



Premier compte rendu de la conférence du 21 mars 2019

“SST: quels leviers pour une culture de prévention en entreprise?”

PROGRAMME

9.15 Accueil des participants

- Daniel BOGUET, Président du Conseil d'administration, EUROGIP

Introduction aux Débats

- Marine JEANTET, Directrice des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)

Les enjeux de la culture de prévention

- Jérôme PÉLISSE, Professeur de sociologie, Sciences Po, Chercheur au CSO
- Thomas BARNAY, Professeur de sciences économiques, Université Paris-Est Créteil
- Erick LEMONNIER, Directeur Prévention, Eiffage Branche Infrastructures
- Sandra CAMPANER, Cogérante, Steproco

11.00 Approches aux plans international, national, sectoriel

- Manal AZZI, Spécialiste de la sécurité et la santé au travail, OIT
- Joachim BREUER, Président, AISS
- Just MIELDS, Psychologue du travail, BG ETEM, Allemagne
- Vincent DETEMMERMAN, Directeur Stratégie & Innovation et Relations internationales, Confédération Construction, Belgique
- Jennifer WOLF HOREJSH, Directeur Exécutif, IAIABC, États-Unis
- Stephan WANHOUT, Directeur Santé et Sécurité, Groupe SEB

14.00 Accompagner les entreprises

- Sandrine MOCŒUR, Responsable QHSE, Norske Skob Golbey
- Karin STURM, Référente en assurance qualité, AUVA, Autriche
- Julie BACHE BILLESBØLLE, Chef de section, Arbejdstilsynet, Danemark
- Riccardo VALLERGA, Coordinateur, INAIL, Italie
- Sébastien VERDONCK, Ingénieur conseil manager en prévention des risques professionnels, CARSAT Nord-Picardie

15.30 Culture de sécurité et management de la SST* dans l'entreprise

- Patrice LAMENDOUR, Directeur industriel, Europhane
- Éric DRAIS, Sociologue, INRS
- Ivan BOISSIÈRES, Directeur général, ICSI
- Uwe MARX, Président du Sous-Comité "Intégration systématique de la santé et de la sécurité au travail dans les entreprises", VBG, Allemagne

Le point de vue des partenaires sociaux de la CAT/MP

- Florence SAUTEJEAU, Présidente (MEDEF)
- Ronald SCHOULLER, 1^{er} Vice-Président (CGT-FO) et Président de l'INRS
- Christian EXPERT, 2^e Vice-Président (CFE-CGC)

17.00 Fin des Débats

*SST: santé et sécurité au travail

Introduction aux Débats

"En matière de prévention des risques professionnels, nous sommes à la croisée des chemins", a expliqué Daniel Boguet en introduisant cette journée d'échanges. Après 70 ans de baisse continue de la fréquence des accidents du travail, la sinistralité stagne. "Les entreprises ont du mal à apporter une réponse unique à la diversité des risques auxquels elles sont confrontées."

A ce stade, "les mesures techniques et organisationnelles ne suffisent plus", estime Marine Jeantet. Les causes d'accident, erreurs de manipulation ou chutes, sont souvent les mêmes et largement évitables. On arrive à un niveau où il importe que chaque individu intègre les priorités de prévention.

Tout le monde est d'accord pour développer une culture de prévention. Pour que les réflexes soient tellement automatiques qu'ils deviennent naturels, la Branche AT/MP va actionner plusieurs leviers. Développer la formation initiale et professionnelle est l'un d'eux, ainsi que le tutorat en entreprise. Pour toucher les TPE, mieux vaut une approche "métier" et la

nouvelle COG prévoit de mettre à disposition des référentiels très opérationnels. Le développement d'une culture de prévention passe aussi par des campagnes de sensibilisation, un moyen encore peu exploré par l'Assurance Maladie - Risques professionnels jusqu'à présent.

Les normes et la réglementation ne sont pas remises en cause. Elles restent là, mais elles ne doivent plus seulement être vécues comme des contraintes.

L'idée est d'aider les entreprises à comprendre que la prévention est un facteur de performance. "C'est une notion facile à comprendre de façon intuitive, mais ce lien entre sécurité et performance est, certes, plus difficile à prouver sur le terrain".

Pour y parvenir, Marine Jeantet s'intéresse beaucoup aux expériences étrangères. "Nous ne sommes pas le seul pays confronté à cet effet de seuil, observe-t-elle. D'autres approches ont fait leurs preuves à l'étranger". Les explorer est précisément l'objet de cette journée de débats.

Les enjeux de la culture de la prévention

Développer une culture de prévention, ce n'est pas seulement mettre en place des règles et des process. C'est aussi s'intéresser à la façon dont tous les acteurs de l'entreprise - salariés, managers et dirigeants - les intègrent et les mettent en œuvre.

Il s'avère en effet que toutes les règles, y compris les normes juridiques, sont soumises à interprétation. Dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, cet écart entre le droit et sa pratique est un vrai problème que Jérôme Pélisse a étudié notamment dans des laboratoires français et américains de nanosciences, où se confrontent en permanence une "approche bricolée de la sécurité, qui fait qu'une simple bande de scotch délimite une zone propre" et une culture plus bureaucratique.

"La légitimité des porteurs de la norme repose avant tout sur leur leadership", observe le sociologue, convaincu que "le droit doit être constamment ramené aux réalités quotidiennes du travail"

et soulignant "l'importance des savoirs tacites dans l'entreprise".

En tant qu'économiste de la santé, Thomas Barnay s'est penché sur l'impact à long terme de la maladie ou du handicap sur la vie professionnelle. "Alors que nous disposons de nombreuses données, très peu d'études longitudinales ont été menées sur le lien entre le parcours de santé et le parcours professionnel", regrette-t-il. Cela conduit à sous-estimer les risques. "En croisant les données de la CNAV et la consommation de soins, nous nous sommes rendu compte, par exemple, que les risques psychosociaux durant la vie professionnelle ont aussi un impact sur les conditions de vie à la retraite. Plus généralement, les déterminants de santé des retraités sont très largement impactés par leurs conditions de travail en début de carrière."

Cela devrait nous amener à repenser profondément nos politiques publiques de santé et à investir da-

vantage dans la prévention, qui ne représente que 2 % des dépenses de santé en France, contre 3 % pour la moyenne des pays de l'OCDE et 6 % au Canada. "Nos études montrent clairement que les premiers facteurs de trouble, dès l'enfance ou le début de la vie professionnelle, auront un impact sur tout le parcours de santé de la personne concernée, insiste Thomas Barnay. Il faudrait donc mettre en place des dispositifs "Pénibilité" en début de carrière, pour prévenir les risques, plutôt qu'à 50 ans, pour les guérir."

La branche Infrastructures d'Eiffage qui regroupe les métiers de la route, du génie civil et du métal a toujours été très engagée en faveur de la santé et de la sécurité au travail. Mais elle a décidé, il y a trois ans, de repenser entièrement sa stratégie: "Nous avons atteint un palier, se souvient Erick Lemonnier. En invitant 400 dirigeants de la branche Infrastructures à s'interroger sur la sécurité, nous avons pris conscience qu'elle n'était associée qu'à des mots négatifs: risque, accident, catastrophe, contrainte..." Pour s'inscrire dans une démarche plus positive et "non culpabilisante", Eiffage est donc passé de l'objectif "zéro accident" à l'objectif "100 % sécurité". "Il faut arrêter d'aborder la sécurité par les conséquences des accidents mais au contraire éviter qu'ils ne se produisent". Pour y parvenir, l'entreprise a conçu "Safety Force", un outil numérique couvert de prix depuis son lancement en 2016. "Safety Force" permet d'avoir une approche indivi-

dualisée de la santé et de la sécurité: une vingtaine de constantes associées à six variables de maîtrise des risques permettent à chacun des collaborateurs d'exprimer leur propre perception des risques. À partir de ces observations, un algorithme calcule les probabilités d'accidents. "Ce n'est donc pas un outil de reporting mais un outil de pilotage et d'information", précise Erick Lemonnier. Pour lui, 80-90 % des problèmes identifiés peuvent être réglés immédiatement sans empiler les plans d'actions. Ce qu'a confirmé Sandra Campaner, qui dirige avec son époux une TPE de sept collaborateurs dans le domaine du traitement de l'eau: "Chez nous, la culture de la sécurité est plus naturelle et intuitive. Mais elle est profondément ancrée." Elle repose sur des choses simples: une visite groupée du salon Préventica dont chacun doit revenir avec une idée de prévention, des fiches de postes très orientées santé et sécurité, des visites de chantiers... "J'ai également développé un outil Excel de reporting et de suivi des formulaires et déclarations administratives. C'est un outil "fait maison", plus adapté aux réalités d'une PME que les démarches de certification. La plupart des PME n'ont pas les moyens de créer de la conformité de papier". Sandra Campaner sait de quoi elle parle: elle a engagé l'entreprise dans un processus de certification MASE. "C'est un travail administratif beaucoup trop lourd. Si je ne l'avais pas entièrement porté, nous n'y serions jamais parvenus."

Approches internationales, nationales et sectorielles de la culture de prévention

Comment l'émergence d'une culture de prévention peut-elle faire évoluer les politiques publiques et sectorielles? Des acteurs internationaux sont venus livrer leur réponse. À commencer par l'OIT (Organisation internationale du travail), qui a donné dès 2006 une définition à cette notion encore floue de culture de prévention.

Le 1^{er} article de la Convention 187 de l'OIT dispose que "la culture de prévention 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, où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité."

C'est une déclaration importante, car elle fonde les politiques publiques sur le principe de prévention, décrypte Manal Azzi. La culture de prévention doit, certes, venir des entreprises. Mais elle ne peut exister sans une mobilisation des gouvernements et des partenaires sociaux. Elle doit également s'inscrire

dans une approche systémique, avec un champ d'action très large, allant jusqu'à l'école et la formation initiale.

Cette culture de prévention a fait l'objet d'une campagne internationale lancée officiellement en 2017 par l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) sur le thème "Vision zéro". En réalité, l'idée est plus ancienne, explique Joachim Breuer, et elle a suscité beaucoup de questionnements au début.

"Nous étions conscients qu'il fallait changer de paradigme, ce qui est plus facile à dire qu'à faire".

Si la réglementation a été au début le principal moyen pour améliorer la SST, aujourd'hui, il faut un changement de mentalité, de philosophie. Aucun accident ou maladie grave, encore moins mortel, n'est acceptable et l'on doit tout mettre en œuvre pour les éradiquer. Tel est l'objectif de la "vision zéro" portée par l'AISS. "Ce n'est pas une boîte à outils pour atteindre des objectifs chiffrés et datés dans le temps que nous proposons. Mais plutôt un état d'esprit qui doit être partagé par tous".

Deux initiatives illustrent cette stratégie. En Allemagne, BG ETEM qui est l'une des divisions de la branche AT/MP pour les secteurs de l'énergie, du textile et de l'électronique, a lancé une campagne sur le thème: "La sécurité et la santé sont des valeurs qui nous sont communes". "C'est une campagne qui s'inscrit dans le long terme (dix ans), car nous savons qu'il faut des années pour faire émerger une culture de prévention, explique Just Miels.

Cela nous laisse également le temps de la faire évoluer et notamment de faire disparaître des thèmes trop abstraits." La campagne repose désormais sur des exemples très concrets, avec des supports pragmatiques, tels que des jeux de cartes par exemple.

En Belgique, la Confédération de la construction a mobilisé la branche autour du mot d'ordre "Safety is

my priority". Cette campagne a visé l'ensemble de la chaîne de production: les sous-traitants, les fournisseurs, mais aussi les donneurs d'ordres qui, en mettant la pression sur les prix, peuvent mettre les travailleurs en danger. "Nous souhaitons que les appels d'offres intègrent des critères de sélection liés à la stratégie de prévention, explique Vincent Detemmerman. Nous plaçons même pour que le poste "prévention santé et sécurité" soit sanctuarisé lors des appels d'offres afin qu'il ne fasse pas les frais de la compétition tarifaire."

Cette culture de prévention doit se répandre et s'ancre dans toutes les entreprises. Aux États-Unis, les assureurs - très attentifs à la maîtrise de leurs coûts d'indemnisation - ont mis en place un double dispositif pour insuffler une culture de prévention: des incitations financières pour les employeurs et des formations comportementales pour les salariés. "C'est une façon de responsabiliser les premiers et de placer les seconds au cœur de la stratégie", estime Jennifer Wolf-Horejsh.

Et dans les entreprises françaises? "Le respect de la personne est une des valeurs du groupe SEB, explique Stephan Wanhout. Cela passe notamment par la santé et la sécurité." Dans un environnement très compétitif, ce fabricant d'électroménager considère la prévention comme un levier de performance qui doit être intégré dès la conception des produits et impliquer toutes les parties prenantes, y compris les sous-traitants. Stephan Wanhout souligne l'importance d'une remontée des informations et de leur traitement immédiat. "C'est difficile à chiffrer, mais il est certain qu'on s'y retrouve en termes de qualité et de bien-être au travail. La prévention est aussi un levier managérial très fort. Elle passe notamment par la formation et la montée en compétences des équipes."

Accompagner les entreprises

Dans les Vosges, la papeterie Norske Skob a entièrement repensé sa stratégie de prévention des risques dans un contexte de crise économique sectorielle mais aussi morale liée à une série de quatre accidents mor-

tels. "Quand je suis arrivée, en 2012, l'entreprise avait déjà des outils de prévention, se souvient Sandrine Moccoeur. Mais les fondamentaux de la sécurité n'étaient pas en place." Avec le CHSCT, elle a donc élaboré un

nouveau plan d'actions dont les grandes lignes ont été déclinées pour chaque poste de travail (avec trois priorités d'actions par poste). "Cette approche très pragmatique a permis de recréer le lien et de remobiliser l'ensemble du personnel autour des questions de sécurité."

Au fil des années, l'équipe Santé et sécurité s'est recentrée sur les orientations stratégiques tout en autonomisant les groupes de travail qui sont désormais en mesure de mener leurs chantiers seuls, explique Sandrine Mocœur. "Je me pose essentiellement en recours, ce qui me permet de réfléchir et de lancer de nouveaux projets."

Ce recours peut aussi venir de l'extérieur de l'entreprise. Le gouvernement autrichien a décidé d'accorder chaque année une consultation gratuite d'expert à chaque entreprise de moins de 50 salariés. Près de 300 experts recrutés et formés par l'AUVA, l'homologue autrichien de la CNAM, assurent ces consultations. "Ils se rendent sur le terrain pour aider les entreprises à établir un diagnostic et définir un plan d'actions, explique Karin Sturm. Ils n'ont aucune mission de contrôle et d'évaluation. Mais en cas d'accident, l'entreprise doit prouver qu'elle a suivi les recommandations de son expert."

Ce dispositif remporte un franc succès. Pour renforcer ce lien, l'AUVA a développé depuis 2016 six applications: certaines sont purement informatives, avec un thesaurus de normes, règles et outils; d'autres sont réellement interactives, donnant la possibilité à un employeur ou un salarié d'envoyer une photo, par exemple, pour mieux évaluer les situations à risques. Cette stratégie a un coût: de l'ordre de 27 M€ an, soit 550 M€ depuis son lancement, il y a 20 ans.

Le Danemark n'a pas non plus lésiné sur les moyens. En 2011, l'Autorité danoise de l'environnement du travail a décidé d'offrir aux PME des secteurs d'activité à forte sinistralité (construction, métallurgie, nettoyage, transports, boucherie...) les conseils d'un expert sur une période de six mois.

"Ce conseil, totalement gratuit, est adapté à chaque secteur d'activité, avec une méthodologie spécifique élaborée avec les partenaires sociaux, confie Julie Bache Billesbølle.

En 2017, une étude a fait apparaître que ces "packs"

avaient entraîné une baisse de la sinistralité et une amélioration du dialogue social, avec une certaine permanence dans la durée. Le gouvernement a donc ralenti ce programme en 2017 avant de l'interrompre totalement en 2018. Début 2019, un nouveau programme a été engagé, mais sans soutien financier. L'Italie a fait un pari similaire: en 2009, l'INAIL (instance publique chargée de l'assurance, la prévention et l'indemnisation des risques) a créé un fonds qui finance jusqu'à hauteur de 65 % des dispositifs de prévention (principalement machines et aménagement, dans la fourchette de 5 000 € à 130 000 €). Il suffit de formuler sa demande en ligne.

Ce fonds doté de 60 M€ en 2010 a atteint 380 M€ en 2018. C'est un succès considérable, qui a amené l'INAIL à concentrer, au fil des années, ses interventions sur les secteurs identifiés chaque année comme prioritaires: le commerce en 2016, la céramique et le travail du bois en 2017, la pêche et le textile en 2018.

En 2018, les projets relevant de l'organisation du travail et du management (généralement liés à une certification ISO) ont bénéficié d'une enveloppe particulière de 2 M€. "On a en effet constaté une baisse du nombre de demandes pour ces actions. Aussi leur avons-nous dédié un axe spécifique pour réduire la concurrence avec d'autres types de projets au moment du clic en ligne", observe Riccardo Vallergera.

En France, la Carsat Nord-Picardie a mis en place en 2014 "Mobiprev", un dispositif de mobilisation et d'accompagnement pour apporter un socle "prévention" à plus de 1 000 entreprises majoritairement de 20 à 70 salariés à forte sinistralité. "Nous avons constaté que les TPE-PME ont du mal à sortir de leurs priorités de court terme, explique Sébastien Verdonck. Selon les interlocuteurs et le contexte de l'entreprise, on déploie une stratégie d'intervention, argumente l'intérêt d'agir en prévention avec les enjeux et la performance de l'entreprise".

Dans ces entreprises éloignées de la prévention, les accompagner par exemple sur la réduction des TMS est difficile. L'idée dans chaque entreprise ciblée est de "faire du Mobiprev", de l'accompagner en l'amenant de manière structurée avec une méthodologie et des outils à ancrer les fondamentaux de la préven-

tion et préparer l'entreprise à l'avenir.

"L'accompagnement se fait sur la base d'une évaluation du niveau en SST, avec une offre de services personnalisée et un lien de confiance se crée avec l'entreprise", se félicite Sébastien Verdonck.

Une formation Carsat - INRS de trois jours est destinée à la montée en compétences du Salarié Référé-

rent en SST (analyse des risques et des accidents, mise à jour du Document Unique, plan d'actions). Des aides financières peuvent permettre de soutenir les investissements de l'entreprise (sous réserve du respect de critères d'éligibilité) dans le plan d'actions à mettre en œuvre (technique, organisationnel et humain).

Culture de la sécurité et management de la SST dans l'entreprise

Chez Europhane, le Document unique (DU) n'a longtemps été qu'une longue liste des différents risques, apparemment peu utile puisqu'elle sortait rarement du placard... Jusqu'à ce que la nouvelle direction de ce fabricant normand de systèmes d'éclairage fasse de la SST un levier d'amélioration du dialogue social. "Nous avons entièrement repensé le DU pour en faire un outil de pilotage stratégique dans notre site de production de 200 salariés qui connaissait une accidentologie importante et récurrente", explique Patrice Lamendour. La Carsat, avec laquelle les relations étaient auparavant tendues, a fait d'Europhane un site pilote de son offre TMS Pro. "Elle nous a accompagnés dans la définition et la mise en œuvre de sept chantiers." L'entreprise a montré son engagement en intégrant, par exemple, les enjeux de prévention dès la phase de R & D pour que les contraintes d'ergonomie soient prises en compte dans la conception des produits. "Nous avons investi 60 000 €, mobilisé 1 000 heures de travail et mené 173 actions de prévention", détaille Patrice Lamendour. Résultat: le taux d'accidentologie a été divisé par trois. Cette approche globale est l'un des leviers nécessaires pour faire émerger une véritable culture de prévention telle que la conçoit Éric Draï. "Toutes les entreprises ont une culture de prévention, même frustrée", explique-t-il en prenant l'exemple du secteur des services à la personne qui se caractérise par un faible niveau de qualification, un turnover très important, des collectifs de travail éclatés... "Il est donc difficile de partager des standards de prévention", observe ce sociologue pour

qui la culture de prévention est avant tout "une combinaison équilibrée de valeurs, de représentations et de normes."

Pour aider les entreprises à évaluer leur culture de prévention, l'INRS a développé une Grille de positionnement en santé et sécurité au travail (GPSST). "C'est un outil indicatif et non injonctif qui permet de dresser un état des lieux contradictoire et de faire le point sur ce qui reste à entreprendre", explique Éric Draï. "Mais en matière de prévention, les outils ne remplaceront jamais une culture dans l'entreprise".

Cette culture peut se forger dans le partage des bonnes pratiques: c'est ainsi qu'est né l'Institut pour une culture de la sécurité industrielle (ISCI), créé en réaction à la catastrophe d'AZF. "Cette catastrophe n'était pas, comme on a voulu le penser, le symptôme d'un laisser-aller mais la preuve qu'il fallait penser autrement et mieux intégrer les facteurs humains et organisationnels pour faire émerger une véritable culture de prévention", explique Ivan Boissières. Et d'insister, "avant de changer les façons de faire, il faut changer les façons de voir". Cela signifie, par exemple, que la santé et la sécurité doivent être au cœur des process, bien sûr, mais aussi des arbitrages. "Pour identifier ce qui est valorisé dans une entreprise, il suffit de regarder de quel côté penchent les arbitrages du management entre la qualité, les coûts, les délais, la sécurité..., estime Ivan Boissières. Si la SST passe systématiquement après, les discours sur la prévention ne sont plus que des injonctions."

Les normes et les processus de certification peuvent

également jouer un rôle dans l'émergence d'une culture de prévention. VBG, l'assureur allemand contre les AT/MP pour l'administration, s'appuie sur la norme ISO 45001 pour accompagner les entreprises. "Nous avons nos référentiels nationaux et nous n'avons pas besoin d'une nouvelle norme sur le management de la SST. Mais maintenant qu'elle a été adoptée, il faut faire avec", estime Uwe Marx. Elle présente selon lui l'avantage de compléter la famille des normes de management (ISO 9001, ISO 14001...). De plus, en tant que telle, cette norme est très participative, associant l'ensemble des personnels, les managers et les dirigeants dans une approche novatrice, qui transforme la grille d'évaluation des risques en grille d'évaluation des

opportunités. Pour illustrer son propos, Uwe Marx donne l'exemple de lieux de travail conçus en sorte que les équipements de protection individuelle ne sont pas nécessaires, contre une approche plus traditionnelle qui consiste à mettre à disposition ces équipements.

Un autre élément positif que souligne Uwe Marx est la définition d'une approche non seulement descendante, mais aussi ascendante, ce qui est parfois contraignant mais nécessaire et une notion très importante en Allemagne.

Une évolution qui ne suffit pas à convaincre Éric Drais: "Le problème des certifications, c'est que leurs procédures sont beaucoup trop lourdes pour les PME."

Le point de vue des partenaires sociaux de la CAT/MP

La négociation de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2018-2022 entre l'État et la Branche accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) a donné lieu à d'âpres discussions.

La Branche pèse 13 milliards d'euros; les 50 millions d'euros alloués annuellement aux incitations à la prévention, tels que proposé dans la version initiale, n'étaient pas à la hauteur des enjeux, explique Florence Sautejeau. "Nous avons unanimement plaidé pour un renforcement des fonds de prévention afin de pouvoir changer de paradigme et utiliser une partie de nos excédents en faveur d'un plan ambitieux". Le montant annuel a finalement été doublé.

Va-t-il permettre de revisiter les outils pour innover et toucher toujours mieux les entreprises?

Pour Ronald Schouller, des outils performants existent et il faut employer ce montant à mieux toucher notre cœur de cible. "Nous sommes tous conscients d'avoir donné plus de place à la réparation qu'à la prévention durant de nombreuses années", précise-t-il.

Derrière les outils, il y a des hommes. "Dans cette négociation, nous avons obtenu le maintien du nombre des contrôleurs dans les Carsat, ajoute Christian Expert. Nous avons besoin de professionnels pour aller dans les entreprises, notamment dans les PME."

Il souligne également l'importance des partenariats entre organismes concernés qui existent, certes, mais sont fragiles car ils sont le fait de relations humaines et non institutionnalisées.

Parallèlement, l'un des axes forts à développer est la formation: acquérir les fondamentaux est nécessaire pour instaurer une véritable culture de prévention.

Les trois intervenants défendent avec vigueur le paritarisme dans la gestion de la santé et la sécurité au travail. Le contact avec le terrain, la proximité avec les métiers et les branches professionnelles sont les garants pour les partenaires sociaux de leur capacité à construire et diffuser des outils de prévention efficaces, estime Florence Sautejeau. □



Les Débats d'EUROGIP

Premier compte rendu de la conférence du 21 mars 2019

"Santé-sécurité au travail: quels leviers pour une culture de prévention en entreprise?"

EUROGIP - Paris

2019

Réf. EUROGIP - 142/F

ISBN: 979-10-97358-06-8

EUROGIP, groupement d'intérêt public créé en 1991 par l'Assurance Maladie-Risques professionnels, est un observatoire et un centre de ressources sur la prévention et l'assurance des risques professionnels en Europe

www.eurogip.fr

51, avenue des Gobelins - F-75013 Paris

+33 (0) 1 40563040

eurogip@eurogip.fr

