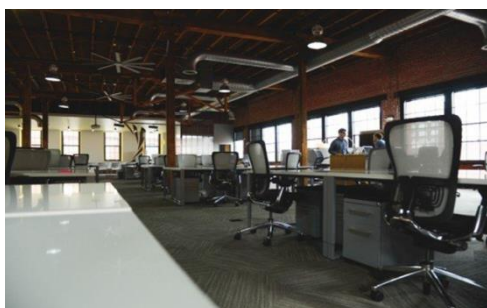


La culture de prévention dans les petites entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes

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



L'objet des travaux¹ 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. Etonnamment, 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.

¹ 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.directe.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 ?

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^e trimestre 2019 – DIRECCTE, octobre 2019

Note conjoncturelle du 1^{er} 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 Bénévise

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.directe.gouv.fr>

N° ISBN : 978-2-11-155868-7

© DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes 2019