Pratiques d'entreprises en santé et sécurité - Un panorama de la situation française depuis une double perspective, quantitative et qualitative

Company practices in occupational health and safety: An overview of the situation in France from a quantitative and qualitative perspective

Prácticas empresariales en salud y seguridad laboral. Un panorama de la situación en Francia

Thomas Amossé et Sylvie Célériér

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3601>

DOI : 10.4000/pistes.3601

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Référence électronique

Thomas Amossé et Sylvie Célériér, « Pratiques d'entreprises en santé et sécurité - Un panorama de la situation française depuis une double perspective, quantitative et qualitative », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 15-3 | 2013, mis en ligne le 01 décembre 2013, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/3601> ; DOI : 10.4000/pistes.3601

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.

Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Pratiques d'entreprises en santé et sécurité - Un panorama de la situation française depuis une double perspective, quantitative et qualitative

Company practices in occupational health and safety: An overview of the situation in France from a quantitative and qualitative perspective

Prácticas empresariales en salud y seguridad laboral. Un panorama de la situación en Francia

Thomas Amossé et Sylvie Célériér

1. Introduction

- 1 Cet article propose un portrait représentatif des pratiques de prévention des risques professionnels mises en œuvre dans les établissements de vingt salariés et plus des entreprises françaises. La recherche dont il émane (Amossé, Célériér, Fretel, 2011) est partie du constat des niveaux toujours élevés qu'atteignent les risques professionnels dans ce pays qui est donc loin de garantir une sécurité parfaite à sa population active. Le nombre des accidents du travail (AT) n'y baisse plus guère et les accidents de trajets¹ ont, eux, considérablement augmenté (CNAM-TS, 2012). Dans tous les secteurs, les maladies professionnelles (MP) progressent sous le dynamisme inquiétant des troubles musculo-squelettiques (TMS) qui forment une véritable « épidémie » (Caillard, 2005). Dans ce contexte, la réalité de l'engagement des entreprises dans la prévention pose question et nous avons donc souhaité en prendre la mesure, du moins une mesure.
- 2 Le matériau mobilisé à cette fin provient d'une enquête statistique représentative menée en 2004-05 en France – l'enquête REPONSE – et d'une investigation qualitative auprès

d'une dizaine d'entreprises de l'un des secteurs productifs les plus pathogènes (CNAM-TS 2012), celui de la découpe de viande de volaille. À partir de ce matériau, nous rendons compte ici de la diversité des pratiques de prévention des entreprises, en cherchant les principes qui les structurent et les circonstances dans lesquelles (et grâce auxquelles) certains établissements sont manifestement plus préventifs que d'autres. Il s'agit en somme de décrire l'intensité des pratiques préventives en France, et d'estimer les facteurs qui les favorisent et les obstacles qui les limitent ou les contrarient. L'objectif est de dessiner des pistes de réflexion sur les leviers d'une plus ample diffusion des meilleures pratiques en la matière.

2. État des connaissances et objectifs de la recherche

- 3 La majorité des travaux académiques qui s'intéressent aux risques professionnels le font soit à partir des conditions de travail et des atteintes à la santé qu'elles génèrent pour les salariés, soit en considérant le rôle des acteurs institutionnels, publics ou privés, engagés dans leur prévention et leur réparation. Dans les deux cas, les mauvais résultats ATMP sont associés à une réticence *naturelle* du patronat auquel le contexte de fort chômage confère une position de force pour imposer des choix organisationnels, souvent délétères pour la santé des travailleurs – c'est le cas de l'intensification du travail incriminée dans la flambée des TMS (Gollac, 2005) – et pour limiter ses obligations en matière de santé (Buzz et coll., 2006 ; Davezies, 2006 ; Thébaud-Mony, 2007 ; Omnès, 2009). Les auteurs s'accordent donc sur la nécessité de renforcer la contrainte légale qui s'exerce sur les dirigeants ou, pour les économistes, d'augmenter le coût des risques que génère leur entreprise. On attend de ce renchérissement une incitation plus forte à la prévention et une pénalisation des entreprises les plus dangereuses qui, par la réduction de leur compétitivité, les élimineront bientôt du marché par le jeu de la concurrence (Askenazy, 2004).
- 4 On note une relative méconnaissance des pratiques concrètes des entreprises en matière de prévention. Ce défaut s'explique, sur le plan statistique du moins, par l'absence d'enquêtes représentatives qui porteraient spécifiquement sur le sujet. Une exception cependant avec l'enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) conduite en 2009 par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Cette enquête interroge les dirigeants et les représentants du personnel d'un échantillon d'entreprises plus ou moins large selon la taille du pays (entre 500 et 1 500 entreprises) sur la manière dont les risques liés à la santé et à la sécurité sont pris en charge dans leur unité.² L'engagement des entreprises en matière de prévention des risques professionnels varie fortement selon les pays (EU-OSHA, 2010) : en Irlande, au Royaume-Uni et dans les pays scandinaves les employeurs apparaissent très impliqués ; ils le sont nettement moins dans les pays méditerranéens ainsi que dans les nouveaux États membres. La France ressort singulièrement mal classée de ce tableau, ESENER rejoignant ici d'autres études statistiques relatives, par exemple, aux accidents du travail mortels, pour lesquels la France n'est pas bien positionnée non plus (HSE, 2012 par exemple). Globalement, la France est sur ce point nettement moins performante que le Royaume-Uni et pas meilleure que les États-Unis (Mendeloff et Staetsky, 2013).³
- 5 Les données de l'enquête ESENER doivent cependant être prises avec précaution. L'absence d'échantillonnage aléatoire et la collecte par téléphone ne garantissent pas complètement contre la présence de biais de sélection et rien ne permet de contrôler des

déclarations, de la part des dirigeants interrogés, d'actions préventives présentées sous un jour trop favorable. Malgré ces réserves, les données de l'enquête mettent toutefois en lumière des facteurs structurellement associés aux pratiques de santé et sécurité au travail plus intenses, qui recoupent ceux que la littérature retient le plus souvent à partir de travaux de type monographique. Nous en proposons une brève revue en traitant successivement de l'impact des obligations légales, de la taille et du secteur de l'entreprise, du niveau de dangerosité et de pénibilité du travail, ou encore du contexte économique.

2.1 Le cadre réglementaire des pratiques de prévention françaises

- 6 Le droit français enregistre la responsabilité des entreprises en matière de prévention des risques professionnels et les enjoint à garantir la santé et la sécurité de leurs employés. L'article 4121-1 du Code du travail, notamment, exige des employeurs qu'ils prennent
« les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».
- 7 Le non-respect de cette obligation expose les employeurs à des sanctions sous forme de mise en demeure de l'inspection du travail, de peines de police assorties d'amendes et plus récemment de sanctions pénales.⁴
- 8 Le droit dit cependant peu de la façon concrète de s'acquitter de cette obligation. Certes, l'obligation pour tout employeur d'établir depuis 2001 en France un document unique d'évaluation des risques (R. 4121-1 à 4) suppose que les risques sont déterminés, évalués, puis que des mesures de prévention sont prises. Mais le droit ne propose aucune définition précise de ces mesures. Il ne dit pas ce que doit être la prévention et moins encore une *bonne* prévention ou une prévention *efficace*.
- 9 Rien n'indique par ailleurs que le droit soit uniformément appliqué même si sur le plan international, d'après l'enquête ESENER (EU-OSHA, 2010), les obligations légales sont un des principaux facteurs favorisant la prise en considération des questions de santé et sécurité au travail en entreprise, ce que semble confirmer en France le rôle déterminant des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT ; Coutrot, 2007 et 2009). De ce point de vue, notre analyse des pratiques préventives des entreprises tend à combler un manque en synthétisant la façon dont les entreprises comprennent et répondent à l'injonction de santé-sécurité de leurs employés.

2.2 En France, de fortes différences selon la taille

- 10 L'incidence de la taille des entreprises sur la nature de la prévention mise en œuvre (EU-OSHA, 2010 ; Van Stolk et coll., 2012) est certainement l'effet le plus récurrent et le plus ancien que repèrent les spécialistes des questions de prévention (Eakin, 1992 ; Favaro et coll., 1997 ; Champoux et Brun, 2000 et 2010 ; Martin et Garnieri, 2008 ; Verdier, 2010). Les grandes entreprises s'y distinguent des petites et moyennes unités par une activité préventive à la fois plus intense, plus structurée et mieux inscrite dans divers réseaux.
- 11 L'apathie des PME, à des degrés variables entre les petites et moyennes entreprises, et leurs mauvais résultats en matière de santé de leurs salariés ont suscité l'ouverture dans les années 1990 d'un champ de recherche explorant les causes de leur retard et les conditions d'une pratique adaptée à leur situation. De nombreux facteurs ont à cette occasion été avancés par la littérature pour expliquer la moindre action des moyennes et

surtout des plus petites entreprises. Sont ainsi évoqués : des risques présentés plus qu'ailleurs comme faisant partie des identités de métiers ; des responsabilités individuelles plus souvent convoquées comme causes des accidents ; un coût (des accidents comme des arrêts de travail) largement sous-estimé ; de moindres ressources pour mettre en place des politiques actives ; un collectif moins structuré pour construire la santé-sécurité comme un problème collectif et avancer des solutions pour y remédier. D'autres facteurs, à l'extérieur du strict domaine de l'hygiène et de la sécurité, sont également avancés, telles la fragilité économique de l'unité, la pression temporelle qu'elle subit – notamment quand elle est sous-traitante –, sa faible autonomie décisionnelle, etc.

- 12 Dans le cas français, les principes de tarification de l'assurance-maladie sont inversement incitatifs à mesure que la taille de l'unité décroît : mutualisation totale au niveau du secteur pour les unités de moins de vingt salariés, mutualisation partielle jusqu'à cent cinquante salariés et « coûts réels » au-delà⁵. À cela s'ajoute l'obligation d'installer un CHSCT dans les établissements ou entreprises de cinquante salariés et plus, qui peuvent expliquer que l'effet de la taille soit particulièrement fort en France (Van Stolk et coll., 2012). Au niveau politique, les petites entreprises y sont d'ailleurs devenues des cibles prioritaires comme en témoignent les deux Plans Santé au travail nationaux successifs (2005-2009 et 2009-2014).

2.3 Secteur d'activité et dangerosité du travail

- 13 Le secteur d'activité est un autre facteur connu qui discrimine les activités à haut risque industriel (chimie, nucléaire, etc.) où sécurité et activité productive se confondent, mais aussi les secteurs à haut risque professionnel (construction, transports, industries agro-alimentaires ou métallurgie) comme le montre la revue de la littérature proposée par Anne-Sophie Bruno (2008).
- 14 D'après l'enquête ESENER, il n'y a là aucune particularité française puisque sur le plan européen, on observe des pratiques de prévention plus développées dans les secteurs où les risques sont importants, comme les mines, l'électricité et l'eau, la santé et le travail social, ou encore la construction (Van Stolk et coll., 2012).
- 15 Le lien entre dangerosité de l'activité, que reflète souvent le secteur, et intensité des pratiques de prévention n'est toutefois pas toujours immédiat. Un risque élevé, comme dans le transport routier ou les mines, peut être intégré aux identités de métier et constituer un obstacle à une prise en charge effective de la santé et sécurité au travail, par les salariés comme les directions.
- 16 D'autres traits, plus spécifiques au secteur, peuvent être observés comme dans la construction, où l'instabilité des chantiers et les déplacements nécessaires à leur conduite ne permettraient pas la mise en place d'investissements en santé-sécurité qui dépassent les casques, gants et autres équipements de protection individuelle (Dodier, 1986).

2.4 La situation économique des entreprises : opportunité ou contrainte ?

- 17 Dans l'enquête ESENER, le manque de ressources financières n'est évoqué que de façon secondaire comme argument pour expliquer l'absence de pratiques actives en matière de prévention des risques professionnels : la première des raisons avancées est l'inutilité

d'une telle démarche (en raison d'un risque trop faible, ou du moins perçu comme tel par les dirigeants interrogés), la seconde étant l'absence de compétence en la matière dans l'entreprise (EU-OSHA, 2010).

- 18 Pourtant, une abondante littérature économique traite du comportement des entreprises en santé-sécurité au travail. On peut en retenir deux orientations principales. Dans la première, on élargit la compréhension des déterminants de leurs (non)-comportements en explorant les coûts et bénéfices attendus des pratiques de prévention ; dans la seconde, on analyse les instruments financiers de politique publique d'incitation à la prévention ou de sanction des manquements.
- 19 L'ensemble de ces travaux (cf. Askenazy, 2006 par exemple pour une synthèse) témoigne des difficultés à évaluer les coûts de santé et sécurité au travail, qu'ils soient directs ou indirects (Gosselin, 2005), et la complexité de la modélisation des comportements d'entreprise face à toute transformation des systèmes de tarification. Le jeu d'acteurs à considérer est en effet particulièrement complexe et de nombreux effets pervers sont possibles et ils sont difficiles à anticiper. Néanmoins, plusieurs études empiriques – principalement conduites dans le cadre nord-américain – attestent de l'efficacité des politiques incitatives sur la fréquence de survenue des atteintes à la santé d'origine professionnelle. Dans certains secteurs d'activité, on a par exemple observé une chute de 20 % à 30 % de la mortalité professionnelle au Canada avec l'abandon du principe de mutualisation totale de la tarification au profit de son individualisation (Bruce et Atkins, 1993). Partant de ces résultats, on peut supposer que des marges de manœuvre existent et que la mise en place de dispositifs de prévention efficaces est loin de toujours remettre en jeu la survie des entreprises.
- 20 Pour autant, le lien entre la situation économique des entreprises et l'intensité des pratiques reste peu exploré. Dans le cas français, au-delà des volontés politiques, on ne sait pas avec certitude si la présence de politiques de prévention actives dans les entreprises va de pair avec leur bonne santé économique ou si au contraire elles grèvent leur trésorerie. Réciproquement, on ne sait pas non plus si les entreprises peu préventives disposent ou non de marges de manœuvre financières pour modifier leurs comportements en la matière.

2.5 Objectifs poursuivis

- 21 Après avoir présenté le détail des matériaux empiriques mobilisés dans notre recherche ainsi que nos méthodes d'analyse, nous en présenterons les résultats sous la forme d'une typologie hiérarchisée des établissements français selon l'intensité de leurs pratiques préventives. Cette typologie rend compte de la situation la plus courante en matière de prévention en France, la moyenne des pratiques en quelque sorte, sur laquelle nous nous arrêterons.
- 22 Considérant les autres classes de la typologie, l'intérêt se portera ensuite sur celles qui regroupent les établissements les plus actifs en se demandant ce que leur situation doit à un engagement spécifique de leur part dans la lutte contre les risques et ce qu'elle doit aux contingences. En miroir, nous tenterons de comprendre l'inaction ou la moindre prévention constatée dans certains établissements. S'articule-t-elle à une activité productive moins dangereuse pour la santé des salariés, à la taille des établissements notamment des plus petits susceptibles d'être moins équipés en matière de prévention, ou à des ressources financières et économiques restreintes ?

3. Méthodologie

- 23 Bien que les entreprises jouent, comme dans tous les pays dits développés, un rôle central dans le système de prévention français, aucun observatoire, aucune enquête de la statistique publique du type de celles qui suivent les conditions de travail depuis plus de trente ans ne permet de rendre compte de leur (in)activité préventive. Il n'existe pas d'enquête analogue à l'enquête européenne ESENER dont la taille limitée des échantillons nationaux (1 500 pour la France) et les limites méthodologiques (biais de sélection et de déclaration, *cf. supra*) réduisent les possibilités d'analyses sur un seul pays.
- 24 Par défaut, les analyses s'en remettent donc en France aux indicateurs courants du pays, qui sont ceux avec lesquels l'administration suit les coûts générés par les risques professionnels et calcule la part qu'elle porte à la charge des entreprises. L'engagement préventif des entreprises peut ainsi être estimé à partir de l'évolution des « taux de risque » qui lui sont assignés par la branche professionnelle de la CNAM-TS. Ces taux sont calculés en fonction des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues de l'entreprise au cours des trois dernières années et servent de base aux cotisations dues au titre de l'indemnisation des ATMP. Comme nous l'avons indiqué, le mode de calcul varie principalement selon la taille de l'entreprise, introduisant une mutualisation pour les moyennes et petites entreprises.
- 25 Pour intéressants qu'ils soient, ces indicateurs ne reflètent que très indirectement l'engagement préventif des entreprises, puisqu'ils dépendent en premier lieu de la dangerosité de l'activité de travail et, en second lieu, de l'efficacité des éventuelles actions conduites. Pour produire le panorama escompté des pratiques de prévention, il nous a donc fallu nous doter de moyens *ad hoc*.
- 26 Ces moyens, nous les avons constitués au plus près des pratiques ordinaires des entreprises. Dans le cadre de notre recherche conduite en 2009 et 2010 pour le compte du ministère du Travail (Amossé et coll., 2011), nous avons ainsi retenu et combiné deux principaux types de matériaux.

3.1 Une enquête statistique représentative et une investigation sectorielle approfondie

- 27 Le premier de ces matériaux, de nature statistique, reprend un ensemble de questions consacrées à la prévention, la santé et la sécurité des travailleurs de l'enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE) de 2004-05, dont l'objectif central est de décrire et d'évaluer le fonctionnement des institutions représentatives du personnel et qui interroge, en face à face, à la fois des représentants de la direction, des représentants du personnel (volet ici non utilisé) et des salariés dans 2 930 établissements de vingt salariés ou plus. Issue d'un échantillonnage aléatoire (avec un taux de réponse de 62 %) et conduite sous l'égide du ministère en charge du travail, cette enquête limite *a priori* les biais de sélection et de déclaration (*cf.* Amossé et coll., 2008 pour une présentation de l'enquête et de ses apports).
- 28 Bien que n'étant pas centralement orientée vers les questions de santé et sécurité au travail, cette enquête présente deux intérêts pour l'analyse des pratiques de prévention. Elle est représentative du secteur marchand non agricole et en autorise donc un premier

tableau général en France. 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 et leur situation économique. Ces données ont fait l'objet de premières publications sur la question du document d'évaluation et du rôle des CHSCT (Coutrot, 2007 et 2009). Aucune analyse approfondie sur l'ensemble des pratiques de prévention des entreprises à l'image de celle que nous proposons n'a toutefois été réalisée à partir de l'enquête REPONSE.

- 29 Afin notamment de nous assurer de la validité des déclarations faites dans l'enquête statistique et d'en enrichir les interprétations, un second matériau a été mobilisé, de nature qualitative et constitué à partir d'une investigation *ad hoc* menée auprès d'une quinzaine d'entreprises de découpe de volaille : y ont été interrogés des représentants de la direction et du personnel, les responsables santé-sécurité lorsqu'il y en avait et, en certains cas, des salariés ; des visites d'abattoirs, parfois répétées, ont complété le dispositif d'observation (cf. Amossé et coll., 2011 pour plus de détails sur cette investigation sectorielle).
- 30 Le choix du secteur de la transformation de la viande de volaille répond à une série de critères garantissant une confrontation efficace entre données quantitatives et qualitatives. Il est particulièrement exposé aux risques professionnels AT-MP avec un indice de fréquence deux fois et demi supérieur à la moyenne de l'ensemble des activités de production (CNAM-TS, 2012) : outre les accidents, telles les coupures et chutes (en raison des sols glissants), les troubles musculo-squelettiques, qui marquent la modernité des risques professionnels, y prennent une part prépondérante sous l'effet d'une intense rationalisation taylorienne du travail depuis le milieu des années 1990. Ces éléments permettent d'envisager une gamme étendue de réponses concernant les dispositifs de prévention des risques professionnels mis en œuvre. Par ailleurs, le secteur comprend des toutes petites entreprises que nous avons enquêtées de la même manière que de très grandes unités produisant en grande série (usines de plusieurs centaines de salariés ; groupes en comprenant plusieurs milliers) notamment pour la grande distribution. Enfin, les fortes tensions concurrentielles qui pèsent sur le secteur s'accompagnent de situations économiques variées des entreprises, certaines étant en forte difficulté quand d'autres sont en plein développement (profitant d'ailleurs parfois de la détresse des premières).

3.2 Une construction d'indicateurs statistiques validée par l'enquête de terrain

- 31 De l'enquête statistique, nous avons extrait quatre variables (tableau 1), dont l'enquête de terrain a vérifié la pertinence auprès des acteurs de terrain impliqués dans la prévention.
- 32 La première variable porte sur l'existence et la diffusion aux salariés (ou à leurs représentants) d'un document d'évaluation des risques professionnels.
- 33 La deuxième variable apprécie à la fois le concret et l'ampleur de l'action préventive que mène l'entreprise et s'intéresse aux dispositifs qu'elle déclare avoir mis en œuvre. La description qu'en donnent les dirigeants interrogés a permis d'en apprécier la réalité ou, plus exactement, l'effectivité. Car, il y a dispositif et dispositif en effet, installer un poste de secours ne suppose pas le même engagement préventif que l'élaboration d'un programme complet de prévention doté d'objectifs chiffrés et régulièrement suivis.

Reprenant les descriptions de dispositifs proposées par les dirigeants dans REPONSE en les confrontant aux données qualitatives collectées dans les entreprises de viande de volaille⁶, nous avons réparti ces dispositifs entre trois niveaux d'intensité préventive allant du plus ordinaire au plus sophistiqué (cf, Amossé et coll., 2011 pour une description détaillée de ces trois niveaux de dispositifs).

- 34 Le premier niveau (basique) regroupe un ensemble de protections dites passives : sécurisation des machines, équipement de protection individuelle, etc.
- 35 Le deuxième (intermédiaire) concerne des dispositifs « actifs » cherchant à réduire les sources des risques (baisse des niveaux de nuisance sonore, aménagement des postes de travail, analyse des causes des accidents du travail, etc.).
- 36 Le dernier niveau enfin (élevé) évoque la mise en œuvre d'une politique globale de prévention, éventuellement dotée d'objectifs. Les salariés ou leurs représentants peuvent y être associés dans des formes diverses dont les groupes de paroles sont certainement une des plus avancées.

Tableau 1. Indicateurs de pratiques de prévention dans l'enquête REPONSE 2004-2005

Questions de l'enquête REPONSE	Modalités des variables construites
« En 2004, un document d'évaluation des risques professionnels a-t-il été établi ? » (« Oui » / « Non » / « NSP ») ; Si oui, « A-t-il été diffusé ? » (« Au CHSCT », « Au CE, DU », « Aux DP », « Aux salariés eux-mêmes ») ?	Non établi Établi, mais non diffusé Établi et diffusé
Dispositif de prévention Des dispositifs de prévention en vue de réduire les risques professionnels ont-ils été mis en œuvre ? (« Oui » / « Non » / « NSP ») ; Si oui, « Lesquels ? » (catégories codées <i>ex post</i> , cf. <i>supra</i>).	Aucun dispositif Dispositif de niveau bas Dispositif de niveau intermédiaire Dispositif de niveau élevé
Objectif sécurité « En 2004, des objectifs précis et quantifiés ont-ils été fixés pour l'établissement... pour la sécurité ? » (« Oui » / « Non » / « Ne souhaite pas répondre » / « NSP ») ; Si oui, « Cet objectif était-il prioritaire ? »	Pas un objectif Objectif non prioritaire Objectif prioritaire
Négociation sur les conditions de travail « Au cours des trois dernières années (2002, 2003, 2004), y a-t-il eu discussion ou négociation sur les thèmes suivants... Les conditions de travail (sécurité, etc.) ? » (« Oui » / « Non » / « NSP ») ; Si oui, « Un accord a-t-il été conclu sur ce thème (toujours au cours des trois dernières années) ? » (« Oui » / « Non » / « NSP »)	Pas de négociation Négociation sans accord Négociation et accord

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

Source : volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, DARES.

- 37 La troisième variable informe sur la place occupée par la sécurité dans les objectifs que l'établissement se définit ou se voit définir (par la maison mère, le siège, la tête de groupe). Cet objectif est déclaré comme prioritaire quand le répondant l'a privilégié par rapport aux autres objectifs proposés dans l'enquête, à savoir la rentabilité, la croissance ou la part de marché, le respect du budget, les coûts salariaux et la qualité. La déclaration est donc *a priori* « forte », signalant des établissements où la sécurité est un enjeu décisif pour la poursuite de l'activité économique.
- 38 La dernière variable concerne la concertation sur les conditions de travail, qui ne relève pas directement de la prévention. Il nous semble cependant important de l'intégrer à l'analyse comme indicateur de l'intérêt porté par la direction aux conditions de travail des salariés et de sa volonté de concertation avec eux sur la question. Ce choix se justifie notamment par l'orientation donnée au niveau européen par la directive-cadre de 1989, dont la principale innovation, en plus de l'obligation d'établir un document d'évaluation

des risques professionnels, a été d'associer les salariés ou leurs représentants aux politiques conduites en la matière (Galland, 2008 par exemple). Sont ainsi distingués les établissements où les conditions de travail n'ont donné lieu à aucune négociation ou discussion collective au cours des trois années précédant l'enquête, ceux où une négociation s'est tenue, mais ne s'est pas conclue par un accord et enfin ceux où un accord a été signé entre direction et représentants du personnel.

- 39 Outre ces quatre variables, et afin de préciser le lien qu'entretiennent les pratiques des entreprises avec la pénibilité du travail, nous avons mobilisé dans l'enquête REPONSE les réponses des dirigeants et des salariés relatives à la gêne que représentent, selon eux, les conditions de travail. Plusieurs salariés étant interrogés dans chaque établissement, l'indicateur construit pour refléter leur perception est un indicateur moyen, qui tient compte des caractéristiques de l'établissement (secteur, taille, *etc.*) et des salariés (sexe, âge, catégorie d'emploi, *etc.*)⁷. Le point de vue des dirigeants est directement représenté par leur réponse à la question « dans votre établissement les salariés non-cadres sont-ils gênés par les conditions de travail pour s'investir dans leur travail ? ». Enfin, la dangerosité du travail est repérée par une information *a priori* plus objectivante sur les risques liés à l'activité productive : il s'agit de la survenue – telle que déclarée par le dirigeant interrogé dans REPONSE – d'accidents du travail répétés dans l'établissement au cours des trois dernières années.

3.3 Logiques d'analyses statistiques

- 40 Chacune des quatre variables retenues pour définir la prévention suit *a priori* une hiérarchie d'intensité de l'action préventive des entreprises. Sur cette base, la faiblesse préventive, voire la non-prévention, se définit comme un cumul de déficits : d'évaluation des risques, de dispositif de prévention, d'objectif sécurité et de négociation sur les conditions de travail. À l'opposé, la situation préventive la plus intense correspondrait à une évaluation partagée des risques, des dispositifs de prévention complets, un objectif sécurité jugé prioritaire et un accord sur les conditions de travail traduisant une égale sensibilisation de la direction et des partenaires sociaux en la matière.
- 41 Afin de ne pas nous limiter *a priori* à une modélisation unidimensionnelle de l'engagement préventif des entreprises, nous avons conduit une analyse des correspondances multiples (ACM) sur la base des quatre variables précédemment présentées qu'est venue compléter une classification hiérarchique ascendante (CAH) définissant une typologie des établissements en fonction de leurs pratiques préventives.
- 42 Nous avons par ailleurs cherché pour chaque classe les caractéristiques saillantes des établissements qu'elle regroupe en matière de taille et de secteur, de pénibilité du travail et de dangerosité de l'activité, et enfin de situation économique (autant de variables dont la littérature reconnaît, nous l'avons vu, le rôle sur la nature de la prévention mise en place, que ce soit comme déterminants ou comme leviers possibles d'amélioration). En parallèle de l'examen des distributions des fréquences, nous avons tenu compte des éventuels effets de structure par une analyse « toutes choses égales par ailleurs »⁸ dont les résultats sont reproduits en annexe et commentés dans le texte.

4. Résultats

- 43 La présentation des résultats statistiques s'accompagne d'une confrontation directe avec les observations de l'investigation conduite dans le secteur de la découpe de volaille, constituant une première étape de réflexion quant à la validité des apports statistiques avant qu'une discussion plus générale ne soit proposée en fin d'article.

4.1 Un tableau des pratiques préventives des entreprises

- 44 Les données de REPONSE montrent qu'en 2004-2005 l'obligation d'établir un **document d'évaluation des risques** est assez bien respectée, avec près de 80 % de réponses positives sur le champ des établissements de vingt salariés et plus, environ trois ans après la mise en œuvre de la loi relative au document unique.
- 45 Du point de vue des textes réglementaires, les contrôles portant sur l'évaluation des risques font officiellement partie des priorités de l'inspection du travail depuis 2006 (Szarlej, Tiano, 2013). Cependant, les données issues de l'enquête de terrain invitent à modérer l'optimisme sur ce point. La qualité des évaluations réalisées et plus encore leur actualisation annuelle ne sont que partiellement assurées et la plupart des entreprises enquêtées se tiennent donc en deçà des attentes du législateur en la matière. Le document unique n'organise donc pas vraiment l'action contre les risques ni ne suit les effets de cette action attendue.
- 46 Néanmoins, l'information auprès des travailleurs quant aux risques encourus – information que le droit veut la plus large possible – est assez bien respectée dans les abattoirs. Cette diffusion satisfaisante de l'information sur les risques auprès des salariés se retrouve dans les données statistiques de l'enquête REPONSE. Une majorité d'établissements diffuse les documents afférents aux risques auprès de leurs salariés ou de leur représentant (62,2 %, tableau 2).
- 47 Les entreprises du secteur de la découpe de volaille déclarent également avoir mis en place plusieurs **dispositifs de prévention**, ce que les visites des ateliers ont pu confirmer. Là encore, cette observation locale trouve un écho dans les données de l'enquête REPONSE où une nette majorité des établissements dit également avoir installé ces dispositifs de prévention. Il semble d'ailleurs que les répondants de REPONSE tendent plutôt à minorer le nombre de ces dispositifs qu'à en exagérer le nombre ou l'ampleur⁹. Au total, 80 % des établissements du champ ont déclaré avoir mis en œuvre au moins un dispositif, dont 17 % de niveau bas, 44 % de niveau intermédiaire et 18 % de niveau élevé (tableau 2).
- 48 Le secteur de la viande de volaille, bien que dangereux pour ses salariés et de mauvaise réputation en matière de prévention des risques professionnels, rassemble des pratiques préventives fort variées. Certaines entreprises du secteur s'y attèlent avec énergie et avec un certain succès, tandis que d'autres s'en tiennent à un *minima* très en deçà des obligations légales. Comparées les unes aux autres, ces pratiques plus ou moins intenses découvrent une progression régulière, sous forme de cumul de différents types de dispositifs. Les entreprises les plus actives activant des dispositifs de niveau élevé disposent également des dispositifs de niveau basique et intermédiaire. Les données de

REPONSE suivent cette logique cumulative pour l'ensemble des établissements de vingt salariés et plus.¹⁰

Tableau 2. Les pratiques de prévention en entreprise

	Part des établissements concernés
Document d'évaluation	
Non établi	23,7
Établi et non diffusé	14,1
Diffusé	62,2
Dispositif de prévention	
Aucun dispositif	20,8
Dispositif de niveau bas	17,3
Dispositif de niveau intermédiaire	43,8
Dispositif de niveau élevé	18,2
Objectif sécurité	
Pas un objectif	19,9
Objectif non prioritaire	67,4
Objectif prioritaire	12,7
Négociation sur les conditions de travail	
Pas de négociation	36,0
Négociation sans accord	39,5
Négociation et accord	24,6

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

Source : volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, DARES (n = 2 930, données pondérées).

- 49 L'obligation légale à laquelle les employeurs sont soumis imposerait que la sécurité ressorte **comme un des objectifs de l'entreprise**. Or, ce n'est le cas que dans 20 % des établissements de REPONSE. Le plus souvent, la sécurité y est constituée en objectif, mais non prioritaire (67 %). De façon cohérente, on observe qu'une petite minorité d'établissements (12 %) indique que l'objectif de sécurité prime sur les coûts salariaux, le budget, *etc.*, ce qui signale un engagement conséquent dans la prévention des risques (tableau 2).

établissements de l'enquête REPONSE. L'axe horizontal, résumant 19 % de l'information associée à nos quatre variables, classe les établissements selon un gradient de prévention allant des moins préventifs à droite de la figure vers les plus actifs à gauche.

- 53 L'axe vertical complète et précise le premier en distinguant les établissements (surtout les plus actifs à gauche) selon le degré de priorité reconnu à la sécurité et la manière dont les salariés sont associés à la prévention. En haut, les établissements reconnaissent la sécurité comme prioritaire et engagent des dispositifs diversifiés, parmi lesquels les formes les plus avancées de participation des salariés. En bas, la sécurité semble moins structurée et la prévention relève plutôt des initiatives managériales.
- 54 La typologie des établissements qui se dégage de la classification hiérarchique ascendante complétant l'ACM fournit cinq classes, également projetées sur le plan factoriel de la figure 1 en respectant la part relative des établissements qu'elles représentent. Les traits principaux de ces cinq classes sont synthétisés dans le tableau 3.

Tableau 3. Définition des classes de pratiques

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
	17 %	13 %	45 %	13 %	13 %
Document d'évaluation des risques					
Non établi	63	0	19	18	17
Établi mais non diffusé	0	100	0	12	0
Établi et diffusé	37	0	81	70	83
Dispositifs mis en œuvre					
Aucun dispositif	100	19	0	13	0
Dispositif de niveau bas	0	14	29	20	0
Dispositif de niveau intermédiaire	0	53	71	39	0
Dispositif de niveau élevé	0	14	0	28	100
La sécurité...					
... Non posée comme objectif	42	26	17	0	14
... Posée comme objectif non prioritaire	58	74	83	0	86
... Posée comme objectif prioritaire	0	0	0	100	0
La thématique des conditions de travail					
Pas de négociation	51	47	32	30	26
Négociation sans accord	35	37	41	39	42

Négociation avec accord	15	17	27	31	32
-------------------------	----	----	----	----	----

En gras sont indiquées les modalités statistiquement spécifiquement associées aux classes.

Lecture : dans la classe 1, on compte 63 % d'établissements où un document d'évaluation n'a pas été établi.

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

Source : volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, DARES (n = 2 930, données pondérées).

- 55 Globalement, les analyses démontrent une situation clairement déficitaire à droite de la figure (la classe 1) qui concerne 17 % des établissements. Leur comportement est non seulement déficitaire, mais encore déviant eu égard aux obligations juridiques : aucun dispositif de prévention n'y est déclaré et plus de 60 % n'ont pas encore rédigé le document d'évaluation des risques. Ce groupe ne trouve pas, à droite de la figure d'opposé en tout point positif qui occuperait donc la meilleure position de notre hiérarchie. Deux groupes se distinguent (classes 4 et 5) que nous présentons plus loin.
- 56 Restent les classes 2 et 3 qui se distribuent de part et d'autre de l'axe vertical, la classe 2 se marquant de carences que l'on ne retrouve plus au-delà de cet axe. Les 13 % d'établissements concernés ont satisfait l'obligation légale d'évaluation des risques et la moitié d'entre eux a installé des dispositifs de prévention de niveau intermédiaire, mais l'activité reste limitée cependant. Les conditions de travail et la sécurité y sont plus rarement l'objet de négociation et constituent moins souvent un objectif.
- 57 La classe 3 ressort, elle, comme pivot de l'analyse, et ce, d'un double point de vue. D'abord par sa masse qui représente 45 % des établissements, ensuite par le fait qu'elle ouvre à des caractérisations positives de prévention. Cette classe modale constitue le **centre de gravité, la moyenne** des pratiques des entreprises, un niveau de prévention courant, accepté et effectivement mis en œuvre. Il décrit la situation type suivante :
- Une évaluation des risques professionnels est réalisée à laquelle, dans la plupart des cas, les salariés ou leur(s) représentant(s) peuvent aisément accéder.
 - Des dispositifs de prévention, surtout de niveau intermédiaire, ont été installés.
 - La sécurité est le plus souvent reconnue comme un objectif, bien que rarement prioritaire.
 - Un mouvement de négociation autour des conditions de travail est perceptible, mais qui n'aboutit pas toujours à un accord.
- 58 Les établissements des classes 1 et 2 apparaissent comme **déficitaires** par rapport à ce centre de gravité que représente la classe 3, soit 30 % des établissements français de vingt salariés et plus qui semblent rester à la traîne. Un pourcentage démesuré dans un contexte réglementaire et juridique qui aurait dû obtenir d'eux le minimum admis ailleurs.
- 59 Deux classes (4 et 5) font **mieux que la moyenne** sans pour autant, nous l'avons dit, satisfaire toujours à l'ensemble des quatre critères de prévention. Dans la classe 5, l'objectif sécurité n'est que rarement prioritaire. Dans la classe 4, les dispositifs installés sont majoritairement de niveau bas ou intermédiaire. Quoi qu'il en soit, le quart des établissements concernés améliore la situation la plus courante en installant des dispositifs parmi les plus sophistiqués, en constituant plus souvent la sécurité en objectif prioritaire et par une activité négociatrice plus soutenue.

4.3 Les marques et les freins de l'engagement préventif

60 Considérant les **variables de taille**, nos cinq classes retrouvent les conclusions de la littérature (tableau 4). Les établissements de petite taille se situent plus fréquemment et significativement en deçà des pratiques de prévention moyennes. L'observation vaut particulièrement pour la classe 2 largement dominée par les établissements de 20 à 49 salariés soit un effectif inférieur à celui qui impose la mise en place d'instances représentatives des salariés. Ce n'est cependant pas le seuil légal qui explique à lui seul la moindre participation des personnels qui, nous l'avons vu, caractérise cette classe.¹¹ Réciproquement, les moyens et grands établissements sont significativement plus présents dans la classe 5 développant les dispositifs les plus complets et les plus formalisés.

Tableau 4. Profils de taille et de secteur associés

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
	Absence de pratiques	Pratiques partielles et unilatérales	Pratiques moyennes	Sécurité prioritaire	Dispositifs complets
Taille d'établissement					
De 20 à 49 salariés	69,0	80,5¹	58,1	59,9	60,2
De 50 à 199 salariés	25,9	16,9	34,4¹	32,2¹	30,0
200 salariés et plus	4,8	2,3	7,2	7,7	9,5¹
Secteur d'activité					
IAA et industrie des biens de consommation	7,1	10,4¹	7,4	4,5	4,6
Industrie automobile et des biens d'équipement	3,4	2,4	7,9¹	3,5	6,6
Industrie des biens intermédiaires et énergie	4,5	15,0	11,3	17,6¹	14,6
Construction	3,1	13,2	6,7	19,5¹	6,5
Commerce	17,3	22,4¹	23,1¹	12,8	15,5
Transport	7,3	6,2	6,5	8,4	9,8¹

Banque, assurance, immobilier	7,4¹	1,5	5,0	0,5	4,8
Services aux entreprises et aux particuliers	38,9¹	21,6	22,7	18,5	27,9
Éducation, santé, social, associations	10,4	6,7	8,8	14,5¹	9,2

1 : En gras sont indiquées les catégories de taille et de secteur qui sont plus fréquentes dans la classe considérée.

Lecture : dans la classe 1, on compte 69,0 % d'établissements de 20 à 49 salariés. Cette catégorie de taille est la plus fréquente dans la classe 2 (80,5 %, indiqué en gras dans le tableau).

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

Source : volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, DARES (n = 2 930, données pondérées).

- 61 Les observations de terrain réalisées dans le secteur de la découpe de volaille vont dans le même sens et retrouvent le lien attendu entre taille d'un côté et nombre de dispositifs et diversité d'actions de l'autre. Elles enregistrent toutefois des pratiques aussi formalisées et diverses que dans les plus grandes dans plusieurs unités de taille moyenne ce qui nuance le caractère absolument déterminant de la taille. Les PME aux organisations de travail vertueuses en matière de santé-sécurité nous semblent mériter à ce titre une investigation spécifique à l'avenir.
- 62 D'un point de vue **sectoriel**, l'énergie et l'industrie des biens intermédiaires composent plus nettement la classe où la sécurité est posée comme objectif prioritaire, avec le secteur de la construction dans lequel, finalement, les forts risques professionnels se conjuguent à une prévention intense, du moins pour la France. Il faut y ajouter les secteurs éducatif et sanitaire, dans lesquels la présence d'enfants et de patients impose sans doute une attention toute particulière en matière de prévention, et les transports où le risque routier est toujours bien réel. Globalement, l'absence ou quasi-absence de pratiques est plus souvent observée dans les services, hors éducation, santé et social.
- 63 Malgré ces tendances générales, la présence des établissements industriels est loin d'être négligeable dans les deux premières classes, en particulier pour ceux qui relèvent des industries légères et de main-d'œuvre (Industries agricoles et alimentaires – IAA – et des biens de consommation), ce que confirment les analyses « toutes choses égales par ailleurs » et nos observations de terrain pour la viande de volaille : leurs mauvais résultats rappelés plus haut valent ainsi plus largement pour les IAA, qui ne semblent pas à la hauteur des dégradations qu'elles créent. Les pratiques partielles et/ou unilatérales de la direction (classe 2) sont par ailleurs le fait – dans des proportions également importantes – d'établissements de l'industrie lourde (biens intermédiaires et énergie) et de la construction.
- 64 Derrière les différences sectorielles de pratiques se profilent des histoires elles-mêmes différentes au cours desquelles les questions de santé et de sécurité des salariés ont été plus ou moins posées et plus ou moins formalisées. Jouent également des **dangers inhérents à l'activité**, qui peuvent être très variables au sein parfois d'un même secteur. Nos observations de terrain le montrent clairement : les cadences de découpe, la longueur

des séries, l'organisation du travail ne sont pas uniformes et leur variété a des effets directs sur les risques (AT et TMS) encourus¹² (Amossé et coll., 2011).

Tableau 5. Profils selon la pénibilité et dangerosité du travail

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
	Absence de pratiques	Pratiques partielles et unilatérales	Pratiques moyennes	Sécurité prioritaire	Dispositifs complets
« Les conditions de travail gênent les salariés pour s'investir »					
D'après les dirigeants (en %)	15,5	21,6	18,2	18,7	22,0
D'après les salariés (indicateur moyen centré)	- 0,09	+ 0,05	+ 0,01	+ 0,04	- 0,00
Dangerosité du travail					
Accidents répétés (d'après les dirigeants, en %)	5,2	7,4	11,1	16,3	12,8

1 : En gras sont indiquées les réponses qui sont plus fréquentes ou les indicateurs qui sont les plus élevés dans la classe considérée.

Lecture : dans la classe 1, on compte 15,5 % des dirigeants ayant déclaré être « tout à fait ou plutôt d'accord » avec le fait que « les conditions de travail gênent les salariés pour s'investir ». Cette opinion est la plus fréquente dans la classe 2 (21,6 %, indiqué en gras dans le tableau).

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

Source : volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, DARES (données pondérées).

- 65 Pour les pratiques préventives les moins intenses, les salariés comme les dirigeants estiment moins qu'ailleurs que les conditions de travail sont un obstacle (tableau 5). La survenue répétée d'accidents du travail y est également moins fréquente. L'ensemble de l'analyse associe plus largement le gradient d'intensité des pratiques à la croissance du caractère accidentogène du travail : le risque d'accidents répétés dépasse les 10 % d'établissements concernés à partir de la classe 3,¹³ il est maximal quand l'objectif sécurité est prioritaire (classe 4). En outre, les deux classes de plus fort engagement préventif se distinguent de la classe modale par l'expression d'une gêne liée aux conditions de travail déclarée par les salariés dans la classe 4 et par les dirigeants dans la classe 5.
- 66 Réciproquement, on note que lorsque les pratiques restent partielles et n'associent pas les salariés ou leurs représentants (classe 2), les conditions de travail sont perçues comme une gêne à la fois par les salariés et les dirigeants, preuve que des progrès en matière de pénibilité du travail sont attendus dans les établissements concernés.¹⁴
- 67 Enfin, dans l'analyse des données de l'enquête REPONSE, deux indicateurs caractérisent la **situation économique des établissements** : l'un relatif à la croissance de l'activité et

l'autre à la rentabilité estimée par rapport aux concurrents (tableau 6). Les exploitations ne révèlent aucun lien clair entre l'intensité des pratiques de prévention et la performance économique. La part des entreprises en croissance est par exemple moins fréquente à la fois dans la classe où les pratiques sont les moins développées (classe 1) et dans celle où la sécurité est posée comme un objectif prioritaire (classe 4). Dans cette dernière, on dénombre également moins qu'ailleurs des établissements déclarant une rentabilité supérieure à celle de leurs concurrents.

Tableau 6. Profils selon la situation économique

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
	Absence de pratiques	Pratiques partielles et unilatérales	Pratiques moyennes	Sécurité prioritaire	Dispositifs complets
Croissance de l'activité	52,9	59,6	56,5	48,5	63,6¹
Niveau de rentabilité supérieur aux concurrents	25,1	30,7¹	24,3	18,3	23,5

1 : En gras sont indiquées les caractéristiques économiques plus fréquentes dans la classe considérée.

Lecture : dans la classe 1, on compte 52,9 % d'établissements dont l'activité est en croissance. La part d'établissements en croissance est la plus élevée dans la classe 5 (63,6 %, indiqué en gras dans le tableau).

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

Source : volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, DARES (données pondérées).

- 68 À l'inverse, les dispositifs les plus complets (qui s'accompagnent d'un jugement plus favorable des salariés sur leurs conditions de travail, nous l'avons vu) concernent une plus forte proportion d'établissements en croissance. Les liens de cause à effet sont bien sûr complexes à établir (et cela n'est pas notre objectif ici), mais nos observations pour la viande de volaille le confirment : des établissements peuvent avoir une politique active en matière de prévention des risques et en même temps être en bonne santé économique. Autrement dit, le dynamisme économique dans un secteur aussi concurrentiel que la viande de volaille n'impose nullement que la sécurité et la santé ne soient sacrifiées.
- 69 Une classe se distingue des autres par la bonne santé financière relative des établissements qu'elle regroupe : il s'agit de la classe 2, où les moindres pratiques, la moindre sollicitation des salariés ou de leurs représentants ne s'expliquent visiblement pas par des difficultés financières particulières ou une difficulté de rentabilisation de l'activité. Au contraire, une part conséquente de ces établissements est en croissance ou jouit d'une rentabilité supérieure à celle de ses concurrents. Le constat est confirmé et renforcé par les analyses conduites toutes choses égales par ailleurs. Des marges de manœuvre existent donc pour inciter ces entreprises à plus de prévention par des sanctions économiques à hauteur des enjeux, quelle que soit la taille des unités. La crainte de nuire à leur survie et donc de provoquer des licenciements par de trop lourdes

pénalités doit être relativisée. Ces entreprises se porteraient mieux que d'autres et auraient visiblement les moyens d'assurer une meilleure protection à leurs salariés.

5. Discussion

- 70 La combinaison des deux types de matériaux, statistique et monographique, nous a permis de décrire assez précisément les pratiques effectives des entreprises en matière de santé et de sécurité. Son premier effet a été de nous inviter à révoquer l'explication simple et univoque qui attribuerait à une totale inertie patronale la responsabilité des mauvais résultats français des ATMP. Dans leur majorité, les entreprises présentent des formes de prévention incontestables. Elles ont formalisé ces risques particuliers et développé des actions qui, dans certaines unités, se révèlent intenses et diversifiées. Le centre de gravité des pratiques françaises est donc moins bas que l'on ne pouvait le craindre au vu des données ATMP.
- 71 Reste que ces données demeurent très insatisfaisantes et il nous a donc semblé utile de détailler la situation générale pour tenter de découvrir les ressorts des pratiques préventives plus intenses que la moyenne observée et les mécanismes qui font obstacle à un tel engagement préventif.

5.1 Des pratiques moyennes suffisantes ?

- 72 Il est bien sûr difficile de juger *ex abrupto* du caractère satisfaisant ou non des pratiques de la classe modale, qui définit la moyenne des pratiques des établissements français de vingt salariés et plus. Ici, le rapprochement avec les pratiques d'autres pays est particulièrement utile, qui semble confirmer que la situation française se tient en deçà de la situation des pays les plus vertueux (EU-OSHA, 2010 ; Van Stolk coll., 2012). Les mauvais résultats des risques professionnels que nous avons brièvement rappelés en introduction invitent également à la voir comme insuffisante. Plusieurs rapports officiels ont tiré la même conclusion en pointant les failles (Bras et Delahaye-Guillocheau, 2004 ; Cour des comptes, 2002 ; Diricq, 2008) du système de prévention et en mettant en place plusieurs mesures correctives : les deux Plans Santé au travail (2005-2009 et 2009-2014), la réforme des services de santé ou la modification des procédures de déclarations des ATMP (décret du 29 juillet 2009).
- 73 Si on examine cette moyenne des pratiques du point de vue des obligations légales qui prévalent en France, la moyenne que résume la classe modale tirée de l'enquête REPONSE témoigne du respect des mesures plus formelles comme l'évaluation des risques professionnels. Ce qui n'est pas autant prescrit par la loi et relève de l'initiative patronale semble bien mince cependant : les dispositifs installés ne sont que de niveau intermédiaire et la négociation sur les conditions de travail reste limitée. Les investigations dans le secteur de la volaille confirment les résultats de l'analyse statistique. Nulle part, les responsables rencontrés ne se montrent indifférents au sort de leurs employés ni ne rechignent à installer des dispositifs qui ont fait leurs preuves. L'engagement dans la prévention ne va toutefois guère au-delà et semble marquer le pas dans cette industrie qui génère pourtant de plus en plus de TMS et sait ce que veut dire développer une politique qualité ou respecter les normes quand il s'agit de satisfaire les exigences des intransigeants services vétérinaires.

- 74 Cette moyenne des pratiques montre ainsi son ambivalence. Elle atteste que les entreprises ont agi et agissent encore pour la prévention, elles ne sont donc pas indifférentes à la sécurité de leurs salariés dont elles font même volontiers une question. Cependant, la reconnaissance reste comme *a minima* : les dispositifs installés s'en tiennent à ce que la loi prescrit, l'objectif sécurité n'est que rarement prioritaire et les négociations ne produisent rien de tangible. Cette question reste souvent quelque peu spécifique, isolée des autres problèmes et rarement motrice. Les établissements semblent par ailleurs installés dans une forme d'attentisme de solutions venues de l'extérieur, attitude peu propice assurément pour venir à bout des problèmes de santé qu'elles génèrent.
- 75 Devant l'atonie de responsables dont l'initiative semble limitée, et considérant les mauvais résultats ATMP français, il est facile d'y voir une partie de leurs causes et de penser que, si les entreprises agissent, elles ne le font pas encore assez. L'argument irait dans le sens d'une plus forte pression juridique ou réglementaire que certains analystes jugent indispensable pour améliorer de façon décisive la prévention en France.
- 76 Mais cette moyenne des pratiques préventives françaises nous semble également intéressante pour ce qu'elle nous dit des spécificités du système français et des conditions dans lesquelles il pourrait se perfectionner. Elle montre en effet l'étroite relation entre l'injonction du droit, l'action du préventeur public (qui évalue les dommages et exerce en même temps une activité de conseil pour réduire les risques) et ce que les entreprises mettent effectivement en œuvre. Considérant la moyenne des pratiques mises en évidence, on voit qu'elles adoptent – pas toujours de mauvaise grâce – les diverses normes de sécurité sous la pression des obligations juridiques et réglementaires. Pour preuve, le respect quasiment général des équipements de protection personnelle, des normes relatives à l'environnement de travail ou aux risques incendie ou électrique. Cette réaction positive aux injonctions constitue aussi la limite d'un système si orienté par la puissance publique, notamment quand les risques produits ne sont pas aussi formalisés que par le passé et ne peuvent donc donner lieu à des indications ou des orientations aussi précises. Les risques psychosociaux ou articulaires sont de ceux-là. Particulièrement coûteux pour les individus et la collectivité, leur prévention ne peut s'appuyer sur une action ou un dispositif univoque et requiert un engagement des entreprises dans un processus de nature en partie expérimentale mobilisant l'initiative et une capacité d'apprendre de l'expérience, soit un modèle d'action bien différent de celui qui a cours aujourd'hui en France. Aussi, l'inertie des entreprises sur ces questions renvoie-t-elle également, d'une certaine façon, à une difficulté du système pour orienter leur action.
- 77 À sa façon, la moyenne des pratiques de prévention mise en évidence témoigne de l'efficacité de l'action publique et non son contraire. Cette action constitue le moteur essentiel du système qui en France encadre fermement les comportements des entreprises et les alimente en solutions dont elle surveille la mise en œuvre. Ce système fonctionne tant que les ressources sont disponibles pour l'orienter, notamment les réponses formalisées et diffusées aux risques produits. Mais il faiblit dès que ces ressources commencent à faire défaut. On peut craindre que ce ne soit aujourd'hui le cas avec les TMS notamment et qu'il ne puisse significativement améliorer la moyenne des pratiques. Idéalement – et comme les acteurs publics de la prévention le souhaitent eux-mêmes – l'initiative devrait revenir aux entreprises. Il n'est toutefois pas sûr qu'elles aient appris à en avoir. D'où une sorte d'impasse dont notre classe modale et ses ambivalences pourraient témoigner.

- 78 De façon corollaire, être meilleurs ne signifie bien sûr pas que l'effort des entreprises concernées soit encore suffisant, compte tenu des niveaux de risques auxquels elles sont confrontées, ni que leur action soit efficace. L'écart à la moyenne est cependant assez important pour imaginer que la prévention s'y déroule malgré tout dans des conditions plus satisfaisantes. Ces deux classes attestent en tout cas qu'une prévention plus active est d'ores et déjà à l'œuvre dans certaines entreprises.

5.2 Des profils d'établissements cohérents avec les pratiques de prévention adoptées

- 79 Le second enseignement vient de l'analyse des liens entre profils de pratiques préventives que définit notre typologie en cinq classes et les caractéristiques générales des entreprises. Sur les variables considérées, ces liens dessinent des profils d'établissement cohérents. Là où les pratiques sont peu développées, on trouve majoritairement des établissements peu exposés aux risques d'accident et où la pénibilité du travail n'est pas une gêne, notamment dans les services. À l'inverse, là où les dispositifs de prévention sont complets et diversifiés, le risque d'accident est élevé, mais pris en charge par des dirigeants conscients de la gêne représentée par les conditions de travail : ces pratiques sont le fait d'établissements plus souvent en croissance et de grande taille, que l'on trouve dans une large gamme de secteurs. Les autres « bons élèves », qui posent la sécurité comme un objectif prioritaire, font également face à une dangerosité élevée du travail et à des conditions de travail qui cette fois gênent les salariés. Leur situation économique est plus difficile : avec une activité plus souvent déclinante, ils ont moins fréquemment que d'autres une rentabilité élevée.
- 80 En dehors des établissements suivant la moyenne des pratiques de prévention, dont les caractéristiques tiennent beaucoup du profil moyen du tissu productif (par taille, secteur, etc.), une dernière classe se distingue : celle composée des unités mettant en œuvre des dispositifs, mais rarement les plus sophistiqués, qui établissent un document d'évaluation des risques, mais ne le communiquent pas à leurs salariés ou leurs représentants, qui peuvent négocier sur les conditions de travail sans cependant souvent conclure un accord ; elle est le fait d'établissements plutôt de petite taille, dans des secteurs incluant particulièrement la construction et l'industrie, où les conditions de travail sont une gêne pour les dirigeants comme les salariés et où, surtout, des marges de manœuvre économiques semblent exister. La plus forte association des salariés aux questions de santé et sécurité au travail, ici encore plus qu'ailleurs en France comme plus largement en Europe (EU-OSHA, 2010 ; Walters et coll., 2012), pourrait être un moteur pour une prise de conscience et une action plus résolue.

6. Conclusion

- 81 L'exploration détaillée à laquelle nous nous sommes livrés nous a semblé utile pour établir un premier panorama des pratiques des entreprises françaises en matière de prévention. Il faut espérer que de nouvelles enquêtes nationales (l'enquête sur les conditions de travail réalisée cette année en France comprend en plus de son volet salarié une interrogation des entreprises dans lesquelles ils sont employés) ou européennes (une nouvelle édition de l'enquête ESENER est annoncée) permettront de prendre la mesure d'éventuelles évolutions.

- 82 Nous retenons deux enseignements. Le premier concerne la moyenne des pratiques que nos analyses découvrent et dans laquelle nous avons vu la marque d'un relatif respect des obligations légales supposant une forme de reconnaissance des questions de sécurité de la part des entreprises. À l'issue de notre cartographie, au-delà des résultats attendus en matière de taille, de secteur et de dangerosité du travail, il ressort des données statistiques comme des observations – c'est là le second enseignement que nous aimerions tirer – que la pénibilité ressentie du travail et la situation économique des entreprises ne sont ni univoques ni déterminantes.
- 83 La prévention mise en œuvre ne se comprend notamment pas à l'aune des performances strictement économique-financières de l'activité et celles-ci ne peuvent donc être systématiquement pensées comme un frein possible à son développement. Il existe des situations déviantes du point de vue de la prévention, on l'a montré, qui sont par ailleurs économiquement rentables, ce qui justifierait d'alourdir les pénalités. En tout état de cause, le patronat, notamment celui des plus petites unités qui se concentrent dans les deux premières classes de notre typologie, perd un de ses plus anciens arguments par lequel il insiste sur les menaces qu'un tel alourdissement ferait peser sur les trésoreries de ces unités et, donc, sur l'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- Amossé, T., Bloch-London, C., Wolff, L. (2008). Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes REPONSE 1992-1993, 1998-1999 et 2004-2005. Éditions La Découverte, 456 p.
- Amossé, T., Célérier, S., Fretel, 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*, Paris, Le Seuil, 98 p.
- Askenazy, P. (2006). Les aspects économiques de la prévention et de la réparation des risques professionnels. *Actualité et dossiers en santé publique*, La Documentation française, n° 57, p. 41-43.
- Bras, P.-L., Delahaye-Guillocheau, V. (2004). *Tarifification des accidents du travail et des maladies professionnelles*. Paris, Inspection générale des affaires sociales, 54 p.
- Buzzi, S., Rosental, P., Devinck, J. (2006). *La santé au travail : 1880-2006*. Éditions La Découverte.
- Bruno, A.-S. (2008). Quelques perspectives sur les travaux récents en santé et travail. *Revue française des affaires sociales*, 2, 71-76.
- Bruce, C., Atkins, F. (1993). Efficiency of Premium-setting Regimes under Workers. Compensation: Canada and the United States. *Journal of Labor Economics*, 11, 38-69.
- Caillard, J.-F. (2005). Les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle : une nouvelle épidémie. *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*, 44-45.
- Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM-TS) (2012). Tableaux synthèse sinistralité 2012 de la branche AT-MP du régime général. Paris, 11 p.

- Champoux, D., Brun, J.-P. (2000). Prise en charge de la sécurité dans les petites entreprises manufacturières : État de la situation et pistes pour l'intervention et la recherche. *PISTES*, 2, 2.
- Champoux, D., Brun, J.-P. (2010). Dispositions, capacités et pratiques de SST dans les petites entreprises : opinions de patrons, d'employés et d'intervenants en SST au Québec. *PISTES*, 12, 2. <http://pistes.revues.org/2525>
- Cour des comptes (2002). *La gestion du risque accident du travail et maladies professionnelles*. Paris, Cour des comptes, 74 p.
- Coutrot, T. (2007). Plus de trois établissements sur quatre déclarent évaluer les risques professionnels. *Premières Synthèses, DARES*, 09-3, 4 p.
- Coutrot, T. (2009). Le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en France. Une analyse empirique. *Travail et emploi*, n° 117, 25-38.
- Davezies, P. (2006). Tensions et orientations du système français de santé au travail. *Santé, Société et Solidarité*, 5, 2, 23-32.
- Diricq, N. (2008). Rapport de la commission instituée par l'article L. 176-2 du Code de la sécurité sociale. Paris, Commission d'évaluation sur le coût des accidents du travail, 92 p.
- Dodier, N. (1986). La fugacité des chantiers : inspection du travail et prévention des risques professionnels dans le secteur du Bâtiment et des travaux publics. *Sociologie et sociétés*, 18, 2, 61-72.
- Eakin, J.-M. (1992). Leaving IT Up to the Workers: Sociological Perspective on the Management or Health and Safety in Small Workplaces. *International Journal of Health Services: Planning, Administration, Evaluation*, 22, 4, 689-704.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2010). *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. European Risk Observatory Report. 156 p.
- Favaro, M. (1997). *La prévention dans les PME. Enquête sur la prise en charge de la sécurité-réorientation des risques*. Paris, Les notes scientifiques et techniques de l'INRS, 207 p.
- Gollac, M. (2005). L'intensité du travail. *Revue économique*, 56, 2, 195-216.
- Gosselin, M. (2005). La gestion des coûts de la santé et de la sécurité du travail en entreprise : une recension des écrits. *PISTES*, 7, 2. <http://pistes.revues.org/3209>
- Health and Safety Executive (HSE) (2012). *European Comparisons, Summary of GB Performance*. www.hse.gov.uk/statistics/index.htm
- Martin, C. Garnieri, F. (2008). *Pratiques de prévention des risques professionnels dans les PME-PMI*. Paris, Lavoisier, coll. « Notes de synthèse et de recherche », 75 p.
- Mendeloff, J., Staetsky, L. (2013). Occupational fatality risks in the United States and the United Kingdom. *American Journal of Industrial Medicine*, 4-14.
- Omnès, 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.
- Szarlej, M., Tiano, V. (2013). Conflits de valeur dans une inspection du travail en mutation. *Droit social*, 2, 164-175.
- Thébaud-Mony, A. (2007). *Travailler peut nuire gravement à votre santé : Sous-traitance des risques*. Éditions La Découverte, 290 p.

Van Stolk, C., Staetsky, L., Hassan, E., Chong Woo, K. (2012). *Management of occupational safety and health: An Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. Luxembourg. Publications Office of the European Union, 58 p.

Verdier, E. (2010). Petites entreprises, jeunes salariés de la réparation automobile : le rôle de la formation initiale dans la prévention des risques professionnels. *Formation emploi*, 3, 111, 67-83.

Walters, D., Wadsworth, E., Marsh, K., Rhys, D., Huw, L. (2012). *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 62 p.

ANNEXES

Profil « toutes choses égales par ailleurs » des classes de pratiques de prévention

	Classe 1	Classe 2	Classe 3	Classe 4	Classe 5
	Absence de pratiques	Pratiques partielles et unilatérales	Pratiques moyennes	Sécurité prioritaire	Dispositifs complets
Taille d'établissement					
De 20 à 49 salariés	***	****	***		
De 50 à 199 salariés (ref.)	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
200 salariés et plus		**		*	***
Secteur d'activité					
IAA et industrie des biens de consommation		*	***	****	
Industrie automobile et des biens d'équipement	***			**	**
Industrie des biens intermédiaires et énergie	***		***	****	**
Construction	***		***	****	
Commerce (ref.)	ref.	Ref.	ref.	ref.	Ref.
Transport			**	****	

Banque, assurance, immobilier				---**	
Services aux entreprises et aux particuliers	+***		_***		
Éducation, santé, social, associations			_***	+++***	
Pénibilité : « Les conditions de travail gênent les salariés pour s'investir »					
D'après les dirigeants				_*	
D'après les salariés	--***	+***			
Dangerosité du travail					
Accidents répétés	--***			+*	+**
Situation économique					
Croissance de l'activité	_*	+**		_*	+*
Niveau de rentabilité supérieur aux concurrents		+*			

Modèle : les modèles estimés sont des régressions logistiques distinctes estimées pour chaque classe (versus l'ensemble des autres) et intégrant l'ensemble des dimensions présentées dans le tableau. Quand un coefficient est significatif au moins à 10 %, on reporte le signe et l'intensité de l'effet par des « + » et des « - ». « + » (resp. « - ») correspond à un odd-ratio compris entre 1 et 2 (resp. compris entre 1/2 et 1) ; « ++ » (resp. « -- ») correspond à un odd-ratio compris entre 2 et 3 (resp. compris entre 1/3 et 1/2) et « +++ » (resp. « --- ») correspond à un odd-ratio supérieur à 3 (resp. inférieur à 1/3). *, **, *** correspondent à un coefficient significatif au seuil de 10 %, 5 %, 1 %.

Lecture : dans la classe 1, on compte significativement plus d'établissements de 20 à 49 salariés que d'établissements de 50 à 199 salariés.

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

Source : volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE 2004-2005, DARES (données non pondérées).

NOTES

1. En France, ces accidents correspondent aux trajets effectués pour se rendre sur son lieu de travail ou le quitter. La loi les distingue des autres accidents survenus dans le cours du travail en ne reconnaissant pas la « responsabilité sans faute » de l'employeur et en limitant l'accès aux indemnités. En revanche, les accidents de la route survenus dans le cadre du travail *stricto*

sensu sont, eux, pleinement reconnus comme accidents du travail et ouvrent à tous les droits associés.

2. Le champ de l'enquête comprend les 27 pays de l'UE ainsi que la Croatie, la Norvège, la Turquie et la Suisse. Il exclut par ailleurs les entreprises de moins de dix salariés et certains secteurs dont l'agriculture (<https://osha.europa.eu/en/esener-enterprise-survey>).

3. L'utilisation de ces statistiques doit toutefois toujours être prudente en raison des possibles sous-déclarations s'agissant des accidents du travail et d'éventuelles différences des manières de recenser les décès d'origine professionnelle selon les pays.

4. À l'issue d'une plainte déposée par l'association des victimes de l'amiante (ANDEVA), voir la condamnation du PDG d'Alstom Power Boiler pour mise en danger de la vie d'autrui par le Tribunal de grande instance de Lille le 10 novembre 2006 à neuf mois d'emprisonnement avec sursis et 75 000 euros d'amende, soit la peine maximale. Les victimes peuvent également invoquer la « faute inexcusable de l'employeur » (Code de la sécurité sociale : article L452-1).

5. Jusqu'en 2011 et donc au moment de notre recherche, ces seuils étaient respectivement de dix et deux cents salariés. Le principal argument en faveur de la mutualisation des coûts dans les petites entreprises est le risque que représenterait pour leur survie une indemnisation non forfaitaire, *i.e.* si elles devaient prendre en charge l'intégralité des coûts lorsqu'un accident grave (heureusement rare) survient.

6. Ces données sont tirées d'entrevues avec des responsables des unités enquêtées et elles ont été confirmées par une série de visites des abattoirs. Il ressort de la confrontation des matériaux qualitatifs et quantitatifs une validation croisée de leur qualité respective : les déclarations effectuées dans REPONSE couvrent globalement l'ensemble des dispositifs observés dans le secteur de la volaille ; et inversement, on trouve dans les dispositifs évoqués ou observés dans ce secteur particulier pratiquement l'ensemble des dispositifs décrits dans les données statistiques (à l'exception notable des formations générales à la sécurité).

7. Cet indicateur est précisément calculé comme la moyenne au niveau de chaque établissement de la propension « toutes choses égales par ailleurs » des salariés interrogés à être gênés par leurs conditions de travail pour s'investir dans leur travail. L'indicateur est centré sur l'ensemble de l'échantillon des établissements (*cf.* Amossé, Célérier, Fretel, 2011 pour davantage de détails).

8. Les modèles estimés sont des régressions logistiques distinctes estimées pour chaque classe (versus l'ensemble des autres) et intégrant l'ensemble des dimensions présentées dans les tableaux 4 et 5. La significativité des coefficients est estimée au moins au seuil de 10 %.

9. Cela peut en partie s'expliquer par le fait que les répondants ne sont *a priori* pas des spécialistes de la santé ou de la sécurité dans leur entreprise. Les conclusions statistiques sont toutefois robustes à la prise en compte de la fonction exercée par le répondant (*cf.* Amossé, Célérier, Fretel, 2011).

10. Les niveaux basique, intermédiaire et élevé ne se différencient pas seulement par le type de dispositifs mis en œuvre, mais aussi par leur nombre : ils comprennent en moyenne 1,5, 2,2 et 2,6 dispositifs différents cités par les dirigeants.

11. On pourrait en effet y voir là un effet des seuils d'effectifs (cinquante salariés) imposant en France des institutions représentatives du personnel. Mais des analyses de régression incluant la présence de délégués syndicaux, de représentants au comité d'entreprise ou de délégués du personnel dans l'établissement confirment l'association statistiquement significative de la classe 2 avec les établissements de petite taille.

12. Dans les plus grandes unités enquêtées la chaîne d'abattage ou de découpe présentait un poulet toutes les trois secondes devant chaque opérateur pour des temps de cycle moyen de deux secondes, le plus court ne dépassant pas la seconde. Dans les plus petites, si les temps de cycles sont souvent courts, le cadencement n'est pas aussi dense. Surtout, la variété des types de produit (poulet prêt à consommer, poulet effilé, caille, *etc.*) suppose des séries plus courtes qui, indépendamment des pauses ou micro-pauses dans le cours du travail, permettent de faire varier

les gestes des opérateurs tout au long de la journée. L'entreprise la moins dangereuse de celles qui étaient enquêtées engageait ainsi en moyenne trois séries de produit distinctes chaque jour.

13. On peut noter que ce trait demeure à taille de l'établissement donné, comme le montre le tableau en annexe.

14. « Toutes choses égales par ailleurs », et notamment à taille et secteur donnés, la gêne des salariés apparaît encore plus nettement.

RÉSUMÉS

L'article propose un panorama représentatif des pratiques de prévention des risques professionnels dans les entreprises françaises. Cet objet est justifié par le niveau toujours préoccupant qu'atteignent les accidents du travail et les maladies professionnelles dans ce pays et par le fait qu'aucun panorama de ce type n'y est disponible malgré le rôle central donné aux entreprises dans la prévention des risques. L'exercice mobilise conjointement une enquête statistique conduite au milieu des années 2000 en France et une investigation de terrain réalisée dans le secteur à haut risque de la découpe de viande de volaille. Deux principaux enseignements s'en dégagent. D'une part, l'hypothèse, souvent avancée, d'une totale inertie patronale expliquant à elle seule les mauvais résultats français doit être nuancée. Il y a des disparités dont nous tentons d'éclairer les facteurs explicatifs. Pour autant, l'accentuation des injonctions réglementaires et l'alourdissement des pénalités restent des solutions envisageables pour certaines entreprises qui, en bonne santé économique, n'assument pas suffisamment leurs obligations quant au maintien en santé de leurs salariés.

We provide a representative overview of how French firms put occupational risk prevention into practice. Even though the number of accidents and occupational diseases in this country remains an issue, precise information is not yet available despite the fact that firms are expected to play a crucial role in preventing risks. We used data from a statistical survey conducted in the mid 2000's in France and from field work in the high-risk, poultry processing sector. Two outcomes are worthy of note. First, the hypothesis that the employers' inertia explains the poor occupational-risk results in France should be reassessed somewhat. We attempt to elucidate the disparities between various companies' practices and highlight the underlying reasons. Second, increasing regulatory injunctions and fines for firms that do not respect the law remains one possible way of improving occupational risk prevention. Indeed, we show that some companies, despite their own robust financial health, consciously ignore the law and their obligations concerning their employees' health.

El artículo proporciona un panorama representativo de las prácticas de prevención de riesgos ocupacionales en las empresas francesas. Este objetivo se justifica por el nivel, aun preocupante, alcanzado por los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales en este país y por el hecho de que ningún panorama de este tipo se encuentra disponible a pesar del papel central dado a las empresas en la prevención de riesgos. Este esfuerzo moviliza un estudio estadístico llevado a cabo a mediados de la década de 2000 en Francia y una investigación de terreno llevada a cabo en el sector a alto riesgo de corte de carne de ave. Dos lecciones principales emergen. Por un lado, la hipótesis - frecuentemente evocada - de la inercia total del empleador que explica por sí sola los malos resultados en materia de riesgos ocupacionales en Francia debe ser matizada.

Existen disparidades de las cuales trataremos de esclarecer los factores explicativos. Sin embargo, el énfasis en disposiciones reguladoras y la aplicación de penas más severas constituyen aun posibles soluciones para algunas empresas que, en perfecta salud financiera, no asumen suficientemente sus obligaciones en cuanto al mantenimiento del buen estado de salud de sus trabajadores.

INDEX

Mots-clés : prévention des risques professionnels, pratiques des entreprises, conditions de travail, enquête statistique, données qualitatives

Palabras claves : prevención de riesgos laborales, prácticas comerciales, condiciones de trabajo, estudio estadístico, datos cualitativos

Keywords : prevention of occupational risks, company practices, work conditions, statistical survey, qualitative data

AUTEURS

THOMAS AMOSSÉ

Centre d'études de l'emploi

SYLVIE CÉLÉRIER

Centre d'études de l'emploi, CPN-Université Evry-val-d'Essonne