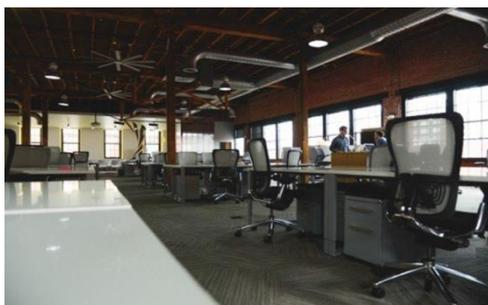


# La culture de prévention dans les petites entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes

Les pratiques des dirigeants  
et le point de vue de huit organisations patronales

Septembre 2019



**DIRECCTE** *Auvergne-Rhône-Alpes*  
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES



## Synthèse

L'objet des travaux<sup>1</sup> porte sur les pratiques de prévention des risques des dirigeants de petites entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes et sur le point de vue de plusieurs organisations patronales sur la culture de prévention dont la diffusion dans les petites entreprises est un objectif du troisième Plan Régional Santé au Travail.

### Comment les petites entreprises se positionnent-elles en matière de prévention en Auvergne-Rhône-Alpes ?

Les dirigeants d'entreprise de moins de cinquante salariés de la région sont 87% à se désigner premier responsable en matière de prévention des risques professionnels. Ils sont 79% à identifier plusieurs risques dans leur entreprise, en particulier dans le secteur de la construction, plus spécialement ceux liés aux manutentions de charges et aux postures pénibles. Face à ces risques, le bien-être des salariés, l'évitement des accidents du travail et des maladies professionnelles ou la réponse aux obligations légales sont les trois principaux motifs qui poussent à agir. Ces actions sont peu formalisées dans un plan (22% des entreprises), même après l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques (DUER). Les actions de sensibilisation des salariés aux risques professionnels sont privilégiées (80%).

Dans la configuration des petites entreprises, le sujet de la prévention des risques est souvent abordé directement avec les salariés (85%) et les représentants du personnel présents (76%). En externe, les dirigeants ont de nombreux interlocuteurs. Le service de santé au travail (69%) et les organismes chargés des vérifications périodiques pour la conformité du matériel (67%) sont privilégiés. Étonnamment, le troisième interlocuteur le plus cité est le comptable de l'entreprise (46%), devant les organismes de prévention (32%).

Un quart des petites entreprises a connu au moins un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP) sur les trois dernières années et un tiers d'entre elles en analyse systématiquement les causes puis met en place des mesures correctives. Les entreprises qui n'ont pas vécu récemment ce type d'événement ne sont qu'un tiers à pouvoir lier l'absence d'accident du travail ou de maladie professionnelle à des mesures de prévention mises en place.

La formalisation à l'écrit de l'évaluation des risques dans un DUER a été effectuée par une majorité de petites entreprises (62%). Toutefois, une mise à jour conformément à la réglementation est plus rare (39%), en particulier dans les entreprises de moins de onze salariés (21%). Le fait d'avoir connu un accident du travail ou une maladie professionnelle influence cependant l'élaboration et la mise à jour du DUER. Au final, un quart des petites entreprises est en conformité avec la réglementation sur l'évaluation des risques.

---

<sup>1</sup> Ce document correspond à la synthèse de l'étude « La culture de la prévention dans les petites entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes » consultable sur <http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/>, rubrique Etudes Stats

31% des entreprises disent intervenir en tant qu'entreprise extérieure dans les locaux d'une entreprise cliente. L'évaluation du risque dans ce cadre spécifique est réalisée par la moitié d'entre elles. La mise en œuvre de ce type d'évaluation est favorisée par l'échange avec un organisme de prévention (63%) et l'exigence des clients comme source de motivation pour agir (58%). Parmi les 51% de dirigeants qui estiment être concernés par l'intervention d'une entreprise extérieure dans leurs locaux, 31% réalisent effectivement une évaluation des risques spécifiques à cette opération.

La formation des salariés à la prévention des risques (dont formation de Sauveteurs Secouristes du Travail) est réalisée par moins de la moitié des entreprises. Le recours à la formation est plus fréquent avec la présence d'intérimaires ou quand un plan d'action pour prévenir les risques a été formalisé (respectivement 66% et 74%).

### **La culture de prévention existe-t-elle dans les petites entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes ?**

Pour juger de l'existence d'une culture de prévention dans les entreprises et la caractériser, deux approches sont possibles : s'appuyer sur l'opinion du dirigeant lui-même ou construire une définition de la culture de prévention à partir des pratiques évoquées par les entreprises, les deux n'étant pas, du reste, antinomiques.

Pour 63% des dirigeants, une culture de prévention existe dans leur entreprise. Cette affirmation n'est corrélée à aucune caractéristique propre à l'entreprise (taille, secteur d'activité, ancienneté de l'entreprise...) ou au dirigeant (âge, sexe). Elle est plutôt favorisée par le nombre de raisons d'agir en matière de prévention identifiées et par le fait d'entreprendre au moins une action.

En plus de l'opinion des dirigeants, la sélection et la combinaison de pratiques de prévention questionnées dans l'enquête peuvent permettre d'établir le degré de développement d'une culture de prévention dans l'entreprise. Cette grille peut être applicable au-delà de cette étude. Les éléments suivants ont ainsi été retenus, en accord avec le groupe de travail commanditaire de l'étude :

- le positionnement de l'employeur sur sa responsabilité en matière de prévention,
- la capacité à identifier des risques professionnels au sein de l'entreprise,
- la mise en place d'actions de prévention des risques et le type d'actions engagées,
- l'approche de l'évaluation des risques (générale ou dans des cas particuliers),
- le nombre et la qualité des interlocuteurs en prévention extérieurs à l'entreprise,
- l'attitude face à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,
- l'explication donnée sur l'éventuelle absence d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- la mise en place d'actions de formation à la prévention des salariés,
- l'information des salariés sur des sujets de santé publique pouvant avoir une incidence sur leur travail.

Ce postulat de la culture de prévention intègre donc les obligations légales (élaboration et mise à jour du DUER, formation des salariés) mais ne s'y réduit pas. Par l'application à ces items d'un système de cotation, chaque entreprise obtient un score global qui permet de la positionner dans un groupe selon son degré de développement en culture de prévention. Au final, 31% des entreprises relèvent d'un degré de culture de prévention peu développé, 47% moyennement développé et 22% développé.

Selon cette définition, la taille de l'entreprise apparaît comme un facteur de développement de la culture de prévention. Les entreprises de onze à quarante-neuf salariés sont 51% à se positionner à un degré développé de culture de prévention, tandis que celles de moins de onze salariés ne sont que 19% dans ce cas. Le second facteur est l'expérience récente d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Les entreprises dans ce cas sont 39% à se positionner à un degré développé de culture de prévention tandis que les autres le sont à hauteur de 17%.

En dehors des éléments postulés pour définir la culture de prévention, le nombre élevé de risques et de raisons d'agir repérés par le dirigeant, la diversité des actions entreprises pour limiter les risques, en particulier lorsqu'elles sont formalisées dans un plan, sont liés à un niveau de culture de prévention développé. De même, l'échange avec le service de santé au travail et un organisme de vérification est davantage pratiqué par les entreprises ayant une culture moyennement développée ou développée. Quant à l'échange avec un organisme de prévention, même s'il est moins pratiqué qu'avec les deux organismes précédents, il caractérise bien les entreprises avec une culture de prévention développée. Il existe des facteurs communs favorisant le respect des obligations légales et le niveau développé de culture de prévention. L'expérience récente d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et l'échange avec un organisme de prévention sont ceux qui ressortent le plus.

Au final, il existe globalement un lien entre l'existence d'une culture de prévention selon notre définition et l'opinion des dirigeants sur le sujet. Parmi les dirigeants qui pensent que la culture de prévention existe dans leur entreprise, plus de 80% sont classés dans les groupes de culture moyennement développée et de culture développée. A l'inverse, plus d'un dirigeant sur deux qui n'identifie pas de culture de prévention dans son entreprise se situe dans une structure où le degré de culture est peu développé. Si ce lien se confirme dans les entreprises de onze à quarante-neuf salariés (72% des dirigeants pensent avoir une culture de prévention et elle est effectivement à un degré élevé dans 51% des cas), ce n'est pas le cas dans celles de moins de onze salariés (62% pensent avoir une culture de prévention alors qu'elle n'est élevée que dans 19% des cas). En définitive, les deux facteurs qui jouent sur le sentiment de culture de prévention, nombre de raisons d'agir identifiées et passage à l'action, se retrouvent parmi les facteurs qui créent une culture de prévention développée mais, comme nous l'avons vu ci-avant, cette dernière suppose d'autres facteurs.

## ✚ Le point de vue de huit organisations patronales régionales (MEDEF, CPME, U2P, FFB, FRSEA, PRISM'EMPLOI, CNPA, FSPF)

### *Comment se diffusent les pratiques de prévention selon ces organisations patronales ?*

#### L'identification des obstacles et des leviers à la prévention pour les entreprises selon les organisations patronales

Les organisations patronales identifient plusieurs obstacles à la diffusion des pratiques de prévention, qui peuvent être transformés en leviers sous certaines conditions.

L'ensemble des organisations patronales considèrent que **la réglementation** est le principal obstacle au développement des pratiques de prévention, du fait d'une part, du formalisme qu'elle nécessite et, d'autre part, de la logique de sanction qui la conditionne. Parallèlement, les organisations patronales évoquent la réglementation comme élément incitant à la prévention sous réserve de simplification. La vision du document unique d'évaluation des risques (DUER) témoigne de cette ambivalence. Celui-ci cristallise les critiques tout en étant reconnu pour son utilité. Un autre élément facilitant la prise en compte de la prévention par le biais de la réglementation serait d'avoir une approche ciblée (mise en conformité des machines, accueil de travailleurs handicapés).

Pour certaines organisations, **le poids économique de la prévention** est un frein important à son développement. Néanmoins, lorsqu'elles raisonnent en termes d'efficacité (coût/bénéfice), l'aspect financier leur paraît le meilleur levier. Ainsi, les coûts induits par les accidents du travail et maladies professionnelles, les inaptitudes, ou encore l'absentéisme favoriseraient la prise de conscience du bien-fondé de la prévention. Par ailleurs, les incitations financières (ex : aides de la CARSAT, MSA) faciliteraient le passage à l'action.

Si, selon les organisations patronales, certaines entreprises peuvent voir dans le développement de pratiques de prévention une remise en cause perturbante de **l'organisation du travail**, plusieurs OP considèrent, inversement, les effets sur l'organisation du travail de l'évolution technologique et de la réflexion sur de nouvelles méthodes de management comme des outils pour améliorer la prévention des risques en entreprise.

Certaines organisations patronales signalent que **les salariés** peuvent ignorer les risques et ne pas respecter les règles de prévention notamment en refusant le port des équipements de protection individuelle. D'autres considèrent toutefois le dialogue avec les salariés et leur formation comme un facteur clé de réussite pour développer les pratiques de prévention.

Il en est de même du **dialogue avec les représentants des salariés**. Selon certaines organisations, le dialogue social en entreprise est un bon levier car c'est le lieu où l'on peut évoquer les problèmes d'organisation du travail et de management. Pour d'autres cependant, certaines organisations syndicales ne joueraient pas le jeu de la prévention pour une question de « positionnement politique » en préférant renvoyer l'employeur à sa responsabilité alors que les employeurs attendraient que tous les acteurs s'investissent sur les questions de santé-sécurité. Le débat autour de la responsabilité des inaptitudes entre organisations syndicales et direction en témoigne.

Outre ces obstacles-leviers, les organisations patronales signalent que les employeurs sont sensibles aux témoignages sur les réussites et les échecs de leurs pairs. L'**exemplarité** serait donc un excellent levier de promotion de la prévention. De même, certaines mettent en avant qu'une bonne politique de prévention des risques permet d'améliorer les conditions de travail et de fait sa **réputation**. Cela développe ainsi l'attractivité de l'entreprise et facilite les recrutements.

### Les actions des organisations patronales en matière de prévention des risques

Le rôle principal que les organisations patronales se donnent est de porter la parole de leurs adhérents et de défendre leurs intérêts. De ce fait, six organisations patronales sur huit laissent entendre que l'accompagnement à la prévention des risques professionnels n'est pas une priorité pour l'organisation patronale. Dès lors, il est cohérent que les actions des organisations patronales ne soient guère développées à ce sujet. Quand elles existent, elles se réduisent bien souvent à de l'information et à de la sensibilisation des salariés à la prévention et des employeurs aux moyens financiers permettant d'agir ou de remplir l'obligation légale du DUER. Les actions de formation sont en général organisées par les branches qui s'appuient sur des organismes externes propres à leur secteur.

### *L'approche de la prévention par les organisations patronales*

#### Une conception naturelle ou culturelle de la prévention

Dans le discours des organisations patronales interrogées, la notion de culture de prévention ne paraît pas aller de soi. La majorité des organisations patronales (cinq sur huit) tiennent, en effet, un discours où la prévention relève paradoxalement à la fois du naturel et du culturel. La prévention est spontanément qualifiée par les organisations patronales de naturelle car elle serait consubstantielle à la performance économique, pensée comme l'essence même de l'entreprise. Dès lors, elle est intrinsèque à l'organisation de l'entreprise, car elle permet de se prémunir des risques qui pourraient mettre un terme à son activité. La prévention s'entend donc au sens large (risque financier, risque économique, risque humain...) et n'est pas exclusivement centrée sur le salarié. Ensuite, la prévention est naturelle dans les petites entreprises du fait de la proximité entre l'employeur et ses salariés. Le chef d'entreprise fait office d'autorité bienveillante, protégeant ses employés des risques qu'ils encourent. Enfin, la prévention apparaît comme un réflexe naturel par l'apprentissage du bon geste et sa répétition

au moment de la formation initiale. La conséquence de cette conception naturaliste de la prévention est l'engagement de la responsabilité individuelle du salarié en cas de dommage.

Mais dès que la notion de culture de prévention est explicitement questionnée, les organisations patronales définissent la prévention négativement, par opposition à leur conception naturaliste. Certaines organisations patronales l'assimilent au formalisme lié à la réglementation, le DUER cristallisant alors l'attention dans une vision rejet/nécessité.

### L'objet de la prévention : les accidents du travail

Pour les organisations patronales, basculant alors dans une logique de culture de la sécurité, l'objet de la prévention est l'évitement des accidents du travail. Lorsqu'ils se produisent, ils peuvent traduire une défaillance de la prévention que certaines organisations patronales constatent par l'augmentation des cotisations induites. Néanmoins, bien que les organisations patronales le déplorent, l'accident du travail permettrait une prise de conscience aussi bien des salariés de leur comportement individuel à risque, que des employeurs du coût de la non prévention. Cette prise de conscience faciliterait le déclenchement des actions de prévention.

### Le champ de la prévention marqué par une porosité entre sphère professionnelle et privée

La plupart des organisations patronales développent une réflexion sur la prévention des risques en se questionnant au préalable sur l'origine professionnelle ou non du dommage, l'enjeu étant de délimiter la responsabilité de l'employeur et les coûts induits. Une origine professionnelle suppose une analyse des causes et une éventuelle actualisation de l'évaluation des risques. Une origine privée relève de la responsabilité individuelle du salarié mais peut avoir des conséquences négatives sur le lieu de travail. Le rôle de l'employeur est-il alors de faire de la prévention ? La question de l'addiction apparaît comme emblématique de ce questionnement. L'addiction est jugée relever de la sphère privée, donc exclue de la responsabilité de l'entreprise, même si pour certains, elle devrait être traitée dans l'entreprise sous forme de sensibilisation. Quant à l'accident, si peu doutent de sa réalité, ce n'est pas le cas de la maladie professionnelle. Celle-ci semble moins se traduire en actions de prévention que l'AT et son évocation s'accompagne souvent d'une défiance envers l'employé, voire aussi du service de santé au travail. Hormis les addictions, les autres problèmes de santé des salariés qui pourraient exister en dehors des accidents du travail ou des maladies professionnelles et avoir des conséquences en entreprise (telles que les maladies chroniques) ne sont pas évoqués. Ils semblent échapper au domaine de la prévention en entreprise.

## Le service de santé au travail interentreprises : un rôle-clé dans la politique de prévention mais un rôle médical contesté

Aux dires de deux organisations patronales, les employeurs résument le rôle des services de santé aux visites médicales et ne l'envisagent pas en matière de prévention primaire. L'une des incompréhensions les plus prégnantes entre les entreprises et les services de santé, selon les OP, proviendrait du fait que ces derniers sont financés par les cotisations patronales. Dès lors que les entreprises payent, les employeurs attendent des services de santé des prestations de qualité. Pour que les services de santé ne soient pas réduits à ce rôle, plusieurs organisations patronales mettent en avant le service de santé au travail comme un acteur de la prévention, mais elles peinent à expliquer la diversité des missions des services de santé au travail. Outre la problématique des visites médicales, certaines organisations patronales mettent en exergue une médicalisation exagérée du moindre mal. Le médecin traitant favoriserait la prescription d'arrêts de travail et le médecin du travail, la déclaration d'invalidité. Ces pratiques pèsent sur les entreprises au point que certaines organisations patronales remettent en cause leur probité. L'insatisfaction à propos des visites médicales et la remise en cause des arrêts de travail entraîneraient une image négative de la médecine et, plus largement, de la santé au travail pour les employeurs. Par ailleurs, les entretiens montrent que l'enjeu de la prévention pour certaines organisations patronales se déplace de la notion de santé au travail à celle de qualité de vie au travail.

## L'enjeu de la prévention : une opposition entre la santé au travail et qualité de vie au travail ?

Pour sortir de la logique curative qu'impliquerait la notion de santé au travail et qui laisserait à penser que le travail peut être nocif selon l'expression de plusieurs organisations patronales, il serait préférable selon celles-ci de parler de la Qualité de Vie au Travail (QVT), plus propice à la prévention. La QVT serait une vision positive de la prévention, et non contrainte comme le serait la *culture de prévention*, et une manière de s'émanciper de la tutelle du médecin, ou du moins, d'appréhender la santé comme ne dépendant pas uniquement du médecin du travail. Elle serait également pour une OP un enjeu pour le recrutement et la performance de l'entreprise et *in fine* pour sa santé économique. Dans ce contexte, les services de santé seraient amenés à continuer à évoluer. Ils s'appuieraient encore plus fortement sur des équipes pluridisciplinaires au sein desquelles les médecins auraient un rôle moins prépondérant de sorte que le secret médical n'entrave pas la prévention. La prévention non médicale dans les entreprises serait renforcée.

Ainsi, derrière la notion de prévention se situe l'enjeu de la politique de santé au travail. Doit-elle, en priorité, préserver la santé en soi des salariés ou privilégier, comme le défendent certaines organisations patronales, une logique de qualité de vie au travail adossée à la performance ?

## Sommaire

Table des illustrations.....	10
Table des abréviations.....	11
Introduction générale.....	12
<b>PREMIERE PARTIE : Enquête sur la culture de prévention auprès des dirigeants de petites entreprises d’Auvergne-Rhône-Alpes.....</b>	<b>18</b>
Introduction, Méthodologie.....	18
I. Comment les petites entreprises se positionnent-elles en matière de prévention ?.....	20
A. Sur les aspects généraux.....	20
1. Les risques identifiés par les dirigeants.....	20
2. Les raisons et les obstacles à l’action de prévention .....	22
3. Les actions de prévention des risques mises en place .....	23
4. Les interlocuteurs internes en matière de prévention .....	23
5. Les interlocuteurs externes en matière de prévention .....	23
6. Les accidents du travail et les maladies professionnelles : prévention et réaction .....	24
B. Sur les obligations légales .....	26
1. L’existence du DUER .....	26
2. La mise à jour du DUER .....	28
3. L’évaluation des risques spécifiques aux opérations des entreprises extérieures ou en tant qu’entreprise extérieure .....	30
4. La formation à la prévention .....	32
II. La culture de prévention.....	34
A. L’opinion des dirigeants sur l’existence d’une culture de prévention dans leur entreprise... ..	34
1. Les raisons d’agir donnent le sentiment d’une culture de prévention .....	34
2. L’action donne le sentiment d’une culture de prévention .....	35
B. Construction d’une définition de la culture de prévention en entreprise.....	36
1. Choix de critères de définition de la culture de prévention .....	36
2. Cotation des entreprises selon leur degré de développement d’une culture de prévention ... ..	36
3. Zoom sur trois critères de définition d’une culture de prévention.....	38
4. La construction des groupes d’entreprises selon leur degré de développement d’une culture de prévention .....	39
C. Les ressorts de la culture de prévention .....	40
1. Quelles caractéristiques des entreprises influencent le degré de culture de prévention ? .....	40
2. Qu’est-ce qui caractérise les différents degrés de culture de prévention ?.....	42
D. Rapprochement du degré de culture de prévention avec l’opinion des dirigeants et le respect des obligations légales.....	45
1. Rapprochement de l’opinion des dirigeants sur la culture de prévention dans leur entreprise avec le degré de culture de prévention .....	45

2. Rapprochement du respect des obligations légales avec le degré de culture de prévention..	46
Conclusion.....	48

**SECONDE PARTIE : Entretiens auprès d’organisations professionnelles d’employeurs en Auvergne-Rhône-Alpes.....50**

Introduction.....	50
-------------------	----

I. La diffusion des pratiques de prévention.....	51
A. La structuration des organisations patronales en matière de prévention .....	51
B. L’identification des obstacles et des leviers : une approche en miroir .....	51
1. La perception de la réglementation .....	51
2. L’aspect financier .....	55
3. L’organisation du travail .....	57
4. Les salariés .....	58
5. Les organisations syndicales .....	59
6. Les autres leviers perçus.....	60
C. Les actions des organisations patronales .....	61
1. Actions de communication .....	62
2. Actions de sensibilisation .....	62
3. Actions de formation .....	63
II. L’approche de la prévention par les organisations patronales.....	65
A. La prévention : un acte naturel ou une culture ?.....	65
1. La prévention perçue comme un acte naturel pour toute entreprise .....	65
2. La prévention, une culture caractérisée par un formalisme règlementaire .....	66
B. Les accidents du travail : une défaillance qui déclenche la prévention.....	68
C. La porosité entre sphère professionnelle et privée : l’enjeu de la responsabilité des problèmes de santé .....	71
D. Le service de santé au travail interentreprises : un rôle-clé dans la politique de prévention mais un rôle médical contesté.....	73
E. L’enjeu de la prévention : opposition entre santé au travail et qualité de vie au travail ?.....	75
Conclusion.....	77

Conclusion générale.....	79
--------------------------	----

Annexes.....	80
--------------	----

Bibliographie.....	85
--------------------	----

## Table des illustrations

Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de la prévention dans les petites entreprises de la région

### Figures

Figure 1 : Répartition des entreprises en fonction du nombre de risques identifiés par les dirigeants _____	20
Figure 2 : Nature des risques identifiés _____	20
Figure 3 : Raisons d’agir en prévention _____	22
Figure 4 : Obstacles à agir en prévention _____	22
Figure 5 : Nature des actions mises en place face aux risques _____	23
Figure 6 : Répartition des entreprises par nombre d’interlocuteurs externes en matière de prévention _____	24
Figure 7 : Interlocuteurs externes en prévention _____	24
Figure 8 : Répartition des entreprises suivant leur score final en niveau de culture _____	39
Figure 9 : Nombre de motivations des entreprises suivant leur degré de culture de prévention _____	43
Figure 10 : Pratiques en matière de DUER selon le degré de culture de prévention (sans critère DUER) _____	48

### Tableaux

Tableau 1 : Répartition des entreprises selon leur secteur d’activité et les risques identifiés _____	21
Tableau 2 : Répartition des entreprises selon la survenance d’AT/MP _____	25
Tableau 3 : Explications de l’absence d’AT/MP _____	25
Tableau 4 : Répartition des entreprises selon l’existence du DUER _____	26
Tableau 5 : Répartition des entreprises selon le secteur d’activité, la survenance d’un AT/MP et l’existence du DUER _____	27
Tableau 6 : Répartition des entreprises selon la mise à jour du DUER _____	28
Tableau 7 : Répartition des entreprises leur réponse au DUER et autres caractéristiques _____	29
Tableau 8 : Répartition des entreprises selon le fait qu’elles sont concernées ou non par l’évaluation des risques spécifique à une intervention en tant qu’entreprise extérieure selon certaines de leurs caractéristiques _____	31
Tableau 9 : Répartition des entreprises concernées par l’évaluation des risques spécifique à une intervention en tant qu’entreprise extérieure selon certaines de leurs caractéristiques _____	32
Tableau 10 : Répartition des entreprises selon l’organisation de formation à la prévention et certaines de leurs pratiques _____	33
Tableau 11 : Scores partiels du degré de culture de prévention _____	36
Tableau 12 : Questions retenues pour l’élaboration du score final _____	37
Tableau 13 : Degré de culture de prévention des entreprises suivant leur taille et la survenance d’AT/MP _____	41
Tableau 14 : Risques repérés par les entreprises suivant leur degré de culture de prévention _____	42
Tableau 15 : Interlocuteurs des entreprises suivant leur degré de culture de prévention _____	44
Tableau 16 : Opinion vs degré de culture de prévention _____	45

## Table des abréviations

<b>AISS</b>	Association Internationale de la Sécurité Sociale
<b>ARA</b>	Auvergne-Rhône-Alpes
<b>ARACT</b>	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
<b>AT/MP</b>	Accidents du Travail / Maladies Professionnelles
<b>CARSAT</b>	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail
<b>CCI</b>	Chambre du Commerce et de l'Industrie
<b>CLAP</b>	Connaissance Locale de l'Appareil Productif
<b>CMA</b>	Chambre des Métiers et de l'Artisanat
<b>CNPA</b>	Conseil National des Professions de l'Automobile
<b>CPME</b>	Confédération des Petites et Moyennes Entreprises
<b>DARES</b>	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
<b>DIRECCTE</b>	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
<b>DRH</b>	Direction des Ressources Humaines
<b>DUER</b>	Document Unique d'Evaluation des Risques
<b>FFB</b>	Fédération Française du Bâtiment
<b>FRSEA</b>	Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
<b>FSPF</b>	Fédération des Syndicats Pharmaceutiques de France
<b>INRS</b>	Institut National de Recherche et de Sécurité
<b>INSEE</b>	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
<b>IPRP</b>	Intervenants en Prévention des Risques Professionnels
<b>IRP</b>	Institutions Représentatives du Personnel
<b>MEDEF</b>	Mouvement des Entreprises de France
<b>MSA</b>	Mutualité Sociale Agricole
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>OPCA</b>	Organisme Paritaire Collecteur Agréé, maintenant OPCO Opérateur de compétence
<b>OPPBTP</b>	Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics
<b>PST</b>	Plan Santé Travail
<b>PRST</b>	Plan Régional Santé Travail
<b>QVT</b>	Qualité de Vie au Travail
<b>RH</b>	Ressources Humaines
<b>RPS</b>	Risques Psycho-Sociaux
<b>SESE</b>	Service Etude Statistique et Evaluation
<b>SST</b>	Service de Santé au Travail
<b>TMS</b>	Troubles Musculo-Squelettiques
<b>TPE - PME</b>	Très Petites Entreprises - Petites et Moyennes Entreprises
<b>U2P</b>	Union des entreprises de Proximité

## **Introduction Générale : de la prévention à la « culture de prévention »<sup>2</sup>**

Le Plan Santé au Travail constitue depuis 2005 l'expression de la politique de santé au travail partagée entre l'État, les partenaires sociaux, la Sécurité sociale et les organismes et acteurs de la prévention des risques professionnels. Le troisième plan (PST 2016-2020) opère un renversement de perspective sur la santé au travail avec, au-delà de la réparation des dommages, l'objectif d'une appropriation effective par tous les acteurs d'une culture de la prévention. Mais qu'est-ce que la culture de prévention ? Pour répondre à cette question, il faut d'abord revenir sur la notion de prévention.

### ***La prévention : une conception qui évolue et qui fait débat***

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) établit, à sa création en 1948, une classification de la prévention divisée en trois temps selon l'état d'avancée de la maladie : prévention primaire (avant l'apparition de la maladie), secondaire (au début de la maladie) et tertiaire (une fois la maladie installée).

Si la notion de prévention est largement partagée et utilisée, le législateur français ne définit le terme qu'au début des années 2000, *via* le code de la santé publique (ancien article L.1417-1 créé par la loi du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé) : « *la politique de prévention a pour but d'améliorer l'état de santé de la population en évitant l'apparition, le développement ou l'aggravation des maladies ou accidents et en favorisant les comportements individuels et collectifs pouvant contribuer à réduire les risques de maladie et d'accident* ».

Sous l'angle des risques professionnels, la classification de l'OMS se traduit au regard de la législation du travail par :

- le fait d'empêcher la survenance du risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de supprimer les causes du risque en prévention primaire.
- d'éviter la création d'un dommage en présence d'un risque par la détection précoce (dépistage) en prévention secondaire,
- de limiter les effets, éviter les complications ou les récives en présence d'un dommage du fait du travail en prévention tertiaire.

Deux ans avant la création de l'OMS, la loi du 11 octobre 1946 organise les services de médecine du travail, doté d'un rôle préventif. Les employeurs ont l'obligation d'adhérer à un service de médecine du travail, de s'assurer et de verser à la Sécurité Sociale des cotisations afférentes au risque d'accident du travail. La prévention pratiquée par les médecins du travail avant cette date peut être classée

---

<sup>2</sup> Les guillemets servent à indiquer l'absence de définition stabilisée de la notion de culture de prévention. Par la suite, nous les supprimerons pour alléger le propos.

comme tertiaire dans une optique d'hygiène et sécurité. Avec le développement d'une logique assurantielle et de la notion de risque professionnel à prévenir, la prévention s'étend à la dimension secondaire. Dans ce cadre, le rôle des médecins du travail est désormais de décider à l'embauche si le salarié est apte ou non à occuper son poste de travail et de suivre son état de santé au travers de visites médicales régulières.

La loi du 27 décembre 1973 relative à l'amélioration des conditions de travail fait entrer cette notion dans le champ de la prévention des risques. Celle du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail élargit le champ de la prévention. La logique de prévention englobe alors la conception des locaux de travail, des machines et des produits et l'organisation du travail. Le travailleur est désormais impliqué dans sa propre sécurité par des formations à la sécurité obligatoires ou par la mise en place du droit de retrait face à un danger grave ou imminent pour sa santé. Ces éléments constituent les prémices d'une prévention primaire.

La loi du 31 décembre 1991 en vue de favoriser la prévention des risques professionnels transcrit des directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail et introduit la notion d'évaluation des risques. La forte émergence dans les années 90 de maladies professionnelles mortelles liées à l'amiante révèle une défaillance de la prévention et met en cause les responsabilités patronale et médicale. L'évaluation des risques, et de fait la prévention primaire, devient alors une priorité. Ce qui entraîne plusieurs effets :

- l'introduction dans le code du travail des principes généraux de prévention (article L.4121-2, ancien article R.230-2), qui servent de fondement aux mesures que l'employeur doit prendre « *pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (article L.4121-1). Le choix de ces mesures découle de l'évaluation des risques dans l'entreprise (article L.4121-3).
- l'instauration dans le code du travail de l'obligation d'élaborer un document unique d'évaluation des risques (DUER) en 2001, transcription de l'évaluation des risques définie ci-dessus.
- l'apparition en 2002 en jurisprudence (constante jusqu'en 2015) de l'obligation de sécurité de résultats en matière de santé, y compris mentale, des travailleurs à laquelle tout manquement de la part de l'employeur relève de la faute inexcusable (arrêts de la Cour de Cassation du 28 février 2002 dits « arrêts amiante »).

La médecine du travail se trouve dans une situation d'insuffisance du nombre de médecins en exercice en rapport à l'augmentation du nombre de salariés à suivre. C'est dans ce contexte que la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale prévoit une réorganisation en services de santé au travail (SST), ouverts à un personnel non médical ayant pour autorité hiérarchique la direction du SST. Ce sont les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) tels des ergonomes, psychologues,

toxicologues... Leur mission est axée sur une action en milieu de travail. La notion de « pluridisciplinarité » dans les SST inter-entreprises est alors mise en avant.

La logique de prévention s'élargit donc à une prévention des risques psychosociaux et à une prévention non médicale incarnée par l'intervention des IPRP ayant un rôle de conseil auprès des employeurs et des salariés. Cette évolution vers une « approche globale » de la prévention a fait débat au sein des services de santé au travail car elle relève d'un processus de démedicalisation. Selon le sociologue et historien Pascal Marichalar<sup>3</sup>, cette politique soutenue par un patronat par ailleurs administrateur des services de santé au travail est « *motivée par des considérations économiques et judiciaires car le médecin du travail agit par ses décisions sur le coût de la production et sur la mise au travail ou hors travail des salariés. Il participe également à la construction sociale de la responsabilité des maux du travail, notamment par les documents qu'il produit ou que le salarié produit avec son aide, qui peuvent être utilisés en justice.* »

Au travers de la « pluridisciplinarité », deux types de prévention coexistent donc, la prévention des risques professionnels et la prévention de l'inaptitude.

- 1) Le premier type relevant de la prévention dite « primaire » s'étend au champ non médical. Il s'inscrit dans une logique patronale de gestion des risques par l'employeur et donc d'expertise que les IPRP issus de la réforme de la médecine du travail de 2002 sont appelés à avoir par délégation des médecins du travail.
- 2) Le second type relevant plutôt de la prévention « secondaire » et « tertiaire » est restreint au champ médical. Inscrit dans une logique médicale, il est porté par les médecins du travail mais de moins en moins centré sur le suivi régulier des salariés, et de plus en plus sur celui des salariés en souffrance ou avec des conditions de travail et d'emploi à risques. Cette transformation est confirmée par le décret du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail, prévue par la loi « Travail » du 8 août 2016. La notion de maintien dans l'emploi tient par exemple de ce type de prévention.

Derrière l'évolution des modalités d'organisation des services de médecine du travail devenus services de santé au travail se confrontent deux logiques en matière de prévention. La sociologue Blandine Barlet parle de deux « systèmes de justice ». « *Le premier « système de justice » présume qu'il faut aider l'entreprise, les chefs d'entreprise, à protéger leurs salariés. Il présume donc aussi de la bonne volonté des entreprises concernant l'amélioration des conditions de travail et la préservation de la santé de leurs salariés. Le système de santé au travail doit alors tout mettre en œuvre pour assister les entreprises dans leurs démarches d'amélioration de leurs conditions de travail et de prévention des*

---

<sup>3</sup> MARICHALAR, Pascal. La médecine du travail sans les médecins ? Une action patronale de longue haleine (1971-2010), *Politix*, vol. 91, no. 3, 2010, pp. 27-52.

risques. Pour cela, toutes les disciplines sont utiles au même titre : elles concourent au même objectif, qui est également partagé par l'employeur.

*Le second « système de justice » intègre l'idée d'un conflit potentiel entre la logique de production et de profit que poursuivent les entreprises, et la logique de santé au travail. La production est prioritaire pour les entreprises, ainsi que les bénéfices issus de cette production, ce qui induit un positionnement de la santé au travail comme préoccupation secondaire des employeurs. Le système de santé au travail, en tant qu'institution dont la priorité, contrairement à celle des entreprises, est la santé des salariés, peut alors faire contrepoids à la logique de production, dans une visée de protection des salariés.<sup>4</sup> »*

La notion de culture de prévention renvoie à la première de ces deux logiques en confrontation. Les entretiens réalisés auprès des organisations patronales éclaireront la logique promue au moins au sein des entreprises adhérentes.

### ***De la prévention à la culture de prévention***

L'expression « culture de la prévention » est délicate à définir, du fait des conceptions différentes de la prévention et de la terminologie sous-jacente à la notion de culture. C'est l'expression « culture de sécurité » qui apparaît pour la première fois dans le rapport que le groupe consultatif international pour la sûreté nucléaire (INSAG) a rendu à propos de la catastrophe nucléaire de Tchernobyl de 1986. Cette expression, qui renvoie à une réflexion sur l'organisation du travail, s'est imposée par la suite dans toutes les industries puis plus largement dans toutes les entreprises dans lesquelles des risques doivent être gérés. Plus récemment, l'Institut pour une Culture de la Sécurité Industrielle (ICSI) en propose une définition (Groupe de travail de l'ICSI « Culture de sécurité », 2017). Considérant la culture comme un ensemble de signes caractéristiques communs à un groupe social, l'Institut la transpose au niveau de l'entreprise. La culture de sécurité consisterait en un partage par les salariés et leurs dirigeants de valeurs communes propres à l'entreprise, dont ferait partie la prévention des risques. Agir sur la culture de la sécurité signifierait ainsi repérer les valeurs et les normes liées à la sécurité et partagées par l'ensemble de l'organisation, puis définir des bonnes pratiques, permettant de développer un niveau élevé de culture de sécurité. Les valeurs et normes de l'entreprise existeraient sous forme de valeurs explicites (communications interne et externe de l'entreprise), et sous forme d'évidences implicites, non écrites mais qui influenceraient profondément les pratiques. Suivant les organisations, il pourrait cependant exister une grande cohérence ou des contradictions entre ces deux niveaux de valeurs.

---

<sup>4</sup> BARLET Blandine, *De la médecine du travail à la santé au travail. Les groupes professionnels à l'épreuve de la « pluridisciplinarité »*, Thèse de doctorat en Sociologie, sous la direction de Valérie Boussard, Université Paris Ouest Nanterre, 2015, pp 509-510.

En 2006, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) adopte la convention n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail qui, dans son article 1, définit la notion de culture de prévention, centrée sur la prévention primaire. La culture de la prévention est présentée comme 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.* »

En 2013, lors d'un congrès à l'initiative de l'Association Internationale de la Sécurité Sociale (AISS)<sup>5</sup>, la culture de prévention est abordée de façon plus large encore, englobant les préventions de types primaire, secondaire et tertiaire s'orientant sur la santé globale et pas seulement sur l'évitement des accidents du travail et des maladies professionnelles, concernant toutes les parties prenantes et pas seulement les travailleurs<sup>6</sup>.

La notion de culture de prévention promue en France par l'Etat, les organismes de sécurité sociale, les organisations syndicales et patronales dans le troisième Plan national de Santé au Travail (PST 2016-2020) correspond à la prévention primaire. Présentée comme un axe stratégique du plan, la culture de prévention y est appelée à se développer, notamment dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en réponse aux résistances toujours d'actualité à l'élaboration du DUER. Pour les rédacteurs du PST, « *cette culture peut notamment s'appuyer sur un changement d'approche de la prévention, mettant l'accent sur ses retombées positives, tant en termes d'amélioration du bien-être des travailleurs que de performance de l'entreprise. Il s'agit de montrer que les investissements dans la santé et la sécurité au travail sont rentables.* »

En Auvergne-Rhône-Alpes, le plan régional santé au travail (PRST) s'inscrit dans le principe retenu par le plan national de privilégier la démarche de prévention primaire, à partir de l'analyse des situations réelles de travail. Le constat est fait dans le PRST que, dans les petites entreprises, les questions de santé et de sécurité au travail sont souvent perçues comme une série d'obligations réglementaires, délicates à prendre en charge. Le PRST promeut l'idée que la prévention des risques, dans ses dimensions d'évaluation et d'action, doit devenir « *l'affaire de tous, dirigeants, managers, représentants du personnel, dans une optique opérationnelle* ».

---

<sup>5</sup> Cette association a été créée sous l'égide de l'OIT, ayant pour but d'étendre et de renforcer l'assurance maladie dans le monde. Le thème du congrès était précisément celui de la culture de prévention.

<sup>6</sup> ANDEOL-AUSSAGE Brigitte, ANTOINE Marie-Joëlle, DRAIS Éric, DUBOIS Claire, JANDROT Philippe, THEVENY Laurent Vers une culture de prévention ? – Revue *Hygiène et sécurité au travail* - INRS – n°234 - pp 64-68, mars 2014.

Le PRST a choisi de décliner des actions visant à développer la culture de la prévention dans les petites entreprises, mobilisant les leviers essentiels que sont l'information, la formation, l'évaluation des risques en direction de ces entreprises. Le groupe de travail du PRST « Favoriser la culture de prévention »<sup>7</sup> s'est ainsi vu fixer les objectifs spécifiques suivants :

- définir les moments opportuns pour diffuser des messages de prévention aux dirigeants de TPE et repérer les acteurs et dispositifs à mobiliser
- faire évoluer la représentation des dirigeants : « passer de la sécurité comme contrainte à la prévention comme levier de performance »
- contribuer à l'appropriation du message de prévention par les acteurs de l'entreprise.

A ce titre, le pôle Travail de la Direccte a commandité au Service Etudes, Statistique et Evaluation une étude pour alimenter ce groupe de travail, lequel en a aussi constitué le comité de pilotage. L'étude comporte deux volets. Un premier volet explore ce que revêt la culture de prévention dans les entreprises employeuses de moins de cinquante salariés (que nous appellerons par la suite « petites entreprises ») de la région, au-delà du respect ou non des obligations légales (Partie 1 : Enquête sur la culture de la prévention auprès des dirigeants de petites entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes). Un second volet interroge les organisations patronales sur la façon dont elles se structurent et agissent pour accompagner le développement de cette culture (Partie 2 : Entretiens auprès d'organisations professionnelles en Auvergne-Rhône-Alpes).

---

<sup>7</sup> Le groupe du PRST « favoriser la culture de prévention » est composé de la DIRECCTE, de la CARSAT, de services de santé au travail, d'organisations patronales et syndicales et de l'ARACT.

# PREMIERE PARTIE

## Enquête sur la culture de prévention auprès des dirigeants de petites entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes

Le plan régional santé travail a parmi ses objectifs celui de « *renforcer la culture de prévention des dirigeants ou futurs dirigeants des petites entreprises pour contribuer au développement de la performance globale de leur entreprise* » (Objectif général de l'action 1.1 du PRST 2016-2020). La commande du pôle Travail passée auprès du SESE s'inscrit dans cette perspective. Le premier volet de l'étude concerne l'exploitation d'une enquête auprès des petites entreprises dont la méthodologie et le champ ont été discutés avec le groupe de travail « Favoriser la culture de prévention » du PRST (cf. encadré pour le champ de l'étude et la méthodologie déployée).

Nous aborderons dans un premier temps les pratiques concrètes des entreprises sur le sujet de la prévention (1. Comment les entreprises se positionnent-elles en matière de prévention ?). Les quatre parties suivantes seront centrées sur le cœur du questionnement, la culture de prévention. Ainsi, nous étudierons plus précisément l'opinion des dirigeants sur l'existence d'une culture de prévention dans leur entreprise (2. L'opinion des dirigeants sur l'existence d'une culture de prévention dans leur entreprise). Ensuite, nous détaillerons comment, à partir des réponses à l'enquête, nous pouvons définir un degré de développement de la culture de prévention dans chaque entreprise (3. Construction d'une définition de la culture de prévention en entreprise) et nous étudierons les ressorts de cette culture (4. Les ressorts de la culture de prévention). Enfin, nous vérifierons si le degré le plus développé de culture de prévention s'appuie sur les mêmes ressorts que le respect des obligations légales en matière de prévention (5. Comparaison entre le respect des obligations légales et le degré développé d'une culture de prévention).

### ***Champ de l'étude - Méthodologie***

L'étude cible les dirigeants des petites entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Afin d'observer précisément les pratiques des chefs d'entreprises dans la prévention des risques auxquels sont exposés leurs salariés, seules les entreprises mono établissement et employeuses ont été retenues, et parmi elles, celles de moins de cinquante salariés. Une base de données d'entreprises a été constituée sur ces critères à partir de la base INSEE Connaissance Locale de l'Appareil Productif (CLAP). Afin de respecter à la fois des contraintes de quotas et de nombre de répondants suffisants, seul le critère du secteur d'activité<sup>8</sup> a été retenu pour construire l'échantillon d'entreprises à interroger.

Les méthodes d'interrogation utilisées ont été celles de l'enquête téléphonique et du questionnaire en ligne sur la base d'un seul et même questionnaire. S'agissant de l'enquête par téléphone, prépondérante dans les réponses (80%), le questionnaire a été administré uniquement auprès du dirigeant (le doute ne pouvant être complètement levé pour les réponses en ligne), afin de garantir une homogénéité des profils de répondants, de mesurer leur connaissance et leur implication sur le sujet en tant que chefs d'entreprise.

Le taux de réponse a été suffisant pour permettre un redressement statistique, qui rend l'échantillon des répondants représentatif de l'ensemble des entreprises employeuses de moins de cinquante salariés de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

Le questionnaire était divisé en plusieurs parties (cf. annexe I). Etaient d'abord recueillies les caractéristiques de l'entreprise et du dirigeant, ainsi que la nature des risques identifiés dans l'entreprise. Ensuite, le dirigeant était interrogé sur ses motivations à agir en matière de prévention, sur les obstacles éventuels, ainsi que sur ses interlocuteurs privilégiés. Enfin, étaient abordés les thèmes de l'évaluation des risques, des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) et des solutions proposées (formation/information...).

### ***Fiabilité des résultats***

Les liaisons entre les variables et leur niveau de significativité ont été mesurées à partir du test du Khi<sup>2</sup> et de la statistique associée du V de Cramer. Ce test permet de déterminer si deux variables sont dépendantes, c'est-à-dire si les modalités de l'une conditionnent les modalités de l'autre. Par ailleurs, l'analyse des déterminants a été consolidée par le calcul de régressions logistiques et le principe des odds ratio. Cette méthode évalue la probabilité qu'un événement se produise en estimant l'influence des facteurs définis dans le modèle. Pour calculer l'influence de chaque facteur, on raisonne « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire en comparant des individus qui auraient les mêmes caractéristiques sauf pour le facteur considéré.

---

<sup>8</sup> Par l'utilisation de la nomenclature NAF en cinq postes : agriculture/industrie/construction/commerce/services

## I. Comment les petites entreprises se positionnent-elles en matière de prévention ?

L'enquête auprès des dirigeants de petites entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes permet de cerner leurs pratiques en matière de prévention de manière générale (identification des risques, actions face à ces risques, obstacles et raisons d'agir, interlocuteurs, prévention des accidents du travail et maladies professionnelles), puis de manière ciblée sur les obligations légales en la matière (évaluation des risques, formation).

### A. Sur les aspects généraux

#### 1. Les risques identifiés par les dirigeants

Majoritairement conscients de leur responsabilité en matière de prévention des risques professionnels (87% s'auto-désignant principal responsable de la démarche de prévention), les dirigeants d'entreprises de moins de cinquante salariés sont également nombreux à identifier des risques pour leurs salariés, 79% en identifiant au moins deux (cf. figure 1). *A contrario*, peu de dirigeants n'identifient aucun risque professionnel pour leurs salariés (7%).

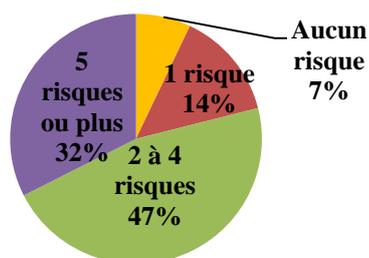


Figure 1 : Répartition des entreprises en fonction du nombre de risques identifiés par les dirigeants (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

Parmi la liste des risques proposés aux dirigeants, les risques liés aux postures pénibles, aux manutentions de charges ou au travail sur écran (TMS) sont les plus fréquemment identifiés, par plus de six dirigeants sur dix (cf. figure 2).

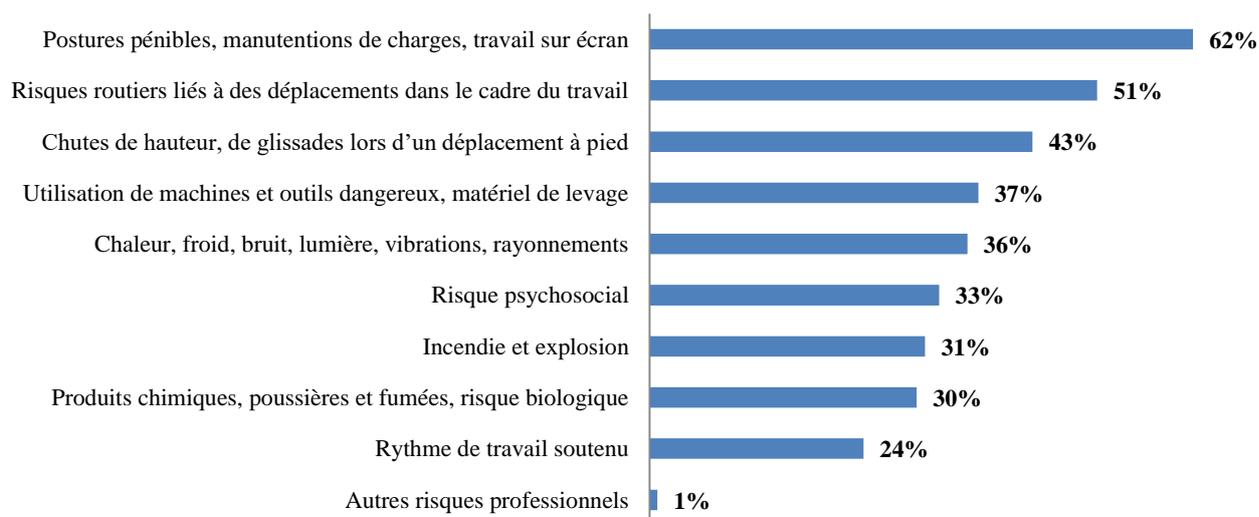


Figure 2 : Nature des risques identifiés (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

Les autres risques proposés dans l'enquête sont identifiés au mieux par la moitié des dirigeants. Il est particulièrement notable que le risque lié à un rythme de travail soutenu soit peu cité, et ce quel que soit le secteur d'activité, alors que l'intensification du travail est un des enseignements des dernières enquêtes nationales sur les conditions de travail.<sup>9</sup>

Hors secteur agricole trop faiblement représenté, le secteur de la construction est celui où le plus grand nombre de risques professionnels est identifié (cf. tableau 1) : 70% des entreprises identifient au moins cinq risques. Le plus souvent, ce sont les risques liés aux TMS (80%), le risque routier (86%), le risque lié à l'utilisation de machines, d'outils dangereux et de matériel de levage (74%), le risque lié à la chaleur, au froid, au bruit (73%) et les risques de chute (72%). Le risque lié aux produits chimiques est bien moins identifié dans ce secteur (45%).

L'industrie est le deuxième secteur à identifier le plus de risques : 50% des entreprises identifient au moins cinq risques et 42% entre deux et quatre risques. Trois risques ressortent particulièrement : les risques liés aux TMS (71%), le risque lié à l'utilisation de machines (71%) et le risque routier (67%). Le risque lié aux produits chimiques est également moins cité (44%).

Enfin, les secteurs du commerce et des services sont ceux où le nombre de risques identifiés est le plus faible. Comme dans l'industrie, la moitié des dirigeants de ces secteurs identifient deux à quatre risques, mais 25 à 30% d'entre eux n'en identifient qu'un seul voire aucun. Une fois de plus, le risque TMS est le plus identifié (près de 60%). Dans le secteur des services, le risque routier (49%) et le risque psychosocial (44%) se distinguent également.

Risque	Agriculture <sup>10</sup>	Commerce	Construction	Industrie	Services
TMS	Non significatif	56%	80%	71%	59%
Risque routier		34%	86%	67%	49%
Chutes		36%	72%	47%	35%
Utilisation de machines		35%	74%	71%	13%
Chaleur, froid, bruit		32%	73%	39%	22%
Risque psychosocial		26%	26%	32%	44%
Incendie, explosion		38%	30%	44%	23%
Risque chimique		29%	45%	44%	20%
Rythme de travail soutenu		25%	17%	23%	28%

**Tableau 1 : Répartition des entreprises selon leur secteur d'activité et les risques identifiés (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

<sup>9</sup> 74% des salariés du secteur privé (hors intérim) travaillant dans une entreprise de moins de cinquante salariés étaient exposés à au moins trois contraintes de rythme de travail en Rhône-Alpes (Enquête SUMER 2010).

<sup>10</sup> Les effectifs des entreprises agricoles sont trop faibles pour permettre une interprétation.

## 2. Les raisons et les obstacles à l'action de prévention

Les dirigeants adhèrent globalement en nombre aux différentes raisons d'agir en matière de prévention proposées dans l'enquête (cf. figure 3). Parmi elles, les trois raisons qui incitent le plus les dirigeants à réaliser des actions de prévention des risques professionnels relèvent du souci du bien-être des salariés (94%), du fait de vouloir éviter les accidents du travail et maladies professionnelles (90%) et de respecter les obligations légales en matière de prévention (89%).

Les attentes des salariés, des représentants du personnel ou des clients en matière de prévention apparaissent moins incitatives à l'action. Trois possibilités existent : soit il n'y a pas d'attentes, soit elles ne sont pas exprimées, soit elles ne sont pas entendues.

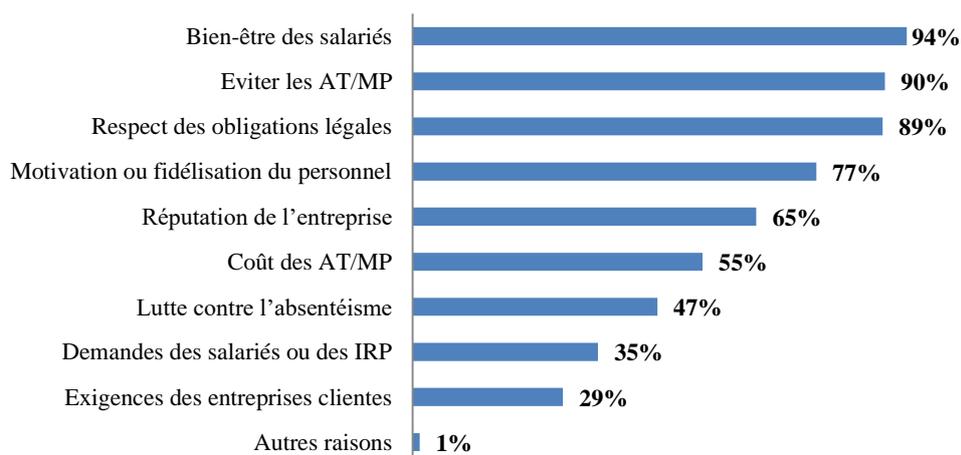


Figure 3 : Raisons d'agir en prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

Plus de trois quarts des dirigeants sont confrontés à au moins un obstacle dans la mise en place d'actions de prévention. Contrairement aux raisons d'agir en matière de prévention, aucun type d'obstacles proposé dans l'enquête n'est cité à plus de 50% par les dirigeants. Quand ils sont identifiés, ces obstacles sont principalement la lourdeur administrative, le coût, les moyens humains, le temps passé et la complexité (cf. figure 4). A noter que 11% des dirigeants considèrent que la prévention des risques est secondaire (11%). C'est la même proportion de dirigeants qui n'identifient aucun risque ou qui n'agissent pas pour limiter les risques identifiés.

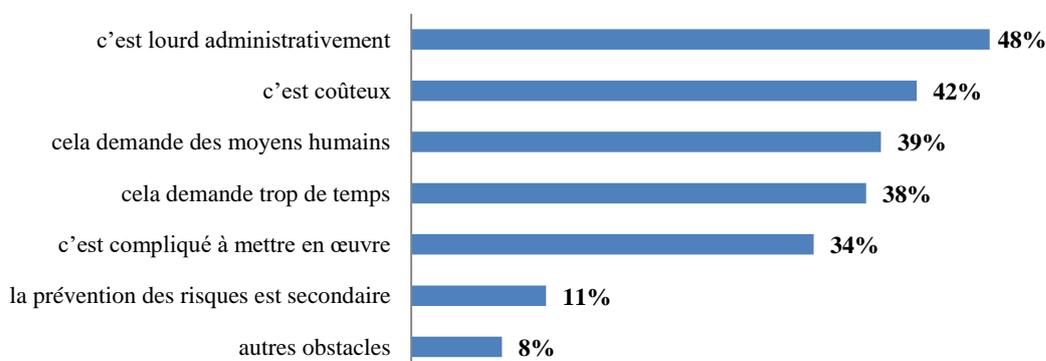


Figure 4 : Obstacles à agir en prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

### 3. Les actions de prévention des risques mises en place

La quasi-totalité des dirigeants (95%) ayant identifié au moins un risque pour leurs salariés ont mis en œuvre au moins une action (43% en déclarant même au moins 4). Toutefois, la formalisation de ces actions au travers d'un plan d'actions ne concerne que 22% des dirigeants, proportion qui atteint 30% de ceux qui ont élaboré un DUER et 40% de ceux qui l'ont, de surcroît, mis à jour. Il y a donc un décalage conséquent entre la mise en œuvre d'actions en matière de prévention et la formalisation de ces actions.

Chaque dirigeant qui a identifié au moins un risque a été interrogé sur les types d'actions mises en place dans l'entreprise pour remédier à ces risques parmi une liste proposée (cf. figure 5).

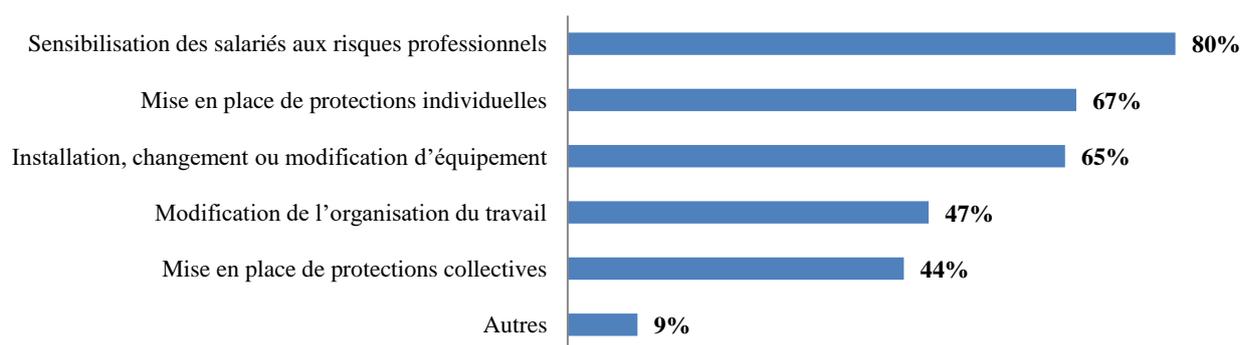


Figure 5 : Nature des actions mises en place face aux risques (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

La sensibilisation des salariés aux risques, mesure la moins contraignante, est citée par huit dirigeants sur dix ayant identifié au moins un risque. Derrière les actions de sensibilisation, viennent ensuite la mise en place de protections individuelles, comme la fourniture de gants ou de bouchons d'oreilles (67%) et les actions liées aux équipements de travail (65%). La modification de l'organisation du travail et la mise en place de protections collectives sont citées dans moins d'un cas sur deux.

Quant à la sensibilisation aux risques d'obésité, d'alcool, de tabac, de stupéfiants... durant les trois années précédant l'enquête, elles ont été réalisées par 32% des dirigeants.

### 4. Les interlocuteurs internes en matière de prévention

Pour 85% des dirigeants, il existe un échange sur le sujet de la prévention des risques professionnels avec l'ensemble des salariés. Les représentants du personnel, lorsqu'ils sont présents, sont également très majoritairement cités (76%). Les autres interlocuteurs proposés sont peu cités, en partie car ils ne sont pas systématiquement existants dans l'entreprise. Ainsi en est-il de l'encadrement (41%), d'un salarié compétent chargé de s'occuper des questions de prévention (15%) et du service RH (8%).

### 5. Les interlocuteurs externes en matière de prévention

En cas de problème ou de question liée à la prévention des risques, les dirigeants ont recours à des interlocuteurs externes nombreux et diversifiés. 54% de l'ensemble des dirigeants ont identifié au

moins quatre interlocuteurs potentiels parmi ceux proposés, 39% en ont un à trois et seulement 7% n'en ont aucun (cf. figure 6).

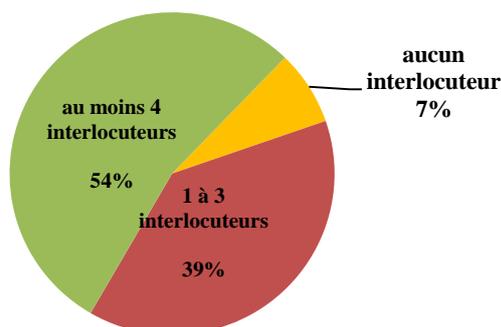


Figure 6 : Répartition des entreprises par nombre d'interlocuteurs externes en matière de prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

Les principaux interlocuteurs (parmi la liste proposée) des chefs d'entreprise en matière de prévention sont le service de santé au travail (69%) et les organismes chargés des vérifications périodiques obligatoires pour les installations électriques, le matériel de levage, les extincteurs, les portes sectionnelles... (67%) (cf. figure 7).

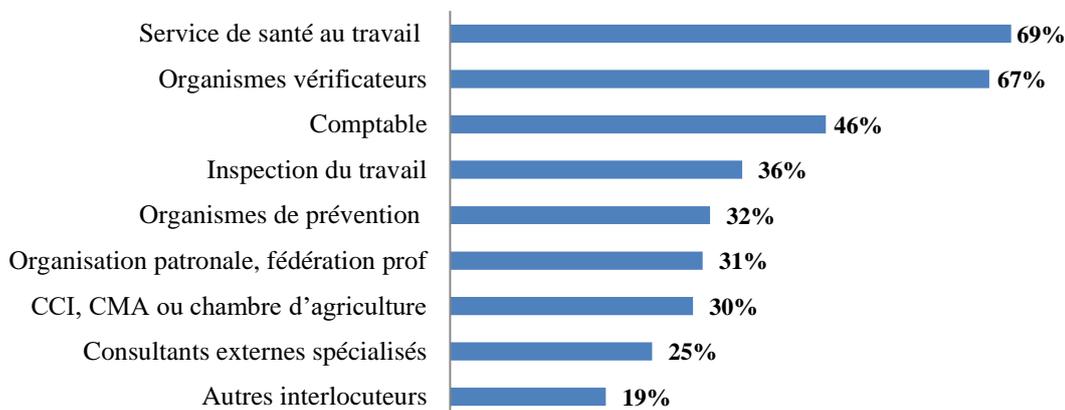


Figure 7 : Interlocuteurs externes en prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

Le troisième interlocuteur auquel les dirigeants ont recours sur le sujet de la prévention est le comptable (46%). Les dirigeants font appel aux autres interlocuteurs externes proposés dans l'enquête dans des proportions proches, notamment l'inspection du travail (36%) et les organismes de prévention comme la CARSAT, la MSA, l'OPPBTP, l'INRS ou l'ARACT (32%)<sup>11</sup>.

Dans la catégorie « Autres interlocuteurs », les dirigeants ont cité spontanément leurs avocats et assureurs (4%) et d'autres dirigeants d'entreprises du même secteur (4%).

## 6. Les accidents du travail et les maladies professionnelles : prévention et réaction

Durant les trois années précédant l'enquête, 25% des entreprises ont connu au moins un accident du travail (y compris accident domicile-travail) ou une maladie professionnelle (cf. tableau 2).

52% des dirigeants analysent systématiquement les causes de l'évènement, 17% font cette analyse uniquement pour les accidents ou maladies les plus graves. Les 31% restants n'ont pas réalisé

<sup>11</sup> Voir Table des abréviations page 6

d'analyse des causes de l'événement. La participation conjointe de l'employeur et de la victime à l'analyse des causes est déclarée dans 75% des cas.

<b>Accident du travail ou maladie professionnelle au cours des trois dernières années</b>	
Part des entreprises sans AT/MP	75%
Part des entreprises avec AT/MP	25%
<b>Analyse des causes des AT/MP</b>	
Non	31%
Oui pour les AT/MP les plus graves	17%
Oui pour tous les AT/MP	52%

**Tableau 2 : Répartition des entreprises selon la survenance d'AT/MP (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

A l'issue de l'analyse des causes, 59% des dirigeants ont mis en place des mesures correctives. Ceux qui ne l'ont pas fait mettent principalement en avant l'inutilité de celles-ci du fait notamment de l'évidence de la cause ou du caractère bénin de l'événement (70% des cas).

Au total, ce sont 30% des dirigeants concernés qui ont systématiquement analysé les causes puis mis en place des mesures correctives.

Les dirigeants d'entreprises dans lesquelles aucun accident du travail ni maladie professionnelle ne s'est produit depuis trois ans ont été interrogés sur ce qui pourrait expliquer ce fait (cf. tableau 3). Quatre principaux facteurs explicatifs sont avancés sans qu'aucun ne se détache particulièrement plus qu'un autre. 34% des dirigeants concernés estiment que l'absence d'accident du travail et de maladie professionnelle peut s'expliquer par les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise. A proportion égale, des dirigeants l'expliquent par l'absence de risque et surtout par le peu de salariés, le peu de risques ou le peu d'exposition aux risques dans l'entreprise. Pour le reste, la prudence des salariés ou le facteur chance sont avancés.

<b>Quels facteurs expliquent à votre avis l'absence d'AT/MP dans votre entreprise ?</b>	
Les mesures de prévention	34%
La prudence des salariés	29%
Le facteur chance ou ne sait pas	23%
L'absence ou le peu de risques, la faible exposition aux risques	34%

**Tableau 3 : Explications de l'absence d'AT/MP (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

Une autre partie des pratiques des dirigeants en matière de prévention relève de réponses à des obligations inscrites dans le Code du Travail, en particulier dans sa partie consacrée à la santé et la sécurité au travail. Les réponses à ces obligations sont détaillées ci-après.

## B. Sur les obligations légales

L'obligation légale générale en matière de prévention repose sur la mise en place des « *mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (article L.4121-1 du code du travail). « *Ces mesures comprennent :*

- 1° des actions de prévention des risques professionnels ;*
- 2° des actions d'information et de formation ;*
- 3° la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »*

Au sens de notre enquête, on entend en conséquence les obligations légales comme :

- l'évaluation des risques : rédaction et mise à jour du DUER (articles R.4121-1 à-4 du code du travail) et analyse des risques en cas d'intervention en tant ou par une entreprise extérieure (articles R.4511-1 et suivants du code du travail) ;
- la formation des salariés à la prévention des risques (article L.4141-2 du code du travail).

L'enquête permet de mesurer l'effectivité de ces obligations légales.

### 1. L'existence du DUER

La réponse à l'obligation légale en matière d'évaluation des risques consiste en premier lieu en la rédaction d'un DUER. Celui-ci recense l'ensemble des risques auxquels les salariés sont exposés et indique les résultats de l'évaluation pour la santé des travailleurs (article R.4121-1 du code du travail). Près de 20 ans après l'introduction de ce document dans le code du travail, 62% des dirigeants déclarent l'avoir élaboré pour leur entreprise (cf. tableau 4) et 38% ne pas l'avoir fait.

Document Unique d'Evaluation des Risques	
Part des entreprises sans DUER	38%
Part des entreprises avec DUER	62%
Total	100%
<i>Part des entreprises de 1 à 10 salariés avec DUER</i>	<i>60%</i>
<i>Part des entreprises de 11 à 49 salariés avec DUER</i>	<i>80%</i>

Tableau 4 : Répartition des entreprises selon l'existence du DUER (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

Lorsqu'un DUER existe, le dirigeant a directement participé à sa rédaction dans 87% des cas, et dans 58% des cas, il l'a fait en associant des salariés. Le comptable salarié de l'entreprise ou externe à celle-ci a participé dans 22% des cas à la rédaction du document unique. Les représentants du personnel sont peu souvent présents dans les entreprises (7%) en raison de leur taille (en dessous de onze salariés, l'organisation des élections des représentants du personnel ne constitue pas une obligation), mais en cas de présence, ils ont été sollicités sept fois sur dix. Le dirigeant a ensuite, dans la majorité des cas, porté le DUER à la connaissance de l'ensemble du personnel (86%).

L'existence du DUER est plus fréquente dans le secteur industriel que dans les autres secteurs (hors agriculture) : plus de huit entreprises sur dix y ont rédigé un DUER, contre six sur dix pour l'ensemble des entreprises (cf. tableau 5). Toutefois, toutes choses égales par ailleurs, seul l'écart entre la situation de l'industrie et celle des services ressort statistiquement : une entreprise industrielle a trois fois plus de chance d'avoir un DUER qu'une entreprise des services.

	DUER	Absence de DUER	Existence d'un DUER	Total
Secteur d'activité				
Agriculture <sup>12</sup>		non significatif	non significatif	100%
Commerce		35%	65%	100%
Construction		33%	67%	100%
Industrie		17%	83%	100%
Services		50%	50%	100%
Fiche d'entreprise				
Fiche d'entreprise existe		23%	77%	100%
Fiche d'entreprise n'existe pas		45%	55%	100%
Ne sait pas		53%	47%	100%
AT/MP				
AT/MP dans les trois années précédentes		24%	76%	100%
Absence d'AT/MP dans les trois années précédentes		42%	58%	100%
Ensemble		38%	62%	100%

**Tableau 5 : Répartition des entreprises selon le secteur d'activité, la survenance d'un AT/MP et l'existence du DUER (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

La fiche d'entreprise élaborée par le service de santé au travail consigne les risques professionnels existants et les effectifs exposés (articles R.4624-46 à R.4624-50 du code du travail). D'après l'enquête, 20% des dirigeants ne savent pas si une telle fiche a été rédigée pour leur entreprise. 39% pensent qu'ils n'en ont pas et 41% qu'ils en ont une. Elle contribue à aider le dirigeant dans l'élaboration du DUER puisque 77% des entreprises qui se réfèrent à une telle fiche ont réalisé un DUER contre 52% de celles qui déclarent ne pas en avoir ou ne pas savoir si elle est en leur possession.

Autre élément apparemment incitatif au passage à la formalisation de l'évaluation des risques dans un DUER, l'évènement « accident du travail » ou « la maladie professionnelle ». Les entreprises qui ont connu un AT/MP dans les trois dernières années ont plus souvent établi un DUER (76% contre 58%). A caractéristiques identiques, elles ont même deux fois plus de probabilité d'en avoir rédigé un.

<sup>12</sup> Les effectifs des entreprises agricoles sont trop faibles pour permettre une interprétation.

## 2. La mise à jour du DUER

La réponse à l'obligation légale en matière d'évaluation des risques passe par la mise à jour du DUER, qui doit être réalisée dans trois cas (article R.4121-2 du code du travail) : « au moins chaque année ; lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie. »

Cette mise à jour a été réalisée par 59% des dirigeants ayant élaboré un DUER et pour 39% à plusieurs reprises (cf. tableau 6). Au final, sur l'ensemble des entreprises de moins de cinquante salariés de la région, seulement 24% se conforment à la législation en élaborant et en mettant plusieurs fois à jour leur DUER.

Mise à jour du DUER	
Part des entreprises avec DUER jamais mis à jour	41%
Part des entreprises avec DUER mis à jour 1 fois	20%
Part des entreprises avec DUER mis à jour plusieurs fois	39%
Total	100%

Tableau 6 : Répartition des entreprises selon la mise à jour du DUER (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

En lien avec l'obligation légale qui les y contraint, les entreprises qui ont connu un AT/MP ont non seulement plus fréquemment un DUER mais le mettent également plus souvent à jour. 54% des entreprises qui ont connu un AT/MP ont mis à jour leur DUER : 17% une fois, 37% plusieurs fois, contre respectivement 11% et 20% pour les entreprises sans AT/MP.

La taille de l'entreprise joue également dans la mise à jour du DUER (cf. tableau 7). Les entreprises les plus grandes (onze salariés et plus) sont en effet surreprésentées parmi les entreprises qui mettent à jour régulièrement leur DUER (55% contre 21% pour les entreprises de moins de onze salariés). *A contrario*, les plus petites entreprises ne respectent pas l'obligation réglementaire du DUER en plus forte proportion : 40% n'ont pas de DUER et 27% en ont un mais ne l'ont jamais mis à jour (contre respectivement 20% et 10% pour les entreprises de onze salariés et plus).

Hormis ces deux facteurs ayant une influence sur la mise à jour du DUER, le nombre d'actions de limitation des risques engagées et le fait d'avoir un organisme de prévention ou de vérification comme interlocuteur externe en matière de prévention sont également liés à la mise à jour du DUER.

Les entreprises qui déclarent agir dans plusieurs domaines ont plus tendance à élaborer un DUER et à le mettre à jour. Plus d'un dirigeant sur trois qui déclare réaliser au moins quatre actions de différentes

natures en prévention indique avoir un DUER mis à jour régulièrement, contre aucun des dirigeants qui reconnaissent n'engager aucune action de prévention (alors qu'ils ont identifié au moins un risque).

Les entreprises qui échangent sur la prévention avec un organisme de prévention ou un organisme de vérification engagent plus d'actions de limitation et ont plus tendance à élaborer un DUER et à le mettre à jour. 42% des dirigeants ayant un organisme de prévention comme interlocuteur déclarent avoir un DUER mis à jour régulièrement, contre 16% de ceux qui ne citent pas un organisme de prévention. S'agissant des organismes de vérification, 30% des dirigeants qui indiquent parler prévention avec eux ont un DUER mis à jour régulièrement.

DUER	Absence de DUER	DUER sans MAJ*	DUER MAJ* 1 fois	DUER MAJ* plusieurs fois	Total
Taille de l'entreprise					*MAJ : mis à jour
Moins de 11 salariés	40%	27%	12%	21%	100%
11 salariés et plus	20%	10%	15%	55%	100%
AT/MP					
AT/MP dans les trois ans	24%	22%	17%	37%	100%
Absence d'AT/MP	42%	27%	11%	20%	100%
Nombre d'actions					
Aucun risque identifié <sup>13</sup>	67%	14%	6%	13%	100%
Aucune action (hors 0 risque identifié)	80%	20%	0%	0%	100%
1 à 3 actions	38%	30%	11%	21%	100%
4 à 6 actions	27%	23%	16%	34%	100%
Interlocuteurs en prévention					
<i>Organisme de prévention</i>					
Oui	24%	20%	15%	42%	100%
Non	44%	28%	11%	16%	100%
<i>Organisme de vérification</i>					
Oui	30%	26%	14%	30%	100%
Non	54%	25%	9%	12%	100%
Ensemble	38%	26%	12%	24%	100%

**Tableau 7 : Répartition des entreprises leur réponse au DUER et autres caractéristiques (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

<sup>13</sup> Les effectifs des entreprises n'ayant identifié aucun risque sont trop faibles pour permettre une interprétation lors de leur croisement avec le DUER et sa mise à jour.

### Quelques éléments sur le DUER en France

La DARES<sup>14</sup> a publié en mars 2016 une analyse des mesures de prévention des risques mises en œuvre par les employeurs publics et privés, à partir du volet employeurs de l'enquête Conditions de travail 2013, réalisée par l'INSEE pour le compte du Ministère du Travail. Les responsables d'établissements sont interrogés sur leurs politiques managériales en matière de conditions, d'organisation du travail et de prévention des risques professionnels.

Selon la DARES, en 2013 en France, 42% des entreprises d'un à neuf salariés du secteur privé et 71% des entreprises de dix à quarante-neuf salariés ont un DUER mis à jour dans les 12 derniers mois. Pour les entreprises d'un à neuf salariés qui ont établi un DUER, 81% d'entre eux l'ont porté à la connaissance de leurs salariés, 71% pour les entreprises de 10 à 49 salariés.

52% des entreprises d'un à neuf salariés et 79% des entreprises de 10 à 49 salariés ont réalisé au moins une action de prévention dans les douze derniers mois.

17% des entreprises d'un à neuf salariés ont mis à disposition au cours des 12 mois précédant l'enquête nationale de leurs salariés de nouveaux équipements de protection individuelle, 15% ont modifié les locaux, les équipements ou les produits utilisés et 9% modifié l'organisation du travail. De même, 29% des entreprises de dix à quarante-neuf salariés ont mis à disposition de leurs salariés de nouveaux équipements de protection individuelle, 26% ont modifié les locaux, les équipements ou les produits utilisés et 14% modifié l'organisation du travail.

### 3. L'évaluation des risques spécifiques aux opérations des entreprises extérieures ou en tant qu'entreprise extérieure

Lorsqu'une entreprise extérieure fait intervenir des salariés dans une entreprise utilisatrice, pour des opérations de maintenance, d'entretien, informatiques,... une analyse des risques spécifiques à cette opération doit être menée conjointement par les deux dirigeants (articles R.4511-1 et suivants du code du travail). Chaque dirigeant peut être placé soit en position d'entreprise extérieure, c'est-à-dire qui fait intervenir ses salariés dans une autre entreprise, soit en position d'entreprise utilisatrice, c'est-à-dire qui accueille les salariés d'une entreprise extérieure dans son entreprise. Pour autant, la plupart des dirigeants de petites entreprises ne s'estiment pas concernés par ces cas de figure : 69% disent ne pas intervenir en tant qu'entreprise extérieure (cf. tableau 9), 49% disent ne jamais recevoir d'entreprise extérieure.

Les dirigeants ont donc été interrogés sur l'évaluation des risques réalisée dans les situations suivantes :

---

<sup>14</sup> AMIRA Selma, La prévention des risques professionnels en 2013. Mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés, *Dares Analyses*, n°3, mars 2016

✓ L'entreprise intervient en tant qu'entreprise extérieure dans une autre entreprise

Parmi les 31% de dirigeants qui interviennent en tant qu'entreprise extérieure dans une autre entreprise, 48% réalisent effectivement une analyse des risques spécifique.

Le cas d'une intervention en tant qu'entreprise extérieure est plus fréquemment rencontré dans la construction ou l'industrie (respectivement 61% et 45% des entreprises sont concernées). Les entreprises qui ont identifié le risque routier sont également plus concernées par le fait d'intervenir dans une autre entreprise (47% contre 15% pour celles qui n'ont pas identifié un tel risque). De même, les entreprises qui mettent en avant les exigences de leurs clients pour agir en prévention sont plus concernées par le fait d'intervenir dans une autre entreprise (54% contre 22% pour celles qui n'indiquent pas cette source de motivation). Idem pour les entreprises qui ont un organisme de prévention comme interlocuteur (44% contre 25% pour celles qui ne l'ont pas).

Evaluation des risques en tant qu'entreprise extérieure	Concerné	Non concerné	Total
Secteur d'activité			
Agriculture <sup>15</sup>	non significatif	non significatif	100%
Commerce	19%	81%	100%
Construction	61%	39%	100%
Industrie	45%	55%	100%
Services	27%	73%	100%
Risque routier identifié			
Oui	47%	53%	100%
Non	15%	85%	100%
Exigences des clients			
Oui	54%	46%	100%
Non	22%	78%	100%
Organisme de prévention comme interlocuteur			
Oui	44%	56%	100%
Non	25%	75%	100%
Ensemble	31%	69%	100%

**Tableau 8 : Répartition des entreprises selon le fait qu'elles sont concernées ou non par l'évaluation des risques spécifique à une intervention en tant qu'entreprise extérieure selon certaines de leurs caractéristiques (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

Parmi les entreprises concernées par le fait d'intervenir en tant qu'entreprise extérieure dans une autre entreprise, 65% des entreprises du secteur de la construction réalisent une évaluation des risques à cette occasion, et 71% des entreprises industrielles (cf. tableau 9).

<sup>15</sup> Les effectifs des entreprises agricoles sont trop faibles pour permettre une interprétation.

Les entreprises qui ont identifié le risque routier sont 58% à réaliser l'évaluation des risques prévue dans ce cas de figure, contre 18% pour celles qui n'ont pas identifié ce risque. De même, les entreprises qui mettent en avant les exigences de leurs clients pour agir en prévention sont 58% à réaliser l'évaluation des risques spécifique, contre 39% pour celles qui n'ont pas cette motivation. Enfin, les entreprises qui parlent prévention avec un organisme de prévention sont 63% à réaliser l'évaluation des risques spécifique.

Evaluation des risques en tant qu'entreprise extérieure	Oui	Non	Total
Secteur d'activité			
Agriculture <sup>16</sup>	non significatif	non significatif	100%
Commerce	25%	75%	100%
Construction	65%	35%	100%
Industrie	71%	29%	100%
Services	46%	54%	100%
Risque routier identifié			
Oui	58%	42%	100%
Non	18%	82%	100%
Exigences des clients			
Oui	58%	42%	100%
Non	39%	61%	100%
Organisme de prévention comme interlocuteur			
Oui	63%	37%	100%
Non	37%	63%	100%
Ensemble	48%	52%	100%

**Tableau 9 : Répartition des entreprises concernées par l'évaluation des risques spécifique à une intervention en tant qu'entreprise extérieure selon certaines de leurs caractéristiques (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

✓ L'entreprise reçoit une entreprise extérieure

Parmi les 51% de dirigeants qui estiment être concernés par l'intervention d'une entreprise extérieure dans leurs locaux, 31% réalisent effectivement une évaluation des risques spécifiques à cette opération. Cette proportion n'est pas significativement différente selon le secteur d'activité ou autres caractéristiques.

#### 4. La formation à la prévention

L'article L.4141-2 du code du travail prévoit que « l'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, des travailleurs qui changent de

<sup>16</sup> Les effectifs des entreprises agricoles sont trop faibles pour permettre une interprétation.

poste de travail ou de technique, des salariés temporaires (à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention), à la demande du médecin du travail des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours. » Dans notre enquête, par formation à la prévention on entend également les formations aux premiers secours organisées par l'employeur notamment au titre de l'article R.4224-15 du code du travail.

Les formations de salariés à la prévention des risques professionnels (dont les formations de sauveteurs secouristes du travail) sont mises en œuvre par 45% de l'ensemble des dirigeants (cf. tableau 10). Les dirigeants qui ont employé au moins un salarié temporaire dans les trois années précédant l'enquête organisent plus souvent une formation à la prévention (66% contre 40% pour les entreprises sans intérimaire depuis trois ans). Idem dans les entreprises qui ont un plan d'action en matière de prévention des risques (74% contre 37%). Des formations à la prévention sont également plus facilement organisées dans les entreprises dont le dirigeant exprime son accord à au moins sept raisons incitatives à l'action : 55% de ces dirigeants organisent des formations à la prévention contre 17% pour ceux qui expriment moins de quatre motivations à agir. C'est le même constat dans les entreprises dont le dirigeant assure parler prévention avec un organisme de prévention ou avec un consultant externe spécialisé.

Formation à la prévention		Oui	Non	Total
<i>Salarié temporaire dans les trois années précédentes</i>	Oui	66%	34%	100%
	Non	40%	60%	100%
<i>Plan d'action</i>	Oui	74%	26%	100%
	Non	37%	63%	100%
<i>Raisons d'agir</i>	Moins de quatre	17%	83%	100%
	Quatre à six	44%	56%	100%
	Sept et plus	55%	45%	100%
Interlocuteurs en prévention				
<i>Organisme de prévention</i>	Oui	62%	38%	100%
	Non	37%	63%	100%
<i>Consultant</i>	Oui	64%	36%	100%
	Non	39%	61%	100%
Ensemble		45%	55%	100%

**Tableau 10 : Répartition des entreprises selon l'organisation de formation à la prévention et certaines de leurs pratiques (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises d'ARA)**

62% des dirigeants qui ont un organisme de prévention comme interlocuteur organisent des formations en prévention, contre 37% de ceux qui n'ont pas un tel interlocuteur, respectivement 64% et 39% pour les dirigeants qui ont un consultant externe spécialisé comme interlocuteur en prévention.

Les résultats de l'enquête ont permis de cerner les pratiques des dirigeants des petites entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes en matière de prévention des risques. En majorité, les dirigeants identifient et évaluent des risques dans leur entreprise. Ils échangent avec plusieurs interlocuteurs en interne et en externe sur le sujet de la prévention et repèrent davantage de raisons d'agir que d'obstacles et, de fait, agissent pour limiter les risques identifiés. Pour autant, ces pratiques leur donnent-elles le sentiment qu'une culture de prévention existe dans leurs entreprises ? Et comment objectiver ces pratiques en culture de prévention ?

## **II. La culture de prévention**

Une fois les pratiques en prévention dans les petites entreprises mieux cernées, il est nécessaire de s'interroger sur l'existence d'une culture de prévention. Comment ces pratiques de prévention, ou du moins certaines, caractérisent-elles un type d'entreprises ayant une culture de prévention ? A partir de l'enquête, deux approches sont possibles : celle de l'opinion du dirigeant lui-même sur l'existence d'une culture de prévention dans son entreprise, et la proposition d'une définition de la culture de prévention à partir des pratiques des entreprises.

### **A. L'opinion des dirigeants sur l'existence d'une culture de prévention dans leur entreprise**

Les dirigeants ont été interrogés pour savoir si, selon eux, la prévention des risques faisait partie de leur culture d'entreprise. En d'autres termes, si une culture de prévention existait ou non dans leur entreprise. Pour 63% d'entre eux, elle est présente. Cette affirmation, largement partagée, n'est corrélée à aucune caractéristique propre à l'entreprise (taille, secteur d'activité, âge de l'entreprise...) ou au dirigeant (âge, sexe), mais plutôt aux différentes raisons d'agir identifiées en matière de prévention et au fait même d'agir.

#### **1. Les raisons d'agir donnent le sentiment d'une culture de prévention**

Les raisons d'agir identifiées en matière de prévention donnent aux dirigeants le sentiment d'avoir une culture de prévention. Et plus ces raisons d'agir sont nombreuses, plus le sentiment d'avoir une culture de prévention se confirme. Ainsi, ceux qui mettent en avant au moins sept sources de motivations à agir parmi les neuf proposées sont 77% à affirmer avoir une culture de prévention contre 61% de ceux en ayant identifié quatre à six et 29% de ceux en ayant identifié trois au maximum.

La conformité à l'obligation légale de préserver la santé et la sécurité des salariés est une des sources de motivation des dirigeants qui renforce le sentiment de culture de prévention. 67% des dirigeants qui ont cette source de motivation déclarent avoir une culture de prévention contre 33% de ceux qui n'ont pas cette source de motivation. Paradoxalement, élaborer un DUER ne donne pas significativement aux entreprises un sentiment plus fort de culture de prévention. De sorte que les dirigeants n'ayant pas élaboré de DUER sont tout de même 56% à estimer qu'une culture de prévention existe dans leur

entreprise. Il en est de même pour la réalisation de formations à la prévention des risques qui ne donne pas plus un sentiment de culture de prévention. A l'inverse, le fait de réaliser une évaluation des risques spécifique lors de l'intervention d'une entreprise extérieure renforce le sentiment du dirigeant d'avoir une culture de prévention. En effet, 92% des dirigeants qui évaluent ces risques spécifiques répondent que la culture de prévention fait partie de la culture de leur entreprise, contre 56% de ceux qui ne les évaluent pas et 60% de ceux qui s'estiment non concernés.

## **2. L'action donne le sentiment d'une culture de prévention**

Outre ces raisons d'agir, le fait d'intervenir pour limiter les risques professionnels est un facteur qui joue sur le sentiment de l'existence d'une culture de prévention dans l'entreprise. Ainsi, 68% des dirigeants qui ont réalisé au moins une action pour limiter les risques déclarent que la culture de prévention existe dans leur entreprise, contre 27% de ceux qui n'ont pas identifié de risques ou qui en ont identifié mais n'ont rien mis en place pour les limiter. Ce sentiment est plus fort encore lorsqu'il se traduit dans la formalisation d'un plan d'actions de prévention des risques. 83% des dirigeants ont, dans ce cas, un sentiment d'avoir une culture de prévention.

La probabilité pour un dirigeant d'avoir ce sentiment ne varie cependant pas avec le nombre d'actions réalisées, ni en fonction du type d'action réalisée. L'action de modifier l'organisation du travail au sein de l'entreprise pour limiter les risques n'a, par exemple, pas plus d'incidence qu'une action de sensibilisation des salariés. Une action cependant joue sur le sentiment de culture de prévention, celle de sensibilisation aux risques liés à l'obésité, au tabac, à l'alcool... Les dirigeants y procédant sont 79% à estimer avoir intégré une culture de prévention.

L'absence d'accidents du travail ou de maladies professionnelles depuis trois ans au sein d'une entreprise pourrait être un facteur jouant sur le sentiment d'avoir une culture de prévention. Cela ne transparaît pas dans les réponses des dirigeants, hormis ceux qui relient cette situation aux efforts réalisés en matière de prévention. Dans ce cas précis, ils sont 83% à estimer avoir une culture de prévention.

Au-delà du sentiment exprimé par les dirigeants sur l'existence d'une culture de prévention dans leur entreprise dès lors qu'ils ont des raisons d'agir en la matière ou dès lors que des actions sont mises en œuvre, nous proposons d'objectiver cette opinion. Pour ce faire, nous proposons une définition de la culture de prévention sur la base de critères reposant sur les seules questions factuelles de l'enquête et de mesurer le degré de culture de prévention des entreprises sur la base des réponses à ces questions. La confrontation des deux - opinions, réponses factuelles combinées - permettra par ailleurs, de voir dans quelle mesure le jugement des dirigeants sur leur pratique est cohérent avec leur degré de culture de prévention tel que nous l'aurons défini.

## B. Construction d'une définition de la culture de prévention en entreprise

Les questions contenues dans l'enquête relèvent de manière générale des pratiques en matière de prévention des risques dans l'entreprise. La combinaison de certaines de ces questions permet de créer un faisceau de critères pouvant signaler l'existence d'une culture de prévention dans l'entreprise et son degré de développement. Ces critères ont été discutés un à un et approuvés dans le cadre du groupe de travail du PRST. Ensuite, un score partiel, révélateur du niveau de développement de la culture de prévention, a été attribué à chaque critère. Enfin, par addition de ces scores partiels, un score par entreprise a été obtenu, qui a permis d'établir une typologie d'entreprises selon leur degré de développement de la culture de prévention.

### 1. Choix de critères de définition de la culture de prévention

Pour établir un degré de culture de prévention pour chaque entreprise enquêtée, nous avons sélectionné les questions les plus à même de mesurer tout ou partie d'une culture de prévention dans une entreprise. Elles relèvent des critères suivants :

- le positionnement de l'employeur sur sa responsabilité en matière de prévention,
- la capacité à identifier des risques professionnels au sein de l'entreprise,
- la mise en place d'actions de prévention des risques et le type d'actions engagées
- l'approche de l'évaluation des risques (générale ou dans des cas particuliers)
- le nombre et la qualité des interlocuteurs en prévention extérieurs à l'entreprise,
- l'attitude face à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,
- l'explication donnée sur l'éventuelle absence d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- la mise en place d'actions de formation des salariés
- l'information des salariés sur des sujets de santé publique pouvant avoir une incidence sur leur travail.

### 2. Cotation des entreprises selon leur degré de développement d'une culture de prévention

Selon la réponse donnée à chacune des questions retenues, un score partiel a été affecté à l'entreprise suivant les modalités suivantes :

Type de réponse	Cotation	Score partiel
dénote une culture de prévention développée	culture ++	2
dénote une culture de prévention plutôt développée	culture +	1
ne permet pas de dire si la culture de prévention est développée ou non	0	0
dénote une culture de prévention assez peu développée	culture -	-1
dénote une culture de prévention très peu développée	culture --	-2

**Tableau 11 : Scores partiels du degré de culture de prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

La cotation des quatorze questions permettant de caractériser la prise en compte ou non des critères par les dirigeants et la répartition des entreprises en conséquence sont indiquées dans le tableau ci-après (Tableau 12).

N°	Thème de la question	Réponse	Cotation	% de répondants
Q8	Responsabilité de la prévention	Employeur	0	87%
		Pas l'employeur	culture -	13%
Q09	Nombre de risques identifiés	> 0	0	93%
		0	culture --	7%
Q10	Actions pour limiter les risques identifiés (hors 0 risque identifié)	Modification de l'organisation du travail ou mise en place de protections collectives	culture ++	61%
		Mise en place d'EPI, sensibilisation des salariés ou installation d'équipement	culture +	27%
		Aucune action face à un risque identifié	culture --	4%
Q13	Budget dédié à la prévention	Existence d'un budget dédié	culture +	12%
		Absence de budget dédié	0	88%
Q16	Interlocuteurs externes en prévention	Service de Santé au Travail + organismes de prévention + pas comptable	culture ++	15%
		1 seul interlocuteur (IT, chambres consulaires, organisation patronale, autre interlocuteur)	0	2%
		Aucun interlocuteur ou un seul interlocuteur qui est le comptable	culture -	9%
		Autres cas	culture +	74%
Q17	Fiche d'entreprise	Ne sait pas si elle a été réalisée	culture -	20%
		Sait si elle a été ou non réalisée	0	80%
Q18	DUER et mise à jour	Existence d'un DUER mis à jour plusieurs fois	culture ++	24%
		Existence d'un DUER mis à jour une fois	culture +	12%
		Existence d'un DUER mais jamais mis à jour	0	26%
		Absence de DUER	culture --	38%
Q18_10	Information sur le DUER	DUER porté à la connaissance de tous les salariés	culture +	86%
		DUER porté à la connaissance d'une partie des salariés	0	4%
		DUER porté à la connaissance d'aucun salarié	culture -	10%
Q21.3	Evaluation des risques spécifique en situation de sous-traitance	Oui	culture ++	15%
		Non	0	16%
		Non concerné	0	69%
Q21.4	Evaluation des risques spécifique avec une entreprise extérieure	Oui	culture ++	16%
		Non	0	35%
		Non concerné	0	49%
Q22	Analyse des AT/MP	Analyse de tous les AT/MP avec mesures correctives	culture ++	8%
		Analyse de tous les AT/MP sans mesures correctives	culture +	5%
		Analyse des AT/MP les plus graves	0	4%
		Aucune analyse des AT/MP	culture -	8%
		Sans réponse car absence d'AT/MP	0	75%
Q24	Analyse de l'absence d'AT/MP	Prévention	culture ++	16%
		Autres réponses	culture -	59%
		Sans réponse car présence d'AT/MP	0	25%
Q25	Sensibilisation aux risques santé publique	Oui	culture +	32%
		Non	0	68%
Q26 Q27	Formation à la prévention	Oui	culture +	45%
		Non	culture -	55%

Tableau 12 : Questions retenues pour l'élaboration du score final (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

Note de lecture du tableau 12 : 13% des dirigeants estiment que l'employeur n'est pas responsable de la prévention. Cela indique une culture de prévention assez peu développée, donc cotée -1 et représentée dans un bandeau de couleur rouge.

Pour la plupart des critères, nous avons considéré que le fait d'agir (former, dédier un budget, faire une évaluation des risques...) justifiait l'attribution d'un score dénotant une culture de prévention plutôt développée ou développée. Pour trois critères (type d'actions de prévention, interlocuteurs en prévention externes à l'entreprise et actions face aux accidents du travail et maladies professionnelles), nous avons aussi tenu compte de la qualité de l'action. En voici le détail ci-dessous.

### **3. Zoom sur trois critères de définition d'une culture de prévention**

#### ✓ Le type d'actions de prévention

Nous avons considéré que les actions de prévention à portée collective étaient les plus significatives en matière de culture de prévention en conformité avec les principes généraux de prévention du code du travail (article L.4121-2). Les actions de modification de l'organisation du travail ou de mise en place de protections collectives entrent dans ce champ et 61% des entreprises ont eu recours au moins à l'une des deux pour limiter les risques professionnels.

#### ✓ Les interlocuteurs en prévention externes à l'entreprise

Si plusieurs « acteurs » peuvent porter un discours de prévention des risques, les services de santé au travail (SST) et les organismes de prévention (CARSAT, OPPBTP, MSA) ont pour mission première la prévention et sont donc les interlocuteurs les plus pertinents. Le fait de combiner ces deux interlocuteurs sans inclure le comptable constitue en particulier un indice de développement d'une culture de prévention. C'est le cas de 15% de l'ensemble des entreprises enquêtées.

#### ✓ L'action face aux accidents du travail/maladies professionnelles

L'absence d'AT/MP dans les trois dernières années précédant l'enquête s'explique selon certains dirigeants par les mesures de prévention mises en place. Cette justification donne un indice de culture de prévention développée dans l'entreprise. Ce cas de figure concerne 16% de l'ensemble des entreprises. Dans le cas contraire où un ou plusieurs AT/MP sont survenus dans cette période, l'analyse systématique des causes associées à des mesures correctives correspond au meilleur degré de culture de prévention possible. Ce cas de figure concerne 8% de l'ensemble des entreprises. Au final, ce sont donc 24% des entreprises dont l'attitude par rapport aux AT/MP dénote une culture de prévention développée.

#### ✓ Les liens entre critères

Les critères retenus pour définir la culture de prévention peuvent être liés entre eux.

Précisément, les entreprises qui dénotent une culture de prévention développée sur un critère particulier font souvent de même sur d'autres critères. C'est le cas concernant les trois critères que nous venons de présenter.

Ainsi, l'enquête montre que le nombre d'interlocuteurs en prévention externes à l'entreprise est lié à la mise en œuvre d'actions sur l'organisation du travail ou les équipements de protection collective. Les entreprises ayant quatre à six interlocuteurs sont 71% à s'orienter sur ces actions contre 53% pour ceux en ayant un à trois et 29% pour ceux n'en ayant aucun. Les entreprises ayant recours à ce type d'action sont par ailleurs plus enclines à procéder à la formation de leurs salariés à la prévention (54% contre 29% pour les autres).

L'enquête montre également que le nombre d'actions de limitation des risques professionnels mises en place par les dirigeants est lié à l'existence d'un ou plusieurs AT/MP sur cette période. Les entreprises ayant en effet connu un AT/MP dans les trois années précédentes sont 57% à avoir mis en place quatre à six types d'actions différentes contre 34% de celles n'ayant pas connu d'AT/MP. Cet « effet » AT/MP se confirme également sur d'autres critères comme la formalisation et la mise à jour à plusieurs reprises d'un DUER. Les entreprises ayant connu un AT/MP récent sont 37% à avoir mis à jour plusieurs fois leur DUER contre 20% des entreprises n'ayant pas connu d'AT/MP.

#### 4. La construction des groupes d'entreprises selon leur degré de développement d'une culture de prévention

La somme des scores partiels des quatorze éléments sélectionnés détermine un score global (cf. figure 8). Celui-ci peut en théorie s'élever au minimum à -13 et au maximum à 18. Dans les faits, les entreprises ont obtenu des scores compris entre -9, score final le plus bas, et 14, score le plus haut. On observe la distribution suivante pour le score final parmi l'ensemble des entreprises :

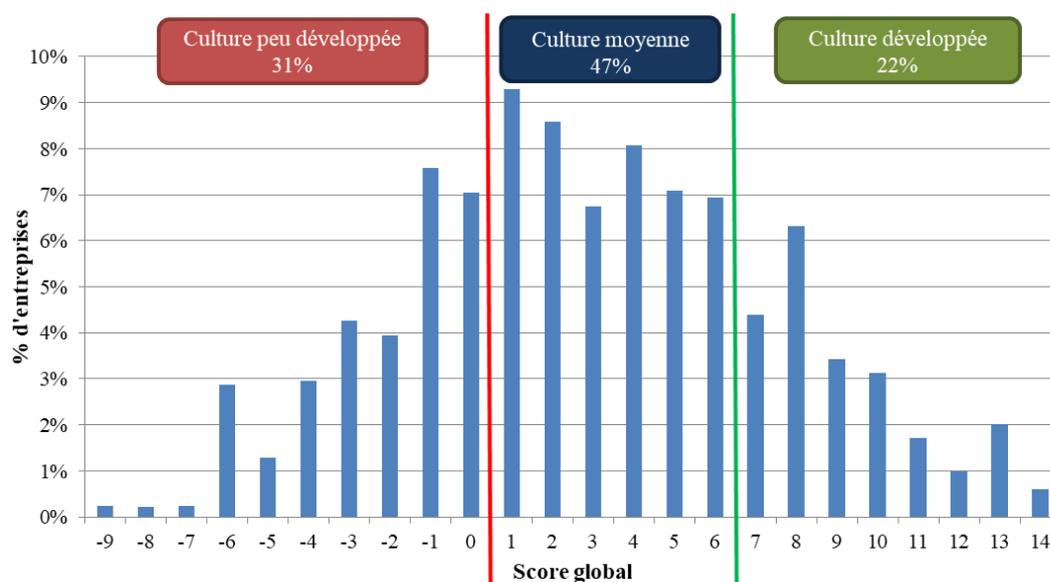


Figure 8 : Répartition des entreprises suivant leur score final en niveau de culture (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

L'analyse de cette distribution permet de créer trois groupes d'entreprises suivant leur degré de culture en matière de prévention :

– *Groupe des entreprises dans lesquelles la culture de prévention est bien développée* : score supérieur ou égal à 7, représente 22% des entreprises.

Le profil le plus représentatif est celui d'un dirigeant qui évalue les risques présents au sein de son entreprise, y compris les risques spécifiques et formalise cette évaluation dans un DUER porté à la connaissance de tous les salariés et mis à jour régulièrement. Il procède à des actions de modification de l'organisation du travail ou de mise en œuvre de protections collectives. Il s'appuie sur un budget dédié pour développer ces actions, forme ses salariés à la prévention et les sensibilise aux risques, qui dépassent le champ strictement professionnel. Il s'adresse *a minima* au service de santé au travail et à un organisme de prévention en cas de question ou de problème. Enfin, aucun AT/MP n'a eu lieu dans son entreprise grâce à ses actions de prévention ou, s'il y en a eu, il les analyse tous et met en place des mesures correctives.

– *Groupe des entreprises dans lesquelles la culture de prévention est moyennement développée* : score de 1 à 6, représente 47% des entreprises. Ce groupe ne présente pas de profil marqué, les entreprises mêlant bons et moins bons scores partiels.

– *Groupe des entreprises dans lesquelles la culture de prévention est peu développée* : score inférieur ou égal à 0, représente 31% des entreprises.

Le profil le plus signifiant de ce groupe est celui d'un dirigeant qui ne s'estime pas responsable de la prévention des risques, n'en identifie aucun dans son entreprise, ne met en place aucune action de limitation des risques, ne sait pas si une fiche d'entreprise a été établie ou non par le service de santé au travail pour son entreprise, n'a jamais élaboré de DUER, n'analyse jamais les AT/MP, ou, s'il n'en a pas connu récemment, ne peut l'expliquer par des actions de prévention, et ne forme pas ses salariés à la prévention des risques.

Au-delà des quatorze éléments qui définissent le degré de culture de prévention, quels sont ceux qui influencent et qui caractérisent l'appartenance à tel ou tel groupe ?

## **C. Les ressorts de la culture de prévention**

### **1. Quelles caractéristiques des entreprises influencent le degré de culture de prévention ?**

Deux caractéristiques influencent la culture de prévention : la taille de l'entreprise et les accidents du travail ou les maladies professionnelles.

✓ Les entreprises de onze salariés et plus ont une culture de prévention plus développée

Parmi l'ensemble des caractéristiques individuelles d'une entreprise observées dans le questionnaire, une seule est significative du degré de culture de prévention : la taille de l'entreprise. Ainsi, ni le secteur d'activité d'une entreprise, ni son âge, ni sa situation économique n'ont de lien significatif avec son degré de culture de prévention. L'hypothèse d'une différence selon le niveau de mixité femmes/hommes des salariés ou selon l'âge et le sexe du dirigeant est également infirmée.

L'enquête a ciblé précisément les entreprises de moins de cinquante salariés. Dans l'enquête comme pour l'ensemble des entreprises de la région, 89% de celles-ci comptent un à onze salariés. C'est dans cette large majorité que la culture de prévention est la moins développée. Si 62% des dirigeants de ces entreprises estiment que la culture de prévention existe dans leur entreprise, elle ne concerne en réalité, à son degré le plus élevé, que 19% d'entre elles (voir tableau 13). A autres caractéristiques identiques, ces entreprises ont même près de trois fois moins de probabilité de se situer dans le groupe des entreprises ayant une culture de prévention développée que celles de onze à quarante-neuf salariés.

✓ L'expérience des AT/MP comme facteur de développement de la culture de prévention

Le fait d'avoir connu un AT/MP influence le degré de culture de prévention dans l'entreprise. En effet, 39% des entreprises qui ont connu un AT/MP ont une culture développée, contre 17% de celles qui n'en ont pas connu (voir tableau 13). Ce lien se vérifie même en gommant tout autre effet possible. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs<sup>17</sup>, une entreprise dans laquelle s'est produit un AT/MP a 2,5 fois plus de chance qu'une entreprise qui n'en a connu aucun de posséder une culture de prévention développée.

Degré de culture de prévention	Culture peu développée	Culture moyenne	Culture développée	Total
Taille				
1 à 10 salariés	33%	48%	19%	100%
11 à 49 salariés	10%	39%	51%	100%
AT/MP				
AT/MP dans les trois années précédentes	15%	46%	39%	100%
Absence d'AT/MP dans les trois années précédentes	36%	47%	17%	100%
Ensemble	31%	47%	22%	100%

Tableau 13 : Degré de culture de prévention des entreprises suivant leur taille et la survenance d'AT/MP (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

<sup>17</sup> L'expression « toutes choses égales par ailleurs » fait appel à l'idée que si un phénomène est dû à plusieurs causes, il est intéressant de voir l'effet propre de chacune des causes, indépendamment des autres.

## 2. Qu'est-ce qui caractérise les différents degrés de culture de prévention ?

Hormis ceux qui ont servi à définir la culture de prévention (cf. p32), six facteurs caractérisent les différents degrés de culture de prévention : le repérage des risques, les motivations à faire de la prévention, la diversité des actions, la formalisation d'un plan d'actions, les interlocuteurs externes et le fait de faire de la prévention des risques une priorité.

### ✓ Le repérage des risques

Le fait de ne repérer aucun risque professionnel au sein de l'entreprise constitue un critère négatif dans l'évaluation du développement de la culture de prévention. En effet, l'identification de ces risques constitue le début d'une démarche de prévention.

Pour autant, les entreprises qui ont repéré au moins un risque n'ont pas le même degré de culture de prévention suivant le nombre de risques identifiés même si leur ressenti est différent. Les entreprises ayant identifié au moins cinq risques professionnels ont plus largement une culture de prévention développée (36% contre 18% de ceux ayant identifié un à quatre risques).

Les entreprises qui ont identifié certains risques développent par ailleurs une plus grande culture de prévention (cf. tableau 14). C'est le cas notamment des postures pénibles, manutentions de charges et travail sur écran.

Repérage du risque	Culture peu développée	Culture moyenne	Culture développée	Ensemble
Postures pénibles, manutentions de charges, travail sur écran	44%	66%	75%	62%
Déplacements dans le cadre du travail (risque routier)	40%	53%	62%	51%
Chutes de hauteur et de plain-pied	28%	47%	58%	43%
Utilisation de machines et outils dangereux, de matériel de levage	23%	37%	57%	37%
Chaleur, froid, bruit, lumière, vibrations, rayonnements	27%	33%	57%	36%
Risque psychosocial	25%	35%	39%	33%
Incendie et d'explosion	18%	35%	42%	31%
Produits chimiques, poussières et fumées, risque biologique	23%	31%	40%	30%
Rythme de travail soutenu, cadences rapides	20%	25%	28%	24%

Tableau 14 : Risques repérés par les entreprises suivant leur degré de culture de prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

*A contrario* quel que soit leur degré de culture de prévention, les dirigeants repèrent difficilement les risques liés aux rythmes de travail soutenus et aux cadences rapides.

✓ Les raisons d’agir, révélatrices du degré de culture de prévention

Nous avons vu que l’opinion des dirigeants sur la culture de prévention de leur entreprise évolue favorablement avec le nombre de sources de motivations à agir en la matière. De même, le degré de culture de prévention s’accroît effectivement avec le nombre de motivations différentes.

Ainsi, neuf entreprises sur dix présentant une culture de prévention développée ou moyennement développée ont quatre motivations à agir en prévention ou plus, contre sept entreprises sur dix avec une culture peu développée (cf. figure 9).

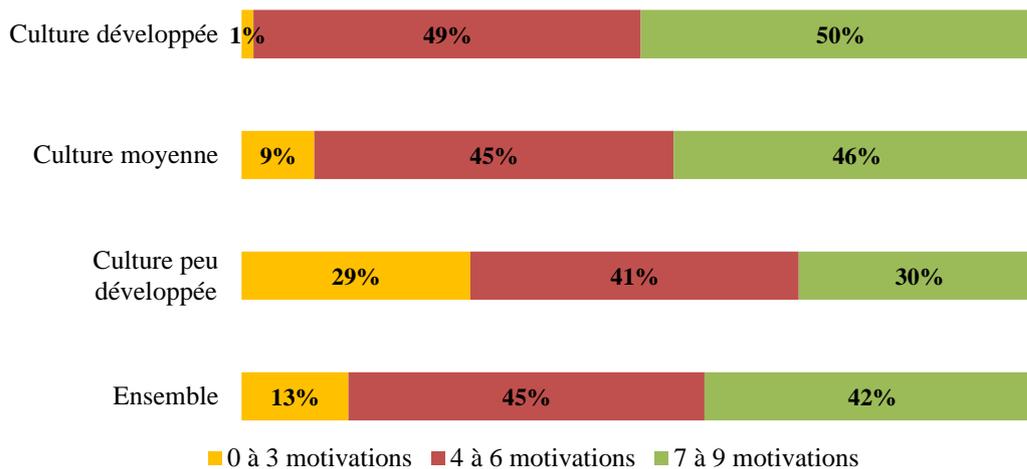


Figure 9 : Nombre de motivations des entreprises suivant leur degré de culture de prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

En particulier, les dirigeants des entreprises ayant une culture de prévention développée indiquent plus souvent être motivés par :

- les obligations légales (96% contre 80% des entreprises du groupe culture de prévention peu développée) ;
- la réduction des coûts liés aux AT/MP (66% contre 39%) ;
- le fait d’éviter les AT/MP (97% contre 80%) ;
- la fidélisation de leurs salariés (93% contre 78% des entreprises du groupe culture moyenne et 64% des entreprises du groupe culture de prévention peu développée) ;
- le bien-être de leurs salariés (98% contre 86% des entreprises du groupe culture de prévention peu développée).

✓ La diversité des actions

Si les actions de prévention à portée collective font partie d’une culture de prévention développée, la diversité des actions menées en est aussi une caractéristique. Ainsi les entreprises de ce groupe sont 64% à développer quatre à six types d’actions différentes, tandis que ceux appartenant au groupe culture moyenne sont 46%. Enfin, ceux appartenant au groupe culture peu développée mènent en majorité une à trois actions différentes (55%).

✓ La formalisation dans un plan d'actions

On retrouve fortement la formalisation de ces actions dans un plan d'action de prévention dans le groupe culture de prévention développée (50%). Les entreprises ayant une culture moyennement développée sont 21% à le faire et celles ayant une culture peu développée, 4%.

✓ Les interlocuteurs externes en prévention

Les services de santé au travail (SST) sont les interlocuteurs privilégiés de toutes les petites entreprises sur le sujet de la prévention, avec les organismes chargés des vérifications périodiques obligatoires (cf. tableau 15). Ces recours sont plus importants parmi les entreprises présentant une culture de prévention développée que parmi les entreprises avec une culture peu développée (80% contre 51% pour le SST, 83% contre 48% pour les organismes de vérification). Les dirigeants dont la culture de prévention est la plus développée font également plus appel à un organisme de prévention (59% contre 11% pour les entreprises dont la culture de prévention est peu développée), leur organisation professionnelle (46% contre 20%), l'inspection du travail (50% contre 24%), ou des consultants externes spécialisés sur le sujet (25% contre 10%).

On pourrait s'attendre à ce que les dirigeants des entreprises dans lesquelles la culture de prévention est développée ne s'adressent pas à leur comptable sur le sujet de la prévention puisqu'ils ont d'autres interlocuteurs plus qualifiés dans le domaine. Or, il s'avère qu'ils discutent de prévention avec leur comptable tout autant que les autres dirigeants.

Interlocuteurs	Culture peu développée	Culture moyenne	Culture développée	Ensemble
Service de santé au travail	51%	76%	80%	69%
Organisme de vérification	48%	71%	83%	67%
Comptable	42%	53%	38%	46%
Inspection du travail	24%	37%	50%	36%
Organisme de prévention	11%	33%	59%	32%
Organisation patronale ou fédération professionnelle	20%	31%	46%	31%
Chambre de commerce, chambre des métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture	29%	31%	30%	30%
Consultant externe spécialisé	10%	25%	44%	25%

**Tableau 15 : Interlocuteurs des entreprises suivant leur degré de culture de prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

✓ Le fait de prioriser le sujet de la prévention

La nature des obstacles cités par les dirigeants comme frein à leur action en prévention n'est pas liée au niveau de développement de la culture de prévention, sauf dans le cas où le dirigeant reconnaît que « la prévention des risques est secondaire ». En effet, en toute logique, les entreprises identifiées comme possédant une culture de prévention peu développée sont 21% à citer cet argument comme obstacle à une action en prévention, contre 5% de celles avec une culture développée.

#### **D. Rapprochement du degré de culture de prévention avec l'opinion des dirigeants et le respect des obligations légales**

Après avoir défini la culture de prévention et identifié ce qui est lié à son développement, nous pouvons opérer un rapprochement avec l'opinion des dirigeants sur la culture de prévention dans leur entreprise. L'idée est de vérifier si le ressenti des dirigeants sur leurs propres pratiques est cohérent avec leur degré de culture, tel que nous l'avons défini.

Dans un second temps, nous opérons un autre rapprochement entre ces mêmes éléments liés au développement de la culture de prévention et ceux liés au respect des obligations légales en matière de prévention. L'idée est de déterminer les points communs et les différences entre ces deux aspects.

##### **1. Rapprochement de l'opinion des dirigeants sur la culture de prévention dans leur entreprise avec le degré de culture de prévention**

L'opinion des dirigeants sur le fait que la prévention fait partie de la culture de leur entreprise peut être rapprochée de leur degré de culture telle que nous l'avons objectivée. Parmi les dirigeants qui pensent que la culture de prévention existe dans leur entreprise, plus de 80% sont classés dans les groupes de culture moyenne et culture développée (cf. tableau 16). A l'inverse, plus d'un dirigeant sur deux qui n'identifie pas de culture de prévention dans son entreprise a un degré de culture peu développé.

Degré de culture Opinion du dirigeant	Culture peu développée	Culture moyenne	Culture développée	Total
La prévention <b>fait partie</b> de la culture de mon entreprise	12%	52%	30%	100%
La prévention <b>ne fait pas partie</b> de la culture de mon entreprise	52%	38%	10%	100%
Ensemble	31%	47%	22%	100%

**Tableau 16 : Opinion vs degré de culture de prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

Il existe donc un lien entre l'existence d'une culture de prévention selon nos critères et l'opinion des dirigeants sur le sujet. Ce lien n'a pas trait aux caractéristiques des entreprises. En effet, un effectif supérieur à dix et l'expérience récente d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

favorisent un degré développé de culture de prévention de l'entreprise, sans pour autant donner davantage au dirigeant le sentiment d'avoir une culture de prévention.

Des points communs existent cependant entre les deux : la multiplicité des raisons d'agir et le passage à l'action. Mais, on l'a vu, le développement d'une culture de prévention ne se réduit pas à cela. Le repérage des risques, la diversité des actions de prévention, la formalisation d'un plan d'action concernant la prévention des risques, le nombre et le type d'interlocuteurs externes en prévention le caractérisent également.

## **2. Rapprochement du respect des obligations légales avec le degré de culture de prévention**

Le Plan Régional Santé Travail a entre autres pour objectif de diffuser une culture de prévention dans les petites entreprises, selon deux optiques :

- la prévention des risques doit devenir l'affaire de tous, dirigeants, managers, représentants du personnel, salariés.
- la culture de prévention ne se réduit pas au seul respect des obligations légales.

Dans notre définition de la culture de prévention (cf. partie II. B), nous avons intégré le respect des obligations légales (élaboration et mise à jour du DUER, évaluation spécifique des risques et formation des salariés à la prévention) comme un critère de culture de prévention. Dans la continuité du PRST, nous avons ajouté d'autres critères pour définir la culture de prévention comme quelque chose de plus vaste que le seul respect des obligations légales. Une question cependant se pose : les éléments qui sont liés au degré développé d'une culture de prévention sont-ils les mêmes que ceux qui sont liés au respect des obligations légales ?

### ✓ Points communs et différences

Pour chacune des obligations légales, des points communs existent ainsi que des différences. L'effet AT/MP est par exemple un point commun entre l'élaboration du DUER et un degré développé de culture de prévention. A l'inverse, si le secteur industriel est plus propice à l'élaboration du DUER, il n'est pas spécifiquement lié à ce degré de culture de prévention.

Concernant la mise à jour du DUER, l'effet AT/MP est également un point commun avec le degré développé de culture de prévention. Par ailleurs, le fait d'appartenir à une entreprise de onze salariés et plus et la multiplicité des actions sont également des facteurs que l'on retrouve plus souvent dans les deux cas.

Le nombre de raisons d'agir identifiées par les dirigeants en matière de prévention et la rédaction d'un plan d'actions de prévention sont liés à la mise en œuvre de formations des salariés en matière de

prévention. Ces éléments sont également liés au niveau développé de la culture de prévention. Le recours à l'intérim, élément déclencheur de besoin en formation de salariés, n'est pour autant pas déterminant dans le développement de la culture de prévention.

L'échange avec un organisme de prévention est particulièrement intéressant. Il est plus pratiqué par les entreprises qui respectent plusieurs obligations : mise à jour du DUER, formation des salariés à la prévention et évaluation spécifique en tant qu'entreprise extérieure, comme il l'est par celles ayant un degré développé de culture de prévention.

Respect des obligations légales	Culture de prévention développée
	Points communs
Elaboration du DUER	AT/MP dans les trois années précédentes
Mise à jour du DUER	AT/MP dans les trois années précédentes Taille $\geq$ 11 salariés Actions de prévention multiples Echange avec un organisme de prévention
Evaluation spécifique	Echange avec un organisme de prévention
Formation des salariés en prévention	Echange avec un organisme de prévention Rédaction d'un plan d'action Multiples raisons d'agir en prévention

**Tableau 17 : Respect des obligations légales vs degré de culture de prévention (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)**

Au final, le respect de l'obligation formelle d'élaboration et d'actualisation du DUER et la formation des salariés en prévention présentent de nombreuses caractéristiques communes avec le degré le plus développé de culture de prévention.

#### ✓ Le cas précis du DUER

Si l'on se concentre sur le DUER, on pourrait faire valoir que notre choix d'intégrer son élaboration et sa mise à jour dans la définition de la culture de prévention crée un biais qui expliquerait ces points communs. Cependant, même en enlevant tous critères concernant le DUER de la définition de la culture de prévention, les points communs restent les mêmes. Par ailleurs, on observe à l'aune de cette nouvelle définition que les entreprises avec une culture de prévention développée font et mettent à jour plusieurs fois leur DUER davantage que les autres (41% contre 18% - cf. figure 10). A l'inverse, les entreprises ayant une culture de prévention peu développée sont 64% à ne pas avoir fait de DUER (32% pour les autres).

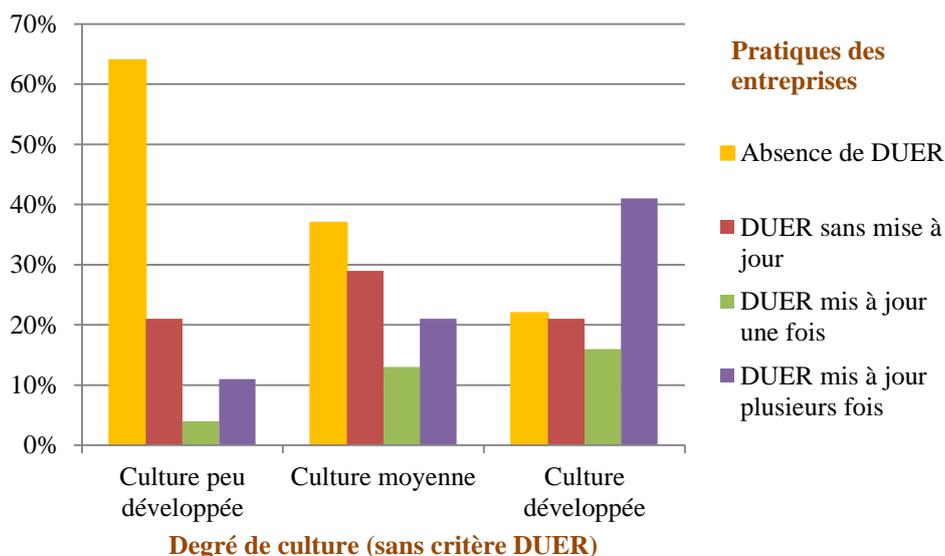


Figure 10 : Pratiques en matière de DUER selon le degré de culture de prévention (sans critère DUER) - (Source : DIRECCTE ARA – Enquête sur la culture de prévention dans les petites entreprises de la région)

Ainsi le lien entre culture de prévention développée et DUER est réel. Même si l’élaboration du DUER et sa mise à jour n’augmente pas le sentiment d’avoir une culture de prévention, ils paraissent bien être un signe parmi d’autres d’une culture de prévention développée.



## Première partie - Conclusion

L’enquête auprès des dirigeants de petites entreprises d’Auvergne-Rhône-Alpes montre qu’en majorité ceux-ci ont de nombreuses pratiques de prévention. Ils identifient et évaluent des risques dans leur entreprise, échangent avec plusieurs interlocuteurs internes ou externes sur le sujet, repèrent davantage de raisons d’agir que d’obstacles et agissent pour limiter les risques. Toutefois, ils sont moins enclins à formaliser leurs pratiques dans un DUER (63% ne le rédigent pas ou ne le mettent jamais à jour) ou dans un plan d’action (78% n’en font pas) ou à former leurs salariés en prévention (55% ne les forment pas).

Le regard des dirigeants sur leurs pratiques les amène à penser avoir une culture de prévention (63%). Cette opinion est cohérente avec les niveaux de culture de prévention tels que nous les avons définis. Huit dirigeants sur dix estiment que la culture de prévention fait partie de la culture de son entreprise ont un degré moyen ou développé de culture. Parallèlement, neuf dirigeants sur dix qui estiment le contraire ont un degré moyen ou peu développé de culture.

Une culture de prévention développée, telle que définie dans cette étude, est marquée par un meilleur repérage des risques, une diversité d'actions souvent formalisée dans un plan, une multiplicité d'interlocuteurs externes. Elle est plus développée dans les entreprises de onze salariés ou plus et celles ayant eu un accident du travail ou une maladie professionnelle récemment, éléments qui pourtant ne renforcent pas le sentiment de culture de prévention chez les dirigeants.

Les entreprises qui remplissent leurs obligations légales en matière de prévention ont des points communs avec celles qui ont le degré de culture de prévention le plus développé : le même effet déclencheur de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle et l'échange avec un organisme de prévention sont les plus saillants. Ces points communs persistent lorsque les éléments concernant le DUER sont retirés de la définition de la culture de prévention.

Au-delà de ce qui caractérise ou favorise le développement d'une culture de prévention telle que nous l'avons définie, et au-delà du sentiment des dirigeants sur son existence dans leur entreprise, nous avons interrogé les organisations patronales interprofessionnelles, et certaines organisations professionnelles, sur leur conception de la culture de prévention.

## SECONDE PARTIE

# Entretiens auprès d'organisations professionnelles d'employeurs en Auvergne-Rhône-Alpes

Le second volet de l'étude cherche à définir la vision qu'ont les organisations patronales de la culture de la prévention, comment elles se structurent et agissent pour accompagner son développement chez leurs adhérents. Dans ce but, huit d'entre elles ont été sollicitées au niveau régional pour un entretien<sup>18</sup> durant le dernier trimestre 2018 : les trois organisations interprofessionnelles (la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises CPME, le Mouvement des Entreprises de France MEDEF et l'Union des entreprises de Proximité U2P) et cinq organisations de branche (le Conseil National des Professions de l'Automobile (CNPA), la Fédération Française du Bâtiment (FFB), la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA), la Fédération des Syndicats Pharmaceutiques de France (FSPF) et les professionnels du recrutement et de l'intérim (PRISM'EMPLOI)). Les entretiens se sont déroulés en face à face soit avec des responsables régionaux des organisations, soit avec des élus chefs d'entreprise, soit avec des salariés référents, soit avec plusieurs de ces interlocuteurs. Ces entretiens ont fait l'objet d'une analyse thématique. Les citations, en bleu et en italique, sont énoncées sans modification du propos et sans référence à l'organisation patronale concernée pour des raisons de confidentialité. Elles sont emblématiques d'un constat valable pour plusieurs organisations, sauf mention contraire.

L'opinion des interviewés sur le sujet de la culture de prévention peut être appréhendée suivant deux axes. Le premier apprécie les obstacles et les leviers à la diffusion des pratiques de prévention selon les organisations patronales et la façon dont celles-ci se structurent et agissent sur le champ de la prévention (Partie 1 : La diffusion des pratiques de prévention). Le second axe s'intéresse à la façon dont les organisations patronales appréhendent la prévention selon son origine naturelle ou culturelle, l'influence de l'accident du travail, le rôle des services de santé au travail (SST), la responsabilité qu'elle implique et, en définitive, les enjeux qu'elle représente pour les organisations patronales (Partie 2 : L'approche de la prévention par les organisations patronales).

---

<sup>18</sup> La grille d'entretien jointe en annexe II à cette étude se structure en cinq parties : organisation interne en matière de prévention, relations avec les entreprises adhérentes, actions portées par la structure, relations avec les autres organisations patronales et syndicales et questions diverses.

## **I. La diffusion des pratiques de prévention**

Avant de parler des actions mises en place par les représentants patronaux, il convient d'évoquer leur organisation en matière de prévention, ainsi que les obstacles et leviers qu'elles identifient pour développer les pratiques de prévention dans les petites et moyennes entreprises.

### **A. La structuration des organisations patronales en matière de prévention**

Sept organisations sur les huit interrogées se déclinent selon trois niveaux géographiques : national, régional, départemental. Une seule n'a pas d'échelon infrarégional. Au sujet de la prévention, il semble y avoir une indépendance assez forte entre ces différents échelons, même si le national peut, selon trois organisations patronales, parfois faire d'un sujet comme les chutes de hauteur ou le document unique d'évaluation des risques, une priorité à décliner sur tout le territoire. Du point de vue de la majorité des organisations, l'échelon régional est le meilleur niveau pour parler de prévention. Néanmoins, deux organisations patronales privilégient le niveau départemental.

En matière de personnel, cinq organisations patronales expliquent qu'elles n'ont pas de moyens humains dédiés à la prévention. Les trois autres organisations disposent de personnels aux différents échelons territoriaux. L'une au niveau départemental avec une structuration très complète, une autre aux niveaux régional et national, et la dernière seulement au niveau national.

Sur la base de nos entretiens, nous observons également que l'offre de service aux entreprises sur la prévention des risques professionnels est plus développée (notamment en matière de formation) au niveau de certaines branches qu'au niveau des organisations interprofessionnelles, sans doute car la prévention est fortement liée à la spécificité des métiers.

### **B. L'identification des obstacles et des leviers : une approche en miroir**

Certaines organisations identifient plusieurs obstacles à la prévention qu'elles peuvent transformer en leviers sous certaines conditions. A contrario, d'autres organisations patronales les perçoivent comme des facteurs améliorants. D'autres éléments, plus mineurs dans l'expression des organisations, sont cités uniquement comme leviers possibles à la prévention.

#### **1. La perception de la réglementation**

##### ***Obstacles***

L'ensemble des organisations patronales affirment que la réglementation est le principal obstacle au développement des pratiques de prévention, même si en même temps, elles considèrent qu'elle est nécessaire. Les chefs d'entreprise *« vivent très, très mal le rapport à la norme »*. Ce rapport à la réglementation est ressenti négativement du fait d'une part, du formalisme qu'elle nécessite et, d'autre part, de la logique de sanction qui la conditionne.

Le formalisme administratif que demande le respect de la réglementation, notamment au travers de la rédaction du document unique d'évaluation des risques, oblige à traduire par écrit les actions mises en place : *« Chez nous, on a remplacé nos chariots manuels par des chariots électriques, ça fait partie de la culture de la prévention aussi. Mais ce n'est jamais écrit, on ne va pas l'écrire, parce que l'écriture, c'est compliqué »*. Ce passage par l'écrit nécessite d'avoir du temps que les employeurs des petites entreprises n'ont pas : *« Alors majoritairement, c'est le temps que ça demande, et la traçabilité papier que ça nécessite, le fait de faire un document unique, ça prend du temps, ça va prendre du temps, quand je dis du temps c'est tout, c'est pour se familiariser avec le sujet, être capable de le mettre en œuvre »*.

Pour les organisations patronales interrogées, ce formalisme n'est pas adapté aux petites entreprises. L'ensemble d'entre elles dénoncent l'inégalité de moyens entre les grandes et les petites entreprises pour rédiger le DUER. Le chef d'une petite entreprise ne disposant pas de ressources en interne pour l'aider est généralement isolé face à ces questions : *« C'est pour ça qu'on milite (...) pour une réglementation spécifique aux TPE-PME. (...). Vous n'avez pas les mêmes contraintes et les mêmes ressources, quand vous avez cinq mille personnes, des DRH, des directeurs juridiques, des directeurs financiers... »*. L'une des organisations demande d'ailleurs à ce que la France s'inspire des Etats-Unis et notamment de la loi Small Business Act, votée en juillet 1953, qui vise à « favoriser les petites et moyennes entreprises dans le tissu économique du pays<sup>19</sup> ». Une autre organisation fait remarquer que *« 70% de l'emploi se trouvent dans les TPE de proximité, donc il faut faire des lois et des réglementations à partir de ça, et ensuite il y a peut-être bien, mais on le voit dans certaines lois qui arrivent, il y a quand même des différenciations sur les moins de cinquante et puis pour les plus de cinquante parce qu'on n'est pas les mêmes entreprises. Et ça, c'est effectivement fondamental, il faut aller dans ce sens-là »*.

La réglementation n'est pas rejetée uniquement à cause de son formalisme et des moyens qu'elle réclame mais aussi par son manque de sens. Le Document Unique d'Evaluation des Risques, s'il n'est pas accompagné d'un plan d'action, est perçu comme inutile : il faut que *« ça ait du sens de faire un document unique (...), si derrière il n'y a pas une déclinaison avec un plan de prévention ça n'aura aucun intérêt »*. Une organisation estime même qu'il vaut mieux qu'il soit mal rempli car *« il est plus facile de plaider devant un juge de ne pas avoir vu un risque que de ne pas avoir appliqué le plan d'action qui est écrit. (...) mais c'est l'utilisation du truc qui est pervers, parce que on va venir vous dire, vous avez écrit un truc très détaillé, vous y avez passé beaucoup de temps, et la sanction ça va être de dire quoi, vous n'avez pas fait ça, vous n'avez pas fait ça, vous n'avez pas fait ça... et vous êtes plus pénalisé que celui qui dit, ben ça ? Non chez moi, ce n'est pas un risque »*. Le respect de la

---

<sup>19</sup> Sénat – Rapport d'information n°374 - <https://www.senat.fr/rap/r96-374/r96-374.html>

règlementation en matière de prévention par les petites entreprises paraît donc aléatoire, car celles-ci la ressentiraient comme chronophage, contre-productive et illégitime.

La logique du respect de la réglementation par la sanction est qualifiée de « répression », en raison du code du travail et des agents de contrôle de l'inspection du travail, qui, selon une organisation, donne « *l'impression que certains bouffent du patron* » ou « *sont trop zélés* ». D'autres évoquent un antagonisme réciproque entre les employeurs et les agents de contrôle : « *dans les entreprises, vous avez cette espèce de : « holala je ne veux pas le voir, non je ne veux pas la DIRECCTE chez moi, non pas de contrôleur » non mais ça fait partie aussi des craintes et des a priori qui existent. Et donc vous avez aussi des inspecteurs qui, à l'inverse, ont aussi alimenté cet antagonisme* ».

S'agissant du code du travail, il est « *particulièrement complexe, ne fait qu'empiler sans jamais trop en supprimer. (...). Et quand vous voyez tous les articles en R, comment voulez-vous qu'un petit chef d'entreprise s'y retrouve ?* ». Comme le rappelle une organisation patronale, « *qu'est-ce qu'il se passe si la contrainte est hyper lourde, difficile à mettre en place au niveau opérationnel ? Soit je la contourne soit je ne le fais pas, soit je la contourne ou je l'externalise mais je ne me l'approprie pas* ». De fait, deux organisations patronales évoquent le risque d'aboutir à des entreprises sans salariés à cause de la réglementation : « *Si on complexifie la réglementation, en fait on arrivera à l'effet inverse, on aura des entreprises sans salariés. Parce qu'ici j'ai des exemples, le chef d'entreprise, ici, qui avait sept salariés qui n'en a plus. Comme ça, le mec qui bosse on le fait pas chier, il ne passe pas aux prud'hommes, il ne passe pas par toutes les réglementations. C'est ça ! Donc on risque d'avoir des entreprises sans salarié* ».

Afin de dépasser cette « *culture de la sanction* », certaines organisations patronales proposent de développer une autre approche. L'important « *c'est plutôt d'aider le chef d'entreprise à aller vers les points essentiels* ». Pour cela, il faut « *faire comprendre à l'inspection du travail que la notion de prévention passe aussi par une adhésion* ». Ainsi, il conviendrait de passer d'une logique de sanction à une approche pédagogique qui conférerait au premier contrôle de l'inspecteur un caractère de conseil et permettrait de pacifier les relations entre l'employeur et l'inspection du travail. Et ce serait seulement lors du second contrôle, « *deux ans après et que ça n'a pas changé* », que la sanction serait justifiée. Une autre organisation propose, quant à elle, d'inverser la logique et de ne plus sanctionner, mais plutôt de récompenser : « *Le document unique, je pense que c'est le bon exemple. Tel que ça a été pensé c'est contre-productif. Gardez la même approche mais vous récompensez celui qui est vertueux, ça marche mille fois mieux* ». Il s'agit au final, du point de vue des organisations patronales, de faire confiance aux employeurs car « *ils sont tous de bonne volonté et puis on va les aider à le faire et là on va constater que ça va s'améliorer* ».

## **Leviers**

Parallèlement à ce discours critique sur le code du travail et ceux chargés d'en contrôler le respect, les organisations patronales évoquent la réglementation comme élément incitant néanmoins à la prévention : *« la réglementation en elle-même n'est pas un obstacle »* mais elle est plutôt *« un facteur qui favorise »* la prévention, parfois sous réserve de simplifications. Trois organisations patronales citent le DUER comme élément constitutif d'une pratique de prévention. Bien que ce soit *« une usine à gaz »*, l'une d'elles reconnaît qu' *« en lisant ce document c'est vrai que du coup, on s'interroge, on se dit oui effectivement ça serait pas mal de faire ça »*. Une autre, après avoir discuté le côté chronophage du document unique, convient que sa suppression, évoquée dans le rapport Lecoq, n'est *« pas forcément opportune, oui ça serait moins lourd mais est-ce que pour autant, on sait très bien que à travers [le DUER], les entreprises se posent des vraies questions pertinentes et elles améliorent la situation donc ça oblige vraiment à se poser la question »*. Enfin la dernière, malgré une farouche opposition à *« l'injonction descendante à la conformité »*, reconnaît l'utilité du document unique surtout si *« derrière, il y a une déclinaison avec un plan de prévention »*.

La réglementation peut être une clef d'entrée dans les entreprises pour développer des actions de prévention. Ainsi en est-il de la réglementation sur le handicap et de la mise en conformité des machines. Une organisation explique que la prévention, c'est *« à la fois la prévention du salarié, enfin de la santé du salarié et puis c'est aussi par rapport aux machines, être en conformité, à faire vérifier, il y a plein de réglementations en fait qui viennent (...) parce que quand on a un matériel conforme, ça veut dire qu'on l'a vérifié donc qu'on a moins de risque d'accident »*. Une autre précise que la prévention liée au matériel est facile à maîtriser, mais que celle liée aux salariés de l'entreprise est plus ardue car elle se heurte à leurs comportements à risque : *« Pour la prévention on va avoir deux choses, on va se dire : je vais prévenir le risque que j'ai analysé dans mon D.U dans l'optique de prévention, mais ça va être une analyse très technique des problèmes autour de la machine, autour des machins, autour du truc, c'est relativement simple. Il y a une autre dimension de la prévention sur laquelle à mon sens il y a beaucoup plus d'enjeux pour la société en global, donc qui est à intégrer dans les entreprises, qui va toucher sur les domaines de comportements, mais dès qu'on se dit que ce domaine de prévention touche sur le domaine du comportement, ça veut dire qu'on intègre à l'entreprise une dimension d'éducation et ça c'est une vraie question. »*. Par ailleurs, deux organisations patronales expliquent que la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 permet aux salariés de bénéficier de mesures de prévention liées au handicap. Ainsi en est-il des aménagements de poste en cas d'emploi de personnes handicapées et des aménagements de locaux pour l'accueil d'une clientèle à mobilité réduite qui peuvent par la suite bénéficier aux salariés : *« Quand on réfléchit à l'accueil des personnes à mobilité réduite, quelque part ça engendre aussi de la prévention, parce qu'on est sur l'amélioration des locaux pour les rendre plus sûrs »*. Le sujet du handicap et des obligations générant des pénalités

financières en cas de défaut d'action a permis à certaines organisations patronales d'aborder le sujet de la prévention dans les entreprises.

Ainsi, les organisations patronales oscillent entre la volonté de « *libérer [les entreprises] d'un cadre administratif extrêmement lourd* » et la reconnaissance de l'utilité de la réglementation.

Si pour l'ensemble des organisations patronales, la réglementation et la sanction sont les obstacles principaux à la diffusion des pratiques de prévention, l'aspect financier peut aussi freiner la prévention au sein de l'entreprise.

## **2. L'aspect financier**

### ***Obstacle***

La prévention, « *ce n'est déjà pas un sujet qui saute aux yeux, économiquement c'est quelque chose qui peut coûter mais qui ne rapporte pas à court terme* ». Le coût de la prévention peut résider dans le coût des actions mises en place comme l'achat de matériel plus ergonomique. Selon une organisation patronale, ce coût qui pèse sur la rentabilité de l'entreprise peut pousser l'employeur à trancher en faveur de son entreprise plutôt qu'en faveur de la santé du salarié selon le raisonnement suivant : « *si le fait que le salarié il soit un peu mieux de son côté mais que moi ça m'engendre des coûts qui sont insupportables pour l'entreprise, ben c'est niet* ». Cette même organisation patronale considère en effet que « *le salarié est avant tout une charge* ». Le poids économique de la prévention est donc un frein important à son développement, mettant en exergue le conflit entre la logique de production et de performance que poursuit l'employeur et la logique de santé au travail.

### ***Leviers***

Les organisations patronales reconnaissent unanimement que faire de l'aspect financier un levier est le meilleur moyen pour inciter les entreprises à développer des pratiques de prévention. Ce levier se décline selon plusieurs dimensions.

La première est liée aux aides de la CARSAT<sup>20</sup> et de la MSA. Hormis une organisation patronale, toutes connaissent ces aides et certaines organisent leurs actions de sensibilisation en fonction de celles-ci. Plusieurs d'entre elles expliquent que ces aides financières permettent aux entreprises de mettre en place une politique de prévention active : « *On se préoccupe beaucoup de la santé au*

---

<sup>20</sup> La Carsat par exemple, peut accompagner financièrement les entreprises qui s'engagent dans une démarche de prévention des risques professionnels, notamment grâce aux aides financières simplifiées et au contrat de prévention. L'Aide Financière Simplifiée (AFS) est un dispositif d'aide au développement de la prévention des risques professionnels dans les petites et moyennes entreprises. L'AFS est une subvention dans le cadre de l'article L. 422-5 du code de la Sécurité sociale. Cette aide est plafonnée à 25 000 € et est accordée sous certaines conditions. Le contrat de prévention accompagne un projet global de prévention pour les entreprises de moins de 200 salariés, portant sur l'amélioration de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise. Il aide à financer des installations et des dispositifs innovants (matériels, formations, conseil en organisation). <https://www.carsat-ra.fr/accueil/entreprises/je-m-informe-sur-les-risques-professionnels/connaitre-les-incitations-financieres#contrat>

*travail, (...), et on apporte aussi des aides financières donc je veux dire c'est aussi un aspect important. On peut s'appuyer sur (...) les subventions apportées par la CARSAT ».* Les contrats de prévention de la CARSAT permettent non seulement une aide financière mais aussi un accompagnement de l'employeur par les techniciens de la CARSAT, même si certaines entreprises *« ont un peu peur de faire rentrer le loup dans la bergerie. C'est-à-dire qu'on vienne leurs imposer des choses qu'ils n'ont pas envie de faire et qui soient contraignantes sans réelle plus-value ».*

La deuxième dimension se situe au niveau de la prise de conscience des coûts qu'induisent les accidents du travail et les maladies professionnelles. Les organisations patronales reconnaissent que la prévention des risques est souvent motivée par la maîtrise des coûts liés notamment aux cotisations. *« Les maladies professionnelles, accidents du travail, inaptitudes, ça pèse sur les entreprises donc qu'est-ce qu'on fait pour limiter économiquement ? Qu'est-ce qu'on fait ? Ben on passe par de la prévention ».* Selon cette organisation, il n'y aurait même pas besoin de réglementation pour qu'une démarche de prévention s'engage. Elle s'impose de fait, par ce seul argument financier. Ainsi, plusieurs organisations patronales expliquent que la prévention et la performance économique sont consubstantielles. En effet, la prévention est perçue comme améliorant la performance individuelle, collective, productive, financière... Elle permet *« de les [salariés qualifiés] garder en bonne santé au travail, et en capacité de produire »* et de lutter contre l'absentéisme. A noter que notre étude quantitative auprès des employeurs n'établit pas de lien entre performance et culture de prévention.

La troisième dimension concerne le coût de l'inaptitude. Selon une organisation patronale, les indemnités de licenciement après une inaptitude coûtent cher à l'entreprise, surtout si l'inaptitude est reconnue d'origine professionnelle puisqu'elles sont doublées. Et l'employeur a le sentiment de payer pour les autres lorsqu'il sait que le salarié se reclassé dans une autre entreprise et fait un travail tout aussi pénible. Dans ce cas, le coût de la prévention laisse un goût amer pour l'employeur qui ne trouve de sens ni aux démarches de prévention, ni au rôle du médecin du travail qui a prononcé l'inaptitude : *« Ça pèse sur la trésorerie des entreprises. J'en ai eu trois [inaptitudes], c'est entre vingt-cinq et trente-cinq mille euros.... je peux vous dire (...), les salariés qui partent pour une inaptitude sur un poste de travail dans une entreprise donnée peuvent le lendemain reprendre le travail, le même travail dans l'entreprise qui est en face de chez nous. Ça c'est des choses chez nous, ça ne passe pas. Le gars qui, chez moi, ne peut plus faire parce que soit disant il a mal au dos, si demain il fait le même boulot chez le voisin en face, ça veut dire qu'il y a un moment donné, on a quand même le sentiment de s'être fait entuber sur ce sujet. (...). Donc, du coup quand on parle de prévention, c'est vrai qu'on est devenu assez sensible aussi par rapport à ces sujets-là qui sont eux impactant financièrement. »*

Enfin, la dernière dimension financière est la prise en compte de la santé de ceux qui permettent la performance économique selon les organisations patronales, c'est-à-dire l'employeur et le personnel qualifié au sein de petites entreprises. S'agissant de l'employeur, voici ce que dit une organisation

patronale : *« si on ne se préoccupe pas justement de la santé du dirigeant, on n'arrivera rien à faire derrière. Donc c'est aussi réfléchir à comment insuffler, finalement, une culture de la prévention, peut-être par la tête pensante, en lui disant « préoccupe-toi déjà de ta santé, car un patron qui va bien, son entreprise ira bien assez naturellement » »*. Il y aurait donc un lien entre pratiques de prévention et bonne santé du dirigeant ainsi que celle de son entreprise au sens économique du terme, et par un effet de ruissellement, cette culture de prévention profiterait aux salariés. S'agissant des salariés qualifiés, certaines organisations patronales considèrent que la prévention est justifiée lorsque la rentabilité de l'entreprise est menacée à cause d'un risque touchant ces salariés. *« Dans nos toutes petites entreprises, on ne peut pas se permettre de perdre de la compétence. (...) On a beaucoup de salariés qualifiés. Donc le principal, on a des salariés qualifiés, quand il vous en manque un, et ben c'est toute l'entreprise qui en pâtit. Donc, finalement, on a moins de valeur ajoutée dans l'entreprise. Donc c'est tout l'intérêt de la culture de prévention. »*. Ici, compte tenu de l'enjeu économique, la prévention s'adresse avant tout à la préservation de ce qui produirait le plus de valeur, l'employeur et l'employé qualifié, dont il faut préserver la capacité de production, parfois rare.

Au total, les organisations patronales raisonnent en termes d'efficience (coût/bénéfice) au sujet de la prévention. Les incitations financières pour faire de la prévention, l'évitement du coût d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou encore d'une inaptitude, le lien santé-performance économique constituent, à ce titre, des leviers pour développer les pratiques de prévention. Certaines d'entre elles abordent également la question de l'organisation du travail comme une source de réflexion pour promouvoir les pratiques de prévention.

### **3. L'organisation du travail**

#### ***Obstacle***

Pour un représentant patronal, les habitudes liées à l'organisation du travail sont un frein à la prévention car celle-ci nécessite de remettre en question cette organisation : *« L'un des enjeux sur lesquels on essaie d'avancer c'est que, dans les entreprises quelles qu'elles soient, on travaille beaucoup par habitude. Et les choses, quand on dit pourquoi tu fais comme ça ? Ben écoute, on a toujours fait comme ça. Et ça peut être intéressant à un moment ou à un autre de se poser et de se dire ben ok, je le fais comme ça mais est-ce que je ne peux pas le faire différemment ? Et effectivement des conséquences où j'améliorerais la sécurité là-dessus et pour le coup, ce n'est pas toujours facile pour quelqu'un de l'entreprise »*.

#### ***Leviers***

L'adaptation de l'organisation du travail afin de prévenir des risques professionnels est, *a contrario*, un axe majeur pour deux organisations. La première estime que l'organisation du travail est indissociable de la prévention car *« très souvent les problèmes de santé au travail sont liés aux*

*problèmes de management et d'organisation du travail* ». La seconde organisation patronale évoque la méthode LEAN comme une véritable révolution avec la promesse de réduire les risques puisque, par exemple, « *on évite les déplacements inutiles* ».

#### ***La méthode LEAN***

Organisation du travail inspirée du Lean Management développé au sein de Toyota dans les années 1970-80, elle s'articule selon trois priorités : une amélioration continue impliquant les salariés et visant à éliminer les actions considérées sans valeur ajoutée aux yeux du client, la maîtrise de la qualité de la production, la maîtrise de la variabilité de la demande (juste à temps). Une des promesses du Lean est également de donner aux salariés les moyens de travailler dans de bonnes conditions.

Selon l'INRS<sup>21</sup>, de nombreuses études montrent que les pratiques inspirées du Lean sont toutefois en partie défavorables aux conditions de travail. La mise en place d'une telle organisation implique donc une réflexion sur les risques qu'elle peut engendrer.

Enfin, l'influence de l'évolution technologique sur l'organisation du travail tendrait naturellement à la réduction des risques du fait de sa vocation à pallier la pénibilité du travail : « (...) *et puis il y a vraiment aussi tout ce qui concerne la transition numérique. Aujourd'hui on a beaucoup d'entreprises qui sont impactées. La transition numérique c'est quoi ? C'est (...) utiliser un drone. C'est demain, des petits chariots qui vous suivent pour du portage. (...) je ne vous parle pas de l'exosquelette, ce n'est pas de la science-fiction mais ça commence à ne plus être de l'expérimentation (...) Les entreprises sont très à l'affût de tous ces outils qui se traduisent souvent par des gains en termes d'efficacité, de réduction des risques...* ».

Si, selon les organisations patronales, certaines entreprises peuvent voir dans le développement de pratiques de prévention une remise en cause perturbante de l'organisation du travail, plusieurs organisations patronales considèrent, inversement, les effets de l'évolution technologique et de la réflexion sur de nouvelles méthodes de management sur l'organisation du travail comme des outils pour améliorer la prévention des risques en entreprise. Encore faut-il, selon les organisations patronales, que les salariés et les organisations syndicales adhèrent à cette vision.

#### **4. Les salariés**

##### ***Obstacle***

Certaines organisations patronales signalent que les salariés peuvent résister aux dispositifs de prévention. Ainsi, en va-t-il de certains employés par leur opposition notamment au port des équipements de protection individuelle : « *On se bat pour que les salariés mettent leurs chaussures de*

<sup>21</sup> Dossier LEAN Management : <http://www.inrs.fr/risques/lean-management/ce-qu-il-faut-retenir.html>

*sécurité parce qu'ils préfèrent garder leurs baskets dans l'usine, et donc, il y a aussi un enjeu de compréhension de l'objectif, de quelque chose qu'on fait (...) pour leur sécurité, mais qui est pris par eux comme une contrainte à de l'agilité, à du respect de leur autonomie de travail. Donc là on a un vrai sujet à partager. C'est bien de la compréhension de pourquoi on fait de la prévention. (...) Et déjà ça, ce n'est pas toujours accepté encore aujourd'hui ». D'autres salariés s'estiment peu concernés par le danger ou d'autres encore ne comprennent pas les directives de l'employeur. Une organisation patronale constate par ailleurs une difficulté des salariés à faire des propositions en matière de prévention. « Du coup pour co-construire quelque chose avec eux, si on les met dans une position où systématiquement ils se ferment, on a cette résistance, on a ce mur, moi j'ai eu des gens qui sont venus me voir, en me disant je ne peux pas faire, je ne sais pas lire, je ne sais pas écrire, je ne sais pas machin, je ne sais pas truc, je ne veux pas le faire. Donc l'expression collective devient extrêmement compliquée ».*

### **Leviers**

Certaines organisations considèrent toutefois le dialogue avec les salariés et leur formation comme un facteur clé de réussite pour développer les pratiques de prévention: *« parce qu'on ne change pas encore une fois positivement l'entreprise, on ne la transforme pas sur ces sujets-là si on n'a pas l'adhésion des salariés. Donc il faut dialoguer, il ne faut rien imposer, il faut dialoguer » ; « On a aussi un programme qu'on est en train de monter, c'est comment former les gens à la contribution, à la construction, parce qu'il faut les former là-dessus. Parce que du coup pour co-construire quelque chose avec eux. (...) c'est du long terme, ça ne se fait pas instantanément et ça demande déjà beaucoup de discussion. (...). Et on ne pourra pas faire de la prévention s'il n'y a pas de co-construction avec nos salariés donc il va falloir les aider à les mettre dans cette dynamique de co-construction ».*

Ainsi, pour dépasser l'opposition ou le manque d'adhésion du salarié, le dialogue, considéré dans sa dimension pédagogique et constructive, peut apparaître comme la solution. En est-il de même, selon les organisations patronales, avec les organisations syndicales ?

## **5. Les organisations syndicales**

### **Obstacle**

Le dernier obstacle résiderait, selon les organisations patronales, dans le jeu politique des organisations syndicales. Ainsi, pour une organisation patronale, certaines organisations syndicales en entreprise *« refusent une prise de responsabilités dans la mise en place d'un certain nombre d'actions dans l'entreprise. Parce que leur discours, c'est de dire on est toujours victimes des décisions par les autres. On le sait, c'est une position politique, ce n'est pas une position technique mais c'est une position politique, donc ils vont refuser de travailler avec nous sur un certain nombre de sujets ».* La

question de l'inaptitude cristalliserait les tensions car elle relèverait pour certaines organisations syndicales de la responsabilité individuelle de l'employeur alors que l'organisation patronale y voit plutôt un « *outil politique des médecins du travail plus qu'un outil de santé* ».

Pour une question de positionnement politique, certaines organisations syndicales ne joueraient pas le jeu de la prévention, alors que les employeurs attendraient que tous les acteurs s'investissent sur les questions de santé-sécurité.

### **Levier**

Pour faire avancer les choses, deux autres organisations patronales assurent que le dialogue social est un bon levier, notamment au sein des instances paritaires de concertation et de négociation où la prévention est le sujet principal. Ce levier serait à actionner davantage en entreprise, d'autant plus que c'est le lieu où l'on peut évoquer les problèmes d'organisation du travail et de management : « *Le fil conducteur c'est le dialogue social mais dans le cadre d'un dialogue social, si on n'aborde pas la question de l'organisation et du management, il y a quand même peu de chance que ça soit bien impactant* ».

Les organisations patronales perçoivent la réglementation, l'aspect financier, l'organisation du travail, les salariés et les organisations syndicales comme permettant soit de développer soit d'entraver la diffusion des pratiques de prévention. Elles distinguent par ailleurs d'autres facteurs qui ne constituent que des leviers, aucunement des freins.

## **6. Les autres leviers perçus**

### ***Le levier de l'exemplarité***

Selon les organisations patronales, les employeurs sont sensibles aux témoignages sur les réussites et les échecs de leurs pairs. Cela serait également vrai pour les actions de prévention : « *Un élément incitatif, c'est vraiment l'exemplarité. C'est un moyen vraiment d'inciter c'est-à-dire que (...) y a rien de mieux pour convaincre un chef d'entreprise qu'un autre chef d'entreprise qui peut concrètement évoquer avec lui l'impact d'une démarche, d'une action qu'il a pu mettre en œuvre et le bénéfice qu'il a pu en retirer* ». Cette notion d'exemplarité est plusieurs fois citée par les organisations patronales. La force de l'exemple permettrait de dépasser le cadre formel et théorique des réunions liées à la prévention qui, aux dires d'une des organisations, n'est pas un sujet « *glamour* » : « *Si on fait un exposé théorique, ça laisse penser que vous n'avez jamais eu de problème et là les gens se ferment en disant, moi le problème que j'ai, je ne vais pas en parler. Et aujourd'hui il y a de plus en plus de chefs d'entreprise qui prennent la parole pour témoigner des difficultés qu'ils ont eues ou des conneries qu'ils ont faites, des problèmes qu'ils ont eus derrière. En ça en termes de témoignages et de réunions thématiques c'est aujourd'hui quelque chose qui marche relativement bien* ».

### ***La prévention comme critère d'attractivité de l'entreprise***

Trois organisations évoquent l'attractivité de l'entreprise. Les deux premières selon l'impact que peuvent avoir les conditions de travail sur le recrutement : *« le sujet numéro un, c'est (...) le recrutement. Et donc avoir une entreprise attractive dans laquelle les conditions de travail sont bonnes, la qualité de vie au travail est bonne, c'est un facteur d'attractivité pour venir travailler »*. La dernière par rapport à la réputation de l'entreprise : *« Ça veut dire que s'il y a beaucoup de turnover, c'est que les gens ne s'y retrouvent pas, il y a quand même un malaise quelque part. Et dans une petite structure de proximité, où tout le monde se connaît, je peux vous dire que vous avez vite démolé l'image de votre entreprise. Et ça aussi ça fait partie, je dirais, peut-être intrinsèquement d'une culture de prévention. Pourquoi ? Parce qu'il y a aussi l'image de l'entreprise »*.

### ***L'âge du dirigeant***

Deux organisations patronales émettent de façon contraire l'hypothèse que l'âge du dirigeant influence le niveau de prévention au sein de l'entreprise. Pour l'une, la succession des générations de dirigeants plus jeunes va de pair avec une sensibilité accrue au problème de la prévention et permet de l'améliorer. Pour l'autre, l'employeur devient plus sensible aux conditions de travail de ses salariés en vieillissant. Les résultats de notre enquête quantitative auprès des dirigeants des petites entreprises de la région invalident toutefois ces deux hypothèses. En effet, l'âge du dirigeant n'est pas lié au degré de culture de prévention.

En conclusion, les organisations patronales identifient majoritairement la réglementation et la dimension financière comme des obstacles au développement des pratiques de prévention mais les envisagent également comme des leviers. Il s'agit là de modalités d'actions propres aux entreprises, les organisations patronales en ayant parlé au nom de leurs adhérents. Mais qu'en est-il du pouvoir d'actions propres aux organisations patronales sur leurs adhérents ? La prévention est-elle un thème prioritaire pour elles, pour lequel elles structurent des réponses à leurs adhérents ? Mobilisent-elles des moyens incitatifs ? C'est ce que va tenter d'éclairer le point suivant.

### **C. Les actions des organisations patronales**

Le rôle principal que les organisations patronales se donnent est de porter la parole de leurs adhérents et de défendre leurs intérêts, comme on l'a vu précédemment, mais aussi de les accompagner. A ce titre, est-il dans leur priorité de promouvoir une culture de la prévention ? Seules deux organisations patronales répondent clairement par l'affirmative. Les autres laissent entendre que la prévention des risques professionnels n'est pas une priorité, ni pour l'organisation patronale, ni pour les entreprises. D'ailleurs, sur les sites internet des huit organisations rencontrées, une seule intègre la prévention des risques professionnels dans ses missions. Dès lors, il est cohérent que l'offre d'actions ne soit guère

développée à ce sujet. Quand elles existent, ces actions se concentrent sur trois axes : communication, sensibilisation, formation.

Cinq organisations patronales sur huit conviennent que ces actions ont un impact favorable sur le développement d'une culture de prévention au sein des entreprises, en dépit de leur manque de diversité et leur faible ampleur. Pour financer ces actions, les organisations patronales se font le relais de moyens financiers issus des organismes de prévention.

### **1. Actions de communication**

La plupart des organisations patronales réalisent des actions de communication pour promouvoir la prévention des risques. Elles signalent diffuser leurs messages soit grâce à leur site internet/intranet, soit sur des supports vidéo ou sur des supports papier tels que des plaquettes ou le magazine de l'organisation. Les messages sont variés. Ils portent sur les dispositifs financiers d'incitation à la prévention, témoignent des actions d'employeurs ou expliquent le rôle de l'organisation patronale et des services de santé au travail. Plusieurs organisations communiquent sur les actions des organismes de prévention et les aides que ceux-ci peuvent octroyer.

### **2. Actions de sensibilisation**

La sensibilisation vise deux cibles : les salariés et les employeurs.

Les salariés sont sensibilisés par l'apposition d'affiches, d'autocollants... Ces documents sont soit disponibles sur les sites internet/intranet des organisations, soit accessibles par commande sur le site de l'INRS<sup>22</sup>. Pour les organisations patronales, cette sensibilisation par voie d'affichage a le mérite d'être simple car l'employeur *« doit tout faire en même temps, donc il faut des choses très simples »*. Mais ce qui est important, selon une organisation, *« ce n'est pas de mettre l'affiche, c'est le discours qu'on donne au moment où on la met »*.

Dans cette optique, il faut aussi sensibiliser les chefs d'entreprise. Deux organisations patronales conviennent ceux-ci à des journées de prévention annuelle où l'une d'elle *« fait un focus sur une thématique, un thème bien précis, autour de la prévention (...). [Le but], c'est d'aller sur le terrain. C'est de participer sur un thème, alors cette année, c'est les risques chimiques et les différentes poussières qui peuvent exister »*, tandis que l'autre rappelle les obligations légales : *« c'est comment je fais derrière, une fois que je connais le cadre pour mettre en place une action de formation, d'outillage, de conduite, de prévention. Qui ? Comment ? À qui je m'adresse ? Comment je fais ? Sur quel sujet ? Pour obtenir quel résultat ? Alors c'est une première sensibilisation, parce que ça dure un jour, un jour et demi, ce n'est pas suffisamment long et structuré pour qu'on puisse appeler ça une action »*.

---

<sup>22</sup> <http://www.inrs.fr/publications/affiches.html>

En outre, une organisation patronale s'associe avec son opérateur de compétences (ex-organisme paritaire collecteur agréé) pour organiser les tournées d'un camion médical sur toute la France : *« il va chez tous les adhérents en fonction de leurs besoins et pour faire une visite médicale, pour parler d'addiction, pour parler de conditions de travail... »*.

Sensibilisation et communication sont donc deux actions assez facilement déployées par les organisations patronales.

### **3. Actions de formation**

Les actions que les organisations patronales qualifient de formation relèvent la plupart du temps de la sensibilisation, mais sont décrites comme des opérations plus complexes à mettre en œuvre. Il faut distinguer les formations courtes des formations longues. Les premières, présentées par deux organisations, durent quelques minutes et sont principalement accessibles en e-learning sur les sites internet des organisations. Elles ciblent plus particulièrement les salariés. Les formations plus longues (un à deux jours) sont signalées par deux organisations. Lorsque les actions de formation concernent les employeurs, elles ont surtout vertu à les réunir afin qu'ils échangent à propos de leurs expériences, car, comme déjà signalé, les organisations patronales estiment que c'est l'exemplarité qui permet de faire progresser la prévention.

Lorsqu'elles relèvent de la formation technique, les formations concernent principalement le document unique d'évaluation des risques. Si elles peuvent se résumer à une simple sensibilisation lors d'une journée d'information, elles peuvent aussi faire l'objet d'une réponse plus pragmatique. Ainsi, certaines organisations ont mis en place un accompagnement avec des outils en ligne afin de dépasser les blocages liés au formalisme du document unique. La formation, organisée par les membres de l'organisation patronale, consiste alors en la prise en main de ces outils. Enfin, ces formations peuvent être pensées selon les principes d'une action plus complète. En effet, une autre organisation patronale, par l'intermédiaire d'une mutuelle de branche a développé une approche plus directe avec la volonté d'évaluer les risques au sein même de l'entreprise en présence de l'employeur et des salariés.

Le sujet de la formation à la prévention des risques fait apparaître d'autres acteurs que les organisations patronales. En effet, ces dernières indiquent que la formation relève, de leur point de vue, des branches du fait qu'elles forment aux métiers et que, dans ces formations, il y a des modules sécurité et santé au travail. Les branches s'appuient sur des partenaires tels que leurs organismes de protection sociale, par exemple dans la branche automobile. Les secteurs agricoles et du bâtiment disposent de leur propre organisme de prévention (Mutualité Sociale Agricole et Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics). L'offre d'actions relatives à la prévention des risques de ces partenaires est manifestement plus importante que celles des organisations patronales.

Peut-être est-ce lié au fait que, comme certaines organisations patronales l'expliquent, les sujets liés à la prévention des risques professionnels n'attirent pas les employeurs : « *On a voulu mettre en place une action de formation sur la prévention des risques psychosociaux et on a fait chou blanc.(...) Donc la manière dont on présente les choses, soit elle est culpabilisante, soit effectivement on rentre par un autre sujet, et on disait, ben la prévention, on va peut-être pas l'attaquer par la prévention, mais on va se dire peut-être c'est par les enjeux qu'on va avoir au niveau du recrutement de nos salariés et on va agir autour de la prévention* ». Lier la prévention aux enjeux économiques de l'entreprise apparaît ici à nouveau comme le moyen de contourner l'absence d'attrait pour le sujet de la santé des salariés. D'ailleurs, deux organisations renvoient même la culture de prévention à la formation initiale et continue : « *La formation est inhérente à la prévention aussi, alors en formation initiale, pour avoir les bons gestes c'est sûr, et puis en formation continue, effectivement, pour la santé, on a des obligations de formation pour les métiers réglementés y compris pour nos salariés* ». On peut regretter que cette approche déconnecte de fait la prévention de l'organisation du travail propre à chaque entreprise, dont la responsabilité ne peut relever que de l'employeur et de son encadrement, car l'acquisition du bon geste ou de l'aptitude technique n'épuise pas l'ensemble des risques.

Au total, les actions mises en place par les organisations patronales interprofessionnelles se réduisent bien souvent à de l'information et à de la sensibilisation. Les actions de formation sont en général organisées par les branches qui s'appuient sur des organismes externes propres à leur secteur.

En conclusion de cette partie consacrée à la diffusion des pratiques de prévention par et selon les organisations patronales, considérant que les principaux freins au développement des pratiques de prévention sont la réglementation et le coût financier, c'est sur ces deux axes que les organisations patronales ont organisé leurs actions auprès de leurs adhérents pour les transformer en leviers. Les actions des organisations consistent principalement à communiquer sur les aides financières possibles et à former, plutôt par délégation à des organismes externes, les employeurs à l'élaboration du DUER. Voyons maintenant comment les organisations patronales appréhendent au fond, la prévention des risques, pour comprendre leurs pratiques en la matière et leur interprétation de la pratique de leurs adhérents.

## II. L'approche de la prévention par les organisations patronales

De prime abord, cinq thèmes caractérisant la prévention peuvent être relevés dans le discours de la plupart des organisations patronales. Le premier relève de leur conception de la prévention (acte naturel ou culture), le deuxième concerne l'objet de la prévention désigné par les organisations patronales (accidents du travail), le troisième le champ de la prévention (professionnel et/ou privé), le quatrième, un acteur de la prévention mis en avant par les organisations, le service de santé au travail, et le dernier l'enjeu de la prévention (santé au travail/qualité de vie au travail).

### A. La prévention : un acte naturel ou une culture ?

Le troisième Plan Santé Travail donne l'objectif de « *l'appropriation par tous les acteurs d'une culture de prévention, fondée avant tout sur l'action concrète à partir des situations de travail réelles, et non seulement sur la mise en conformité avec la réglementation.* » Dans le discours des organisations patronales interrogées, la notion de *culture de prévention* ne paraît pas aller de soi. La majorité des organisations patronales (cinq sur huit) tiennent, en effet, un discours où la prévention relève paradoxalement à la fois du naturel et du construit. Pour deux autres, elle n'est que de l'ordre du naturel et pour une seule, la prévention est culturelle.

#### 1. La prévention perçue comme un acte naturel pour toute entreprise

Tout d'abord, la prévention est considérée, par certaines organisations patronales, comme un processus organique vital pour une entreprise, comparable à la respiration pour le corps humain. Elle est « *avant tout, un état d'esprit* », état d'esprit du dirigeant mais aussi de l'employé. Elle l'est d'autant plus qu'elle est consubstantielle à la performance économique, qui est, selon nos interlocuteurs, l'essence même de l'entreprise : « *C'est parce qu'on va mener une performance que tout aura du sens et on fera de la prévention naturellement parce que ça permettra également de servir l'intérêt de l'entreprise.* ». Dès lors, la prévention est intrinsèque à l'organisation de l'entreprise, car elle permet de se prémunir des risques qui pourraient mettre un terme à son activité. La prévention s'entend donc au sens large (risque financier, risque économique, risque humain...) et n'est pas exclusivement centrée sur le salarié.

Ensuite, d'après plusieurs organisations patronales, la prévention est naturelle dans les petites entreprises du fait de la proximité entre l'employeur et ses salariés. « *L'employeur, il travaille avec le salarié, donc l'amélioration qu'il va faire pour lui, il la fait pour le salarié* ». Cette proximité peut s'apparenter à du paternalisme lorsque certaines organisations expliquent que leur secteur professionnel est une grande famille, le chef d'entreprise faisant office d'autorité bienveillante, protégeant ses employés des risques qu'ils encourent, sans toutefois référer aux différences de tâches liées aux fonctions qu'occupent les uns et les autres.

Enfin, la prévention apparaît aux yeux de certains interlocuteurs comme un réflexe naturel par l'apprentissage du bon geste et sa répétition au moment de la formation initiale. *« Autrefois, ce qu'on appelait les gestes de métier, puisqu'on était d'abord apprenti puis compagnon et quelquefois on devenait maître quand on savait, ça intégrait de fait le bon geste »*. Selon cet exemple, certaines organisations estiment que la formation des jeunes au port des équipements de protection individuelle, qui relèverait donc de la responsabilité des formateurs, transformerait la contrainte en réflexe naturel car *« la formation amène les gens à être vertueux »*.

La conséquence de cette conception naturaliste de la prévention, soit comme essence de l'entreprise, soit comme ruissellement naturel du chef d'entreprise vers ses salariés, soit comme réflexe après apprentissage en formation initiale, est l'engagement de la responsabilité individuelle du salarié en cas de dommage.

## **2. La prévention, une culture caractérisée par un formalisme réglementaire**

La notion de *culture de prévention* n'est pas spontanément employée par les organisations patronales. Cependant, dès lors que cette notion est explicitement questionnée, certaines organisations patronales l'évoquent en opposition à la prévention naturelle et l'assimilent au formalisme lié à la réglementation, le DUER cristallisant alors l'attention dans une vision rejet/nécessité : *« Naturellement, la culture de la prévention je dirais que, bon, à la limite, on la fait, comme Monsieur JOURDAIN faisait de la prose sans le savoir, et que effectivement, amener la culture de la prévention, c'est plus amener les gens sur ce qu'ils font, sur déjà leurs démarches et puis après, une fois qu'on a enclenché ce processus-là, c'est de leur dire « ben écoutez il va falloir quand même un peu le formaliser, parce que d'abord le législateur l'a prévu, parce que ça s'appelle aussi une démarche d'amélioration des pratiques. » Et quand on entame une démarche qualité en général, on fait de toute façon de la prévention. »* Cette réflexion sur la démarche de prévention oblige l'employeur à la formaliser, en même temps qu'à dénaturiser. Une organisation patronale résume cette évolution en précisant que la notion de prévention est à la fois ancienne et récente : ancienne, car les améliorations des conditions de travail sont recherchées depuis des siècles, et récente, du fait de ce formalisme nouveau, notamment au travers du document unique d'évaluation des risques.

Le formalisme qui caractérise dès lors la *culture de prévention* par opposition à la *prévention* à proprement parler est critiqué par la plupart des organisations interrogées. *« Les entreprises (...) sont obligées d'être dans une culture de prévention parce qu'on est obligé de faire un document unique, parce que le document unique ce n'est pas un outil de prévention, c'est un cadrage obligatoire donc on remplit du papier mais il n'y a pas la vision de où ça m'emmène en tant que dirigeant »*. Pour le représentant de cette organisation, *culture de prévention* rime avec *« coercition »* ou encore *« culture de la sanction »*, alors que la *prévention*, c'est de *« l'anticipation »*. Le formalisme s'oppose à

l'anticipation, les deux n'évoluent pas dans la même temporalité. Il ajoute du temps contraint au temps de production lui-même déjà contraint. Ici, la *culture de prévention* apparaît comme l'ensemble des contraintes qui s'oppose à l'immédiateté naturelle de la *prévention*. La seule organisation pour laquelle la prévention n'est pas naturelle estime, *a contrario*, que la *culture de prévention* ne peut naître que d'une obligation. « *Vous savez la culture c'est quoi ? D'abord on est obligé de s'obliger et après ça devient une culture, une habitude et un process habituel. Donc je pense que la législation oblige à le faire et que derrière, très souvent, ça devient une culture dans l'entreprise* ».

Si le formalisme qu'engendre l'obligation légale est rejeté par les deux tiers des organisations, c'est parce qu'il « *n'est pas gage de vraie culture de prévention* ». Ainsi, l'une des organisations illustre ce propos avec le référentiel MASE<sup>23</sup>, qui précise que « *plus les actes sont dictés par des convictions et non pas par la réglementation ou les obligations contractuelles, plus la culture sécurité, santé, environnement de l'entreprise est forte* », pour exprimer que la conviction transcende le règlement même si la réglementation naît souvent d'une absence de prévention spontanée<sup>24</sup>. D'ailleurs, une autre organisation explique que « *sans réglementation, la prévention se ferait tout de même car les accidents du travail, les maladies professionnelles, les inaptitudes... ça pèse financièrement sur les entreprises* ».

C'est à ce titre qu'une organisation patronale préfère parler de *culture du risque* ou de *culture de la sécurité*, car celles-ci permettraient de s'exprimer en dehors de toute contrainte formelle : « *Est-ce que l'entreprise a un degré de culture de la gestion du risque qui permet de se dire finalement causer de l'insécurité c'est tout à fait informel ? (...) Parce que si c'est informel, j'ai une vraie garantie de pouvoir parler de la sécurité librement dans la maison. Si je me mets à parler de la sécurité que pour remplir un formulaire, ben là je tombe dans l'inverse de ce que je veux* ».

Ce côté informel s'exprime pleinement dans l'idée que se fait une organisation patronale de la qualité de vie au travail (QVT) notamment par l'aménagement des espaces de travail. « *D'autant plus que les patrons aujourd'hui ont une vraie réflexion sur l'aménagement de leurs locaux, de la convivialité dans les locaux et des lieux d'échanges dans les locaux* ». Une autre organisation patronale explique, à l'opposé, que la QVT « *ce n'est pas seulement j'aménage la cuisine pour que la qualité de vie au travail soit réglée* ». Elle précise que la QVT dépend d'un formalisme juridique propre à un dialogue social structuré et aux accords : « *On considère que le dialogue social, il n'a pas à être formalisé, qu'il se fait au coin de la machine à café, ce qui à notre avis est une erreur. Ce n'est pas ça le*

---

<sup>23</sup> MASE – Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises

<sup>24</sup> Par exemple, « Le 20 décembre 1976, la chambre syndicale de l'amiante et le syndicat de l'amiante-ciment adressent au Premier ministre de l'époque, M. Raymond Barre, une lettre mettant en cause le Pr Jean Bignon qui, au cours d'une conférence organisée par le Centre international de recherche sur le cancer, à Lyon, du 14 au 17 décembre 1976, avait attiré l'attention, avec d'autres experts internationaux, sur les dangers de l'amiante pour la santé », in *Le drame de l'amiante en France : comprendre, mieux réparer, en tirer des leçons pour l'avenir* (rapport), disponible sur <https://www.senat.fr/rap/r05-037-1/r05-037-111.html>

*dialogue social, ce n'est pas avoir une bonne relation avec les salariés, ça s'appelle du management ça, c'est autre chose. Le dialogue social c'est un cadre, une thématique, pour que les composantes de l'entreprise, un patron d'un côté, le salarié de l'autre, arrivent à discuter d'un intérêt commun. Et trouvent des accords, c'est ça le dialogue social, et donc ça nécessite un cadre, un cadre juridique ».*

Au-delà de ces discours qui oscillent entre prévention naturelle et *culture de prévention*, entre échanges informels et nécessité d'une formalisation, les organisations patronales se rejoignent sur l'objectif principal qu'elles se donnent en matière de prévention : éviter les accidents du travail et, dans une moindre mesure, les maladies professionnelles. Cet objectif est cohérent avec une approche primaire de la prévention.

### **B. Les accidents du travail : une défaillance qui déclenche la prévention**

Pour les organisations patronales, l'objet de la prévention est d'agir pour éviter les accidents du travail (AT). Lorsqu'ils se produisent malgré tout, ils peuvent traduire une défaillance de la prévention que certaines organisations patronales constatent par l'augmentation des cotisations induites : *« et moi je dirais que, un régime de prévoyance [qui] dérape c'est un constat d'échec sur la prévention ».*

Si les organisations patronales le déplorent, elles voient aussi dans les AT un déclencheur d'action : *« Il y a des entreprises qui ont vécu des situations dramatiques, malheureusement ça fait école quoi, c'est-à-dire quand on entend dire oui il y a des morts, (...), c'est des situations qui sont jamais faciles à vivre dans une entreprise, et ben ça, ça aide à faire avancer les choses ».* Ce déclenchement se produit sous forme de sollicitations des entreprises adhérentes auprès de leur organisation patronale *« On a des sollicitations parfois au niveau de l'accident, on connaît toutes les problématiques qu'engendre un accident autant sur l'aspect humain que sur l'aspect administratif et autres, donc là on peut avoir un accompagnement de ce côté-là »* et d'analyse *« par les accidents du travail, ça permet de travailler sur de l'analyse (...), comment on va éviter que le mal arrive, ben c'est parce que, entre guillemets, souvent le mal est arrivé et que, a posteriori, on se dit aussi, si on avait fait de la prévention, on aurait agi autrement et aujourd'hui, on est peut-être davantage dans une diffusion de cette culture. ».*

Cet effet déclencheur passerait par une prise de conscience des salariés et des employeurs. Sur les huit organisations patronales interviewées, six reconnaissent que l'accident du travail a fait prendre conscience aux entreprises de la nécessité de la prévention des risques, aussi bien par les employés que par les employeurs. *« Il est rare que des entreprises n'aient pas eu un phénomène d'accident quel qu'il soit dans son entreprise et donc du coup, ça [ouvre] les yeux à beaucoup de monde, aussi bien aux dirigeants qu'à l'ensemble des salariés ».* Ainsi, selon les organisations patronales, du fait du caractère dramatique de l'accident, la prise de conscience des salariés serait celle de leur comportement individuel à risque. Un accident montrerait ainsi aux employés que les équipements de protection individuelle ne sont pas inutiles : *« Si on met des chaussures de sécurité, c'est parce qu'on*

*peut se faire écraser le pied. Moi, je vais vous dire, j'ai un accident tous les trois, quatre ans sur le sujet, avec quelqu'un qui ne les a pas mises parce qu'il pense qu'il est mieux que les autres, que lui, il n'en a pas besoin. Quand il a pris un chariot sur le bout du pied et qu'on fait venir les pompiers parce qu'il est tombé dans les pommes deux fois à cause de la douleur, les autres derrière, il n'y a plus de problème, tout le monde met ses chaussures de sécurité. »* Pour les employeurs, la prise de conscience passerait par la conséquence en termes de coût induit qu'il s'agirait de réduire dans un objectif de performance : *« Un deuxième enjeu, je l'évoquais tout à l'heure sur la performance effectivement, l'entreprise qui a vocation à être concurrente, elle a le nez aussi dans des indicateurs et le coût du travail. Et le risque des accidents, des maladies, des absences, tout ça, ça a un coût important et du coup elle perd, par voie de conséquence, elle perd en efficacité, en productivité et ça, elle y est également sensible. »*

Lorsque l'accident du travail engendre une augmentation des cotisations, l'employeur comprendrait également que le DUER n'est pas uniquement une réponse à une obligation légale et un pur formalisme (cf. encadré) : *« Et quand un chef d'entreprise témoigne et dit « moi, je pensais que c'était une contrainte, que c'était lourd, que c'était pénible, et que mon document unique je le regardais même pas, je filais mille cinq cents, deux mille euros à un consultant qui me le faisait juste pour être en conformité avec la loi mais un jour j'ai compris parce que j'ai eu un accident et on m'a doublé ma cotisation et puis quelqu'un m'a expliqué que c'est pas comme ça qu'il fallait faire, j'ai renversé l'approche ».*

#### ***Le calcul des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles***

*(Articles L.242-5 à L.242-7-1 et D.242-6-1 à D.242-6-23 du code de la sécurité sociale sur le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles, arrêté du 26 décembre 2018 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2019)*

La cotisation accidents du travail et maladies professionnelles couvre les risques accidents du travail, maladies professionnelles et accidents du trajet. Elle est à la charge de l'employeur. Son taux, fixé par la CARSAT, varie selon l'activité principale de l'établissement, sa taille, ainsi que la fréquence et la gravité des sinistres survenus.

Le taux de cotisation est calculé sur la base de coûts moyens, correspondant à la moyenne des dépenses causées par des sinistres de gravité équivalente dans chaque secteur d'activité. Ainsi, à chaque sinistre selon sa gravité correspond un coût moyen.

Il existe trois taux :

1) un taux collectif pour les établissements dont l'effectif est inférieur à vingt salariés : chaque établissement est classé, en fonction de son activité, selon une nomenclature des risques, établie par la Sécurité sociale.

Ainsi tous les établissements relevant d'une même activité cotisent sur la base du même taux revalorisé chaque année en fonction de la sinistralité du secteur. Ainsi, les petites entreprises sont solidaires économiquement des coûts des accidents et maladies liés au travail.

2) un taux individuel pour les établissements dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés qui dépend directement de la sinistralité propre à chaque établissement. Ainsi, plus une entreprise parvient à protéger ses salariés des risques de maladies ou d'accidents professionnels, plus son taux de cotisation est bas.

La sinistralité correspond au nombre et à la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles survenus dans l'entreprise pendant les trois années précédant le calcul du taux.

3) un taux mixte pour les établissements dont l'effectif au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés  
Pour les entreprises de 20 à 149 salariés, le taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles est calculé en partie en fonction de la sinistralité propre à l'entreprise (taux individuel) et en partie en fonction de la sinistralité du secteur (taux collectif).

Dans le calcul du taux mixte, la prise en compte de la sinistralité individuelle de l'entreprise augmente en fonction de l'effectif. Plus l'effectif de l'entreprise s'approche de 149, plus la part du taux individuel est importante par rapport à celle du taux collectif.

Les taux individuel et mixte s'appliquent à compter de la quatrième année d'existence de l'établissement, car pendant la première année de création et les deux suivantes, le taux de cotisation appliqué est le taux collectif. De plus, dans certains secteurs fixés par arrêté ministériel, le taux collectif est appliqué quelle que soit la taille de l'établissement (ex : assurances, aide sociale à domicile, services postaux...).

Pour simplifier sa gestion, une entreprise qui relève d'une tarification individuelle ou mixte peut opter pour l'application d'un taux unique pour l'ensemble de ses établissements ayant la même activité et appartenant à une même catégorie de risque.

Il existe une tarification spécifique pour le secteur du bâtiment et des travaux publics. Contrairement aux autres secteurs d'activité, le calcul du taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour ce secteur ne dépend pas seulement de l'effectif de l'entreprise mais des chantiers, dépôts, ateliers, magasins et services, ainsi que du siège social et des fonctions supports de nature administrative, qui peuvent se voir attribuer des taux différents.

En conclusion, selon les organisations patronales, l'accident du travail, qui doit être évité par l'anticipation grâce à une politique de prévention des risques, sert parfois aux entreprises à déclencher cette prévention. Les entreprises sont alors plus réactives que proactives. Ce constat n'épuise pas les réflexions des organisations patronales autour de l'accident du travail et, par extension, sur les autres maux que sont les maladies professionnelles et les addictions, qui soulèvent parfois plus encore que l'AT la question des sphères professionnelle et privée et, en creux, celle de la responsabilité.

### C. La porosité entre sphère professionnelle et privée : l'enjeu de la responsabilité des problèmes de santé

Suivant leur objectif d'une prévention primaire devant éviter les accidents du travail et maladies professionnelles, les organisations patronales centrent leurs réflexions sur la détermination de l'origine professionnelle ou non des problèmes de santé. Cette origine devient alors un enjeu fondamental pour développer des actions de prévention car, selon celles-ci, soit elles relèvent de la responsabilité de l'employeur, soit elles n'en relèvent pas. Les notions de coût et de responsabilité y sont étroitement associées.

L'analyse des accidents du travail aboutit à deux approches diamétralement opposées de deux organisations patronales. Tandis que l'une attache la survenance des accidents à l'entreprise : *« la fréquence des accidents, c'était au démarrage [nouvel arrivant] (...) ou alors quand les gens étaient longtemps sur leur poste de travail, et que finalement ils étaient habitués à de mauvaises méthodes ou ils voulaient aller toujours plus vite en utilisant des méthodes qui ne convenaient pas effectivement »,* l'autre conteste ce lien : *« si on prend aujourd'hui le nombre d'accidents que l'on a déguisés du lundi matin, ce n'est pas des accidents du lundi matin, c'est ceux du dimanche. Et quel est le facteur d'accident du dimanche ? C'est le sport. »* Ou encore *« il y en a certains, ils ont beaucoup plus de problèmes en étant en dehors du travail qu'en étant dans le travail. (...) L'entreprise c'est quand même un lieu d'épanouissement. Et l'enjeu que l'on a c'est bien sûr de se dire, comment on accélère ou on renforce ce lieu d'épanouissement. Ce qui est excessivement inquiétant en disant derrière une culture de prévention, ça serait le message sous-jacent qui est de se dire le travail ça tue les gens. Non ce qui tue les gens, c'est le temps qui passe »*<sup>25</sup>. Ici la frontière entre sphère privée et sphère professionnelle est interrogée, le second témoignage défendant l'idée que la seconde n'est pas plus dangereuse, voire est plus sécurisante que la première puisque l'employeur maîtrise mieux ce qu'il s'y passe. Cette divergence traduit un débat essentiel entre l'origine professionnelle et non professionnelle de l'accident du travail et de la maladie professionnelle. D'une approche par l'origine professionnelle découle une prévention qui vise à évaluer les risques qu'encourent les salariés afin de les réduire, voire de les supprimer<sup>26</sup>. La seconde approche questionne la légitimité de la prévention et derrière, la responsabilité de l'employeur, et, implicitement le coût à supporter.

Cette question de l'origine du risque se pose parfois avec une défiance exacerbée dans le cas de la maladie professionnelle. Certaines organisations patronales constatent certes l'importance des maladies professionnelles incitant les pouvoirs publics à faire de la prévention, mais quatre organisations les perçoivent comme entraînant des arrêts de travail abusifs. De ce fait, la maladie professionnelle semble moins inciter les employeurs à faire de la prévention que l'AT malgré une

<sup>25</sup> Selon [Eurostat](#), en 2014, la France était le pays européen le plus meurtrier pour les travailleurs, avec 589 décès. En deuxième position, l'Italie avec 522 décès et l'Allemagne avec 500.

<sup>26</sup> S'agissant des risques, les plus cités au cours des entretiens sont le risque routier puis le risque de chute (de plain-pied et de hauteur)

recrudescence reconnue mais dont l'origine est parfois attribuée à un facteur externe à l'entreprise : *« on a une recrudescence de maladies professionnelles. Parce que, une des choses qui est pour nous assez terrible, c'est le passage aux trente-cinq heures qui fait que les gens ont plus de temps de loisirs (...) je constate une recrudescence de maladies professionnelles, de reconnaissances ou bien en tout cas d'inaptitudes, qui ne sont pas forcément liées à des accidents du travail, mais qui sont plus liées à des maladies professionnelles qui vont de la sciatique au syndrome du canal carpien, en passant par le TMS [Trouble-Musculo-Squelettique] (soupir), le truc qui veut rien dire, parce qu'à un moment donné on a tous eu mal au dos, simplement on le traitait, on disait ça passera demain »*. Cette perception des maladies professionnelles semble inciter des employeurs à la défiance vis-à-vis de leurs employés et du corps médical. *« Et le mal du siècle, qui est le mal de dos, pourquoi ? Parce que médicalement c'est indémontrable, donc c'est vachement bien. On est dans une incapacité médicale à démontrer est-ce qu'il y a un problème ou pas... »*.

La question des addictions, quant à elle, illustre plus encore la fracture nette qu'opèrent les organisations patronales entre origine professionnelle ou non du risque. Pour la plupart d'entre elles, les addictions relèvent de la sphère non professionnelle et refusent d'en assumer la responsabilité, tout en déplorant les conséquences pour la performance de l'entreprise : *« Pour l'addiction, c'est nous qui payons tout, tout ça. Alors que c'est des maux de la société et que moi, je ne suis responsable de rien, de l'alcoolémie de la personne ou de sa capacité à se droguer ou de son comportement à l'extérieur. Je n'alimente pas en alcool, l'alcool est interdit par le règlement intérieur. Donc, on met le cadre, nous, dans lequel la personne doit travailler pour le protéger, on met de l'argent pour les accompagner sur des choses qui font leur quotidien, parce que je sais très bien que ça peut être un accident pour moi derrière, donc je le fais. Mais pour nous, c'est extrêmement cher dans une PME, d'accompagner tout ce processus-là »*. La prévention des attitudes à risque des salariés en raison d'addiction, puisque dépassant de leur point de vue le cadre strictement professionnel, semble difficile à organiser pour les organisations patronales. Certaines organisations expliquent qu'elles n'ont d'ailleurs même pas lancé de thème de réflexion sur ce sujet. Elles laissent aux adhérents la possibilité de choisir s'ils doivent agir sur ce risque. D'autres expliquent que les addictions ne peuvent relever du champ de la prévention des risques professionnels : *« L'entreprise ne doit pas et ne peut pas être en charge de la vie des gens, je m'explique : quand on a passé la porte de l'entreprise, on fait partie du monde du travail, à ce moment-là, c'est une histoire d'entreprise et de chef d'entreprise. Dehors, c'est interdit de fumer, chez moi puisque c'est légal, le salarié qui fume, il fume, je ne vais pas apprendre ça, alors que je l'incite à dire que ça serait mieux d'arrêter parce que ça sent mauvais ou que machin peu importe. Mais ce n'est pas un problème, c'est un problème personnel que l'entreprise ne peut pas se substituer à prendre tout en charge »*. A noter l'approche atypique d'une organisation patronale non pas sur l'origine du risque mais sur son traitement, qui préconise que la culture de prévention ne s'arrête pas au seuil de l'entreprise mais doit s'étendre jusqu'au foyer des salariés pour garantir la

réussite de l'entreprise : *« La culture de la prévention, elle ne doit pas être que dans l'entreprise si on veut gagner. Il faut qu'elle soit chez le salarié. Et elle ne peut pas s'arrêter lorsque je quitte le boulot. Si je mets une vraie culture de la prévention en face, elle va s'appliquer pour tout. Par exemple, pour des problèmes d'alcool ou de gens qui fument dans la boîte, s'ils boivent dehors et qu'ils ne boivent plus dans la boîte, je ne suis pas sûr qu'on ait le curseur au bon endroit ».*

Au total, la plupart des organisations patronales développent une réflexion sur la prévention des risques en se questionnant au préalable sur l'origine professionnelle ou non du dommage, les enjeux étant de délimiter leur responsabilité et les coûts induits. La question de l'addiction apparaît comme un problème particulier, jugé relever de la sphère privée, donc exclue de la responsabilité de l'entreprise, même si pour certains, elle devrait être traitée dans les foyers pour garantir la réussite de l'entreprise. Si peu doutent de la réalité de l'accident, ce n'est pas le cas de la maladie professionnelle. Celle-ci semble moins se traduire en actions de prévention et son évocation s'accompagne souvent d'une défiance envers l'employé, voire du service de santé au travail. Hormis les addictions, les autres problèmes de santé des salariés qui pourraient exister en dehors des accidents du travail ou des maladies professionnelles et avoir des conséquences en entreprise (telles que les maladies chroniques) ne sont pas évoqués. Ils semblent échapper au domaine de la prévention en entreprise.

#### **D. Le service de santé au travail interentreprises : un rôle-clé dans la politique de prévention mais un rôle médical contesté**

En dehors du dirigeant et des salariés, la prévention des risques professionnels demande l'intervention d'un troisième acteur : le service de santé au travail (cf. encadré page suivante). En particulier, *« le médecin du travail ou, dans les services de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire, établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés »* (article D.4624-37 du code du travail).

Aux dires de deux organisations patronales, les employeurs résument le rôle des services de santé aux visites médicales et ne l'envisagent pas en matière de prévention primaire. Les organisations patronales conviennent des difficultés des entreprises liées à la réduction ou à l'absence de visites médicales. *« On a des coins à Lyon où les salariés attendent des mois avant d'avoir une visite, parce qu'ils [les médecins du travail] sont débordés »* ou encore *« Vous savez qu'on a de gros problèmes avec les médecins du travail. Ce n'est pas avec eux, mais avec le nombre »*. Face à ce problème, une organisation patronale avoue faire du lobbying pour que les salariés de leur branche ne soient pas oubliés. L'une des incompréhensions les plus prégnantes entre les entreprises et les services de santé proviendrait du fait que ces derniers sont financés par les cotisations patronales. Dès lors que les entreprises payent, les employeurs attendent des services de santé des prestations de qualité : *« Il*

*[l'employeur] achète tous les ans par sa cotisation une visite médicale, ce qui fait qu'aujourd'hui, il ne comprend plus pourquoi il paye tous les ans une visite médicale qui a lieu tous les trois ans », ou encore : « le service de santé est davantage vu soit comme une contrainte, soit [comme] quelqu'un qui donne un coup de tampon en disant c'est bon, il peut bosser ».*

### ***Missions des services de santé au travail***

*(article L.4622-2 du code du travail)*

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

- 1) conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 2) conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 3) assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L.4161-1 et de leur âge ;
- 4) participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Pour que les services de santé ne soient pas réduits à ce rôle, plusieurs organisations patronales mettent en avant le service de santé au travail comme un acteur de la prévention, mais elles peinent à expliquer la diversité des missions des SST, notamment celle d'accompagner les entreprises en matière d'évaluation des risques ou de prévention. *« Vous avez un interlocuteur [qui est] votre médecin du travail, mais son rôle ne se limite pas à faire des visites médicales. Il y a l'obligation de faire la fiche d'entreprise, c'est rarement le médecin qui la fait la fiche d'entreprise, c'est souvent quelqu'un de son équipe qu'il va diligenter pour ça ».*

Outre la problématique des visites médicales, certaines organisations patronales mettent en exergue une médicalisation exagérée du moindre mal : *« Aujourd'hui on se positionne plus en santé en disant « je vais voir le médecin, je vais passer un IRM, je vais passer une radio, je vais aller voir ce que j'ai, je ne veux pas rester comme ça ».* Face à cela, le médecin traitant favoriserait la prescription d'arrêts de travail et le médecin du travail, la déclaration d'inaptitudes. Ces pratiques pèsent sur les entreprises au point que certaines organisations patronales remettent en cause leur probité. *« Aussi les*

*médecins qui sont plus enclins à accorder des maladies, des reconnaissances de maladies professionnelles et qui entraînent des inaptitudes d'origine professionnelle. Et ça, pour nous, c'est assez crucial (...) aujourd'hui » ou encore « grosso modo, les idées reçues, c'est l'absentéisme, par exemple la maladie, je pense que c'est plus vu comme une complaisance du médecin qui donne l'arrêt qu'une vraie maladie, quoi ». Sentiment qui laisse penser que la prévention de l'absentéisme serait à chercher du côté de la limitation des prescriptions d'arrêts de travail de la part des médecins à la place de l'amélioration des conditions de travail.*

L'insatisfaction à propos des visites médicales et la remise en cause des arrêts de travail entraînent une image négative de la médecine et, plus largement, de la santé au travail. Par ailleurs, les entretiens montrent que l'enjeu de la prévention pour certaines organisations patronales se déplace de la notion de santé au travail à celle de qualité de vie au travail.

#### **E. L'enjeu de la prévention : une opposition entre santé au travail et qualité de vie au travail ?**

Comme la culture de prévention renvoie à un formalisme contraint et négatif, la notion de santé interroge une organisation patronale, car elle impliquerait en creux celle de maladie et d'action curative plutôt que préventive, et laisserait penser que le travail pourrait être nocif. Par ailleurs, cette approche par la santé donnerait un rôle trop central au médecin traitant ou du travail, autonomes dans leurs décisions et, de surcroît, couverts par le secret médical. Elle questionne ainsi la prépondérance du médecin du travail en matière de prévention<sup>27</sup> : *« Maintenant, il y a une vraie décision de gouvernance à prendre dans nos services de santé. Est-ce que la prévention c'est effectivement du seul domaine du médecin ou est-ce que la prévention c'est de la responsabilité d'une équipe pluridisciplinaire, que l'animateur peut être quelqu'un d'autre qu'un médecin, qui a tout à fait des compétences, qui prend la partie soins en considération, mais la partie soins n'est qu'une des composantes d'une problématique de prévention » ?*

Pour sortir de cette logique, selon plusieurs organisations patronales, il serait préférable de parler de la Qualité de Vie au Travail (QVT) et ainsi, de prendre en main la maîtrise de la décision : *« Quand on parle de prévention sur la santé, ça sous-entend qu'on pourrait être en mauvaise santé au travail, et on n'embarque pas dans de la prévention, on embarque dans du curatif. Et je pense qu'il faut sortir du médecin qui soigne le mal et par la qualité de vie au travail, je trouve qu'on embarque dans des actions positives »*. La QVT, vision positive de la prévention et non contrainte comme le serait la culture de prévention, apparaît donc comme une manière de s'émanciper de la tutelle du médecin, ou du moins, d'appréhender la santé comme ne dépendant pas uniquement du médecin du travail.

---

<sup>27</sup> Bien que les services de santé au travail soient déjà composés d'équipes pluridisciplinaires comprenant des médecins du travail, des collaborateurs médecins, des internes en médecine du travail, des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) comme les ergonomes.

Une organisation patronale propose un nouveau modèle « social » au cœur duquel la QVT prendrait place. On retrouve plus implicitement ce modèle dans le discours des autres organisations patronales interrogées : *« C'est une vraie réflexion que l'évolution du modèle social qui va arriver de part, de toute façon, l'arrivée de nouvelle génération qui appréhende le positionnement dans l'entreprise d'une façon totalement différente que ce qu'on a connu par le modèle du contrat de travail et du code du travail »*. Dans ce modèle, la prévention s'articulerait autour de la santé de l'entreprise et non pas de celle du salarié. En effet, compte tenu de ce qui apparaît comme une accélération du temps pour les organisations patronales, l'entreprise serait en perpétuel danger et il faudrait en permanence anticiper les évolutions (exemple du numérique). Ce nouveau modèle correspondrait aux attentes de la nouvelle génération de salariés réclamant une souplesse de l'organisation du travail qui reposerait sur des fiches de mission « *agiles* » selon les capacités de chaque collaborateur (en lieu et place des fiches de poste). Ces capacités seraient remises continûment en cause, d'où une exigence constante de formation pour être en adéquation avec ces évolutions. *« Aujourd'hui la prévention elle est seulement indispensable, parce que l'entreprise va extrêmement vite et que les organisations dans nos entreprises elles vont vite, et si on ne va pas vite on meurt. Donc ça veut dire qu'il faut embarquer les équipes aussi à être en capacité d'évoluer, de se remettre en cause sans arrêt, et donc ça s'est le début de la prévention de tout. (...) Ça amène des perturbations dans les collaborateurs, et donc tout ça, ça veut dire qu'il faut les embarquer très en amont, les former sans arrêt à évoluer »*.

La QVT renvoie à une autre notion, celle de bien-être au travail. Celui-ci passerait notamment par une conjugaison de la vie privée et de la vie professionnelle (par exemple éviter les arrêts maladie de courte durée pour convenance personnelle par un système de récupération). Le bien-être au travail serait donc synonyme *« d'autonomie et d'épanouissement pour le salarié, libérant ainsi les potentiels et offrant plus d'agilité dans le travail »*. A ce titre, pour l'organisation patronale qui défend ce modèle, la QVT est un enjeu pour le recrutement et la performance de l'entreprise et *in fine* pour sa santé économique.

Dans ce contexte, les services de santé seraient amenés à continuer à évoluer. Ils s'appuieraient encore plus fortement sur des équipes pluridisciplinaires au sein desquelles les médecins auraient un rôle moins prépondérant de sorte que le secret médical n'entrave pas la prévention : *« On envoie un responsable de plan de prévention, qui est un médecin qui commence à dire je ne vais rien te dire parce que c'est tout secret médical, la confiance que l'on crée, elle est morte »*. S'affranchir du médecin du travail s'explique par une volonté de renforcer la proximité d'intervenants non médicaux dans les entreprises et par le fait que celui-ci représente, par son autonomie professionnelle, un facteur de risque juridique et de coût supplémentaire pour les employeurs.

Ainsi, derrière la notion de prévention se situe l'enjeu de la politique de santé au travail. Doit-elle, en priorité, préserver la santé en soi des salariés ou privilégier, comme le défendent certaines organisations patronales, une logique de qualité de vie au travail adossée à la performance ?



## Seconde partie - Conclusion

Pour mémoire, le plan régional de santé au travail (PRST) donne l'objectif principal d'**acquérir une culture en matière de prévention primaire**, c'est-à-dire, selon la définition de l'Organisation Mondiale de la Santé, le fait d'empêcher la survenance du risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de supprimer les causes du risque. La culture de prévention définie par le PRST doit s'entendre comme étant l'affaire de tous (employeur, salariés, représentants du personnel...) et ne pas se réduire aux obligations légales. L'une des attentes du PRST est de diffuser cette culture de prévention en s'appuyant sur les organisations patronales pour relayer ce message auprès des employeurs. Par ailleurs, le PRST précise que « *mettre en œuvre une démarche de prévention, ce n'est pas seulement prévenir les risques mais, plus en amont encore de la survenance des accidents ou maladies, concevoir de manière plus ambitieuse un travail qui prenne en compte les enjeux de santé.* » (nous soulignons).

A la lumière des entretiens menés auprès des organisations patronales de la région, nous constatons que celles-ci partagent l'objectif du PRST. En accord avec celui-ci, elles considèrent effectivement que la prévention est l'affaire de tous et ne se réduit pas à des obligations légales. Elles mettent en œuvre des actions de sensibilisation ou de communication en ce sens, visant dirigeants et salariés, et relayant les informations sur les aides financières sur lesquelles les entreprises peuvent s'appuyer pour développer des actions de prévention des risques. Elles se singularisent cependant en mettant l'accent sur la responsabilité individuelle des salariés en matière de santé. La mise en avant des comportements à risque des salariés et la remise en cause du caractère professionnel des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou celle de la légitimité des arrêts de travail en sont une illustration. Ce faisant, les organisations patronales relativisent l'obligation légale des employeurs de « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*<sup>28</sup> ». D'où un rejet de la formulation de *culture de prévention* qu'elles rattachent à la contrainte réglementaire et au formalisme. Dans une logique de performance économique, selon les organisations patronales, ces contraintes s'avèrent contre-productives pour les entreprises. Dès lors, les propos de l'ensemble des organisations patronales recueillis lors de cette étude traduisent une logique

<sup>28</sup> Code du travail - Article L.4121-1

où la santé n'est pas l'enjeu principal de la prévention. Ainsi, la santé n'est envisagée que sous l'angle médical dévolu au médecin du travail avec la décision d'inaptitude, ainsi que le suivi des salariés occupant des postes à risque. D'ailleurs, le rôle du médecin du travail est considéré comme de moins en moins prépondérant en matière de prévention. Les risques d'inaptitude ou de désinsertion professionnelle, prévus pourtant comme un axe stratégique par le PRST, ne sont jamais cités comme devant faire l'objet de prévention, sans doute parce que les organisations patronales renvoient à la responsabilité individuelle des salariés ou à la sphère privée l'origine de ces risques.

Dans une même optique de performance, le PRST fixe un second objectif qui est d'**améliorer la qualité de vie au travail** (QVT). L'idée du plan est alors de « *valoriser le travail en l'inscrivant dans une dynamique d'amélioration conjointe du bien-être et de la performance* » en plaçant toutefois la qualité du travail comme « *un enjeu essentiel* ».

Les organisations patronales rejoignent également les objectifs conjoints de bien-être et de performance économique prônés par le PRST. Pour cela, certaines organisations patronales promeuvent la qualité de vie au travail comme une alternative innovante à la santé au travail conçue comme relevant du domaine curatif et médical, au point d'en faire l'axe principal d'incitation à la prévention. La QVT fait figure de nouveau « modèle social » connoté positivement, moderne, à offrir notamment aux nouvelles générations de salariés pour les attirer et les fidéliser. Cependant, la **qualité du travail**, si elle est envisagée comme un enjeu essentiel de la QVT par le PRST, n'a pas été évoquée par les organisations patronales.

La prévention des risques (ou prévention primaire) et la qualité de vie au travail sont donc des objectifs du PRST repris à leur compte par les organisations patronales dans une logique de performance économique mais pas la culture de prévention (cf. ci-dessous). Une autre vision possible<sup>29</sup> serait de considérer la santé en soi des salariés comme objet principal de la prévention et, à ce titre, de mieux suivre ceux qui réalisent le travail et d'échanger avec eux pour verbaliser ce qui fait individuellement ou collectivement difficulté dans leur activité réelle. En d'autres termes de développer le suivi médical pour identifier les causes individuelles de l'atteinte à la santé et mieux repérer les facteurs de risques organisationnels. Ceci afin de construire *in fine* une prévention collective des risques. Cette démarche pourrait remettre au centre l'enjeu de la qualité du travail et mieux prévenir la désinsertion professionnelle. Dans cette optique le rôle du médecin du travail serait à renforcer tout en facilitant les coopérations avec les professionnels non médicaux des services de santé au travail.

---

<sup>29</sup> Pour une présentation plus développée, cf. Huez Dominique, Chevallier Mireille « *Pourquoi il faut sauver le suivi médical individuel* », revue *Santé et Travail* n°101 – janvier 2018



## Conclusion générale

Concernant la culture de prévention à proprement parler, objet de notre enquête, nous avons vu que la plupart des dirigeants de petites entreprises de la région envisagent la prévention comme faisant partie de la culture de leur entreprise. En dépit de cela, les organisations patronales interrogées accordent peu de sens à la formulation de culture de prévention, objet initial de l'enquête, si ce n'est par la négative (contrainte réglementaire, formalisme), préférant parler de prévention des risques. Pour rendre plus opérationnel ce concept, nous avons proposé une définition axée sur les pratiques de prévention qui nous semblaient les plus à même de lui donner chair :

- le positionnement de l'employeur sur sa responsabilité en matière de prévention,
- la capacité à identifier des risques professionnels au sein de l'entreprise,
- la mise en place d'actions de prévention des risques et le type d'actions engagées
- l'approche de l'évaluation des risques (générale ou dans des cas particuliers)
- le nombre et la qualité des interlocuteurs en prévention extérieurs à l'entreprise,
- l'attitude face à la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,
- l'explication donnée sur l'éventuelle absence d'accident du travail ou de maladie professionnelle
- la mise en place d'actions de formation des salariés
- l'information des salariés sur des sujets santé publique pouvant avoir une incidence sur leur travail.

Par la notation de chacune de ces pratiques en fonction de leur correspondance plus ou moins forte à une culture de prévention puis par l'addition de ces notes, nous avons pu classer les entreprises selon leur degré de développement d'une culture de prévention.

Cette méthode et les choix de critères opérés sont sans doute discutables et améliorables. Par exemple, la méthode peut être affinée, entre autres en exploitant davantage dans le détail certains critères (ex : l'échange du dirigeant avec des interlocuteurs internes à l'entreprise sur le sujet de la prévention), en ajoutant d'autres critères liés à la prévention des risques (ex : participation du dirigeant à des actions de sensibilisation/formation à la prévention ou d'échanges avec des pairs) ou encore en élargissant le champ à des critères liés à la prévention de la désinsertion professionnelle (ex : actions suite aux aménagements de poste proposés par le médecin du travail, suite à une déclaration d'inaptitude...). Elle peut cependant servir d'amorce à une réflexion des signataires du PRST pour accompagner les employeurs au développement de cette culture.

## Annexe I

### Questionnaire utilisé pour l'enquête auprès des petites entreprises d'Auvergne-Rhône-Alpes

**Q1** Combien de salariés votre établissement emploie-t-il actuellement ?

Aucun/De 1 à 10 salariés/de 11 à 20 salariés/de 21 à 49 salariés/50 salariés ou plus

[Si Q1 = Aucun] **Q1.1** Avez-vous eu au moins 1 salarié au cours des 6 derniers mois ? Oui/Non

**Q2** Avez-vous employé au moins 1 intérimaire au cours des 3 dernières années ? Oui/Non

**Q3** Quelle est environ la proportion de femmes dans votre établissement ? moins de 40%/de 40 à 60%/plus de 60%

**Q4** Y a-t-il des représentants du personnel dans votre établissement ? Oui/Non

**Q5\_1** Etes-vous inscrit au répertoire des métiers ? Oui/Non

**Q5\_2** Etes-vous inscrit au registre du commerce et des sociétés ? Oui/Non

**Q6** Depuis combien d'années votre établissement est-il en activité? < 3 ans/3-9 ans /10-19 ans/≥20 ans

**Q7** Sur les 3 dernières années, votre établissement traverse-t-il une période de difficultés, de stagnation ou de croissance économique ? Difficultés/Stagnation/Croissance/Ne se prononce pas

**Q8** Pour vous, qui est le responsable de la démarche de prévention des risques dans une entreprise ?

**Q9** Parmi les risques suivants, pour vous lesquels concernent vos salariés ?

Pour chaque proposition : Oui/Non

1. Risques liés à la chaleur, au froid, au bruit, à la lumière, aux vibrations, aux rayonnements...
2. Risques liés aux produits chimiques, aux poussières et fumées, risque biologique
3. Risques liés aux postures pénibles, aux manutentions de charges, au travail sur écran...
4. Risques routiers liés à des déplacements dans le cadre du travail
5. Risques liés à l'utilisation de machines et outils dangereux, de matériel de levage
6. Risques de chutes de hauteur, de glissades lors d'un déplacement à pied (chutes de plain-pied)
7. Risque d'incendie et d'explosion
8. Risque lié à un rythme de travail soutenu (cadences rapides, délais très courts à respecter)
9. Risque psychosocial (situations stressantes, charge mentale importante...)
10. Autres

[Si Q9 ≥ 1] **Q10** Quelles actions avez-vous mises en place pour limiter les risques professionnels ?

Pour chaque proposition : Oui/Non

1. Installation, changement ou modification d'équipement
2. Modification de l'organisation du travail
3. Sensibilisation des salariés aux risques
4. Mise en place de protections collectives
5. Mise en place de protections individuelles
6. Autres

**Q11** Quelles raisons vous incitent à faire de la prévention des risques professionnels dans votre établissement ? Pour chaque proposition : Oui/Non

1. Respect des obligations légales en matière de prévention
2. Coûts des accidents et maladies professionnelles
3. Eviter la survenue des accidents du travail et les maladies professionnelles
4. Demandes des salariés ou de leurs représentants
5. Motivation ou fidélisation du personnel
6. Lutte contre l'absentéisme
7. Exigences des entreprises clientes
8. Réputation de l'entreprise
9. Bien être des salariés
10. Autres

**Q13** Y a-t-il un budget dédié à la prévention des risques professionnels dans votre entreprise ?  
Oui/Non

**Q14** Quels sont les obstacles qui vous empêchent d'agir sur la prévention des risques ?

Pour chaque proposition : Oui/Non

1. Cela demande trop de temps
2. C'est coûteux
3. C'est lourd administrativement
4. Cela demande des moyens humains que vous n'avez pas
5. La prévention des risques est secondaire
6. C'est compliqué à mettre en œuvre
7. Autres

**Q15** Avec qui discutez-vous, dans votre établissement, de la prévention des risques professionnels ?

Pour chaque proposition : Oui/Non

1. L'encadrement s'il existe
2. Les représentants du personnel [apparaît si Q4 = oui]
3. L'ensemble des salariés
4. Le service RH s'il existe
5. Un salarié compétent chargé de s'occuper de la prévention s'il y en a un
6. Autres

**Q16** En cas de problème sur la prévention des risques, à qui avez-vous recours en externe ?

Pour chaque proposition : Oui/Non

1. des organismes de prévention : CARSAT, MSA, OPPBTP, INRS, ARACT
2. le service de santé au travail
3. votre comptable
4. l'inspection du travail
5. une organisation patronale ou fédération professionnelle
6. la Chambre des métiers, Chambre de Commerce et d'Industrie ou Chambre d'agriculture
7. des consultants externes spécialisés en prévention
8. des organismes vérificateurs pour les extincteurs, appareils de levage, installations électriques...
9. Autres

**Q17** Le service de santé au travail vous a-t-il fourni une fiche d'entreprise décrivant les risques professionnels dans votre établissement ? Oui/Non/ne sait pas

**Q18** Un document unique d'évaluation des risques a-t-il été élaboré pour votre établissement ?

Oui/Non

**[si Q18=oui] Q18** Qui a participé à la rédaction de ce document ?

Pour chaque proposition : Oui/Non

1. Vous
2. Des salariés de votre entreprise
3. Les représentants du personnel [apparaît si Q4 = oui]
4. Un préventeur institutionnel : Service de santé au travail, OPPBTP, CARSAT
5. Un consultant privé
6. Un représentant de votre fédération professionnelle, d'une chambre consulaire, d'un groupement d'employeur, ....
7. Votre comptable
8. Autres

**Q18\_10** Avez-vous porté ce document à la connaissance du personnel ?

Oui à l'ensemble du personnel/Oui à une partie du personnel/Non

**[Si Q18.10=Oui à une partie du personnel] Q18.11** A quelle partie du personnel ?

**Q18\_12** Avez-vous remis à jour votre DUER depuis sa création ? Une fois/Plusieurs fois/Jamais

**Q19** Existe-t-il un plan d'action concernant la prévention des risques dans votre entreprise ? Oui/Non

**Q21** Réalisez-vous une évaluation des risques spécifique : Pour chaque proposition : Oui/Non/Vous n'êtes pas concerné

1. lorsque vous intervenez en tant qu'entreprise extérieure (travaux réalisés par vos salariés dans une autre entreprise) ?
2. lorsqu'une intervention est réalisée dans votre établissement par une entreprise extérieure ?

**Q22** Dans votre établissement, au cours des 3 dernières années, y a-t-il eu une maladie professionnelle ou un accident du travail, y compris accidents routiers et accidents de trajet domicile-travail ? Oui/Non

**[si Q22=oui] Q22\_B** Une analyse des causes a-t-elle été effectuée?

Oui pour les plus graves/Oui pour tous/Non

**[si Q22\_B =Oui pour les plus graves ou Oui pour tous] Q22ter** Qui a participé à l'analyse des causes?

Pour chaque proposition : Oui/Non

1. Vous-même
2. La victime
3. Les salariés de son équipe (les collègues)
4. Le personnel d'encadrement s'il existe
5. Les représentants du personnel [apparaît si Q4=Oui]
6. Le responsable sécurité s'il existe
7. Un préventeur institutionnel (Service de santé au travail, CARSAT)
8. Autres

**Q22\_10** Avez-vous mis en œuvre des mesures correctives ? Oui/Non

**[Si Q22\_B=non] Q23** Pourquoi ?

**[Si Q22=non] Q24** D'après vous, pourquoi n'y a-t-il eu aucune maladie professionnelle ou accident du travail dans votre établissement ?

**Q25** Au cours des 3 dernières années, avez-vous sensibilisé vos salariés sur les risques liés à l'obésité, l'alcool, le tabac, les stupéfiants... ? Oui/Non

**Q26** Formez-vous ou faites-vous former des sauveteurs secouristes du travail (SST) pour votre entreprise ? Oui/Non

**[Si Q26=non] Q26\_02** Pourquoi ?

**Q27** Formez-vous ou faites-vous former vos salariés à la prévention des risques professionnels ?

Oui/Non

**Q28** Pour conclure, pensez-vous que la prévention des risques fait partie de la culture de votre entreprise ? Oui/Non

**Q29** Quel est votre âge (dirigeant) ?

1. Moins de 30 ans
2. Entre 31 ans et 50 ans
3. Plus de 50 ans

**Q30** Homme / Femme ?

## Annexe II

### Guide d'entretien utilisé auprès de certaines organisations patronales d'Auvergne-Rhône-Alpes

*Présentation de la démarche et des interviewers.*

*Indication de la confidentialité de l'entretien et demande d'enregistrement à des fins unique d'exploitation.*

#### Éléments de contexte sur l'interlocuteur :

- Quelle fonction dans l'organisation patronale ? Ancienneté ?
- Quels autres mandats ?
- Chef d'entreprise(s) ou salarié ?

Consigne : Le développement d'une culture de prévention est un axe stratégique du 3ème plan de santé au travail signée par votre organisation ? Qu'est-ce que la culture de prévention selon vous et quels rôles joue votre organisation patronale pour la développer?

#### 1) Organisation interne à l'OP

- Comment votre organisation est-elle structurée autour de ce thème de la prévention ?
- Quelle est son offre de services régionale en matière de prévention ?
- De quelles ressources internes disposez-vous pour mettre en œuvre ces actions (humaines / financières) ?

#### 2) Relations avec les entreprises adhérentes

- Quelles sollicitations avez-vous de la part des chefs des entreprises adhérentes sur le sujet de la prévention ?
- Quelle distinction entre TPE/PME et plus grandes entreprises dans ces sollicitations ?
- Quelles raisons incitent les chefs d'entreprises à faire de la prévention des risques professionnels ?
- Quels sont les obstacles qui les empêchent d'agir sur la prévention des risques ?

#### 3) Actions portées par l'organisation patronale

Quelles actions ont été ou sont réalisées actuellement par votre organisation pour développer la culture de prévention (des exemples) ? A qui s'adressent-elles ? Quels partenariats ? Quels sont les porteurs de ces projets ?

- Quelles actions de formation ? Quels résultats ?
- Quelles actions de communication ?
- Quelles actions d'accompagnement à l'évaluation des risques ? Quels résultats ?

- Connaissez-vous les aides aux entreprises pour financer les actions de prévention ?
- Avec l'augmentation des budgets d'aide aux entreprises prévus dans les prochaines années... comment voyez-vous évoluer votre rôle ? (Ciblage des activités ? communication ? promotion ? orientation des entreprises ?)

#### 4) Relations avec les organisations patronales nationales, locales et les organisations syndicales

- Consignes, priorités ou axes de travail données par le national pour développer la culture de prévention ?
- Relations avec les organisations patronales locales sur le sujet (information, accompagnement...) ?
- En dehors de la signature du PRST, quelles relations avec les autres organisations patronales régionales sur le sujet ?
- En dehors de la signature du PRST, quelles relations avec les organisations syndicales régionales sur le sujet ?

#### 5) Questions diverses

- La réglementation est-elle un obstacle ou un facteur favorisant l'appropriation d'une culture de prévention ?
- Comment améliorer l'appropriation de la culture de prévention dans les entreprises ?
- Quelle place tient la qualité de l'organisation du travail dans l'appropriation d'une culture de prévention ?
- La recherche de la performance est-elle un objectif nécessaire ou un frein (arbitrage entre rendement et sécurité, primes de risque) pour développer la prévention des risques ?
- Que pensez-vous des préconisations du rapport Lecoq en matière de prévention ?

## Bibliographie

AMIRA Selma, La prévention des risques professionnels en 2013. Mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés, *Dares Analyses*, n°3, mars 2016

ANDEOL-AUSSAGE Brigitte, ANTOINE Marie-Joëlle, DRAIS Éric, DUBOIS Claire, JANDROT Philippe, THEVENY Laurent Vers une culture de prévention ? – Revue *Hygiène et sécurité au travail* - INRS – n°234 - pp 64-68, mars 2014

BARLET Blandine, *De la médecine du travail à la santé au travail. Les groupes professionnels à l'épreuve de la « pluridisciplinarité »*, Thèse de doctorat en Sociologie, sous la direction de Valérie Boussard, Université Paris Ouest Nanterre, 2015

BONNET-PRADIER Vanina, GRAFF Didier, L'exposition aux risques professionnels en 2010 - Enquête SUMER – n°2 : *Les contraintes organisationnelles et leurs liens avec la santé mentale des salariés en Rhône-Alpes*, décembre 2014

DERIOT Gérard, GODEFROY Jean-Pierre - *Le drame de l'amiante en France : comprendre, mieux réparer, en tirer des leçons pour l'avenir* - Sénat – Rapport d'information n°37 déposé annexé au procès-verbal de séance du 26 octobre 2005- disponible sur <https://www.senat.fr/rap/r05-037-1/r05-037-111.html>

GRIGNON Francis – *Aider les PME : l'exemple américain* - Sénat – Rapport d'information n°374 le 26 juin 1997 – disponible sur <https://www.senat.fr/rap/r96-374/r96-374.html>

Groupe de travail de l'ICSI « Culture de sécurité », *La Culture de sécurité, comprendre pour agir. Collection des cahiers de la sécurité industrielle*, 2017-01

HUEZ Dominique, CHEVALLIER Mireille « *Pourquoi il faut sauver le suivi médical individuel* », revue Santé et Travail n°101 – janvier 2018

MARICHALAR Pascal. La médecine du travail sans les médecins ? Une action patronale de longue haleine (1971-2010), *Politix*, vol. 91, no. 3, 2010, pp. 27-52

### ***Pour aller plus loin :***

LECOMTE-MENAHES Gabrielle, *Permanence et transformations d'une institution de prévention. La médecine du travail : de l'évaluation de l'aptitude à celle des risques professionnels*, Thèse de doctorat en Sociologie, sous la direction de Anne Collovald, Université de Nantes, 2017.

## Dernières publications du Service Etudes Statistique et Evaluation de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

Accessibles sur <http://auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr/> rubrique Etudes et Statistiques

### Etudes

**L'alternance sous contrat de travail en Auvergne-Rhône-Alpes** – Justine DURAND, Décembre 2018

**La prestation de conseil en ressources humaines en Auvergne-Rhône-Alpes** – Christine JAKSE et Béatrice YOUMBI, Décembre 2018

**Bonnes pratiques et difficultés pour le maintien dans l'emploi dans les entreprises ayant signé un accord agréé sur le handicap** – Didier GRAFF et Martial SEON, Novembre 2018

**Où commence l'inégalité entre les femmes et les hommes ?** – Vanina BONNET-PRADIER, Christine JAKSE et Martial SEON, novembre 2017

### Chiffres-clés

**Note relative au taux de chômage et à l'emploi salarié du 2<sup>e</sup> trimestre 2019** – DIRECCTE, octobre 2019

**Note conjoncturelle du 1<sup>er</sup> trimestre 2019 de la région Auvergne-Rhône-Alpes** – DIRECCTE, en partenariat avec la DRFiP, les DDFiP et les Urssaf de la région Auvergne-Rhône-Alpes, Juin 2019

**Demande d'emploi régionale et départementale en région Auvergne-Rhône-Alpes** – DIRECCTE, POLE EMPLOI, avril 2019





Directeur de la publication : Jean François BENEVISE  
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes  
Service étude, statistique et évaluation (SESE)  
Etude réalisée par Didier GRAFF, Pascale MEYER et Martial SEON

Photos sur la couverture : © VisualHunt.com © Pixabay.com  
Tour Swisslife - 1, Boulevard Vivier Merle - 69443 LYON CEDEX 03  
Téléphone : 04 72 68 29 00 - Télécopie : 04 72 68 29 29  
Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>

N° ISBN : 978-2-11-155868-7

© DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes 2019