme. Il convient d'établir des mécanismes permettant de fixer ces priorités à la fois à court et à long terme. Un exemple d'un tel mécanisme serait de créer, au sein de l'organisation, un conseil d'administration des principales parties intéressées, qui serait chargé de décider, par consensus, de

l'affectation des ressources. Il faut rechercher toutes les possibilités d'effet multiplicateur des ressources, y compris la mise en partage d'un projet avec les unités administratives qui ont une mission similaire ou un intérêt marqué en ce qui concerne l'aboutissement de la formation. Un partenariat avec des établissements universitaires et des associations professionnelles du secteur peut permettre d'étendre la portée des programmes de formation grâce à la mise en partage des infrastructures et des instructeurs disposant de compétences expertes dans le domaine de la sûreté alimentaire.

Main d'œuvre éparpillée sur le plan géographique : en général, les personnes qui sont embauchées par les services de tutelle chargés de la sûreté alimentaire se déploient à travers toute une région géographique. Il n'est pas toujours rentable de réunir l'ensemble de ces personnes pour une formation tête-à-tête. En outre, il faut tenir compte du travail qui doit être accompli. Les méthodes électroniques de formation, comme les cours par ordinateur, la formation par Internet et les visioconférences sont autant de solutions à ces difficultés. Cette méthode est particulièrement probante lorsque le contenu des cours vise une actualisation des connaissances de base ou lorsque la formation traite d'une évolution d'orientation d'ordre mineur. Une approche que l'on peut employer à bon escient pour les cours de niveau intermédiaire et avancé. S'agissant de la formation de base (l'échelon de départ), alors qu'il peut être important de prévoir une interaction tête-à-tête avec l'instructeur pour veiller à une bonne compréhension de questions réglementaires complexes, une régionalisation de la formation peut réduire les coûts et le temps requis pour la formation des effectifs. Dans d'autres cas, élaborer des matériels pédagogiques communs, former des formateurs à se servir de ces supports puis les détacher sur le terrain pour dispenser des cours pratiques est le mode opérationnel à retenir. Quoi qu'il en soit, la formation doit être conçue en vue de la maîtrise de certains acquis par un public déterminé. En général, c'est en panachant plusieurs approches pédagogiques que l'on obtient les meilleurs résultats.

Formation en déontologie : il est extrêmement important que les services de tutelle restent à l'écart de la corruption et que le système d'inspection alimentaire et ses effectifs ne perdent ni leur crédibilité, ni leur intégrité. Dès lors, la formation en déontologie est un volet majeur de tout programme de formation. C'est un sujet que l'on aborde au mieux en alliant à la bonne gestion du personnel un système positif d'incitations (comme un prix pour service exceptionnel et succès de résultats) et des cours réguliers et obligatoires de déontologie.

En synchronisation avec les changements : le personnel de formation doit disposer d'un mécanisme pour se tenir au courant des changements qui exigent une actualisation du programme de cours. Compte tenu d'un environnement en constante évolution, le personnel de formation doit veiller à ce que le contenu des cours dispensés reste à jour. Il est crucial d'analyser en continu les besoins en formation, les acquis visés, le contenu, les techniques pédagogiques et les étudiants ciblés. Le recours à des méthodes électroniques pour élaborer les matériels de cours permet de modifier facilement les matériels pédagogiques. L'établissement d'un lien administratif entre l'élaboration de politiques générales, la formation et l'assistance technique destinée au personnel est un moyen d'assurer que la formation soit exacte et à jour avec les décisions d'orientation.

Eléments recommandés dans un programme de formation.

- Planification stratégique en continu dans les limites du budget, qui intègre les plans de clients essentiels.
- Evaluation régulière de la rentabilité et de l'efficacité de la formation par le suivi d'indicateurs de performance.
- Le personnel de formation doit garder le contact avec les personnes occupant une position clé dans le service de contrôle de la sûreté alimentaire tout comme au dehors, ce qui entraîne un suivi continu qui permettra de répondre aux questions suivantes : la formation produit-elle les compétences attendues chez le personnel ? Il y a-t-il de nouvelles qualifications à développer et d'autres dont on n'a plus besoin ?
- Toutes les formations doivent prévoir un volet bilan / évaluation afin mesurer ce qui est acquis dans une classe ou par le biais d'un moyen pédagogique à distance et pour savoir si l'employé parvient ou non à employer au travail les connaissances et les qualifications apprises.

Conclusions :

Un certain nombre de difficultés sont à prendre en compte pour ce qui est de former les effectifs des services de tutelle chargés de contrôler la sûreté alimentaire, mais elles sont loin d'être insurmontables. La formation doit être considérée comme une fonction cruciale de tout service de santé publique. La négliger revient à décider de sacrifier les chances de succès du service. Une fois que l'on décide de mettre en œuvre un programme donné, il faut, en parallèle élaborer et dispenser une formation suffisante à l'intention des effectifs qui seront chargés de l'exécuter. Les nouvelles technologies au service de la pédagogie offrent des options supplémentaires quand on compare les divers moyens de formation. Puisque l'orientation des programmes dans un service ne cessera jamais d'évoluer, les besoins en formation connexe doivent en faire autant pour suivre toute nouvelle orientation. Les moyens technologiques, la mise en partage des informations et des ressources sont des stratégies supplémentaires qui permettront de veiller à ce que les programmes de formation soient dispensés en temps utile et restent à la hauteur des besoins en évolution constante.