

La prévention en partage : Relever le défi de la culture de prévention

Rencontre de la prévention – CIG Petite Couronne

Eric DRAIS – INRS

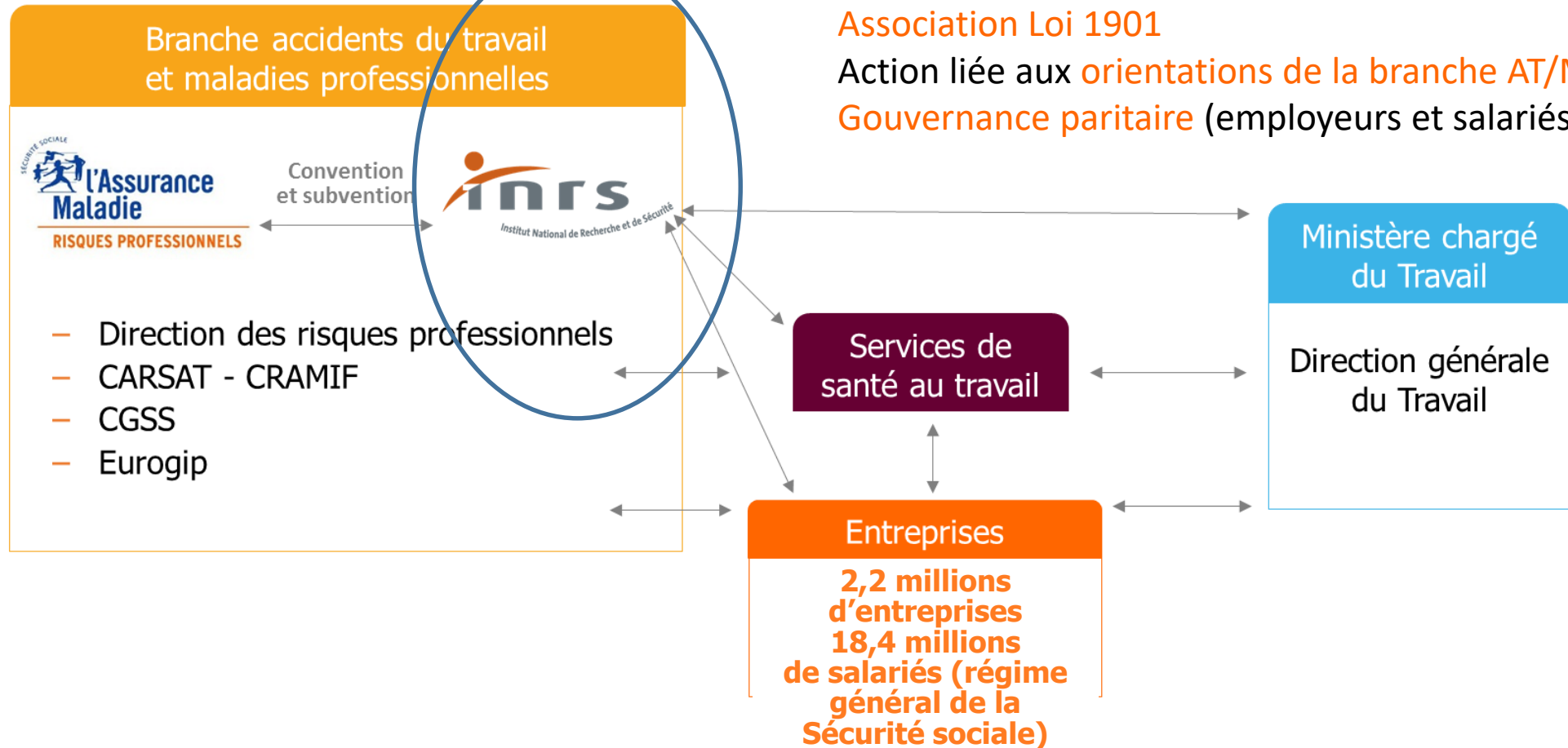
27 juin 2019

Notre métier,
rendre le vôtre plus sûr

www.inrs.fr

L'INRS EN BREF

Acteur référent du dispositif de prévention des risques professionnels



L'INRS EN ACTIONS

Répartition de l'activité 2017 par modes d'action (volume horaire)

45 %

Etudes et Recherche

22 %

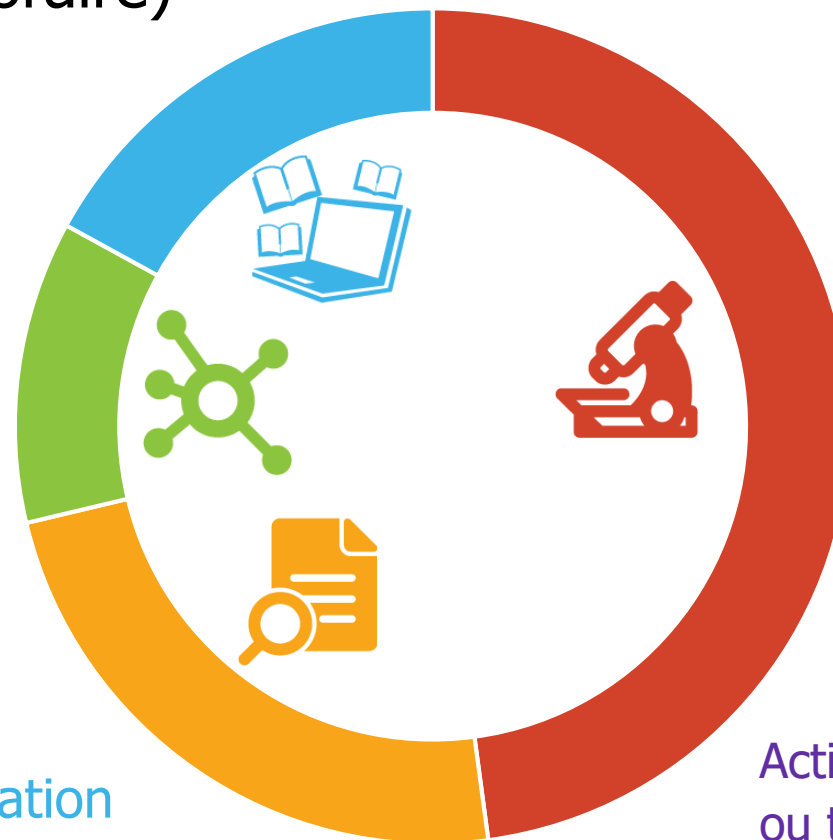
Assistance

11 %

Formation

16 %

Information et Communication



Activités spécifiques
ou transverses **7 %**

Sommaire

- 1 La culture, une voie de prévention ?
- 2 Quels leviers pour une culture de prévention ?
- 3 Conclusion
- 4 Discussion

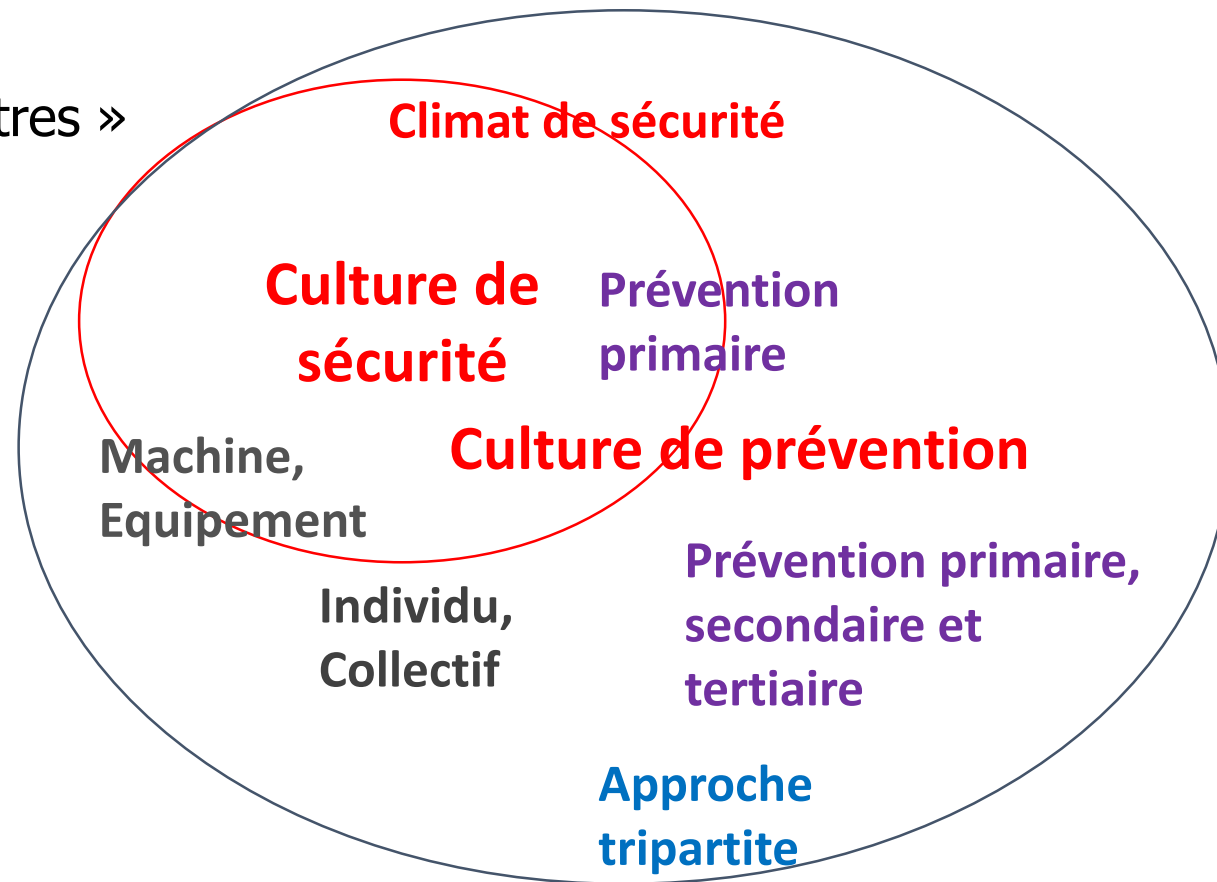
Partie 1 : La culture, une voie de prévention ?

La culture de prévention comme nouveau paradigme

« Une approche qui privilégie la promotion de la santé et du bien-être des travailleurs »
(PST3)

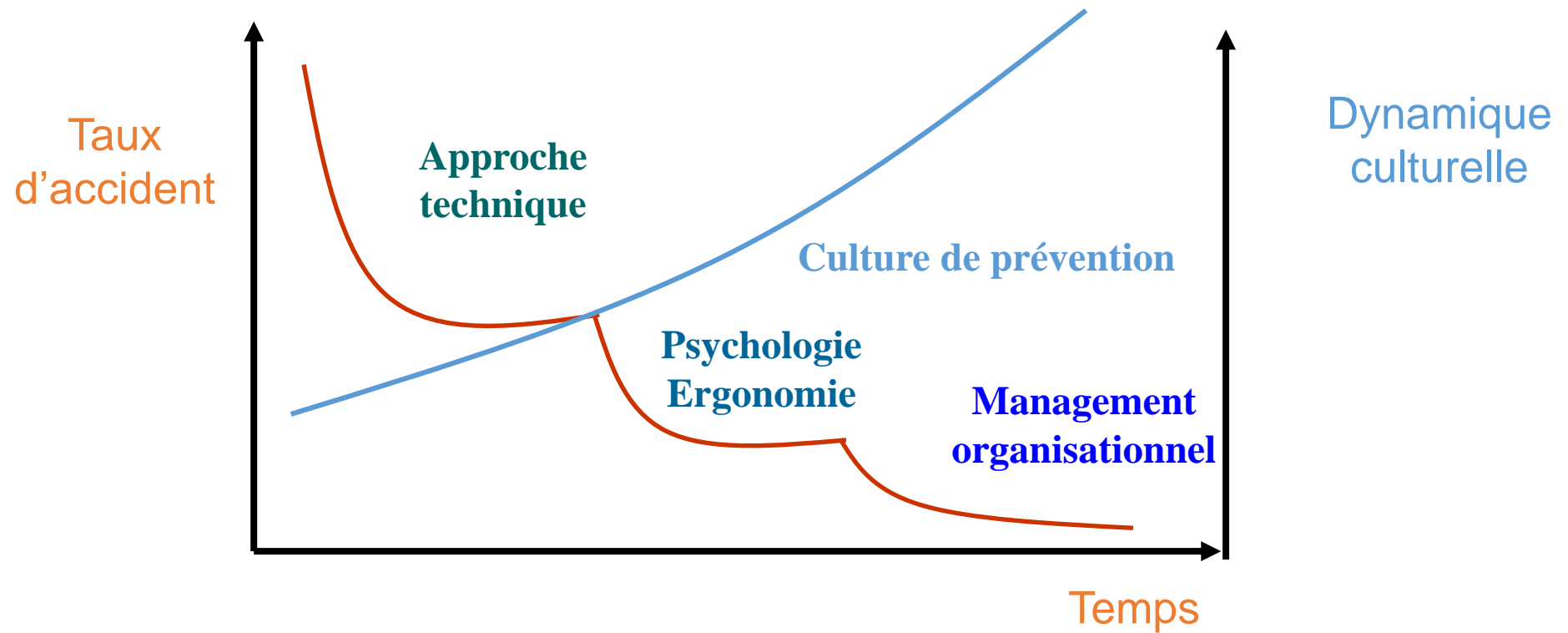
« Un souci de soi et des autres »
(INRS)

- Une définition
 - Positive
 - Inclusive
 - Consensuelle



La culture : un levier de « performance » en prévention ?

Culture de sécurité (ICSI, 2017): Manières de faire et de penser partagées et répétées au sein d'une organisation



La culture comme ressource pour la santé-sécurité

Les composantes de la sécurité (selon Morel et al., 2008)

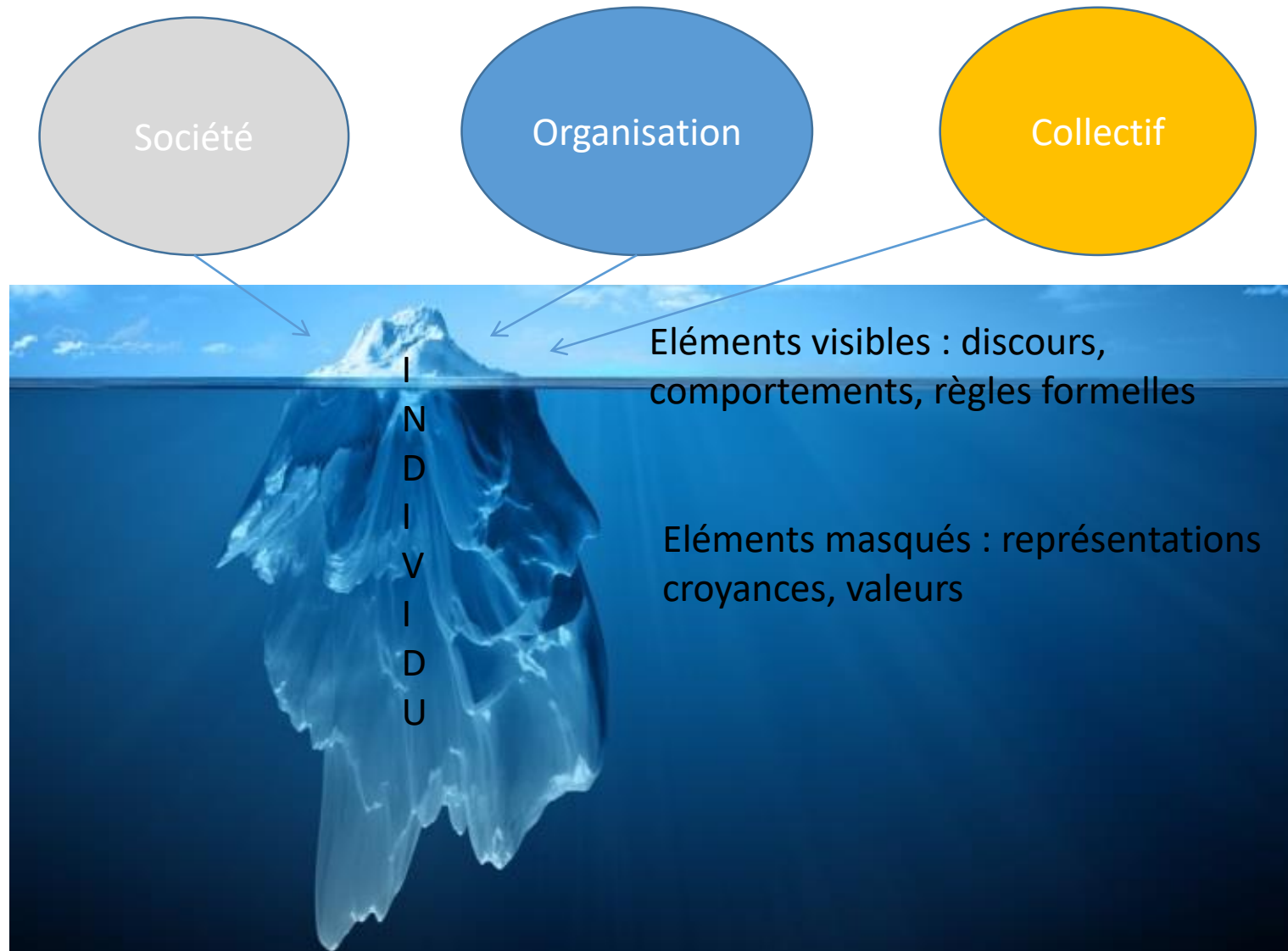


Une notion largement diffusée internationalement

- ILO-BIT (Convention 187, 2006):
 - « 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 le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité »
- Europe
 - Programme « Vision zéro » (DGUV + 7 instituts de santé au travail : CIOP, FIOH, HSL, IFA, NRCWE, Prevent, TNO) avec cinq piliers :
 - Réduire les accidents du travail et les maladies professionnels graves et/ou mortels (vision zéro)
 - Sensibiliser, créer et développer des compétences en Santé et Sécurité au Travail
 - Faire coopérer Santé Publique et Santé au Travail
 - Promouvoir la santé et sécurité comme partie intégrante du mode de vie
 - Intégrer la prévention dans les systèmes de Sécurité Sociale
- AISS
 - Index de culture de prévention (Prevention Culture Indicator ou PCI) du KOSHA + IOSH
 - > Application mobile permettant d'évaluer cinq indicateurs (perception, communication, engagement, organisation et conformité)

VISION ZERO.

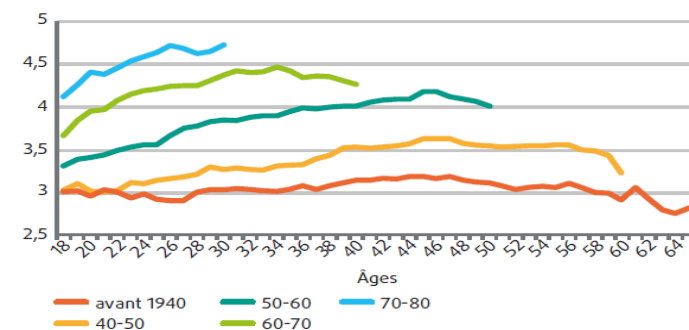
La culture : valeurs, normes et représentations qui guident l'action



Les défis de la notion de culture de prévention

- S'entendre sur le concept de culture (normes, représentations, valeurs)
 - Définitions plus ou moins réductrices
 - Divergences sur la prise en compte ou non des comportements
 - Liens entre cultures (nationales, organisationnelles, etc.) discutables
- Dépasser les limites de la culture de sécurité
 - Prendre en compte la santé autant que la sécurité, le travail autant que le process
 - Aborder différents risques et plus encore les multi-expositions
 - Intégrer une approche positive, développementale de la santé au travail
 - Favoriser une évaluation complexe et non plus seulement probabiliste des expositions
- Eviter les dérives des approches existantes :
 - Centration sur des risques établis
 - Dérives normatives
 - Comparaisons entre organisations
- Propositions : parler de cultures de prévention sinon de cultures POUR la santé-sécurité ou encore de régimes de prévention (Bourrier, 2018)

figure 1. Scores de contraintes organisationnelles dans le parcours selon les générations



Source : Dares, Drees, enquête SIP, 2007 (santé et itinéraire professionnel).

Partie 2 : Quels leviers pour une culture de prévention ?

La fabrique de la culture de prévention

- Composants de la culture :
 - Idées, concepts
 - Outils
 - Acteurs
 - Pratiques



Le produit d'un travail collectif d'organisation et du travail de prévention
(Mias et al., 2013)



Des apprentissages continus en fonction des enjeux de prévention



Quelques moyens de développement culturel

- Chartes, formations : « Culture de sécurité » (DGAC, HAS, etc.)

- Outils :

- Diagnostics, observatoires
- Référentiels de management
- Equipements de travail
- Indicateurs de prévention
- Etc.



Charte de la DSN A sur la culture juste

Préambule :

Cette charte constitue un document interne à la DSN A l'application des principes de la culture juste en conformité avec la loi. Bien qu'un équilibre sera recherché également avec la Justice, il ne peut être exclu, que l'autorité judiciaire exige d'obtenir ce qui est dû, conduisant, le cas échéant, la DSN A à déroger aux dispositions de la loi.

De même, pour certaines enquêtes menées sur un plan purement interne à transmettre en externe des informations non d'ordre judiciaire afin d'améliorer le niveau de sécurité des établissements ou responsables. La DSN A veillera alors que l'usage de ces informations respecte les règles définies dans le règlement (UE) qui concerne la protection des données personnelles.

Annuellement, la DSN A organisera un point formel avec les établissements pour effectuer un bilan de la mise en œuvre de cette charte et en faire part.



SÉCURITÉ DU PATIENT
GÉRER LES RISQUES

CULTURE DE SÉCURITÉ
Mieux comprendre pour agir plus efficacement

Juin 2019

OBJECTIFS

Favoriser la mobilisation des professionnels de santé, spécialisés ou non en gestion des risques, pour développer la culture de sécurité en santé - condition primordiale pour améliorer la sécurité des patients - en vous donnant les moyens :

- de mieux comprendre la culture de sécurité en santé et ses enjeux ;
- pour agir en évaluant et en développant la culture de sécurité ;

→ grâce à 3 guides indispensables, à consulter en fonction du niveau de vos connaissances et de l'avancée de vos pratiques dans ce domaine.

Au travers de l'évaluation et du développement d'une culture de sécurité en santé, il s'agit de faire de la sécurité du patient une priorité de tous les professionnels, quel que soit leur niveau hiérarchique. L'implication affichée de la gouvernance dans le développement de la culture de sécurité est primordiale pour favoriser la mobilisation d'un établissement et de ses équipes pour la sécurité des patients.

MIEUX COMPRENDRE la culture de sécurité

Qu'est-ce que la culture de sécurité ?

C'est un ensemble de manières de faire et de penser qui contribuent à la sécurité du patient et qui sont partagées collectivement au niveau de l'organisation (équipes, établissements de santé).

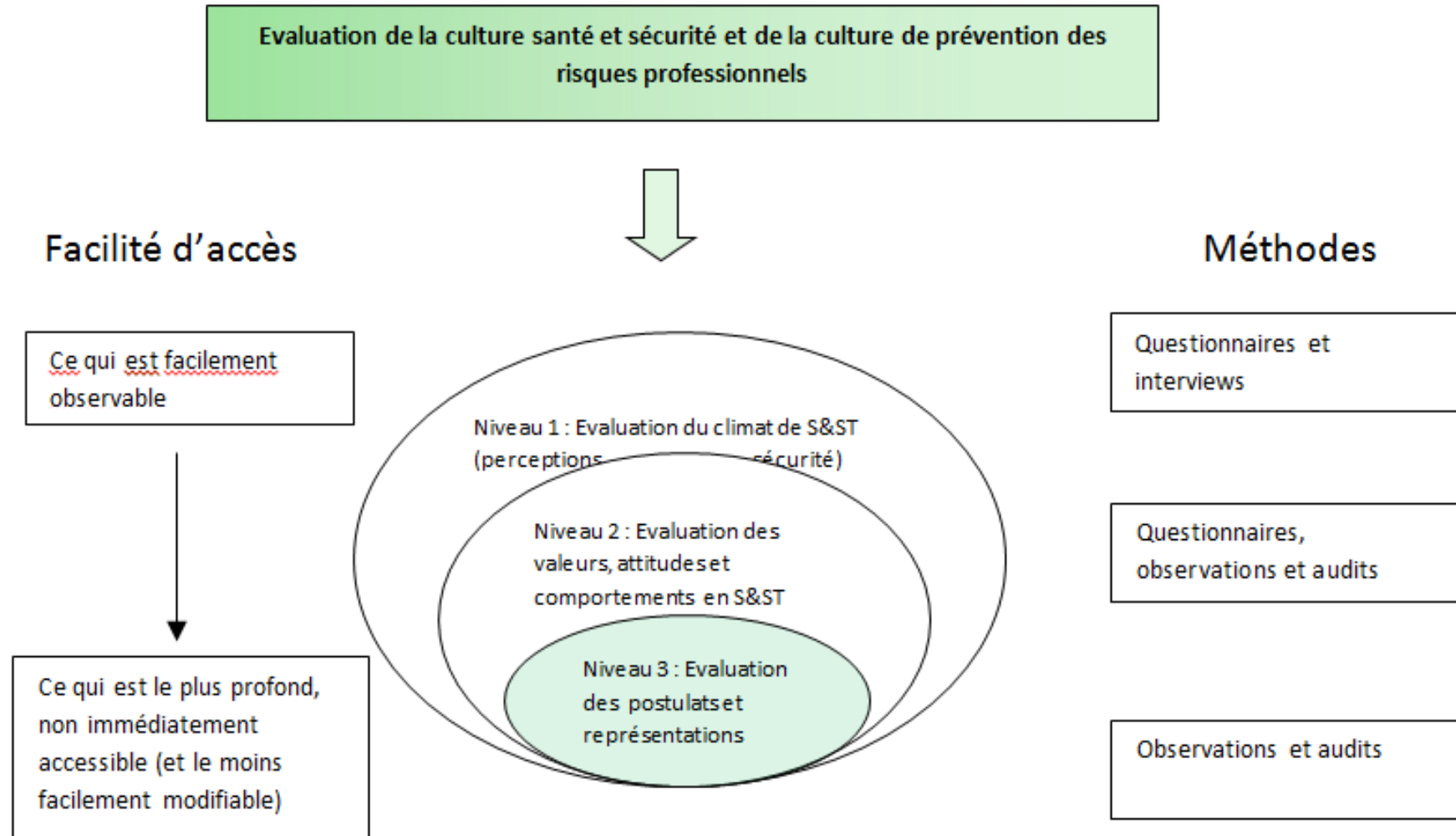
Elle se décline autour de 4 composantes :

- culture du reporting (fréquence des signalements des événements indésirables associés aux soins [EIAS]) ;
- culture du retour d'expérience (analyse approfondie des EIAS pour améliorer la sécurité du patient) ;
- culture juste (erreur humaine analysée et non pas condamnée, management équitable) ;
- culture du travail en équipe (adaptation au changement, réagir ensemble de manière efficace).

Pourquoi est-il important de développer la culture de sécurité ?

- Elle a un impact positif sur la sécurité des patients.
- Elle est un pré-requis indispensable à l'efficacité de la mise en œuvre des outils et des méthodes de gestion des risques.

Les modalités d'évaluation et de diagnostics culturels



GPSST, exemple d'outil d'évaluation des pratiques de prévention



The screenshot shows the INRS website page for the GPSST tool. At the top left is the INRS logo (Institut National de Recherche et de Sécurité). The main heading reads: "La gestion de la santé et de la sécurité au travail a fortement évolué ces dernières années." Below this, a text block asks: "Vous sentez qu'il est nécessaire de faire un point dans votre entreprise. Quels sont vos points faibles et vos points forts ? Comment votre organisation est-elle perçue par le personnel ?". To the right of this text is the URL "www.inrs.fr". Below the text is a graphic of four interlocking puzzle pieces in blue, purple, orange, and green, with the letters G, P, S, and T on them. To the right of the puzzle pieces is a box with the title "Grille de Positionnement la Santé et de la Sécurité au Travail dans l'entreprise" and the subtitle "Dix thèmes pour évaluer le niveau d'organisation et l'implication du personnel". Below this box, a paragraph states: "Cette grille d'évaluation peut vous y aider. Elle porte sur 10 thèmes, avec une cotation à faire par rapport à quatre situations types par thème." Another paragraph follows: "Centré sur les pratiques, cet outil est destiné à évaluer la situation actuelle de l'entreprise et à lui fournir des indications pour progresser dans sa gestion de la santé et sécurité au travail." A final paragraph says: "Elaboré par le Réseau Prévention (INRS, CNAMTS, CRAM, CARSAT, CGSS), il a été dénommé grille GPS&ST (ou Grille de Positionnement de la Santé et Sécurité au Travail dans l'entreprise)." At the bottom left is a printer icon. At the bottom right are three navigation buttons: "Présentation", "Grille", and "Synthèse".

Une évaluation sur une échelle de progression à 4 niveaux

Réaction à l'événement

Mise en oeuvre de solutions techniques

Mise en place d'une organisation

Intégration de la prévention dans la stratégie de l'entreprise

Approches typiques de la S & ST en entreprise

EPI
Consignes

Moyens de protection collective

Outils de maîtrise opérationnelle
Moyens
Compétences

Vision
Représentations
Valeurs

Pratiques de mise en œuvre de la prévention

Demander des mesures conservatoires

Proposer des solutions techniques pérennes

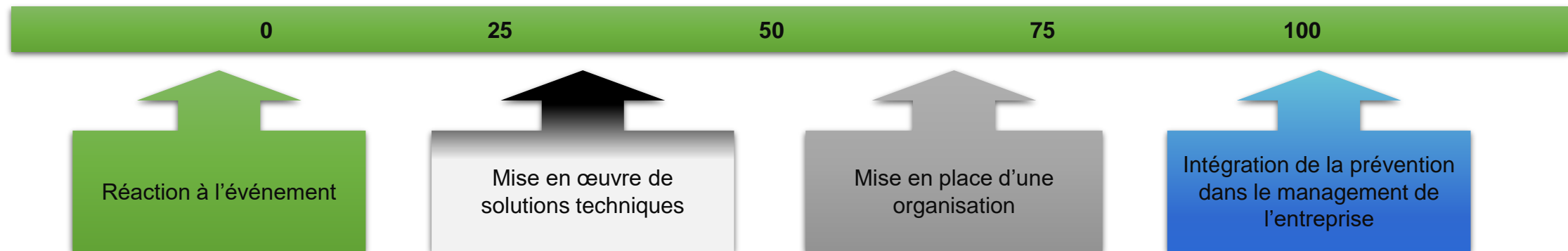
Améliorer les modèles d'organisation

Influencer les axes stratégiques

Niveau d'assistance (CARSAT, etc.)

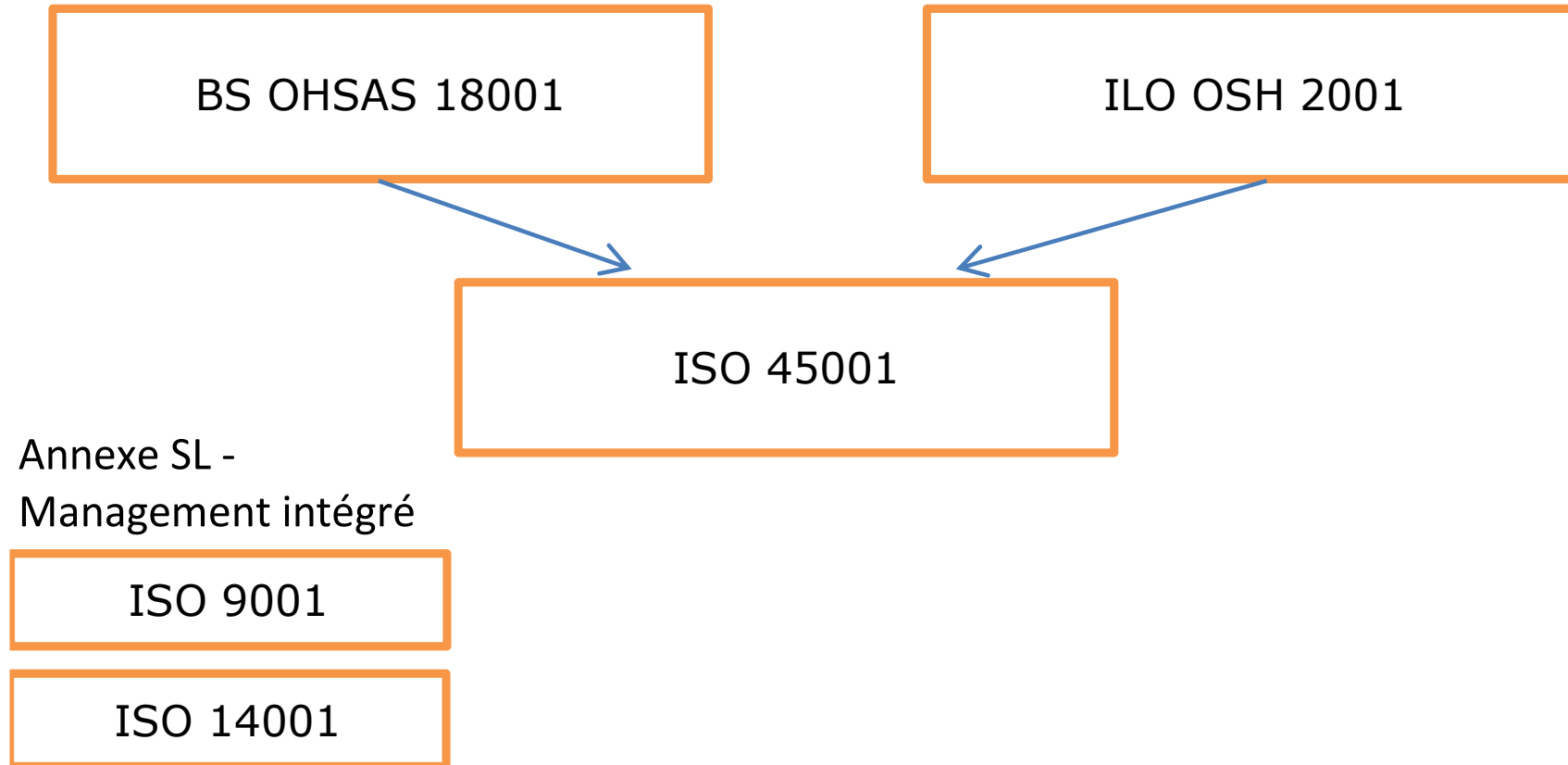
Une évaluation de thèmes essentiels pour la prévention

1. Analyse des AT-MP
2. Réalisation de l'évaluation des risques et du plan d'actions
3. Conception du travail et de ses transformations
4. Conduite des opérations et maîtrise des activités
5. Formation et compétences pour la santé-sécurité au travail
6. Communication et implication des salariés
7. Management de la prévention et leadership en santé-sécurité



Référentiels de management : le cas de l'ISO 45001 (2018)

Un produit hybride entre norme de gestion et de prévention



L'ISO 45001 et sa structure commune aux normes de gestion

- 1. Domaine d'application
- 2. Référence normatives
- 3. Termes et définitions

4. Contexte de l'organisme

- 4.1 Compréhension de l'organisme et de son contexte
- 4.2 Compréhension des besoins et attentes **des travailleurs** et des autres parties intéressés
- 4.3 Détermination du périmètre d'application du SM **S&ST**
- 4.4 Système de management de **la S&ST**

5. Leadership **et participation/coopération des travailleurs**

- 5.1 Leadership et engagement
- 5.2 Politique de **Set ST**
- 5.3 Rôles, responsabilités, autorités et organisation au sein de l'organisme
- 5.4 Consultation et participation/coopération des travailleurs**

6. Planification

- 6.1 Actions à mettre en œuvre face aux risques et opportunités
- 6.2 Objectifs de **S&ST** et planification des actions pour les atteindre

7. Support

- 7.1 Ressources
- 7.2 Compétences
- 7.3 Sensibilisation / **prise de conscience**
- 7.4 communication
- 7.5 Informations documentées

8. Réalisation des activités opérationnelles

- 8.1 Planification et maîtrise opérationnelles
- 8.2 Préparation et réponse aux situations d'urgence**

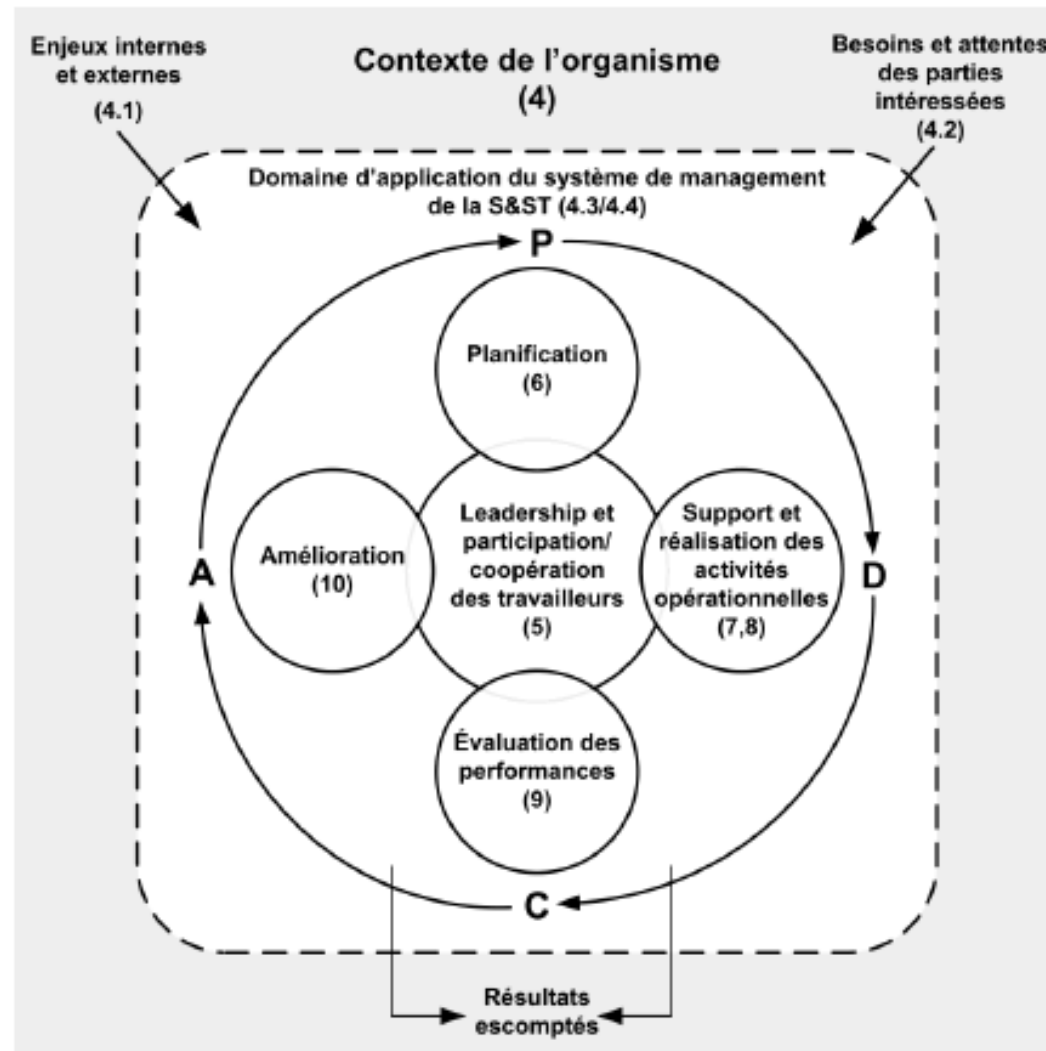
9. Evaluation des performances

- 9.1 Surveillance, mesure, analyse et évaluation **de la performance**
- 9.2 Audit interne
- 9.3 Revue de direction

10. Amélioration

- 10.1 Généralité**
- 10.2 Evènement indésirable, non-conformité et actions correctives**
- 10.3 Amélioration continue

Une prise en compte a priori du travail et du travailleur



Le travail et le travailleur
au centre du processus

Nouveautés et points saillants de l'ISO 45001

Points négatifs	Points positifs
<ul style="list-style-type: none">-Définition incongrue de la notion de risque (commune aux normes de systèmes)-Ambiguïté de la notion d'opportunité en S&ST-Usage commun de la notion de processus-Processus difficiles à appréhender pour une TPE-L'externalisation des ressources et le risque de délit de marchandage ont longtemps été l'objet de discussion	<ul style="list-style-type: none">-Précisions apportées sur danger, risque professionnel, événement indésirable, participation, consultation, etc.-Affirmation de la place du travailleur et de son/ses représentant(s)-Affirmation de la santé, du bien-être et de la QVT-Affirmation d'une hiérarchie des moyens de contrôle proche des principes généraux de prévention

Avec une affirmation de l'ISO au niveau mondial de la S&ST

Pérennisation du groupe projet PC 283 (création d'un comité technique TC 283)

Un PC = instance à durée déterminée pour réaliser une norme

Un TC = instance pérenne avec un programme de travail

En août 2018, une consultation formelle des membres de l'ISO a entériné la création de 4 groupes de travail

Outre la maintenance de l'ISO 45001, les sujets proposés dans un premier temps par le BSI sont :

- PRIORITÉ 1: Manuel ISO 45001 Guide d'implémentation pour les petites entreprises
- PRIORITÉ 2: Guide pour le management des risques psychosociaux sur le lieu de travail
- PRIORITÉ 3: Reporting/Indicateurs de performance du système de management de la santé et de la sécurité au travail
- PRIORITÉ 4: Management de la santé et de la sécurité au travail - Enquêtes sur les accidents et les incidents

Les différents types d'indicateurs en santé-sécurité

- De risques :
 - Dommages physiques, chimiques, biologiques
- De moyens :
 - Investissement consentis
- De résultats :
 - Informations statistiques

EX. ANALYSE PROSPECTIVE : INDICATEURS DE PRÉVENTION

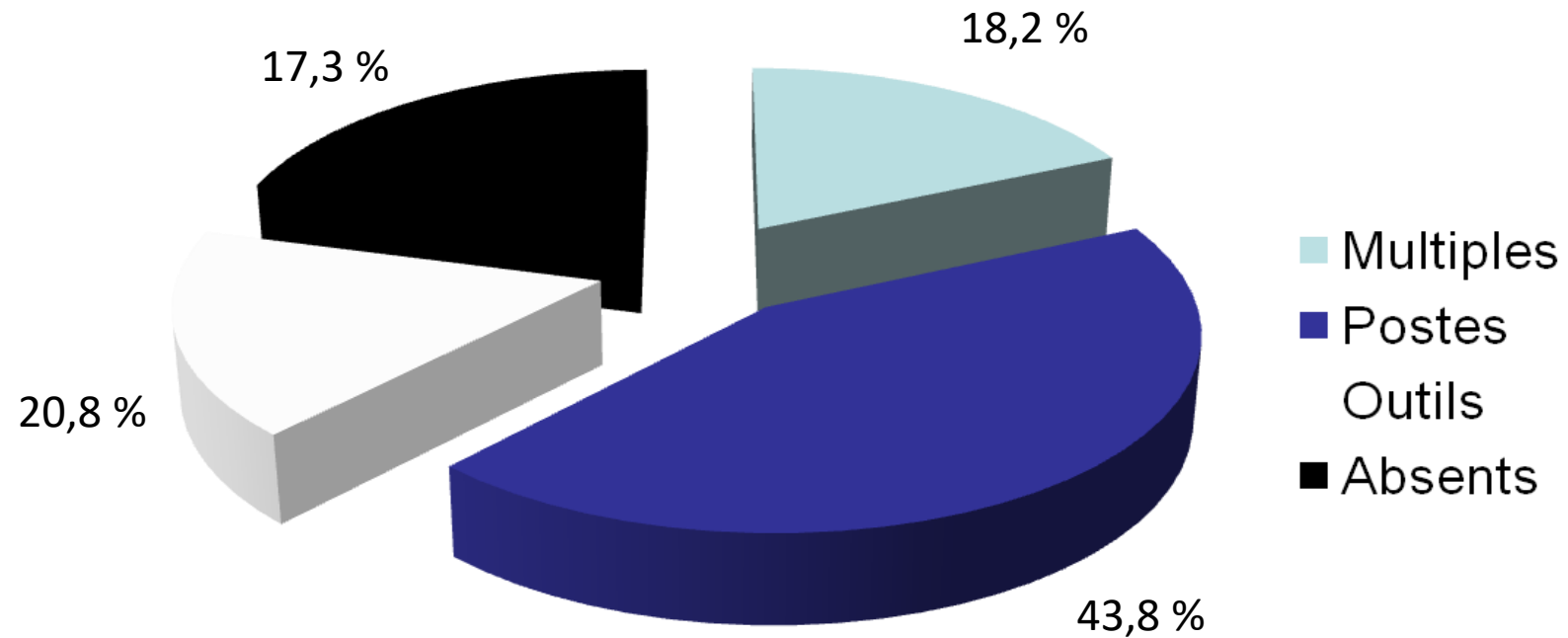
- **Indicateurs de résultats :**
statistiques accidents, MP, et incidents
- **Indicateurs de risques :**
mesure de l'exposition aux risques
- **Indicateurs de moyens :**
suivi des actions, de leurs effets,
mesure de l'engagement à tous les niveaux

Quelques dérives de gestion

1. Imposer les indicateurs
2. Tolérer des objectifs flous ou inatteignables
3. Choisir des indicateurs inadaptés
 1. Rester sur des objectifs standards, sans spécificité
 2. Se contenter d'objectifs réglementaires
 3. Se limiter à des objectifs de résultats
4. Se centrer sur l'indicateur plus que sur l'objectif

Une prévention à adapter au contexte organisationnel

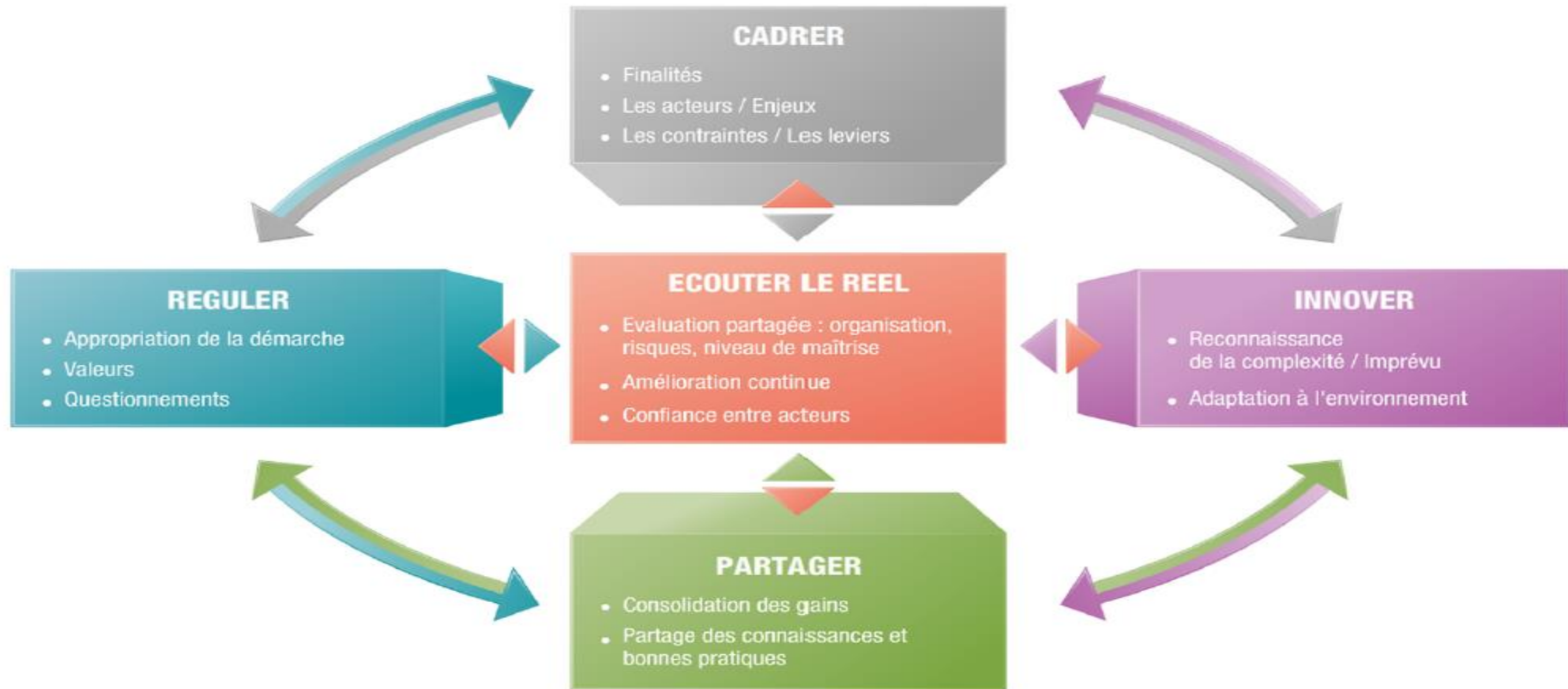
Dispositifs de prévention



Rapport CEE n°61, 2011 (Enquête REPONSE)

Conclusion

Soutenir les cultures de prévention : un travail continu



Partie 4 : Débat



Notre métier, rendre le vôtre plus sûr

Merci de votre attention



www.inrs.fr

YouTube

