

## Congrès

# VERS UNE CULTURE DE PRÉVENTION?

Helsinki, Finlande, 25 au 27 septembre 2013

Compte-rendu du symposium de l'AISS « Culture de prévention – approches futures »

BRIGITTE  
ANDÉOL-  
AUSSAGE

INRS,  
département  
Expertise  
et conseil  
technique

MARIE-  
JOËLLE  
ANTOINE

INRS,  
département  
Formation

ERIC DRAIS

INRS,  
département  
Homme au  
travail

CLAIRE  
DUBOIS

INRS,  
Direction  
scientifique

PHILIPPE  
JANDROT

INRS,  
Direction  
déléguée aux  
applications

LAURENT  
THÉVENY

INRS, mission  
Tertiaire

Le symposium international sur la culture de la prévention, organisé par le FIOH<sup>1</sup>, le KOSHA<sup>2</sup>, l'INRS et la Commission spéciale de prévention de l'AISS<sup>3</sup>, avait pour objectif d'échanger et de réfléchir autour des thèmes de la culture de prévention en matière de santé et de sécurité, de son articulation avec la culture d'entreprise, la santé publique, la vie privée et la formation, de son évolution et de sa promotion. Il s'inscrit en amont du congrès mondial de l'AISS qui se tiendra du 24 au 27 août 2014 à Francfort.

**TOWARDS A CULTURE OF PREVENTION? – Organised by FIOH, KOSHA, INRS and the ISSA Special Commission on Prevention, the International Symposium on Culture of Prevention was aimed at discussing and thinking about the topics of the culture of prevention regarding health and safety, how it links up with corporate culture, public health, private life, and training, and how it can develop and be promoted. It was organised upstream from the ISSA World Congress that is to be held from 24 to 27 August 2014 in Frankfurt.**

**A** lors que les données de sinistralité sont encore souvent présentées comme les critères fondamentaux pour orienter la stratégie de prévention, un courant de réflexion et de promotion de la culture de prévention se développe rapidement dans de nombreux pays. La déclaration de Séoul<sup>4</sup> signée en juin 2008 par une cinquantaine d'organisations internationales ou nationales (Allemagne, Etats-Unis, Corée, France, Italie, Japon, etc.) apparaît comme l'élément fondateur du développement de la culture de prévention.

Le symposium était organisé autour de quatre thèmes principaux:

- la culture de prévention comme composante de la culture,
- éléments de preuve quant aux bénéfices apportés par la culture de prévention,
- défis et obstacles pour la promotion d'une culture de sécurité,
- promotion d'une culture de prévention.

Chacun de ces thèmes a fait l'objet d'une conférence plénière, lors de laquelle un orateur cadrait le sujet et développait son propre point de vue, ainsi que d'une session de communications orales plus courtes et ciblées. Ces thèmes principaux ont également été repris lors d'une séquence intitulée « Learning Café », autour de discussions animées par des facilitateurs.

D'autres thèmes ont été approfondis lors de sessions de communications orales spécifiques: les supports pour la prévention, la promotion de la santé et l'assurance maladie (documents de référence, guides et méthodes), le passage de la recherche à la mise en œuvre et à la dissémination pour le développement d'une culture de sécurité et de prévention, ainsi que le management global de la santé et de la sécurité.

En outre, une session a permis des échanges autour de l'ensemble des posters présentés sur les différents thèmes.

### Qu'est-ce que la culture de prévention ?

La notion de culture de prévention avait déjà été abordée à l'initiative de l'AISS, de l'OIT<sup>5</sup> et du KOSHA lors du XVIII<sup>e</sup> congrès mondial de l'AISS en juin 2008 et elle a fait l'objet de la Déclaration de Séoul adoptée par quelque cinquante personnalités du monde de la sécurité et la santé au travail. Celle-ci fait la promotion de la culture de prévention pour son intégration dans les stratégies nationales. C'est dans ce contexte que les participants du symposium se sont réunis pour partager leurs expériences et leurs travaux associés à la culture de prévention.

La définition proposée par l'OIT en 2006, reprise par l'AISS dans la Déclaration de Séoul, fait aujourd'hui l'objet d'un consensus: « L'expression culture de prévention nationale en matière de

sécurité et de santé désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où la prévention se voit accorder la plus haute priorité. »

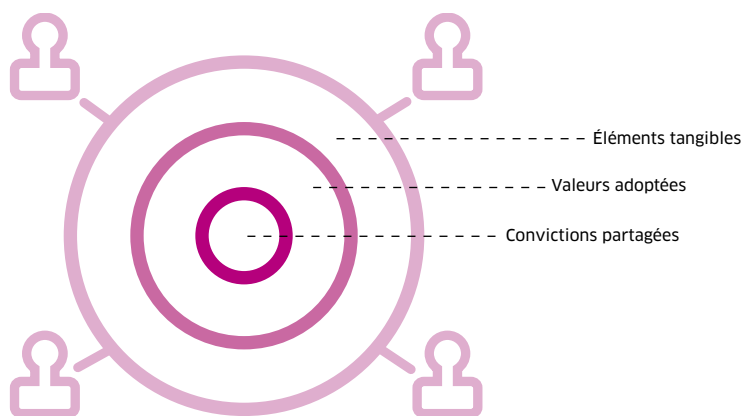
Depuis 2011<sup>6</sup>, cinq piliers ont été définis comme contribuant au développement d'une culture de prévention:

- réduction des accidents du travail et les maladies professionnelles,
- sensibilisation, développement et renforcement des capacités et compétences,
- coopération entre la santé publique et la santé au travail,
- santé et sécurité comme partie intégrante du mode de vie,
- intégration de la prévention dans les systèmes de sécurité sociale.

Cette vision internationale est aujourd'hui inégalement partagée dans les cultures nationales. Et les échanges entre les participants ont montré qu'il n'existe pas de définition unique de la culture de prévention.

Les échanges ont également porté sur la manière de représenter une culture de prévention. Les intervenants ont ainsi fait référence à l'image de l'oignon, composé de différentes couches, pour visualiser la culture organisationnelle et la culture de sécurité, en utilisant l'analogie d'un noyau et de plusieurs couches environnantes (Cf. Figure 1).

Le premier niveau est constitué des éléments tangibles/visibles et identifiables verbalement dans une organisation. Il consiste en des « artefacts »,



Source: based on Schein, 2004; Guldenmund, 2010

par exemple les éléments liés à la sécurité au travail: affiches de sécurité, messages et slogans, documents et rapports relatifs à la sécurité (rapports d'audits, d'accidents...), procédures de travail et instructions, codes vestimentaires (port de blouses blanches par des secrétaires travaillant en milieu médical...).

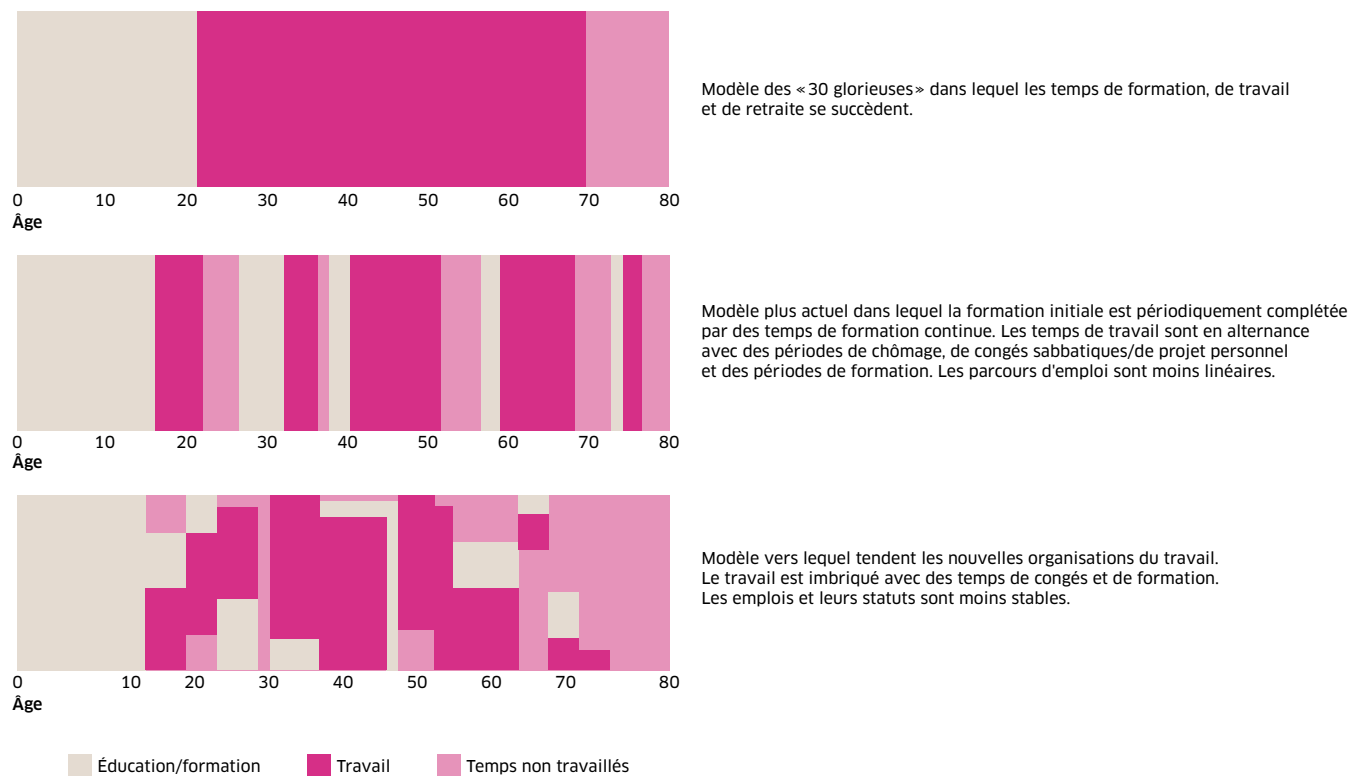
Le deuxième niveau représente les valeurs adoptées qui comprennent les engagements déclarés ou souhaités par l'organisation. Ce sont les déclarations écrites ou orales qui engagent l'employeur ou le gestionnaire de l'entreprise (par exemple la hiérarchisation de la sécurité avant les objectifs de production), mais aussi l'attitude des travailleurs en termes de responsabilité, de protection, de prévention, de communication sur la sécurité... Le noyau représente les convictions partagées en matière de santé et de sécurité entre les membres d'une organisation. Elles sont implicites et invisibles mais évidentes pour les membres.

↑ FIGURE 1  
Représentation du concept de culture organisationnelle.



© Olli Urpela/FIOH





↑ FIGURE 2  
Illustration  
du changement  
de paradigme -  
Vie au travail  
et vie privée -.

Outre le fait admis que la culture de prévention fait partie intégrante de la culture d'entreprise (ou culture organisationnelle<sup>7</sup>) permettant de fédérer l'ensemble des actions de prévention dans une approche globale, il a été largement mentionné qu'elle dépasse le simple cadre de l'entreprise. Elle agit aujourd'hui sur les conditions de vie des individus et prend en compte les trois composantes de la santé définies par l'OMS<sup>8</sup> en 1946 : « La santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. ». L'accent a particulièrement été mis sur la porosité entre la vie privée, la vie professionnelle<sup>9</sup> et l'acquisition de compétences. La culture de prévention est une réponse globale à l'évolution du travail qui prend en compte cette porosité. Elle est illustrée par la Figure 2 : les travaux de recherche qui définissent la culture de prévention s'appliquent aux sociétés qui ont déjà intégré les normes et les réglementations en matière de SST, la prise en compte de la santé physique et mentale au travail, les politiques de prévention des risques et qui évoluent progressivement vers des principes de qualité de vie au travail et de responsabilité sociétale des entreprises.

### Quels sont les apports d'une culture de prévention ?

L'affirmation d'une culture de prévention est intéressante à double titre. En effet, du point de vue tant de sa définition que de sa mise en œuvre, elle

semble plus large et ambitieuse que la notion de culture de santé-sécurité.

Au niveau théorique, d'abord, le terme de culture de prévention renouvelle la notion de culture de santé-sécurité. Cette dernière, introduite dans les années 80, présentait l'avantage de dépasser les seules approches techniques ou humaines de prévention et d'aborder l'organisation du travail (*organisational mindfulness*). Toutefois cette organisation du travail restait limitée à l'entreprise et l'objectif de prévention restait associé à la sinistralité. Aujourd'hui, la santé et la sécurité ne se réduisent pas aux risques et la prévention est pensée tout au long de la vie. Confrontée à de nouvelles formes de travail et d'emploi (temps partiel, TPE-PME), au développement des activités de services et à de nouveaux défis (salariés âgés, migrants, technologies numériques, nanomatériaux...) dans un contexte de crise économique, la prévention suppose d'autres approches. Comme en attestent les réseaux sociaux, les frontières de l'organisation du travail débordent de l'entreprise et s'ouvrent au hors travail. La prévention implique ainsi un développement de la société, dès l'éducation et la formation initiale, dans une perspective positive, « salutogénique » ou de bien-être. Cette idée est résumée par une intervention du KOSHA<sup>10</sup> (Cf. Tableau).

D'un point de vue pratique, l'idée de culture de prévention conserve l'intérêt de la notion de culture appliquée au monde du travail. Fondée sur des manières partagées d'être, de voir ou de faire, la

culture est un moyen accessible et puissant d'engagement et de coordination, en particulier pour la prévention. Certains y voient un moyen d'agir, en dernier ressort, sur les comportements. Plus sûrement, elle offre un but commun à toutes les parties intéressées par la santé-sécurité, y compris pour des objectifs idéaux (Cf. Programme « Vision Zéro » porté par l'AISS et d'autres acteurs). De plus, dans un contexte de changements permanents, où il ne s'agit plus d'être « réactif » mais « proactif », la culture de prévention peut apparaître plus apte à s'adapter à l'évolution du travail qu'une seule culture de sécurité dépendante des process et des technologies en place.

Différentes communications ont pu rendre compte des bénéfices et des retours sur investissement d'une culture de prévention. En particulier, la cohérence avec les cycles de vie des produits ou les technologies est importante. La culture de prévention peut être mise à profit dès la conception ou en réponse à des procédures.

### Quelles approches pour promouvoir la culture de prévention ?

Les communications faites sur le sujet ont permis de montrer le développement de plusieurs types d'approches pour promouvoir la santé et la sécurité au travail. Parmi celles-ci, on peut citer les actions :

- déclenchées du fait de la réglementation et par les autorités administratives;
- de sensibilisation par la diffusion d'informations sur différents médias (par exemple publicités, campagne d'informations sur un risque,

se déroulent selon un cheminement qui permet de passer différents niveaux<sup>11</sup>: de l'ignorance à la conscience des questions de SST puis aux développements d'attitudes et enfin de comportements adaptés en matière de SST.

En entreprise, cette nécessité de procéder par étape est indispensable pour promouvoir et influencer le développement d'une culture de prévention en tenant compte de son niveau initial de maturité basé sur une évaluation préalable.

Plus particulièrement, concernant les actions de sensibilisation et de formation, des approches s'appuyant sur le marketing social et l'économie comportementale sont explorées<sup>12</sup>. Utilisant des technologies nouvelles d'informations (smartphones, Facebook et Twitter), il apparaît cependant que ces approches qui, par des campagnes de communication appellent les individus à travailler en sécurité, ne seraient pas adaptées à la diffusion d'une culture de prévention des risques professionnels. Elles sont en effet trop axées sur le comportement individuel alors que la prévention et la culture de la prévention se situent au niveau de l'organisation.

Par ailleurs, pour promouvoir une culture de prévention, il est essentiel de s'attacher aux contenus des messages. Des expériences montrent par exemple que des messages structurés positivement sont plus efficaces pour promouvoir des comportements de prévention/protection – par exemple, l'utilisation de bouchons d'oreille – alors que des messages structurés négativement sont plus efficaces pour la promotion de comportements de

CULTURE DE SÉCURITÉ	CULTURE DE PRÉVENTION
Centrée prévention primaire	Prévention primaire, secondaire et tertiaire
Relative à l'ingénierie (machine, équipement)	Relative à l'homme et la société (environnement physique et social, etc.)
Orientée accidents	Orientée santé globale
Mesurée par l'absence de maladie et de blessure	Mesurée par le bien-être
Orientée travailleurs	Orientée vers toutes les parties prenantes
Exigeant des changements individuels et collectifs	Exigeant des changements systémiques

Source: présentation de Seong-Kyu Kang, KOSHA

← TABLEAU  
Caractéristiques  
d'une culture  
de sécurité versus  
une culture  
de prévention

programmes TV...) mais également par les leçons tirées de cas d'accidents graves;

- d'éducation-formation tout au long de la vie dès la petite enfance, en primaire et en secondaire puis dans l'entreprise (cours, apprentissage, formation pratique, expérience virtuelle, éducation en ligne, collaboration avec les fédérations professionnelles pour former les salariés...);
- d'information-dissémination par des affiches, des brochures...

Pour atteindre une certaine efficacité, ces actions

dépistage – par exemple, faire un test audiométrique. Ces expériences montrent également que l'on sous-estime souvent ce qui ne va pas avoir d'impact dans l'immédiat. Ce qui signifie que pour développer une culture de prévention, il faut s'attacher à faire des retours immédiats. À titre d'exemple, pour limiter la vitesse sur la route, les radars pédagogiques indicateurs de vitesse vous renvoient instantanément un message positif (couleur vert ou smiley souriant) ou négatif (rouge ou smiley triste) quant à la vitesse du véhicule.



### L'INRS MISE SUR LA CULTURE DE PRÉVENTION

Dans son plan stratégique, l'INRS a retenu un programme de travail inter-départements sur le thème, qui se traduit par la mise à disposition d'outils mais également par des apports de connaissances pour les entreprises. L'INRS participera activement au congrès mondial 2014 pour la prévention organisé conjointement par l'OIT, l'AISS et DGUV 13 et dont l'un des axes est « Culture de prévention, stratégies de prévention, Vision Zéro ». Cette manifestation sera l'occasion de présenter cinq principes de gestion qui participent d'un apprentissage organisationnel de la prévention<sup>14</sup>.

Au sein de l'entreprise, la promotion d'une culture de prévention s'appuie sur l'engagement et l'exemplarité de la direction et sa motivation à vouloir faire évoluer les attitudes et les comportements de tous. Dans ce sens, une des difficultés à la promotion est d'observer de trop grands écarts entre les discours et les actes.

### Comment mesurer ou évaluer une culture de prévention ?

Si la culture de prévention constitue un puissant levier de développement de la santé-sécurité des organisations, comment en prendre la mesure ou comment la cerner ? Si la notion peut *a priori* paraître abstraite ou abrupte, nombre d'organismes et de professionnels de prévention se sont saisis du sujet. Le plus souvent mesurée par des enquêtes ou des questionnaires, sinon par des observations en situation, la culture de prévention s'exprime par des mots ou des attitudes. Divers outils ont été présentés, développés parfois spécifiquement pour certaines populations (l'encadrement inter-

médiaire, les salariés...) ou plus globalement pour toutes les parties prenantes de la situation concernée. Ils mesurent l'appropriation des valeurs, des informations ou des règles en matière de prévention. Cela permet de sortir des traditionnels indicateurs d'accidents et de comparer des niveaux de maturité ou de développement de la prévention au sein d'ateliers, d'entreprises, de régions, de pays...

### Conclusion

Par les nombreux travaux présentés, ce symposium a permis d'échanger largement sur le développement de culture de prévention et de sa place dans les programmes de prévention actuels au niveau international.

Cette notion nécessite de relever plusieurs défis parmi lesquels l'intégration de la prévention tout au long de la vie, la mise en relation vie privée - vie professionnelle ainsi que celle santé publique - santé au travail. Cet objectif ambitieux pose également, pour sa mise en œuvre et sa diffusion, des défis tant techniques que politiques et culturels. ●

1. FIOH : Institut finlandais de santé et sécurité au travail.
2. KOSHA : Agence coréenne de santé et sécurité au travail.
3. AISS : Association internationale de la sécurité sociale.
4. Cette déclaration est accessible à l'adresse : [www.seoul-declaration.org/fr](http://www.seoul-declaration.org/fr)
5. OIT : Organisation internationale du travail.
6. Seconde conférence stratégique de Dresde (*Five pillars for a culture of prevention in business and society*), 2011.
7. Schein E.H - *Organizational culture and leadership*, Jossey-Bass, San Francisco,(1992, réédition 2004)
8. Organisation mondiale de la santé
9. Présentation de Paul A. Schulte (NIOSH) - *NIOSH Worklife Initiative*, Source : *Demography is destiny*, 2003
10. Présentation de Seong-Kyu Kang (Kosha) - *Promotion of a culture of prevention*
11. Présentation *Promotion of a culture of prevention* de Seong-Kyu Kang, Kosha.
12. Présentation *Challenges and barriers to promoting safety culture* de Levitsky Marianne, Canada.
13. DGUV, Assurance sociale allemande des accidents du travail et maladies professionnelles
14. EA 0394 - *Manager la santé et la sécurité au travail dans son entreprise - Un dispositif multimédia.*

### L'INRS, co-organisateur du symposium, a proposé deux communications et trois posters.

#### Communications :

*How to assess and improve culture of prevention in companies? An analysis tool experience in France* (E. Drais, département Homme au travail)

*From school to work: initial results of an international enquiry* (M.J. Antoine, L. Theveny, département Formation)

#### Posters :

*Corporate Social responsibility and risks prevention* (B. Andéol-Aussage et AS. Valladeau, département Expertise et conseil technique, L. Thomasset, Carsat Rhône-Alpes, A. Genot et T. Fassenot, CNAMTS)

*Four cultural patterns to practice health and safety management. Results from a comparative study about safety management practices in France* (E. Drais, M. Favaro, département Homme au travail)

*PEROSH - Partnership for European Research in occupational safety and Health* (C. Dubois, Direction scientifique)

**Introduction et conclusion :** P. Jandrot, Direction déléguée aux applications.

Vous pouvez retrouver les résumés de toutes les communications sur le site [www.ttl.fi/en/international/conferences/culture\\_of\\_prevention/pages/default.aspx](http://www.ttl.fi/en/international/conferences/culture_of_prevention/pages/default.aspx)