

Septembre  
2014

Les dispositifs de prévention  
des risques professionnels en France

Les enseignements du croisement  
d'une approche quantitative et qualitative

---

Thomas Amossé,  
Sylvie Célérier

174

« Le Descartes »  
29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX  
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00  
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44  
[www.cee-recherche.fr](http://www.cee-recherche.fr)

# Les dispositifs de prévention des risques professionnels en France

Les enseignements du croisement d'une approche  
quantitative et qualitative

THOMAS AMOSSÉ

[Thomas.amosse@cee-recherche.fr](mailto:Thomas.amosse@cee-recherche.fr)

*Centre d'études de l'emploi*

SYLVIE CÉLÉRIER

[Sylvie.celerier@cee-recherche.fr](mailto:Sylvie.celerier@cee-recherche.fr)

*Centre d'études de l'emploi, Centre Pierre Naville-UEVE*

**DOCUMENT DE TRAVAIL**

Les points de vue ou opinions exprimés par les auteurs  
n'engagent pas le Centre d'études de l'emploi

N° 174

septembre 2014

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan

ISSN 1629-7997  
ISBN 978-2-11-138777-5

# LES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN FRANCE

## Les enseignements du croisement d'une approche quantitative et qualitative

Thomas Amossé, Sylvie Célérier

### RÉSUMÉ

Ce document propose un premier tableau statistique représentatif des dispositifs de prévention des risques professionnels mis en œuvre dans les entreprises en France au milieu des années 2000, tableau qui faisait jusqu'alors défaut.

L'exploitation des données de l'enquête *REPONSE 2004-2005* dégage quatre grands types de dispositifs, qui témoignent de la diversité des acceptions que peut prendre la notion de « prévention », selon l'activité de travail et sa dangerosité, la taille des établissements et leur secteur. Cependant, l'analyse statistique des dispositifs déclarés n'épuise pas toutes les sources de cette diversité. L'observation directe auprès d'entreprises de la découpe de volaille révèle d'autres éléments de structuration des pratiques. Le jeu du droit, qu'on ne pouvait que très partiellement saisir dans l'enquête statistique, apparaît plus nettement sur le terrain. Il y est possible de suivre l'activité effective des CHSCT et l'usage qui est fait du document unique.

Mais le seuil des pratiques minimales est à rechercher dans d'autres formes d'action publique que dans le droit lui-même. L'observation des entreprises et les données statistiques révèlent l'importance du rôle des Caisses régionales de l'assurance maladie (Cram), garantes des droits à réparation. Elles assurent, par leurs actions de conseil en entreprise, la diffusion des pratiques de prévention, parallèlement à la gestion du système de tarification.

**Mots-clefs :** santé au travail, prévention, risques professionnels, enquête *REPONSE 2004-2005*, industries de la viande, pratiques d'entreprise, enquête statistique, observation.

# ***Occupational Risk Prevention System in France***

## ***Abstract***

*This document sets out a first representative statistical overview of occupational risk prevention tools used in the French workplaces in the mid-2000s.*

*According to the REPONSE survey, four main types of tools or instruments can be pointed out, which correspond to four different meanings of what is prevention, in relation to the nature of work and its dangerousness, the size of workplace and their industry. However, statistical analyses of the tools declared by managers in the survey may not succeed in highlighting all sources of their diversity. Direct observations made in cutting poultry companies reveal other structural drivers of prevention practices. The role of law, which is hard to show up in the statistical survey, appears more clearly in workplaces. Real practices of Health and Safety Committees can be better understood as well as the use made of the “single document for the evaluation of occupational risks”.*

*But the threshold of minimum practices at the workplaces relies on other forms of public action than law. Both observations of companies and statistical data reveal the pregnant role of regional public health insurance administrations, which are responsible for compensation rights. Through advices given to firm, these administrations contribute to spread ‘good practices’ and keep at the same time a close watch on occupational risk results charging firms (almost) in proportion.*

***Keywords:*** *health and safety at work, occupational risk, prevention, REPONSE survey, cutting poultry industry, firm practices, statistical survey, direct observations.*

Tout employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de l'ensemble de ses salariés<sup>1</sup>. Il doit également établir et mettre à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels qui oriente ses actions de prévention<sup>2</sup>. Il doit enfin, quand il emploie plus de cinquante salariés, assurer l'information d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le doter des moyens nécessaires à son bon fonctionnement. Telles sont, en substance, les obligations auxquelles le droit soumet les employeurs en matière de prévention des risques professionnels. Quand l'accident ou la maladie survient, dont l'origine professionnelle est avérée, l'employeur est jugé responsable, mais non fautif<sup>3</sup>. Il contribue à la « réparation » de l'évènement, c'est-à-dire aux frais occasionnés. Les entreprises financent ainsi la branche « risques professionnels » de la Caisse nationale d'assurance maladie<sup>4</sup> à hauteur du coût des sinistres qu'elles génèrent ; du moins en principe, car le financement n'est jamais total (Del Sol, Turquet, 2007). Pour les employeurs soumis à une tarification « réelle »<sup>5</sup>, cette « tarification » est par ailleurs censée inciter à la prévention en vertu d'une aversion au risque postulée des agents qui les pousse à s'engager *ex ante* dans des actions coûteuses que les circonstances immédiates n'imposent pas.

Quantité de signes témoignent des limites de ce système d'obligations et d'incitation à la prévention. Les plus nets concernent les chiffres mêmes des accidents et des maladies professionnelles. Les premiers ne s'améliorent plus qu'à un rythme très modéré depuis une dizaine d'années (Serres, Jacquetin, 2010 ; Cnam-TS, 2012), tandis que les secondes croient continûment sous le poids notamment des troubles musculo-squelettiques (TMS) : atteintes douloureuses des muscles, des tendons et des nerfs qui limitent les mouvements, la capacité musculaire et la motricité des travailleurs. Leur taux de progression annuel atteint quelque 17 % sur la dernière décennie et 36 900 nouveaux cas ont été enregistrés en 2008, représentant, cette même année, 8,3 millions de journées non travaillées et 786 millions d'euros de coût de réparation<sup>6</sup>. On sait par ailleurs que beaucoup des atteintes qui pourraient être déclarées ne le sont pas. Bref, les évolutions récentes dessinent les contours de plus en plus nets d'une catastrophe sanitaire annoncée, après celle toujours en cours de l'amiante.

Dans ce contexte, l'entreprise, acteur central du système de prévention français, est montrée du doigt, suspecte de ne pas faire autant qu'elle le devrait, autant qu'il le faudrait. Son comportement en la matière reste peu connu pourtant. Il est le plus souvent appréhendé à

---

<sup>1</sup> Article L.230 du Code du travail.

<sup>2</sup> Article R.230-1 du Code du travail (décret du 5 novembre 2001).

<sup>3</sup> Le régime des risques professionnels français est fondé sur la responsabilité sans faute de l'employeur, compromis historique formé à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle mettant un terme à des conflits répétés autour des accidents du travail dans l'industrie. La (re)définition récente de la « faute inexcusable » de l'employeur, dont la jurisprudence depuis 2002 facilite la reconnaissance (pour les maladies professionnelles, les accidents du travail et plus récemment les risques psychosociaux), change incontestablement la donne du point de vue de sa responsabilité civile. Initialement peu engagée (Del Sol, 2003), cette responsabilité tend à l'être de façon croissante : à l'appui de cette tendance, l'extension aux accidents du travail et, en 2012, aux risques psychosociaux de l'arrêt de 2002 qui concernait les seules maladies professionnelles liées à l'amiante ; sur ce plan, la création en 2001 du Fond d'indemnisation aux victimes de l'amiante (Fiva) a contribué à la multiplication des procédures engageant la responsabilité de l'employeur (environ cinq cents nouvelles chaque année sur les cinq dernières années, *cf.* Fiva, 2014).

<sup>4</sup> La Cnam-TS (des travailleurs salariés).

<sup>5</sup> En-deçà d'une certaine taille et dans certaines activités, en effet, la tarification est partiellement ou totalement mutualisée (*cf. infra*, note 7). Sur l'incitation à la prévention par le renchérissement des coûts du risque pour les entreprises, *cf.* Askenazy, 2004.

<sup>6</sup> Les dernières données AT-MP de la Cnam-TS sont disponibles à cette adresse : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/> (consulté le 20 août 2014).

partir des « taux de risque » que la branche professionnelle de la Cnam (re)définit annuellement et applique à chaque entreprise selon les risques qu'elle a générés et selon sa taille<sup>7</sup>. Il n'est pas sûr, cependant, que ces taux construisent une image fidèle des pratiques de prévention des entreprises. Celles-ci enregistrent leurs AT-MP avec retard et mêlent en les confondant les efforts de prévention consentis et la dangerosité de l'activité de travail elle-même. Aucun tableau d'ensemble des actions engagées n'est aujourd'hui disponible, qui permettrait d'apprécier le respect de la norme juridique, l'intensité des efforts de prévention ou l'efficacité de l'incitation économique. Pourtant, l'enjeu est d'importance dans le contexte de progression des risques professionnels, rappelé plus haut.

L'objet de ce document de travail est de proposer un premier tableau d'ensemble, représentatif de la situation française<sup>8</sup>, des pratiques de prévention des entreprises. La matière est fournie par une recherche conduite en 2009<sup>9</sup> mobilisant des données de l'enquête *Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE)* de 2004-2005, qui ont été confrontées à une investigation détaillée auprès d'entreprises du secteur de la transformation de volailles dans lequel les TMS sont devenus, depuis 2010, la cause principale des réparations (encadré n° 1 présentant les sources). La recherche s'est centrée sur les « **dispositifs de prévention** » que les entreprises disent mettre en œuvre. Ces dispositifs sont déclarés et succinctement décrits dans l'enquête *REPONSE*<sup>10</sup>. Ils ont également fait l'objet d'une attention particulière lors des entretiens avec les responsables des entreprises enquêtées du secteur de la volaille et des visites d'atelier qui ont pu y être réalisées. Par cet objet commun, nous avons pu arrimer et faire discuter nos deux types de matériau – quantitatif et qualitatif – et suivre, au-delà des discours et des opinions sur la prévention, les mises en œuvre concrètes<sup>11</sup>.

La première partie de document présente un inventaire raisonné des dispositifs de prévention à partir d'une exploitation statistique des données de l'enquête *REPONSE*. Le parti pris de cet inventaire est tout autant analytique que descriptif. Les dispositifs y sont appréhendés dans leurs corrélations et en lien avec les premières données de caractérisation des établissements (taille, secteur et niveau de risque de l'activité économique). La seconde partie mobilise les observations réalisées auprès des entreprises de transformation de la viande de volaille. Elle reprend et discute les résultats de l'analyse statistique présentés dans la première partie sous deux aspects : ce que les dispositifs nous enseignent des pratiques de prévention des entreprises et la façon dont les normes juridico-réglementaires structurent ces pratiques.

---

<sup>7</sup> Calculé par la Cnam-TS, ce taux correspond à la moyenne des coûts occasionnés (au cours des trois dernières années) par les AT et MP. Il sert de base au calcul de la cotisation que les entreprises doivent acquitter avec des modalités variables selon leur taille. Pour le détail de ce décompte, cf. Del Sol, 2003.

<sup>8</sup> Précisément, des établissements de vingt salariés et plus du secteur marchand non agricole conformément au champ de l'enquête *REPONSE*, dont les données sont ici mobilisées (cf. encadré 1 : présentation des sources).

<sup>9</sup> Amossé, Célérier et Fretel, 2011.

<sup>10</sup> Ces informations sont, à ce jour, sans équivalent puisque la dernière édition de l'enquête, qui date de 2010-2011, ne pose plus de question détaillée sur les dispositifs de prévention des risques existant dans les établissements interrogés.

<sup>11</sup> Cette démarche ne suit d'autre ambition que la saisie pratique du phénomène, à défaut de s'inscrire fermement dans le cadre de la sociologie pragmatique. Par les dispositifs, déclarés et partiellement observés, on vise une objectivation des pratiques de prévention dans les entreprises.



### Encadré 1. Le matériau empirique de la recherche

La recherche a mobilisé des données quantitatives et qualitatives. Pour les données quantitatives, nous avons exploité les informations relatives à la gestion des risques professionnels de l'enquête *REPONSE* 2004-2005. L'objectif central de cette enquête est de décrire et d'évaluer le fonctionnement des institutions représentatives du personnel au sein des établissements. Elle interroge à la fois des représentants de la direction, des représentants du personnel et des salariés dans 3 000 établissements de vingt salariés ou plus. Cette enquête présente deux intérêts pour l'analyse des pratiques de prévention. Elle est représentative du secteur marchand non agricole et autorise donc un premier tableau général des pratiques de prévention des entreprises françaises, que nous examinons ici principalement sous l'angle des dispositifs mis en œuvre. Elle informe par ailleurs largement sur les différentes dimensions des établissements, et notamment sur leurs caractéristiques structurelles (taille, secteur), la dangerosité de leur activité principale (par le biais des taux de risque correspondants) et l'importance que les questions de sécurité au travail y occupent (sont-elles considérées comme un objectif ? Et si oui, est-il prioritaire ?), et d'autres pratiques relatives à la prévention des risques professionnels<sup>12</sup> et l'amélioration des conditions de travail<sup>13</sup>.

Malgré ses avantages et la réalité des ressources qu'elle offre pour traiter des risques professionnels, il reste que *REPONSE* n'est pas centralement orientée vers les questions de prévention. On ne dispose donc pas, au cœur de l'enquête, des ressources de validation et de contrôle des réponses dont bénéficie par exemple l'analyse des relations sociales. Pour répondre à ces limites ainsi qu'aux difficultés d'interprétation que posent les corrélations statistiques, nous avons – parallèlement à l'exploitation statistique et dans le même cadre problématique – mené des observations fines de dispositifs de prévention dans une quinzaine d'entreprises du secteur de la transformation de la volaille (A 151 C) et rencontré les divers acteurs qui, à l'extérieur de ces entreprises, sont engagés dans la promotion de la prévention ou de la santé au travail. Concrètement, une quarantaine d'entretiens ont été menés dans les entreprises (responsables des unités, personnels en charge des questions de sécurité, membres des CHSCT, responsables qualité, etc.) le plus souvent accompagnés de visite des ateliers, parfois répétées. D'autres entretiens ont été réalisés, hors de l'entreprise, auprès des contrôleurs et ingénieurs de l'assureur public (Carsat<sup>14</sup> et Cnam-TS), de médecins du travail, de conseils en sécurité d'entreprise, etc.

Le choix du secteur de la transformation de la volaille répond à une série de critères garantissant une confrontation efficace entre données quantitatives et qualitatives. Ce secteur est significatif du point de vue des risques professionnels AT-MP avec un indice de fréquence deux fois et demi supérieur à la moyenne de l'ensemble des activités de production. De plus, les troubles musculo-squelettiques, qui marquent la modernité des risques professionnels, y prennent aussi une part prépondérante. Le processus productif de l'activité (technologie et étapes de production) est par ailleurs suffisamment homogène pour éviter la démultiplication de situations particulières. Partout et quelle que soit la taille des entreprises ou la diversité de leur production, la transformation de la viande de volaille suppose la même série d'opérations : accrochage des volailles vivantes, saignée, abattage, découpe et expédition. Le secteur présente le dernier avantage d'expérimenter d'autres types de risques, notamment les risques sanitaires dont les menaces de grippe aviaire ont durci les modalités de gestion, qui peuvent donc être comparés aux risques professionnels.

<sup>12</sup> Élaboration et diffusion aux salariés d'un document d'évaluation des risques professionnels.

<sup>13</sup> La tenue au cours des trois années précédant l'enquête d'une négociation collective, et éventuellement la conclusion d'un accord, en la matière.

<sup>14</sup> Au moment de l'enquête, il s'agissait des Cram (Caisses régionales d'assurance maladie), renommées depuis « Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail » (Carsat).

## 1. UN TABLEAU STATISTIQUE D'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS DE PRÉVENTION

Thomas Coutrot a proposé une première exploitation des données sur les risques professionnels de l'enquête *REPONSE* 2004-2005 et montré tout son intérêt pour cette question (Coutrot, 2007). Une grande majorité des établissements s'y déclare engagée dans une politique active de prévention : les trois quarts des établissements du champ de l'enquête disent évaluer leurs risques professionnels et davantage encore déclarent un ou plusieurs dispositifs de prévention<sup>15</sup>. On sait aussi que les conditions de travail occupent une place centrale dans les discussions collectives d'entreprise. Les deux tiers des établissements ont négocié sur ce thème au cours des trois années précédentes, soit plus que pour le temps de travail ou la formation professionnelle<sup>16</sup>. Enfin, plus de quatre établissements sur cinq présentent la sécurité comme un objectif équivalent au chiffre d'affaires, au respect d'un budget ou à la rentabilité. Ainsi, quatre ans seulement après le décret de 2001 instaurant le document unique, les données de l'enquête *REPONSE* semblent indiquer une prise en charge active des questions de prévention.

Ces résultats peuvent surprendre dans le contexte dégradé des AT-MP qui, en première analyse, contredisent les déclarations des responsables d'établissement interrogés par l'enquête. Sans remettre en cause leur déclaration, on peut supposer des pratiques uniquement formelles et/ou de peu d'ampleur. On peut également interroger l'enquête elle-même, dont les politiques de prévention ne forment pas l'objectif central. *REPONSE* interroge des dirigeants qui ne sont pas, *a priori*, des spécialistes des questions de sécurité<sup>17</sup> et sont peut-être tentés de présenter au mieux leur entreprise dans le cadre d'une enquête organisée par le ministère du Travail. En première réponse, Thomas Coutrot avait pointé en 2007 la cohérence interne des déclarations des dirigeants, qui atteste de la solidité de leur réponse. Pour un même établissement, document d'évaluation des risques professionnels, dispositifs de prévention et négociation sur les conditions de travail vont bien de pair, en effet. Ils sont plus présents encore quand un CHSCT existe et quand, aux dires des représentants du personnel interrogés<sup>18</sup>, celui-ci est actif. En conséquence, si on ne peut écarter un excès d'optimisme dans les déclarations des dirigeants, elles n'en sont pas, pour autant, vides de sens.

---

<sup>15</sup> Ils sont 80,7 % dans ce cas (*cf. infra* pour le détail).

<sup>16</sup> On peut toutefois noter que s'agissant des conditions de travail les négociations débouchent moins souvent sur des accords : ce n'est le cas que dans moins de quatre négociations sur dix, contre la moitié pour la formation professionnelle et les deux tiers pour le temps de travail (Amossé, 2006).

<sup>17</sup> Selon les termes des consignes de prise de rendez-vous, le dirigeant interrogé est le ou un des « responsables des relations sociales dans l'établissement ».

<sup>18</sup> Comme indiqué dans l'encadré 1, l'enquête *REPONSE* a pour spécificité d'enquêter, au sein des mêmes établissements, à la fois un représentant de la direction, un représentant du personnel (lorsqu'il en existe un) et un échantillon de salariés. Ce dispositif d'enquête permet de croiser les points de vue sur les questions d'opinion et, s'agissant d'aspects plus factuels, d'examiner la solidité des déclarations et les divergences de définition des acteurs des relations sociales en entreprise (*cf.* par exemple Coutrot, 1996 pour une analyse croisée des réponses à la première édition de l'enquête *REPONSE*).

## 1.1. Déclarer un dispositif dans une enquête statistique

La recherche que nous avons menée poursuit et précise cette première exploitation des données de *REPONSE* sur la prévention des risques professionnels en centrant l'analyse sur la question précise des dispositifs de prévention déclarés.

Examinons d'abord les conditions de cette déclaration et l'influence éventuelle des caractéristiques du déclarant sur les réponses. Le volet « représentant de la direction » de l'enquête s'ouvre sur les structures juridiques et financières de l'entreprise, puis sur les institutions représentatives du personnel de l'établissement. La question portant sur les dispositifs de prévention – précisément « des dispositifs de prévention en vue de réduire les risques professionnels ont-ils été mis en œuvre ? » – est posée après une vingtaine de minutes d'entretien, à la suite de questions portant sur l'existence d'un CHSCT et sur la rédaction du document unique. Si la réponse est positive<sup>19</sup>, l'enquêté est invité à préciser leur nature.

**Tableau 1. Existence déclarée d'un dispositif de prévention et caractéristique du répondant**

Caractéristique du dirigeant interrogé	Présence d'un ou plusieurs dispositifs de prévention des risques professionnels	
	En pourcentage d'établissement	En rapport de chance relatif
<b>Position occupée</b>		
Sans niveau hiérarchique au-dessus dans l'établissement	84,2	1 (ref.)
Avec un niveau hiérarchique au-dessus dans l'établissement	74,6	0,67
Avec au moins deux niveaux hiérarchiques au-dessus dans l'établissement	81,4	0,52
<b>Fonction exercée</b>		
Direction générale, administrative ou financière	78,7	1 (ref.)
Direction opérationnelle	83,0	1,39
Direction du personnel ou des ressources humaines	81,4	1,64

*Lecture* : 84,2 % des dirigeants qui n'avaient aucun niveau hiérarchique au-dessus d'eux dans l'établissement ont déclaré qu'un ou plusieurs dispositifs de prévention des risques professionnels y étaient mis en œuvre. Par rapport à eux, à taille et secteur donnés, un dirigeant qui a deux niveaux hiérarchiques au-dessus de lui dans l'établissement a une probabilité deux fois plus faible (0,52) d'avoir indiqué la présence plutôt que l'absence d'un dispositif de prévention.

*Champ* : établissements de vingt salariés et plus du secteur marchand non agricole.

*Source* : enquête *REPONSE* 2004-2005 (volet représentant de la direction, n = 2 930).

Au total, 2 502 « textes », n'excédant jamais une trentaine de mots, ont été recueillis qui donnent à voir des formes de prévention des risques professionnels dans les établissements français de vingt salariés ou plus. Ces « textes », nous l'avons dit, n'émanent, sauf exception, ni de responsable sécurité, ni d'ingénieur qualité, ni d'un-e secrétaire de CHSCT. Il s'agit d'un directeur général, directeur administratif ou financier (dans 44 % des cas) ; d'un directeur

<sup>19</sup> C'est le cas dans 85,4 % des établissements de l'échantillon (données non pondérées), soit 80,7 % des établissements de vingt salariés ou plus (données pondérées).

d'établissement (dans 33 % des cas) ou encore d'un responsable des ressources humaines ou du personnel (dans 23 % des cas). Ces fonctions peuvent par ailleurs être exercées à des niveaux hiérarchiques variables<sup>20</sup>. Ces caractéristiques ne sont pas sans effet sur les réponses, ce que confirme le tableau 1. À taille et secteur d'activité donnés, la probabilité de déclarer qu'un dispositif de prévention a été mis en place dans l'établissement augmente avec le niveau hiérarchique du répondant et sa spécialisation dans les ressources humaines.

**Tableau 2. Les principaux termes du corpus**

Termes ou expression	Fréquence d'utilisation
Sécurité	620
Formation (s)	508
Risque (s)	308
Travail	243
Prévention	224
Protection	184
Postes	152
Postures	138
Incendie	137
Mise (en place, en œuvre)	129
Geste (s)	127
Chaussure (s)	109
Machine (s)	106
Plan	105
Accident (s)	101
<b>Produit (s)</b>	97
<b>Bruit (s)</b>	85
Équipement(s)	84
Aménagement	83
Manutention	82
Action(s)	74
Matériel	74
Personnel	63
Ergonomie	62
Circulation	56
Analyse	56
Sensibilisation	55
Secourisme	51
Conduite	50

*Lecture* : Dans 620 des dispositifs déclarés, le terme « sécurité » a été employé par le dirigeant interrogé. Les termes sont triés par ordre décroissant de fréquence. Les mots fonctionnels tels que « le », « la » ont été exclus.

*Champ* : établissements de vingt salariés et plus du secteur marchand non agricole.

*Source* : enquête REPNSE 2004-2005 (volet représentant de la direction).

<sup>20</sup> Dans 56 % (respectivement 33 %) des établissements enquêtés (pondérés), le dirigeant interrogé indique qu'il n'y a aucun (respectivement un seul) niveau hiérarchique au-dessus de lui dans l'établissement.

Cependant, même si elle est réelle, cette influence des caractéristiques du répondant reste limitée, que ce soit à propos de l'existence des dispositifs de prévention (tableau 1) ou, comme nous allons le voir, de leur contenu. Les réponses à la question ouverte semblent plutôt avérer l'existence des dispositifs. En effet, un nombre minime<sup>21</sup> de dirigeants est dans l'impossibilité de décrire le ou les dispositifs dont ils viennent de déclarer l'existence. Les réponses fournies sont en général précises et mobilisent peu les expressions générales au contenu informatif faible comme « sécurité », « risque(s) » ou « prévention » qui ne concernent qu'une minorité d'établissements<sup>22</sup>. Quand ces termes sont employés, ils font partie d'expressions composées telles que, pour la sécurité par exemple, « responsable sécurité », « chaussure de sécurité », etc. La préférence va à la description d'une grande diversité d'actions.

Après un premier traitement<sup>23</sup> de ces énoncés succincts, mais précis<sup>24</sup>, reste quelque 1 400 expressions ou termes distincts, à raison de deux en moyenne par réponse. L'énonciation est donc particulièrement ouverte (tableau 2), confirmant la préférence marquée pour des descriptions circonstanciées. La collection de termes qui décrivent les protections de travail en donne un bon exemple. Chaussures de sécurité, bouchons d'oreille, tabliers, gants de protection, casques, etc. ne cèdent que rarement la place au terme technique, mais généralisé aujourd'hui, d'EPI pour « équipements de protection individuelle ». L'univers sémantique de la prévention se présente donc d'emblée comme peu structuré. De fait, on peine à y dégager des propriétés marquantes (Chateauraynaud, 2003) ; c'est-à-dire des entités auxquelles les acteurs confèrent un sens particulier et qui jouent comme un code connu de tous permettant de se comprendre, s'unir ou s'opposer. Il s'agit de repères collectifs qui s'imposent souvent au point que ceux qui ne les utilisent pas risquent de ne pas se faire comprendre, d'être jugés incompetents ou non avertis. Rien de tel ne ressort ici, hormis quelques rares expressions constituées comme « gestes et postures », « poste de travail » ou « premiers secours ». Le particulier domine l'univers discursif de la prévention.

## 1.2. Les types de dispositifs mis en œuvre

Nous avons tenté de réduire la diversité en rassemblant les *items* sémantiquement proches sous une même appellation tout en respectant leur sens initial. Plusieurs méthodes d'analyse ont été testées<sup>25</sup> avant qu'un codage manuel ne soit finalement préféré, justifié par le caractère technique du corpus et la polysémie de certains termes<sup>26</sup>. L'exercice a produit

<sup>21</sup> Si l'on ajoute les réponses manquantes (au nombre de 2) et les déclarations « NSP » (20), « Ne sais pas » (6), « ne sait pas » (2) ou « ne sait pas dire » (1), on atteint un peu plus de 1 % des 2 502 réponses.

<sup>22</sup> Une minorité de dirigeants utilise des termes génériques tels que « Sécurité » (13), « Sécurité hygiène » (3), « Hygiène sécurité » (2), ou des expressions peu précises comme « Multiples » (3), « Variés » (2), « Trop nombreux pour être énumérés » (1). Ces réponses ne représentent pas, là encore, une proportion importante du corpus.

<sup>23</sup> Notamment le regroupement des différentes formes d'un même mot diversifiées par les pluriels, les différences féminin/masculin, les fautes de frappe, etc.

<sup>24</sup> En voici trois exemples pris au hasard : 1 : « affichage sécurité sur zones et machines à risque, EPI » ; 2 : « amélioration des machines, pose de capot, ventilation pour les colles » ; 3 : « amélioration du process ».

<sup>25</sup> Les logiciels Alceste et Prospéro notamment, qui se sont l'un et l'autre révélés peu adaptés aux particularités du corpus, bien que Prospéro nous ait permis de prendre la mesure de la faible structuration du champ sémantique.

<sup>26</sup> La mise en place d'un responsable **sécurité** n'a par exemple rien à voir avec un exercice de **sécurité** incendie. Le **risque** routier, souvent cité, peut également être distingué de la prévention des **risques** en général.

vingt-quatre catégories distinctes qui ne sont bien sûr pas les seules possibles, mais qui permettent de classer la quasi-totalité des énoncés sans conflit majeur. Ces catégories de dispositifs sont inégalement citées par les dirigeants d'établissement, en nombre et en nature. Un tiers n'en indique qu'une seule. Un autre tiers déclare des dispositifs relevant de deux catégories distinctes et le dernier tiers en évoque davantage (de trois à sept, qui est le maximum observé dans les réponses). Une première question concerne les éventuelles configurations – au sens de relations stabilisées – que formeraient, entre elles, ces catégories de dispositifs là où les établissements en déclarent plusieurs. Cette question servira de guide à la présentation des catégories de dispositifs.

Sur la base d'une Analyse des Correspondances Multiples (ACM), on peut dégager quatre types de dispositifs de la vingtaine de catégories (graphique 1). Chaque type regroupe les catégories de dispositifs ayant une probabilité élevée de se trouver ensemble dans les mêmes établissements et une probabilité plus faible de se trouver avec les dispositifs des trois autres types. Comme on le sait, l'ACM met en évidence des structures d'opposition, ici entre les profils de dispositifs de prévention déclarés dans les établissements, qui permettent d'identifier des situations polaires<sup>27</sup>. Si donc ces quatre types ne peuvent, à proprement parler, s'assimiler à des *configurations* de dispositifs étroitement corrélés entre eux, ils enregistrent cependant des régularités observées dans les établissements. Ils permettent notamment de chercher d'éventuelles affinités avec certaines de leurs caractéristiques, notamment leur activité productive. Nous avons ainsi projeté sur le plan factoriel la taille et le secteur des établissements ainsi que deux indicateurs de dangerosité du travail : le fait que la sécurité y soit considérée comme un objectif, éventuellement prioritaire, et le taux de risque de leur activité économique principale<sup>28</sup> (graphique 2).

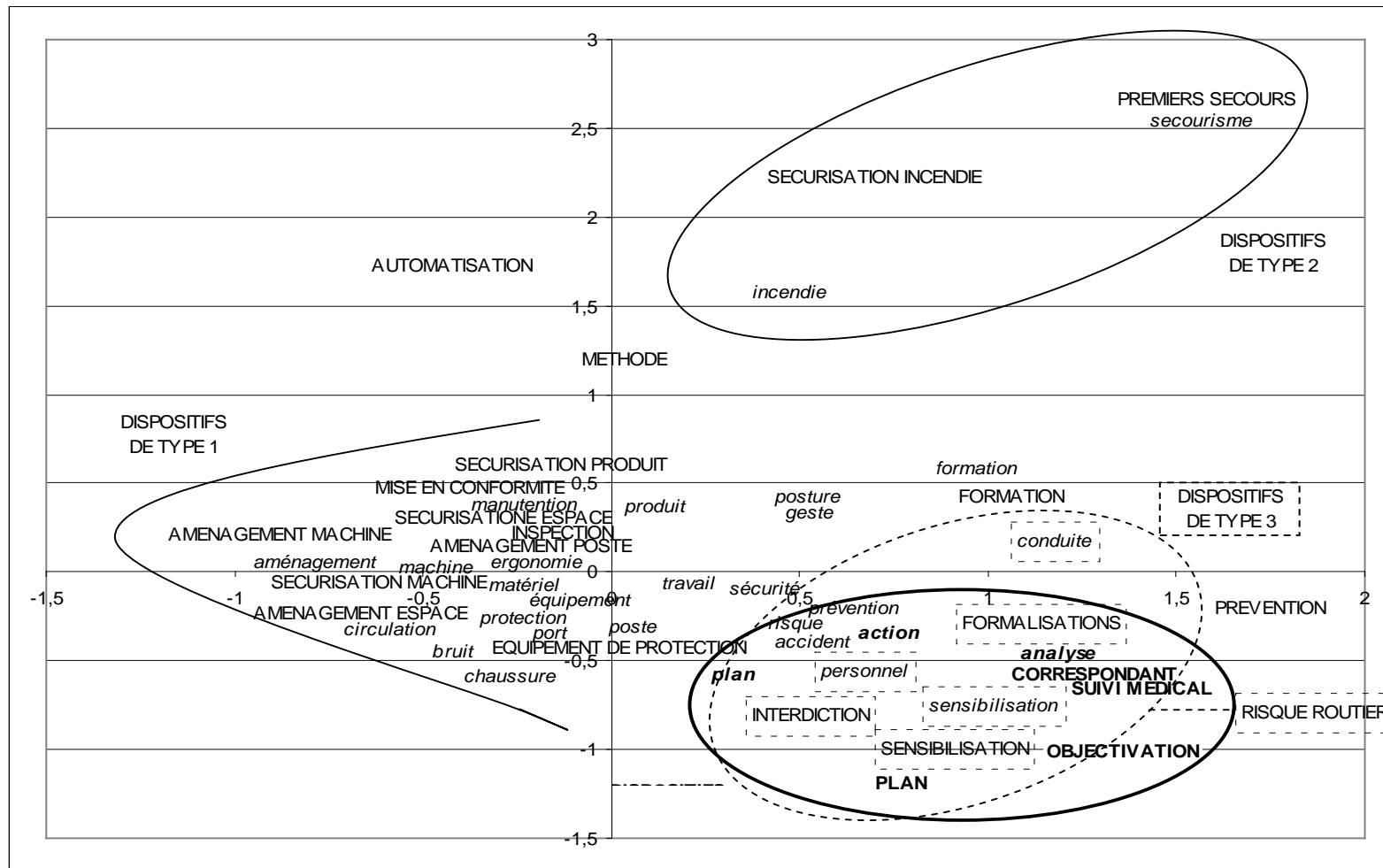
Le premier type de dispositifs occupe la partie Ouest du graphique 1. Il correspond aux dispositifs les plus largement diffusés, puisque six établissements sur dix mentionnent un dispositif de ce type (tableau 3a). À ce titre, il repère une normalité de pratiques, au moins au sens de la norme statistique. Onze des vingt catégories codées s'y retrouvent, qui s'organisent autour d'un triptyque de dispositifs qui visent **l'activité de travail direct**. On y retrouve des dispositifs de **protection** des corps, de **sécurisation** des machines et des espaces de travail et **d'aménagement** des postes de travail. Nous avons déjà évoqué les dispositifs de protection appliqués à des situations de production variées (chaussures de sécurité, gants, casques, etc.). Les dispositifs de sécurisation s'attachent à des risques de différentes natures : exposition à des produits chimiques ou des gaz nocifs, machines dangereuses (pose de carter), chutes dues aux sols glissants ou au travail en hauteur. L'aménagement des postes et des espaces de travail recouvre toutes les adaptations du poste (caillebotis, prévention sur les gestes et postures, siège ergonomique, lumière, etc.), l'assistance à la manutention des produits vers les zones de stockage et des agencements divers des espaces de travail. À ce triptyque de catégories de dispositifs, s'ajoutent les actions d'**inspection** et de **mise en conformité**. Il peut s'agir de visites de chantier ou audits de risques effectués par le CHSCT ou des intervenants extérieurs, mais aussi d'obligations réglementaires imposées par la loi (par exemple le document unique), de mise aux normes imposées par le secteur ou le groupe, ou des critères de conformité technique (mise aux normes électriques le plus souvent ou de systèmes de machine).

---

<sup>27</sup> Pour une présentation de cette méthode d'analyse, cf. par exemple, Saporta, 2006.

<sup>28</sup> Ce taux de risque est publié tous les ans au *Journal Officiel* : défini au niveau fin de la Nomenclature d'activité française (Naf en 700 postes), il est calculé en fonction des coûts engendrés par les AT-MP des établissements du secteur et conditionne leur taxation.

**Graphique 1. L'espace des dispositifs de prévention (catégories de dispositif et termes utilisés)**

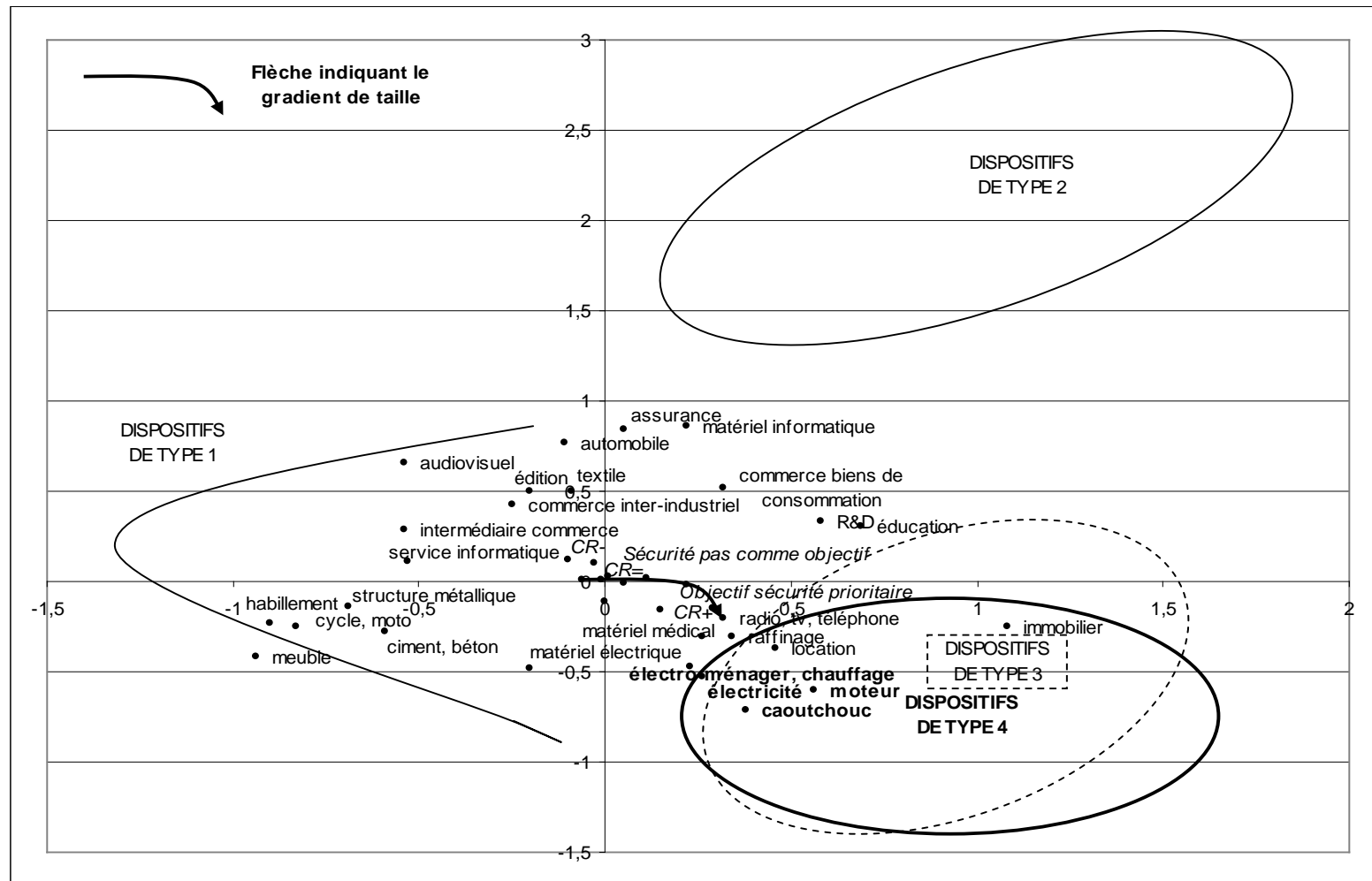


*Note :* les variables actives (catégories de dispositifs) sont en majuscule ; les variables supplémentaires (certains termes utilisés par les dirigeants) sont en minuscules italiques. À noter que dans le quadrant Sud-Est, l'opposition entre les dispositifs de type 3 et 4, qui correspond au 3<sup>e</sup> axe factoriel (orthogonal à ce plan), est représentée par une différence de mise en forme : les dispositifs de type 3 (coordonnées négatives sur le troisième axe) sont entourés par un cadre pointillé ; les dispositifs de type 4 (coordonnées positives) sont en gras. La catégorie « Loi et règlements » n'est pas représentée faute de place. Elle se situe au centre du graphique.

*Champ :* établissements de vingt salariés et plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un dispositif de prévention.

*Source :* enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentant de la direction, n = 2 502).

**Graphique 2. L'espace des dispositifs de prévention (taille, secteur et dangerosité du travail)**



*Note* : les variables supplémentaires projetées sur le plan factoriel comprennent une partie des secteurs d'activité fins (lorsqu'ils s'écartent suffisamment du centre du graphique ; sont en gras les activités qui se situent sur le troisième axe factoriel du côté des dispositifs de type 4), la taille (représentée simplement par la courbe qui plonge du centre du graphique, où se situent les établissements de 20 à 49 salariés, au quadrant Sud-Est, où se trouvent les établissements de 500 salariés et plus) et, en italique, le code risque ('CR-' de 0 à 1,49, 'CR=' de 1,5 à 2,99, 'CR+' 3 et plus) et le fait d'avoir fixé un objectif sécurité (éventuellement prioritaire) pour son établissement.

*Champ* : établissements de vingt salariés et plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un dispositif de prévention.

*Source* : enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentant de la direction, n = 2 502).



Les dispositifs de ce premier type se trouvent plus souvent dans les secteurs industriels, mais pas exclusivement comme le montre le graphique 2. Ce dernier témoigne de la relative homologie entre l'espace des dispositifs et celui des activités ou produits. Il est ainsi possible de savoir auxquels de ces dispositifs sont plus probablement associés les établissements : par exemple, la position des services informatiques est similaire à celle de l'aménagement des postes de travail (notamment des écrans) et de l'ergonomie ; dans l'industrie, la fabrication de biens de consommation<sup>29</sup> (meuble, cycles et habillement) est proche de la sécurisation des machines et de l'aménagement de l'espace. Quant à la dangerosité du travail, ce premier type de dispositifs se situe plutôt là où la sécurité n'est pas posée comme un objectif prioritaire, bien que certains des taux de risque ne soient pas faibles.

L'interprétation du graphique 2 appelle toutefois à la plus grande prudence. Les liens qu'il dessine entre les caractéristiques socio-économiques des établissements et les dispositifs qui y sont déclarés restent ténus. Comme nous l'observerons pour les trois autres types de dispositifs, ni le type d'activité économique, ni la taille, ni la dangerosité du travail ne suffisent jamais à expliquer le nombre et le type de dispositifs mis en œuvre.

Le deuxième type de dispositifs se trouve majoritairement dans le quadrant Nord-Est des graphiques 1 et 2. Il regroupe les premiers secours et la sécurité incendie, qui sont mentionnés dans environ un établissement sur dix (tableau 3b). Ces dispositifs correspondent plus probablement à des activités où le travail est peu dangereux<sup>30</sup>, essentiellement des établissements du secteur des services tels que bureaux d'étude, établissements de l'enseignement ou du commerce de gros.

Les troisième et quatrième types de dispositifs se situent dans le quadrant Sud-Est du graphique 1. Ils correspondent aux établissements dont les pratiques de prévention sont les plus formalisées. Leurs environnements de travail sont plus dangereux et la sécurité est plus souvent posée comme prioritaire. La distinction entre les deux types de dispositifs repose sur une différence de finalité de la formalisation. La première, définissant le type 3, vise les « bonnes pratiques » de sécurité et de prévention inscrites sur des supports divers. L'objectif est de sensibiliser les salariés tout autant que de les contraindre par des interdictions, des contrôles et des sanctions. Ce contrôle effectif des procédures de prévention passe en effet par des actions sur le comportement des salariés susceptibles de fautes (défaut de port d'équipement, inattention, alcool, mauvaise alimentation, etc.). Ce premier type de formalisation concerne plutôt les plus petites unités. Nous avons joint à cette classe, la prévention du risque routier qui, le plus souvent, prend également la forme d'un contrôle du comportement des personnels par la sensibilisation, la formation, mais aussi des interdictions divers (dont l'alcool), des contrôles (de vitesse) et des sanctions (tableau 3c).

Le type 4 regroupe des formalisations renvoyant davantage à l'organisation du travail et à ses modifications possibles (tableau 3d). On trouve ainsi des actions d'objectivation qui recouvrent diverses mesures (bruit, température, AT-MP) régulièrement suivies. Les plans et programmes correspondent à des actions globales que les établissements déclarent avoir mises en œuvre et qui recouvrent une diversité d'interventions souvent orientées vers un objectif chiffré et affectées d'une échéance. Sont également attachés à cette dernière classe de dispositifs, le suivi médical et les correspondants (moniteur ou ingénieur sécurité,

---

<sup>29</sup> Ces industries, utilisatrices de main-d'œuvre, sont partiellement mécanisées, faiblement capitalistiques et leurs unités de production restent petites ou moyennes.

<sup>30</sup> Dans les établissements où un de ces dispositifs est mis en œuvre, le taux de risque est en moyenne de 2,44, contre 2,91 dans les autres établissements.

ergonomes, cabinet-conseil, Carsat, Aract, etc.) qui, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement interviennent ou prennent en charge les questions de sécurité au travail. Le type 4 concerne plus directement les grands établissements. En termes de secteurs, les activités industrielles dangereuses supposant la mise en œuvre d'équipements lourds comme le raffinage, la fabrication de chaudières, de moteurs ou de pneumatiques semblent particulièrement concernées par ce dernier type de dispositifs.

**Tableau 3a. Les dispositifs centrés sur le travail, le triptyque aménagement, sécurisation, protection**

Types de dispositifs et de risques associés	Exemple de termes utilisés	Effectifs dans le corpus	Part dans l'ensemble des établissements
Aménagement des postes de travail		651	28,1
Adaptation ergonomique	Ergonomie des postes, aménagement (poste, conditions de travail), posture ergonomique	287	9,8
Adaptation des machines et du matériel des postes	Aménagement de machines, changement d'écran, mobilier ergonomique, suppression des cutters	111	5,2
Agencement des espaces de travail (ou de son organisation, des horaires)	Agencement (bureau, atelier, laboratoire, locaux), rénovation (usine, magasin, bâtiment), travaux de réfection	322	13,5
Sécurisation		543	25,4
Sécurisation des produits chimiques	Élimination des produits chimiques, gestion des risques chimiques, étiquetage des produits, détection de gaz	166	6,0
Sécurisation des espaces de travail	Sol anti-dérapant, barrière, désamiantage, signalisation, système d'aspiration	175	7,5
Sécurisation des machines, des outils et matériels	Carter, grille de protection, pose de capot, surveillance des machines, cache-écran, cutters à lame rétractable, nacelle	238	11,2
Protections individuelles	EPI, casques, bouchons, harnais, lunettes, masques, lignes de vie	453	21,9
Mise en conformité, inspection		185	8,6
Actions de mise en conformité	Mise aux normes, remise aux normes, mise en conformité	95	5,7
Lois et règlements	Document unique, document risques professionnels, normes légales	29	0,6
Inspection	Visite (chantier, CHSCT), audit de risque, organisme extérieur	65	7,0
<b>Ensemble</b>		<b>1 436</b>	<b>62,2</b>

*Lecture* : L'aménagement des postes de travail se retrouve dans 651 des dispositifs déclarés, soit 28,1 % des établissements ayant un dispositif de prévention. Compte tenu de la multiplicité possible dans un même établissement de dispositifs relevant de différentes catégories, les pourcentages ne peuvent être simplement additionnés en colonne.

*Champ* : établissements de vingt salariés et plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un dispositif de prévention.

*Source* : enquête *REPONSE* 2004-2005 (volet représentant de la direction, n = 2 502).

**Tableau 3 b. Les premiers secours et la sécurité incendie**

<b>Types de dispositifs et de risques associés</b>	<b>Exemple de termes utilisés</b>	<b>Effectifs dans le corpus</b>	<b>Part dans l'ensemble des établissements</b>
Premiers secours	Brevet secouriste, les premiers secours, AFPS, secouriste	130	5,1
Sécurisation incendie et évacuation en cas de catastrophe	Alarme incendie, exercice d'évacuation, extincteur, sécurité coupe-feu	176	7,2
<b>Ensemble</b>		<b>261</b>	<b>10,6</b>

*Lecture* : Les premiers secours sont mentionnés dans 130 des dispositifs déclarés, soit 5,1 % des établissements ayant un dispositif de prévention. Compte tenu de la multiplicité possible dans un même établissement de dispositifs relevant de différentes catégories, les pourcentages ne peuvent être simplement additionnés en colonne.

*Champ* : établissements de vingt salariés et plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un dispositif de prévention.

*Source* : enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentant de la direction, n = 2 502).

**Tableau 3c. Une formalisation orientée vers les salariés**

<b>Types de dispositifs et de risques associés</b>	<b>Exemple de termes utilisés</b>	<b>Effectifs dans le corpus</b>	<b>Part dans l'ensemble des établissements</b>
Sensibilisation	Sensibilisation, information, affichage, campagne, encart, tracts	230	7,6
Formalisations	Charte sécurité, consigne de poste, fiche accueil chantier, guide de procédure, protocole hygiène	121	6,3
Contraintes, interdits et sanctions	Interdiction d'accès, limite vitesse, processus de sanction, permis	107	5,6
Prévention et risques routiers	Risques routiers, accidents de la route, accidents de trajet, conduite	120	3,4
<b>Ensemble</b>		<b>502</b>	<b>20,2</b>

*Lecture* : Les actions de sensibilisation sont mentionnées dans 230 des dispositifs déclarés, soit 7,6 % des établissements ayant un dispositif de prévention. Compte tenu de la multiplicité possible dans un même établissement de dispositifs relevant de différentes catégories, les pourcentages ne peuvent être simplement additionnés en colonne.

*Champ* : établissements de vingt salariés et plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un dispositif de prévention.

*Source* : enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentant de la direction, n = 2 502).

**Tableau 3d. Une formalisation qui affecte l'organisation du travail**

Types de dispositifs et de risques associés	Exemple de termes utilisés	Effectifs dans le corpus	Part dans l'ensemble des établissements
Objectivation	Analyse (des risques, des pratiques), enquête accident, étude bruit, mesure thermique, recensement risque, taux d'AT	164	3,8
Plans et programmes	Plan (annuel, de lutte), programme (de prévention, zéro accident)	122	2,7
Suivi médical	Surveillance médicale, suivi médical	54	1,8
Correspondants	Service médical, référents sécurité ou prévention, experts de la prévention (expert, ergonome, CNAM), comité et groupe de salariés (commission sécurité, CHSCT)	183	7,0
<b>Ensemble</b>		<b>448</b>	<b>13,1</b>

*Lecture* : L'objectivation est mentionnée dans 164 des dispositifs déclarés, soit 3,8 % des établissements ayant un dispositif de prévention. Compte tenu de la multiplicité possible dans un même établissement de dispositifs relevant de différentes catégories, les pourcentages ne peuvent être simplement additionnés en colonne.

*Champ* : établissements de vingt salariés et plus du secteur marchand non agricole ayant déclaré un dispositif de prévention.

*Source* : enquête REPONSE 2004-2005 (volet représentant de la direction, n = 2 502).

Comme l'indique le graphique 1, certains dispositifs ne trouvent pas aisément leur place dans un des quatre types proposés. C'est notamment le cas des actions de formation<sup>31</sup> ou de prévention en général<sup>32</sup> qui, transversales, peuvent se trouver dans des établissements ayant mis en œuvre des dispositifs divers, que ce soit de simples exercices à la sécurité incendie, une sensibilisation aux conduites risquées ou de véritables plans santé. Deux autres catégories, qui engagent le domaine de la production soit par ses procédés, soit par ses normes, ne répondent qu'indirectement à la prise en compte des risques professionnels. Les méthodes et référentiels<sup>33</sup>, qu'ils soient proposés par des standards internationaux (norme ISO par exemple) ou des groupements professionnels (industrie chimique, BTP) relèvent souvent de la gestion de la qualité ou de l'environnement plus que de la prévention. Très peu souvent citée<sup>34</sup>, l'automatisation apparaît également décalée de la question de la prévention. L'enquête qualitative, au cours de laquelle l'automatisation a été plusieurs fois présentée comme une solution aux risques professionnels, éclaire un peu cette étrangeté. Il s'agit alors d'un

<sup>31</sup> Cette catégorie de dispositif, repérée par les termes « formation » (programmes, journées, modules, support), « stage », « challenge sécurité », etc. est souvent citée : elle est présente dans 511 réponses, soit 19,0 % des établissements (en données pondérées).

<sup>32</sup> Cette catégorie est également assez courante : elle est citée dans 402 réponses, soit 13,4 % des établissements (toujours en données pondérées).

<sup>33</sup> Présents dans 69 réponses (1,8 % des établissements), ces dispositifs sont notamment identifiés grâce aux termes « Certification ISO », « OHSAS », « référentiel UIC », « démarche qualité ». Dans cette liste, seule l'OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) fait explicitement référence à la santé-sécurité.

<sup>34</sup> Correspondant à des expressions telles que « automatisation des tâches », « investissement machines », « nouvelles technologies », etc., ces dispositifs sont mentionnés dans 27 réponses, soit 0,6 % des établissements.

idéal de fluidité sans plus de manipulation humaine des produits, dont on espère la solution à tous les maux, et principalement aux TMS. Dans les faits, la solution n'est pas aussi favorable et conduit souvent à déplacer les problèmes. Au-delà pourtant de ces quelques exceptions, les quatre types présentés dessinent un tableau large et représentatif des dispositifs de prévention de risques.

## **2. DU TABLEAU D'ENSEMBLE À LA PRÉVENTION DES ENTREPRISES, QUELLES TRACES DU CADRE RÉGLEMENTAIRE ?**

Qu'enseigne le tableau d'ensemble que nous venons de dresser sur les pratiques de prévention des entreprises ? D'abord que, dans une grande majorité des cas, les entreprises « font quelque chose » en matière de risques professionnels. Cette première remarque récuse une explication trop simple des mauvais résultats AT-MP qui renverrait, seulement, à l'inaction ou à l'indifférence des employeurs. Cette explication vaut cependant pour certains établissements qui, ici, correspondent à environ un quart des unités enquêtées dans *REPONSE*<sup>35</sup>. On note que les activités les plus dangereuses pour les salariés tendent à donner lieu à des dispositifs plus nombreux et plus complexes, même si la corrélation n'est pas toujours ni partout assurée.

### **2.1. Des dispositifs aux pratiques d'entreprise**

La transformation de la viande de volaille – qui compte parmi les activités les plus risquées avec un taux de risque atteignant 6 % de la masse salariale – enregistre la presque totalité des dispositifs déclarés dans *REPONSE*, hormis les actions de formation et de sensibilisation sur la prévention. Les responsables rencontrés ne déclarent jamais spontanément les dispositifs de type 2, bien que les visites d'atelier attestent de la mise en œuvre de certains d'entre eux (poste de secours, défibrillateur, etc.). Ils leur semblent trop courants pour être déclarés, y compris dans les unités dans lesquelles la dangerosité de l'activité est la moins construite collectivement. Pour le reste et outre les aménagements au sens large des ateliers qu'organisent les dispositifs de type 1, nous y rencontrons des formalisations diverses plutôt orientées vers l'organisation (type 4 : manuel de spécifications santé-sécurité<sup>36</sup>, suivi des AT-MP, plans de prévention, etc.) que vers les comportements des salariés (type 3) qui existent malgré tout (livret d'accueil des nouveaux embauchés, consignes de sécurité).

« L'automatisation » y est également citée comme dispositif de prévention, ce qui donne l'occasion d'éclairer cette déclaration un peu mystérieuse des dirigeants dans *REPONSE*. Sur le terrain, cette déclaration est le fait de petites et moyennes entreprises engagées sur des niches de produits spécifiques et peu diversifiés orientées par la recherche d'économies d'échelles. La baisse du coût des machines et leur relative fiabilité permettent d'intégrer les automatismes dans leur équation productive, mais la sécurité et les gains en risques amoindris de TMS sont également, et avec insistance, présentés comme un des objectifs

---

<sup>35</sup> Rappelons que 20 % des établissements ne déclarent aucun dispositif, auxquels on peut ajouter quelques pourcentages de réponses finalement négatives (« ne sait pas », réponse manquante).

<sup>36</sup> Ces manuels proposent des recommandations sur divers aspects des conditions de travail : le bruit (nombre maximum de décibels), la température, la charge (poids maximum), etc.

poursuivis. L'éviscéreuse est un exemple type. Comme son nom l'indique, cette machine automatise le retrait des viscères des poulets et se substitue ainsi à une opératrice (le plus souvent une femme) qui, sur un temps de cycle d'une seconde répété de 12 à 15 000 fois par jour, pénètre les « carcasses » par un geste vers le haut et extrait la grappe de viscères par un geste vers le bas. La responsabilité de ce poste répétitif dans les déclarations de TMS « poignet et épaule » est patente et les responsables se félicitent de la solution que leur offre l'automatisme : une telle solution conforte ainsi leur conviction que les problèmes de sécurité ne seront éradiqués qu'avec une généralisation des automatismes.

Si la majorité des dispositifs recensés dans *REPONSE* se retrouve sur le terrain, leur répartition est inégale selon les unités. La taille des établissements joue évidemment un grand rôle. Les groupes *leaders* du secteur, avec des établissements de 400 à 600 salariés, disposent des services sécurité les plus développés et, dans un cas, d'un service de santé interne. Le plus souvent intégrés aux services qualité, plus rarement aux relations humaines, ces services déploient un véritable arsenal de suivi des accidents du travail et – de façon moins systématique – des maladies professionnelles. Ils sont également producteurs de normes, sous forme de spécifications internes destinées aux salariés comme aux responsables opérationnels. À l'opposé et à la frontière poreuse avec l'artisanat, les plus petites unités engagent des actions de prévention incomparablement plus modestes. Elles assurent des protections d'assez bonne qualité contre les coupures (gants, tablier, manchettes), le bruit et le froid, et, au-delà, adoptent la démarche dite « du couteau qui coupe » pour réduire les efforts inutiles pendant la découpe et des formes variables de rotation des postes pour varier la gestuelle ; ces deux dispositifs visant la réduction des TMS. L'ensemble forme ce que nous avons appelé « un minimum » du secteur, dont on voit qu'il dépasse les seules protections individuelles.

Entre ces deux extrêmes, les situations sont fort variables cependant et la taille, comme nous l'avons observé pour les déclarations de *REPONSE*, ne fournit jamais un fil assez sûr pour départager ces situations. Certaines unités moyennes (de 75 à 150 salariées) du secteur de la volaille présentent ainsi un nombre et une variété de dispositifs par bien des côtés comparables aux plus grandes unités, alors que leurs services sécurité sont bien moins développés. Ces services se résument souvent au responsable de l'entreprise ou à l'un de ses représentants rarement dédié à cette seule tâche. La structuration du service sécurité souvent invoquée pour éclairer l'intensité de l'engagement de prévention des entreprises n'en donne, pas plus que la taille de ces entreprises, la clef unique de compréhension.

En dépit d'entreprises actives et sans doute pas indifférentes aux problèmes des risques professionnels, les pratiques de prévention restent pourtant fort inégales. Car il y a dispositif et dispositif, prévention et prévention. Que penser par exemple des protections contre le bruit ? Témoignent-elles d'un effort de prévention ou d'une accommodation à un risque persistant, dont on devrait souhaiter l'éradication ? L'ambiguïté devient palpable sur le terrain quand certaines entreprises présentent comme une « certification sécurité »<sup>37</sup>, ce qui relève en fait de l'affectation d'une main-d'œuvre réputée plus attentive et concentrée sur des machines extrêmement dangereuses<sup>38</sup>. Les dispositifs de type 1 qui forment une norme, au sens statistique du terme comme type modal, échappent le moins à cette ambiguïté. À l'inverse, d'autres unités, dont nous avons dit qu'elles n'étaient pas forcément les plus

---

<sup>37</sup> Ne donnant lieu, cependant, à aucune prime.

<sup>38</sup> Par exemple, la découpe de pilons de poulet tenus du bout des doigts par les opératrices (souvent) qui les présentent devant le ruban vertical de la scie automatique en s'arrêtant à quelques millimètres.

grandes ni les plus outillées, s'engagent dans des programmes ambitieux s'appuyant sur des contributions actives de leurs salariés, établissent des plans, fixent des objectifs chiffrés, les tiennent souvent, etc.

Les quatre types de dispositifs dégagés par l'analyse, s'ils structurent les dispositifs déclarés, ne réduisent donc pas la pluralité des formes d'engagement des entreprises.

## 2.2. Des normes juridiques actives structurant peu les pratiques

Une question importante pour l'action publique, nous semble-t-il, est d'apprécier la mesure dans laquelle les obligations légales et réglementaires qui incombent aux entreprises structurent leurs pratiques de prévention. Autrement dit, trouve-t-on les traces de ces obligations que nous avons rapidement rappelées en introduction ? Commençons par le droit.

D'une certaine façon, l'activité de prévention repérée par *REPONSE* et sur le terrain confirme le jeu de la norme juridique. Les dispositifs enregistrés peuvent être vus comme autant de « mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement » et comme « la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » (article L.230 du Code du travail). C'est d'ailleurs dans les dispositifs de type 1 que le rappel au droit est le plus explicite, notamment par la mise en conformité du document unique. Il est douteux cependant qu'une obligation aussi large suffise à motiver des actions, dont nous avons vu dans la première partie combien elles sont circonstanciées. Le CHSCT et le document unique, deux dispositifs phares imposés par la loi<sup>39</sup> permettent plus sûrement d'apprécier la portée structurante du droit dans les pratiques d'entreprises. On peut vérifier en effet que ces dispositifs constituent un seuil, un minimum de prévention, qui départagerait les entreprises déviantes des autres et à partir duquel il serait possible de répartir les entreprises selon des gradients d'intensité de prévention.

La situation est très différente selon le dispositif considéré. Le CHSCT jouit aujourd'hui du statut incontesté d'acteur central de la prévention<sup>40</sup>. L'observation est avérée par les données statistiques et par les données du terrain. Les CHSCT et les groupes de travail de salariés apparaissent dans les dispositifs de type 4, c'est-à-dire ceux qui engagent le plus fortement l'organisation de l'entreprise. Toutes choses égales par ailleurs, l'existence de cette institution est très positivement corrélée à une sensibilité affirmée à la santé et à la sécurité. Sensibilité mesurée par la présence d'un objectif « sécurité » dans l'établissement, une négociation sur les conditions de travail, la mise en œuvre de dispositifs de prévention et la rédaction-diffusion d'un document unique<sup>41</sup>. Sur le terrain, partout, y compris dans les entreprises les moins préventives, le CHSCT se réunit régulièrement et parvient, bon an mal an, à recevoir des directions les informations et les moyens nécessaires à son fonctionnement. Les CHSCT les plus actifs – au sens où leurs membres prennent des initiatives et assurent un suivi effectif des actions menées – sont ceux dans lesquels les représentants syndicaux sont engagés et ceux des entreprises, souvent de taille moyenne, qui ont développé des pratiques de participation active *via* des groupes d'échange réunis à diverses occasions très concrètes (transformation des ateliers, des postes, analyse d'un accident du travail, etc.). Pour les autres, les responsables se plaignent de l'apathie des membres même si, comme on l'a dit, le

---

<sup>39</sup> Rappelons-le, pour les établissements de plus de cinquante salariés pour le CHSCT.

<sup>40</sup> Même si l'enquête de terrain enregistre marginalement des stratégies d'évitement du seuil fatidique des cinquante salariés par le recours à l'intérim ce qui signale, en creux, l'importance de l'institution.

<sup>41</sup> Cf. Amossé *et al.*, 2011.

CHSCT se réunit régulièrement. L'initiative revient alors aux directions, pour le meilleur ou pour le pire.

Il en va tout autrement pour le document unique. Bien qu'obligatoire depuis près de neuf ans, une part non négligeable d'établissements n'a pas encore satisfait à cette obligation. En 2004-2005, 20 % des établissements enquêtés dans *REPONSE* déclarent ne pas l'avoir rédigé. La proportion est équivalente pour les entreprises du secteur de la volaille rencontrées et, si on ajoute celles qui ont rédigé ce document mais ne l'ont pas actualisé, comme les y invite le texte du décret de 2001, c'est la moitié de ces entreprises qui est concernée. L'actualisation de ce document est d'ailleurs une donnée précieuse dans la mesure où elle témoigne d'une prise en charge par l'entreprise des questions de santé au travail et de la maîtrise qu'a celle-ci des univers réglementaires. Dans ces conditions, le document unique devient un organisateur des actions de prévention (par la hiérarchie et la planification) et une mémoire des actions, passées et à venir ; soit le respect de la lettre et de l'esprit de la loi. Les entreprises qui n'ont pas rédigé le document évoquent la lourdeur de la charge, le manque de temps, les difficultés de la rédaction. Ce défaut va de pair avec un rapport difficile aux documents administratifs et une compréhension lacunaire des codes réglementaires. Leurs responsables parviennent à peine à faire face aux contraintes décisives du contrôle sanitaire qui absorbe toutes leurs forces, leur inquiétude aussi puisque c'est la survie de l'unité qui est en jeu avec le droit d'exploitation toujours menacé d'être retiré. Quant aux entreprises qui ont rédigé le document unique, mais ne l'ont pas actualisé, la maîtrise des codes réglementaires est acquise et elles suivent sans difficulté les complexes dossiers d'expertise sanitaire. Leur gestion du personnel est par ailleurs à jour. Elles respectent scrupuleusement les contraintes légales comme n'importe quelle norme technique, mais s'en tiennent au strict nécessaire.

### **2.3. Normes réglementaires : la prévention dans le périmètre de la « réparation »**

Cependant, même quand le document unique n'est pas rédigé et/ou que le CHSCT, quand il existe, fonctionne au ralenti, les entreprises (les plus petites le plus souvent) mettent en place des dispositifs. Des dispositifs qui peuvent relever d'autres types que le type 1. Dans *REPONSE*, tous types de dispositifs confondus, c'est le cas de la moitié des établissements déclarant ne pas avoir rédigé le document unique. L'enquête de terrain confirme l'observation. Les entreprises « déviantes » ont mis en place ce que nous avons appelé un « minimum commun » du secteur, qui dépasse les seules protections individuelles et qui, si on considère les filiations des dispositifs qui le composent, se révèle hétéroclite. Le couteau qui coupe, au cœur du métier, relève d'une approche biomécanique de la prévention, tandis que la rotation des postes privilégie la recherche de marges de manœuvre. Ce minimum commun traduit donc les spécificités du « métier », mais il porte aussi la trace, et une trace marquante, de l'activité des contrôleurs de sécurité<sup>42</sup> des Carsat et des différentes lignes d'action qui ont structuré leurs interventions auprès des entreprises.

---

<sup>42</sup> Ces contrôleurs de sécurité incitent les entreprises à la prévention par des activités de conseil. Ils disposent également de moyens de sanction (injonctions et malus sur le taux de risque) et d'encouragement (bonus sur le taux de risque) peu mobilisés dans les faits. Malgré un nombre d'entreprises et de territoires à contrôler particulièrement élevé (6 000), les entreprises rencontrées connaissent bien les contrôleurs avec lesquels elles entretiennent des rapports réguliers, pas toujours excellents, mais plutôt bons dans l'ensemble. Les contrôleurs de la Cram constituent ainsi une pièce maîtresse du réseau « santé travail » censé orienter et soutenir les actions de prévention des entreprises. Un réseau dont les mailles sont devenues bien lâches, fragiles aussi.



L'empreinte de l'assureur public ne s'arrête pas à l'action de ces contrôleurs. Elle est surtout sensible par le périmètre qu'elle assigne à la gestion des risques professionnels. Ne sont considérés comme risques que ce que la Cnam-TS et les Carsat définissent comme tels : les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnus. Nulle part en effet, l'enquête n'a découvert d'information sur les arrêts maladies, l'absentéisme ou le *turn-over*. Jamais non plus, dans les services spécialisés des plus grands groupes, nos interlocuteurs n'ont pu présenter une vision précise des caractéristiques de la main-d'œuvre, de son état de santé en général et de son évolution probable à plus ou moins long terme ; pas davantage, la pyramide des âges et les problèmes du vieillissement d'une main-d'œuvre travaillant essentiellement sur chaîne. Les déclarations dans *REPONSE* n'y font jamais mention, hormis une unique évocation de « quasi-accident ». Autrement dit, la définition administrative des risques professionnels délimite et structure la conception de ces risques et le mode de gestion observé dans les entreprises, y compris dans les plus petites d'entre elles.

Ce qui prévaut, ce sont donc les seuls risques donnant lieu à réparation<sup>43</sup>. Or, des aspects essentiels des risques professionnels sont ainsi passés sous silence. On pense aux phénomènes de sous-déclaration, dont la commission Diricq a rappelé l'ampleur en demandant en 2005 un transfert de la branche professionnelle vers le régime général de 564 millions à 1,02 milliard d'euros (Diricq, 2008). S'y ajoutent, bien sûr, les pathologies qui n'ont pas acquis le statut de « tableau » et ne peuvent donc donner lieu à reconnaissance automatique. Ainsi en va-t-il aujourd'hui encore des risques psychosociaux. Mais, au-delà, le modèle est également totalement insensible au contexte dans lequel les risques sont produits. Précisément, les situations d'intensification massive qui, pour la transformation de la volaille, se sont multipliées depuis le milieu des années 1990, mais qui restent hors champ (Gollac, Volkoff, 1996). Or, ces situations sont une des sources incontestées des TMS. Cette même intensification rend également difficile le maintien dans l'emploi des salariés victimes. Le devenir professionnel de ces salariés et les conditions de leur reclassement ne sont l'objet d'aucune évaluation. Des pratiques de sélection et d'éviction de la main-d'œuvre restent ainsi insaisissables.

Cécité également sur l'externalisation des risques vers une main-d'œuvre extérieure à l'entreprise, y compris celle qui travaille dans l'entreprise. Pour le secteur étudié, les postes les plus durs dans la gestuelle et les cadences sont confiés à des prestataires de service, ce qu'on appelle encore des « tâcherons » (Célérier, 2011). Ainsi, l'entreprise, dont les taux sont parmi les plus bas du secteur, est aussi celle qui emploie le plus ce type de main-d'œuvre et garantit le moins le réemploi des malades. À l'inverse, de moins bons élèves de la prévention maintiennent en emploi leurs salariés et les reclassent. Statiquement, l'existence d'un dispositif est associée à une plus grande proportion de CDD ou d'intérimaires<sup>44</sup>. Le reclassement des victimes, notamment quand l'employabilité est fortement limitée, ne devrait-il pas intervenir dans le décompte des coûts engendrés par le risque ? Leur prise en considération rendrait plus exactement compte des coûts que les risques professionnels imposent aux individus et à la collectivité.

---

<sup>43</sup> Ce que confirme l'approche historique des risques professionnels (Omnès, 2009).

<sup>44</sup> Toutes choses égales par ailleurs et tous secteurs confondus (Amossé *et al.*, 2011).

\* \* \*

Dans ce document, nous avons proposé un premier tableau statistique représentatif des pratiques de prévention des entreprises en France. Un tableau qui faisait jusqu'alors défaut. Nous avons dégager quatre grands types de dispositifs qui témoignent de la diversité des acceptions que peut prendre la notion de « prévention », selon l'activité de travail et sa dangerosité, la taille des établissements et leur secteur. Cependant, l'analyse statistique des dispositifs déclarés dans *REPONSE* n'épuise pas toutes les sources de cette diversité. L'observation directe auprès d'entreprises de la découpe de volaille révèle d'autres éléments de structuration des pratiques. Le jeu du droit qu'on ne pouvait que très partiellement saisir dans l'enquête statistique apparaît plus nettement sur le terrain. Il y est possible de suivre l'activité effective des CHSCT et l'usage qui est fait du document unique. L'institution des CHSCT, obligatoire au-delà de cinquante salariés est majoritairement respectée, ce qui confirme les premières analyses sur le sujet (Coutrot, 2007 et 2009). La présence du Comité témoigne, en général, d'efforts concomitants pour lutter contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Mais ce jeu des normes juridiques ne s'avère pourtant pas toujours décisif : à défaut d'être actualisé, le document d'évaluation des risques professionnels peut n'être qu'une coquille vide. Par ailleurs, le seuil des pratiques minimales est à rechercher dans d'autres formes d'action publique que dans le droit lui-même. L'observation des entreprises et les données statistiques révèlent l'importance des Caisses régionales de l'assurance maladie, garantes des droits à réparation. Elles assurent, par leurs actions de conseil en entreprise, la diffusion des pratiques de prévention, parallèlement à la gestion du système de tarification. Du reste, nous pourrions lire dans les dispositifs de prévention actuels la trace des plans d'action successifs mis en œuvre par ces Carsat. Il faudrait bien sûr y regarder de plus près en suivant une perspective historique. Envisagée sous un angle non plus rétrospectif mais prospectif, l'existence de ce réseau est incontestablement un atout pour l'action publique.

Au final, les dispositifs de prévention forment une matière dont les lignes de structuration sont, en partie, fuyantes. La réduction de la diversité des actions menées n'est jamais complète. Le droit est incontestablement actif, mais sans jamais parvenir à fixer des seuils pratiques, y compris des minima. Quant à l'action de l'assureur public, si elle borne, voire restreint, le périmètre de la prévention, elle ne parvient pas davantage à structurer les comportements des entreprises. Cette absence de lignes de structuration se lit, déjà, dans l'éclatement de l'univers discursif de la prévention. Dans ce contexte, la statistique doit s'appuyer et exploiter une matière fragmentaire et, parfois, lacunaire. Le corpus des réponses à l'enquête *REPONSE* forme un matériau brut, susceptible d'être analysé sociologiquement, mais qui demeure difficile à traiter avec des méthodes d'exploitation statistique usuelles, compte tenu de l'absence de catégories pratiques et juridiques totalement élaborées (Gollac, 1997). Ce matériau si particulier impose donc une confrontation à d'autres données qui, ici, proviennent d'une enquête fine de terrain. Cette proposition méthodologique améliore, nous semble-t-il, la connaissance des pratiques de prévention ; connaissance utile, si ce n'est urgente, dans le contexte de catastrophe sanitaire qu'annonce la progression régulière des TMS.

## BIBLIOGRAPHIE

- AMOSSE T., 2006, « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières synthèses*, n° 39-1, 12 p.
- AMOSSE T., CELERIER S., FRETTEL A., 2011, « Pratiques de prévention des risques professionnels », *Rapport de recherche*, n° 61, Centre d'études de l'emploi, 147 p.
- ASKENAZY P., 2004, *Les désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme*, La République des idées (Seuil), 98 p.
- Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (Cnam-TS), 2012, *Tableaux synthèse sinistralité 2012 de la branche AT-MP du régime général*, 11 p.
- CHATEAURAYNAUD F., 2003, *Prospéro. Une technologie littéraire pour les sciences humaines*, Paris, CNRS Editions, 448 p.
- CELERIER S., 2011, « Des travailleurs suspects. Tâcherons dans les abattoirs de volaille », *Communications*, n° 89, 41-55.
- COUTROT T., 1996, « Relations sociales en entreprise : voir midi à sa porte », *Travail et Emploi*, n° 66, 71-85.
- COUTROT T., 2007, « Plus de trois établissements sur quatre déclarent évaluer les risques professionnels », *Premières Synthèses*, n° 09-3, 12 p.
- COUTROT T., 2009, « Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France », *Travail et emploi*, n° 117, 25-38.
- Del Sol M., 2003, *L'entreprise face aux risques professionnels*, Editions Liaisons, 171 p.
- DEL SOL M., TURQUET P., 2007, « La branche « Accidents du travail et maladies professionnelles » ou les difficultés de socialisation du risque professionnel », *Revue d'Économie appliquée*, LX (1), 153-180.
- DIRICQ N., 2008, *Rapport de la Commission d'évaluation sur le coût des accidents du travail*, Paris, 92 p.
- Fonds d'indemnisation aux victimes de l'amiante (Fiva), 2014, *13<sup>e</sup> Rapport d'activité au Parlement et au Gouvernement*, 59 p.
- GOLLAC M., 1997, « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques », *Revue française de sociologie*, 38(1), 5-36.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 1996, « Citius, altius, fortius », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114(1), 54-67.
- OMNES C., 2009, « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'histoire moderne et contemporaine*, 56(1), 61-82.
- SERRES N., JACQUETIN P., 2010, « Baisse des accidents du travail sur le long terme : sinistralité et éléments explicatifs par secteur d'activité », *Points de repère*, n° 32, Cnam-TS, 14 p.
- SAPORTA G., 2006, *Probabilités et statistique : analyse des données*, Technip, 622 p.



## DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 173** *Au-delà de la tertiarisation : 30 ans de modifications du tissu productif*  
RICHARD DUHAUTOIS, NADINE LEVRATTO, HELOÏSE PETIT  
août 2014
- N° 172** *The Motherhood Wage Penalty and its Determinants: a Public-Private Comparison*  
Effet de la maternité sur la rémunération des mères et facteurs explicatifs :  
une comparaison public/privé  
CHLOE DUVIVIER, MATHIEU NARCY  
juillet 2014
- N° 171** *Sharing the “Fame” of Quality Certification: Quality Supply Chain Effects Evidence/*  
Partager la « réputation » de la certification qualité : l’identification d’un effet de chaîne  
d’approvisionnement  
MARC-ARTHUR DIAYE, NATHALIE GREENAN, SANJA PEKOVIC  
mai 2014
- N° 170-1** *Effet de la maternité sur la rémunération des mères et facteurs explicatifs :  
une comparaison public/privé*  
CHLOE DUVIVIER, MATHIEU NARCY  
mai 2014
- N° 169** *Labour Market Mobility Patterns during the 2008 Crisis: Inequalities in a Comparative  
Perspective / La mobilité sur le marché du travail entre 2008 et 2010 : inégalités  
individuelles et comparaison européenne*  
CHRISTINE ERHEL, MATHILDE GUERGOAT-LARIVIERE, DANIELE TRANCART  
avril 2014
- N° 168** *Du RMI au RSA. Quelle adaptation aux métiers de la création artistique ? Synthèse d’une  
étude réalisée à la demande du DEPS (2011)*  
SOPHIE AVARGUEZ, BERNARD GOMEL, LUC SIGALO SANTOS  
mars 2014
- N° 167** *Work Practices as Implicit Incentives to Cooperate / Pratiques de travail  
et coopération entre collègues*  
MARISA RATTO  
novembre 2013
- N° 166** *Emploi informel en Algérie : caractéristiques et raisons d’être*  
ISABELLE BENSIDOUN, ALI SOUAG  
juillet 2013
- N° 165** *Outils informatiques de gestion du recrutement et standardisation des façons de recruter*  
YANNICK FONDEUR, FRANCE LHERMITTE  
avril 2013