



Enquête

Un métier, des préventeurs

Le métier de préventeur est relativement méconnu. Le pari a été fait de d'abord mieux comprendre l'activité réelle des préventeurs d'entreprise afin de mieux identifier leurs besoins réels en formation continue. C'est pourquoi une enquête de l'IUT de Bordeaux I en collaboration avec l'INRS a été menée.

Le terme « préventeur » recouvre des situations et des activités très diverses (voir l'encadré Six profils de préventeurs). Cette « profession » est marquée par l'absence de toute définition réglementaire, à la différence des autres acteurs de la prévention (CHSCT, infirmier et médecin du travail,

inspecteur du travail...). Aussi la position du préventeur dans l'entreprise dépend-elle étroitement de la réponse aux obligations de l'employeur en matière de santé-sécurité, compte tenu des pressions économiques. Cette situation est d'autant plus fragilisante que le groupe professionnel apparaît faiblement

structuré, contrairement à d'autres métiers (ingénieurs, qualité, production...).

Les différences portent non seulement sur l'origine socioprofessionnelle du préventeur et sa trajectoire professionnelle, sa formation et sa qualification, mais aussi sur son statut et sa reconnaissance professionnelle, ainsi que sur les activités qu'il conduit dans le cadre de sa fonction.

Absence de collectif d'appartenance

La qualification en hygiène et sécurité et conditions de travail (HSCT) est un premier critère de distinction. Le monde des préventeurs de métier, spécialisés ou spécialistes, qui ont acquis leur compétence par une formation initiale, jeunes et de statut élevé, s'oppose au monde des préventeurs issus du terrain, qualifiés et expérimentés dans les domaines techniques, qui ont souvent été engagés syndicalement, qui connaissent bien l'entreprise, sont moins qualifiés en hygiène et sécurité et environnement, moins bien reconnus statutairement, plus âgés. Ensuite, parmi les préventeurs issus du terrain, il y a ceux qui choisissent de se qualifier à travers une formation diplômante dans le domaine de l'HSCT, et qui ont généralement une longue expérience de la fonction de préventeur. Il y a également ceux qui sont sans

qualification particulière en santé-sécurité (ni initiale, ni continue), mais avec un niveau d'études et un statut élevé (ingénieurs et cadres), et qui ont pu être désignés pour remplir cette fonction. La place qu'occupe le préventeur dans l'entreprise dépend du degré d'intégration de la politique de prévention dans le management. Plus la prévention est définie et structurée, plus l'entreprise a tendance à se doter d'un préventeur hautement qualifié.

Autre point sur lequel se différencient les préventeurs : la quantité, la nature et la qualité de leur activité. Le volume des activités est représenté par les actions « basiques » telles que le suivi des statistiques ATMP, la formation, les analyses d'accidents, la veille réglementaire, l'information-sensibilisation sur les risques professionnels, etc. Par nature, les actions sont soit réactives, en prise avec l'activité de l'entreprise, et donc ses risques et ses accidents soit en amont, accomplies en anticipation des risques et de leur médiatisation. L'intervention dans la conception est le dernier échelon, associé à une forte activité d'évaluation des risques et à des pratiques de veille réglementaire de haut niveau.

Il reste que certains préventeurs paraissent en grande difficulté, mise en évidence du fait d'une pratique extrêmement pauvre, de l'absence de formation en HSCT, de moyens d'action très

Enquête

Le département Hygiène et sécurité & environnement de l'IUT de l'université de Bordeaux I a mené en collaboration avec le département formation de l'INRS une étude en partie financée par le ministère du Travail par le biais de la DRTEFP d'Aquitaine. Une des spécificités de la démarche est d'associer les préventeurs, au travers des institutions de prévention et des associations professionnelles, à la dynamique du projet.

L'enquête exploratoire par questionnaire comprenait 7 parties :

- itinéraire professionnel et parcours de formation du préventeur d'appartenance,
- caractéristiques de son activité,
- interlocuteurs privilégiés,
- point de vue sur son activité,
- description de son entreprise,
- politique de prévention existante,
- situation HSE de l'entreprise.

Cette enquête permet d'objectiver ainsi l'extrême hétérogénéité des situations professionnelles et des activités des préventeurs, tout en rendant possibles des adaptations pour les dispositifs de formation initiale et continue des préventeurs.

Nous nous intéressons ici à des préventeurs d'entreprises privées ou publiques. Nous définissons les préventeurs d'entreprise comme des personnes occupant une fonction reconnue de préventeur dans des entreprises privées ou publiques (hôpitaux, universités, etc.). Cette fonction pourra être occupée à plein temps ou à temps partiel. Les analyses statistiques ont porté sur 372 questionnaires valablement saisis.

« Métier riche et passionnant, il est au cœur des logiques de l'entreprise et transversal aux questions touchant à la technique, à l'efficacité et au développement de l'entreprise... »

limités, du manque de reconnaissance professionnelle...

Face à cette nébuleuse, les démarches de formation viseront à :

– consolider une identité professionnelle, en réfléchissant à l'intégration des expériences professionnelles antérieures (qualité, production, etc.),

– aider à identifier et structurer les collectifs d'appartenance du préventeur,

– identifier les logiques d'acteurs et l'articulation entre les logiques de gestion et d'alerte,

– développer des compétences des préventeurs qui leur permettent de s'immiscer dans les différentes sphères de l'entreprise,

– analyser comment les documents produits par les préventeurs donnent prise ou non aux autres acteurs de l'entreprise (direction, responsable du personnel, de la production, de la maintenance, CHSCT, etc.) qui ont leurs propres logiques d'action.

Entre gestion et alerte, un équilibre difficile

Au vu de l'étude, il semble important de développer des connaissances de nature stratégique, qui passent par une meilleure connaissance et formalisation de l'organisation du travail au sein de l'entreprise, de même que par la possibilité de formuler des pronostics sur la capacité de cette organisation d'évoluer et de prendre en compte ou non les questions liées à la prévention :

– discuter de la place de l'éthique personnelle dans la pratique professionnelle des préventeurs,

– discuter du rôle de l'expertise

et de ses limites : que doit-on faire soi-même ou bien faire faire, comment alimenter, piloter des démarches participatives ? Les besoins de formation explicites annoncés par les préventeurs portaient d'abord sur l'analyse ergonomique du travail (46 %), puis sur « la compréhension des comportements humains » (41 %), la veille réglementaire (37 %), l'évaluation des risques (36 %), la négociation avec la direction et l'encadrement (32 %).

Les besoins exprimés par les préventeurs traduisaient le paradoxe dans lequel se retrouve la moyenne des préventeurs : de formation et d'expérience essentiellement techniques, ils sont confrontés à la question sociale, et à la question fondamentale du sens du travail. Ici, les problématiques de l'intervention, du comportement, des résistances, de la négociation deviennent centrales, et ils sont mal préparés pour les aborder.

Christine Larcher

Pour en savoir plus

Guy Peyssel-Cottenaz et Alain Garrigou : « Contribution à la découverte du métier de préventeurs et à la caractérisation de leurs besoins en formation continue ».

Nancy, INRS, coll. Notes scientifiques et techniques, 2004, NS 244, 190 p., consultable sur www.inrs.fr
Contact : guy.peyssel-cottenaz@inrs.fr, alain.garrigou@iut.u-bordeaux1.fr

6 Profils de préventeurs

• Le préventeur expert

Bien intégré professionnellement, hautement qualifié et reconnu, il dispose de moyens d'action et l'entreprise lui demande des résultats.

• Le préventeur de terrain

Issu du terrain, qualifié en prévention des risques professionnels à travers la formation professionnelle continue, ancré dans le métier de l'entreprise, relativement isolé dans le champ de la prévention, avec une activité moins prescrite par l'organisation.

• Le préventeur manager

De statut élevé, reconnu professionnellement, inséré dans des réseaux de préventeurs, il est issu d'autres métiers, responsable également de la qualité. Il travaille au siège d'entreprises filiales de grands groupes, et intervient fréquemment dans les "établissements". L'HSCT est très intégrée au management global, en lien avec les démarches qualité et environnement.

• Le préventeur délégataire

Il vient d'horizons divers (administratif, syndical...), s'est qualifié en HSCT par le biais de la formation continue. On le rencontre notamment dans la fonction publique territoriale,

et dans des organismes publics ou parapublics, particulièrement de recherche-enseignement.

Il intervient pour formaliser la politique HSCT, et structurer la démarche de prévention.

Il ne se sent pas soutenu dans son action, il n'a pas le sentiment d'être reconnu et se sent souvent isolé.

• Le préventeur animateur de base

Peu formé dans le domaine de la prévention des risques professionnels, il agit en l'absence d'une politique HSCT clairement définie. Il intervient notamment sur les fondamentaux : analyses d'accidents, et formations à la sécurité, et il souhaite développer cette compétence en formation pour prolonger son action dans ce domaine.

• Le préventeur a-structuré

Lancé sans moyen, sans formation et sans objectif dans la problématique de la sécurité, il travaille à temps partiel, essentiellement dans des petites structures (50 à 200 salariés). Pas de politique de prévention définie, la sécurité n'est pas formalisée, ni instrumentée. Dans ce contexte, il est peu actif ; il a de fortes demandes de formation sur les fondamentaux : actions de formation, évaluation des risques, et analyse d'accidents.