

## Notes techniques

# QUELLES PRATIQUES DE GESTION DES RISQUES DANS LES MICRO- ET PETITES ENTREPRISES? RÉSULTATS DE L'ÉTUDE EUROPÉENNE SESAME

Alors que les statistiques montrent une concentration des accidents du travail dans les entreprises de moins de 50 salariés en France, une étude, appelée SESAME, a été menée par un consortium rassemblant des chercheurs de neuf pays européens, dont la France, afin de mieux comprendre les pratiques de prévention dans les micro- et petites entreprises (MPE). Cet article présente les résultats pour la France de la deuxième phase qui a consisté en une enquête de terrain dans 20 MPE de cinq secteurs d'activité dans chacun des neuf pays.

SANDRINE CAROLY, DÉBORAH GAUDIN  
Laboratoire Pacte, Université Grenoble Alpes

PATRICK LAINE, MARC MALENFER  
INRS, mission TPE-PME

Les micro- et petites entreprises (MPE, taille de 1 à 9 et de 10 à 49 salariés) occupent une place majeure dans le tissu économique en France: 98 % des entreprises françaises ont moins de 50 salariés. En 2016, les MPE emploient environ la moitié de la main-d'œuvre française [1]. Elles jouent un rôle important dans le soutien à la productivité, en contribuant aux activités externalisées des grandes entreprises, dans une relation de sous-traitance.

La littérature met en avant l'existence d'un ensemble de facteurs qui accroissent les risques encourus par les salariés d'un grand nombre de MPE en Europe. Le manque de gestion de la santé et sécurité au

travail (SST) serait notamment lié aux contraintes économiques et aux ressources limitées pour investir dans la prévention (connaissances et compétences restreintes des chefs d'entreprises, difficultés d'organisation du travail avec une population vulnérable, etc.) [2]. En France, malgré les récentes orientations politiques destinées à améliorer la gestion de la sécurité dans les MPE (trois plans Santé au travail successifs) et la recherche d'actions adaptées à ce type d'entreprise ou aux secteurs d'activité [3, 4, 5, 6, 7], les chiffres montrent une concentration des accidents du travail (AT) dans les entreprises de moins de 50 salariés; par exemple, en 2014, une plus forte proportion d'accidents graves (58% des

| Nb de salariés | ACCIDENTS GRAVES DU TRAVAIL (4 JOURS D'ARRÊT OU PLUS) EN 2014 |                | ACCIDENTS DU TRAVAIL MORTELS EN 2014 |            | NOMBRE D'EMPLOYÉS AU 31.12.2012 PAR TAILLE D'ENTREPRISE <sup>1</sup> |
|----------------|---------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------------------|------------|----------------------------------------------------------------------|
|                | En pourcentage                                                | En nombre      | En pourcentage                       | En nombre  | En milliers                                                          |
| 1 à 9          | 25                                                            | 116 967        | 30                                   | 155        | 2 815                                                                |
| 10 à 49        | 33                                                            | 154 397        | 34                                   | 176        |                                                                      |
| 50 à 249       | 29                                                            | 135 682        | 24                                   | 124        |                                                                      |
| 250 à 499      | 7                                                             | 32 751         | 5                                    | 26         | 7 862                                                                |
| 500 ou plus    | 5                                                             | 23 393         | 4                                    | 21         |                                                                      |
| Inconnu        | 1                                                             | 4 679          | 3                                    | 15         |                                                                      |
| <b>Total</b>   | <b>100</b>                                                    | <b>467 869</b> | <b>100</b>                           | <b>517</b> | <b>14 856</b>                                                        |

TABLEAU 1 → Répartition des accidents graves et mortels du travail selon la taille d'entreprise en France, en 2014, en pourcentage et nombre de salariés, selon la NACE<sup>2</sup> rév.2 (A,C-N) [8].

<sup>1</sup>Source: Institut national pour la statistique et des études économiques (Insee, 2016). Domaine: France, entreprises au sens du décret n° 2008-1354 (incluant les micro-entreprises au sens fiscal et les micro-entrepreneurs) dont l'activité principale n'est pas financière, ni agricole. Hors administration publique.

<sup>2</sup>La NACE correspond à la classification européenne des activités économiques.

## RÉSUMÉ

Afin de mieux comprendre l'importance du nombre d'accidents du travail dans les micro- et petites entreprises, un consortium européen a entrepris une étude sur les pratiques de prévention des MPE dans 9 pays et 5 secteurs d'activité. Cette étude comporte 4 phases: revue de littérature, enquête de terrain, recueil des pratiques, analyse comparative. En France, la revue de littérature a mis en évidence une grande

hétérogénéité des profils des MPE, ce qui implique d'adapter les actions. Lorsque les entreprises sont liées à de grandes compagnies, elles bénéficient de leurs ressources (formations, moyens financiers, délégués du personnel, responsable SST, etc.). Dans le cas contraire, la gestion de la SST dépend des valeurs du dirigeant, des pressions externes et/ou des accidents antérieurs. Peu formés à la SST, les dirigeants connaissent des sources

d'information, mais manquent de moyens et de temps pour formaliser la prévention. Si le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) est présent dans la majorité des entreprises, il n'est considéré comme un outil que pour les secteurs agricoles et industriels. Se pose donc la question d'une meilleure adaptation des outils de prévention au fonctionnement de l'entreprise et à chaque branche professionnelle.

### **What risk management practices in micro and small enterprises? Results of the SESAME European study**

*In order to gain a better understanding of the significance of the number of occupational accidents in micro and small enterprises, a European consortium has undertaken to conduct a study on the risk prevention practices of micro and small enterprises (MSEs) in 9 countries and 5 sectors of activity. This study has 4 phases: literature review, field survey, collection of practices, and comparative analysis. In France, the literature review highlighted considerable heterogeneity in the*

*profiles of the MSEs, requiring the actions to be adapted. When the enterprises are attached to large companies, they enjoy the resources of those companies (training, financial resources, staff representatives, occupational safety and health (OSH) officers, etc.). When they are not, OSH management is dependent on the values of the manager, on external pressures and/or on previous accidents. With little OSH training, managers are aware of the information sources, but lack resources and time for formalising*

*risk prevention. Although the single document for occupational risk assessment (document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)) is present in the majority of the enterprises, the only sectors in which it is considered as a working prevention tool are the agricultural and industrial sectors. This therefore raises the issue of how best to adapt risk prevention tools to the way the enterprise operates and to each trade sector.*

AT graves avec plus de 4 jours d'arrêt, contre 42% pour les entreprises de plus de 50 salariés) et mortels (64% des AT mortels, contre 35% pour les entreprises de plus de 50 salariés) (Cf. Tableau 1).

La mise en œuvre d'une démarche de prévention avec un plan d'actions dans un système de gestion de la SST semble rarement effective dans les MPE. Ainsi, des marges de progression existent pour améliorer la prise en charge des risques professionnels: aborder la prévention par le biais du métier, mettre en place un accompagnement collectif favorisant une dynamique d'action, s'appuyer sur différents partenariats pour légitimer l'intérêt de la prévention, relayer les informations, sensibiliser et mobiliser les MPE [9].

L'objectif de cet article est de rendre compte des premiers résultats d'une recherche, intitulée SESAME (*Safer Small and Micro Enterprises*), financée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Ce projet a pour finalité de mieux comprendre les pratiques de prévention dans les MPE.

### **L'étude SESAME**

L'étude SESAME s'inscrit dans la suite d'une enquête européenne de l'EU-OSHA, réalisée auprès des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER-2) [10]. Cette enquête montre que les MPE ont plus de difficultés que les autres à conserver un environnement de travail sûr et favorable à la santé. L'étude SESAME est conduite par un consortium rassemblant des chercheurs de neuf pays européens (Danemark, Suède, Estonie, Roumanie, Allemagne, Italie, Royaume-Uni, Belgique, France). Elle se compose de quatre étapes:

1. une revue de littérature visant à caractériser la santé et sécurité au travail (SST) dans les MPE, quels que soient les pays;
2. une enquête de terrain (entretiens dans 20 MPE de cinq secteurs d'activité, pour chacun des neuf pays);
3. un recueil des pratiques en matière de SST dans les MPE auprès des acteurs (organismes professionnels, syndicats, institutions SST): (Journée de discussion, entretiens et recensement de démarches et d'outils;



4. une analyse comparative des résultats entre les neuf pays participant à l'étude.

L'article présente les résultats de l'enquête de terrain réalisée en France. La démarche méthodologique adoptée pour cette étape consiste en la réalisation de vingt monographies de MPE françaises, dans cinq secteurs d'activité. Chaque monographie d'entreprise a été rédigée à la suite d'une visite de l'entreprise et d'entretiens avec le chef d'entreprise et un salarié.

L'objectif des entretiens était d'explorer les problèmes rencontrés par les MPE dans leur gestion quotidienne de la SST. Les entreprises ont été contactées par téléphone et par courriel (en s'appuyant sur des entreprises volontaires identifiées à l'occasion de l'enquête ESENER-2 et en complétant avec nos réseaux professionnels). Une fois obtenu leur accord pour participer à l'étude, un rendez-vous en entreprise a été fixé avec un chercheur. Un guide d'entretien commun à l'ensemble des pays a été utilisé pour interroger le chef d'entreprise et le salarié sur l'histoire de l'entreprise et son économie, la place de la prévention des risques professionnels et les pratiques en SST. Tous les entretiens ont été enregistrés. Un modèle de rédaction des monographies contenant des chapitres prédéfinis présentant le contexte de l'entreprise, la perception et la gestion des risques, a été utilisé pour identifier les motivations à implanter la SST, les facteurs de succès et les freins.

### La prévention des risques dans les MPE selon les secteurs d'activité

La revue de littérature réalisée dans la première étape a pu mettre en évidence une vision contrastée du profil économique des MPE [2]:

1. certaines sont présentées comme des succès en matière d'entrepreneuriat, avec des activités spécifiques ayant une forte valeur ajoutée et des employés hautement qualifiés;
2. d'autres sont dans une position de dépendance envers des grandes entreprises, avec de faibles marges de manœuvre décisionnelles et une grande vulnérabilité des travailleurs.

Cette hétérogénéité des profils des MPE conduit à mettre en œuvre des actions différentes en SST [3]. Les entreprises formalisent mieux leur gestion de la SST quand elles sont rattachées à un

groupe exigeant quant à la prévention des risques; ou quand il y a un intérêt du point de vue de la survie économique de l'entreprise (obligation d'avoir formalisé un document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) pour répondre à un appel d'offre dans un marché public dans la construction, par exemple, ou pour obtenir le financement annuel par les agences régionales de santé (ARS) dans le domaine de la santé). La réalisation du DU est perçue comme une obligation plutôt que comme un outil utile à la prévention. Les initiatives en matière de SST sont souvent liées à une volonté de développement de l'entreprise ou à des projets particuliers (déménagement dans un nouveau bâtiment, rénovation, conception d'un nouvel espace de travail, ré-organisation, etc.). Globalement, les MPE cherchent d'abord à assurer leur survie économique avant de prendre en compte la gestion des risques professionnels.

D'autre part, les résultats de l'étude SESAME montrent que les risques professionnels rencontrés dans les différents secteurs d'activité ne sont pas les mêmes; et que le besoin d'une prévention adaptée à la branche professionnelle, avec son tissu spécifique d'acteurs (en prévention mais aussi liés au secteur d'activité) est mis en évidence. Nous détaillons ici la prévention des risques des MPE dans cinq secteurs d'activité (agriculture, construction, industrie, travail social/soins, hôtellerie/restauration) (Cf. Tableau 2).

### Agriculture

Dans ce secteur, deux entreprises visitées sur trois sont liées à des grandes compagnies. Ceci a des effets sur le management de la SST: contrôles par l'entreprise-mère (audits), exigences de qualité des produits (respect de normes d'hygiène et de conformité sanitaire qui influencent les conditions de travail). Ces firmes bénéficient de ressources pour mettre en place des mesures préventives (formation du personnel, moyens financiers pour investir dans du matériel) et la gestion de la SST y est mieux formalisée (avec, par exemple, la présence de délégués du personnel, d'un responsable santé/sécurité ou l'existence d'un CHSCT au niveau du groupe).

Les principaux risques professionnels identifiés sont les accidents (chutes, utilisation des machines),

TABLEAU 2 →  
Nombre  
d'entreprises  
visitées par  
taille et secteur  
d'activité.

|                     | AGRICULTURE | INDUSTRIE | CONSTRUCTION | TRAVAIL SOCIAL ET SOINS | HÔTELLERIE ET RESTAURATION | TOTAL     |
|---------------------|-------------|-----------|--------------|-------------------------|----------------------------|-----------|
| Micro (1-9)         | 2           | 1         | 1            | 2                       | 3                          | 9         |
| Très petite (10-19) | 1           | 2         | 1            | 1                       | 1                          | 6         |
| Petite (20-49)      | 0           | 2         | 2            | 1                       | 0                          | 5         |
| <b>Total</b>        | <b>3</b>    | <b>5</b>  | <b>4</b>     | <b>4</b>                | <b>4</b>                   | <b>20</b> |

les contraintes d'ordre physique (port de charge, vibrations), les risques biologiques ou chimiques. Les risques psychosociaux (RPS) ne sont mentionnés que dans une seule entreprise, ayant comme activité la réalisation de travaux et d'aménagements paysagers avec une mission sociale d'insertion de personnes en situation d'exclusion, où directeur et chefs d'équipe peuvent être confrontés à des violences internes. Dans les deux autres cas, les RPS ne sont pas cités, ce qui peut être en partie expliqué par le fait que les entreprises visitées dans ce secteur sont relativement anciennes, bien organisées, avec une production fondée sur la qualité plutôt que sur le volume et avec une pression temporelle moindre. Employeurs et employés considèrent que la responsabilité en matière de SST est partagée entre le management et les salariés. Pour améliorer les connaissances et les pratiques en SST, ces firmes agricoles font appel à des consultants externes (conseillers en prévention) ou des spécialistes en interne (engagés par le groupe et qui évoluent sur plusieurs sites). Le DU est perçu comme un outil plutôt qu'une obligation et la communication à propos des risques est relativement formalisée. L'approche de la gestion des risques est proactive de la part des responsables et la démarche est participative.

### Industrie

Dans l'industrie manufacturière, trois entreprises sur cinq sont des structures indépendantes, deux entreprises sont liées à un groupe. Ces dernières ont un DU mis à jour régulièrement et possèdent des mesures en SST qui promeuvent l'amélioration des conditions de travail (notamment avec la création d'un poste de coordinateur de la sécurité). Dans deux autres entreprises, une approche de la sécurité et de la prévention des risques existe (avec par exemple, des réunions à propos du travail permettant de discuter de la SST et la présence d'un délégué du personnel).

Comme dans le secteur agricole, les risques les mieux identifiés sont les accidents (chutes et machines), les contraintes physiques (port de charges, positions de travail contraignantes prolongées, vibrations), biologiques et chimiques. Les RPS ne sont pas abordés par les chefs d'entreprise ou les salariés, mais dans les cinq entreprises la pression exercée par les délais sur les employés ou les responsables d'équipe est mentionnée, avec l'existence de conflits dans certaines situations.

Trois entreprises ont fait appel à des soutiens externes en matière de SST. Dans un cas, le gérant a fait appel à une mutuelle régionale pour réaliser un plan de prévention des risques et sensibiliser les employés à la prévention. Il a également contacté des consultants externes à la branche professionnelle, pour améliorer la performance de l'entreprise

et recevoir des conseils sur les normes en vigueur dans le secteur. Il a été soutenu financièrement par une subvention du conseil départemental et une aide de la part d'une organisation professionnelle de la région. Dans les deux autres cas, les responsables sécurité ont fait appel à des consultants externes pour être aidés lors de la réalisation de l'évaluation des risques.

### Construction

Dans ce secteur, les quatre firmes sont indépendantes et travaillent avec des particuliers et/ou pour des chantiers publics. Les chefs d'entreprise connaissent bien la réglementation et leurs obligations (responsabilité légale en terme de SST); ils considèrent que la survenue d'un accident est multi-causale, alors que les salariés ont tendance à expliquer les accidents par des facteurs liés à l'individu (inattention, paresse, etc.). En pratique, cet écart engendre des difficultés pour impliquer les employés au sein d'une démarche de prévention participative. Trois entreprises ont un DU actualisé. Les entreprises travaillant pour une institution publique ont l'obligation de fournir un DU par écrit pour pouvoir répondre aux appels d'offres du marché.

Les risques professionnels mentionnés en premier sont les accidents (chutes de hauteur, coupures sur machines) et les risques physiques. Les risques biologiques, chimiques et psychosociaux ne sont pas spontanément mentionnés durant les entretiens (excepté dans les milieux travaillant dans la filière bois). Les chefs d'entreprise rapportent une pression importante de la clientèle lors des négociations à propos des tarifs et des délais. Proches de leurs équipes et confiants vis-à-vis de leurs compétences, tous les gérants interrogés tentent de préserver leurs salariés de ces contraintes, certains expliquant que la pression temporelle est une cause d'accidents. Ils notent par ailleurs une meilleure formation aux risques professionnels chez les plus jeunes travailleurs, avec des habitudes de travail décrites comme étant difficiles à changer chez les anciens. En revanche, ils mettent en avant des nouvelles situations à gérer avec l'utilisation de smartphones par les jeunes sur le chantier, amenant à l'interdiction de téléphoner pour éviter les risques de chute lors de déplacements sur terrain accidenté.

Les entreprises ont reçu des informations, des aides financières et techniques concernant la SST par les organisations professionnelles de leur branche (notamment l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB) et la Fédération française du bâtiment (FFB)). Deux firmes ont fait appel à des consultants externes pour être accompagnées dans l'évaluation des risques, améliorer l'organisation du travail et la



communication, ainsi que la gestion des formations continues. Une des entreprises a été soutenue au niveau technique et financier par une Carsat, lors de la conception et de la construction d'un nouveau bâtiment pour le siège de l'entreprise.

### Travail social et soins

Dans le secteur du travail social et de la santé, trois structures visitées sont des associations privées à but non lucratif, la quatrième est publique et territoriale. Le DU est réalisé dans les quatre structures parce qu'il est obligatoire, mais il n'est pas utilisé comme un outil pour la prévention. Chaque année, un audit interne est demandé par les ARS (Agences régionales de santé) et l'établissement est tenu de présenter le DU pour obtenir son financement annuel. Au niveau financier, tous les établissements reçoivent des subventions publiques des ARS en fonction de leurs taux d'occupation. Ce qui conduit à des pressions économiques et temporelles, avec la volonté de faire plus en moins de temps.

Les risques identifiés sont principalement dus aux contraintes physiques (manipulation des patients essentiellement), aux risques biologiques et à des situations de violence verbale provenant des patients. La perception par les salariés des risques liés à leur santé est plutôt faible. Ils sont principalement focalisés sur la sécurité des patients (sauf les employés anciens manifestant des douleurs chroniques) et rapportent que leurs responsables subissent une pression plus élevée qu'eux-mêmes (gérer les situations problématiques avec les patients et leurs familles, pression temporelle). Les responsables sont fortement sollicités, car ils gèrent plusieurs sites et doivent être disponibles à tout moment pour soutenir leurs équipes. En pratique, il y a peu de temps formels dédiés à la SST. Mais il existe des discussions régulières lors de réunions sur les patients, ou de rencontres informelles qui sont une occasion de résoudre collectivement les difficultés rencontrées par les employés. Les petites équipes semblent plus autonomes pour se réunir que les équipes des établissements de plus grande taille, où les salariés subissent plus de pression temporelle. Deux structures font appel à des psychologues, pour soutenir les équipes et leur permettre de parler des difficultés rencontrées au travail.

### Hôtellerie et restauration

Dans l'hôtellerie et la restauration, trois établissements sont indépendants dans le domaine de la restauration et une structure fait partie d'un groupe hôtelier plus important (filiale). L'appartenance à un plus grand groupe n'a dans ce cas pas d'influence sur la SST, le responsable explique que les échanges concernent exclusivement l'aspect financier.

On observe que le *turn-over* des employés est important et qu'il n'est pas toujours évident pour les gérants de trouver des travailleurs qualifiés, ce qui peut engendrer une baisse de qualité dans les services offerts aux clients. Il n'y a pas de documents ou de temps formels dédiés à la gestion de la SST. Il est aussi compliqué d'avoir des moments où tout le personnel est réuni en raison des horaires atypiques et par conséquent, peu de possibilités pour régler des problèmes de façon informelle et collective.

Les principaux risques identifiés sont liés aux contraintes physiques (le port de charge ou les activités de nettoyage) et à des chutes, brûlures et coupures. La perception des risques est faible dans ce secteur d'activité, chez les employeurs comme chez les employés. La survenue d'un accident est plutôt attribuée à des facteurs individuels ou à la fatalité. Tous les chefs d'entreprise décrivent des pressions liées à la relation de service. Celles-ci diffèrent en fonction de leur localisation (ville ou région touristique), du type de clientèle (clients réguliers, touristes) et du type de prestation (service traiteur à domicile pour mariage, service du midi dans un restaurant traditionnel, repas de groupes pour des événements). Elles peuvent toucher autant les employés (pression temporelle) que les employeurs (pression sur le résultat: plaintes, évaluation négative de leur établissement sur des sites web). Une seule entreprise a mis en place des actions préventives concrètes, lors de la conception d'un nouveau bâtiment et de la réorganisation de la structure, avec le soutien financier et technique de la Carsat.

### Pratiques réglementaires et organisations réelles de la prévention des risques dans les MPE

Tous secteurs confondus, nous présentons ici les pratiques en SST par rapport à la réglementation en vigueur et les dispositifs existants, les contraintes des MPE et leurs pratiques réelles de prévention.

### Réglementations SST et dispositifs existants

Le document unique d'évaluation des risques (DUER) est présent dans 16 entreprises sur 20, sans être cependant mis à jour dans plusieurs d'entre elles. Dans la moitié des entreprises, les employeurs pensent que ce document est inutile et ne l'utilisent pas comme un outil de management de la prévention. Dans quelques entreprises, les employés ont été sollicités pour le concevoir, même si les chefs d'entreprise relèvent des difficultés à les faire participer par manque d'intérêt, ou en raison d'une faible perception des risques.

Les principaux facteurs de motivation identifiés pour mettre en place une stratégie de management de la SST sont les valeurs du dirigeant, les pressions externes venant des clients ou des donneurs

d'ordre, ainsi que la volonté des gérants de respecter la législation en matière de SST. Dans certains secteurs d'activité (agriculture, construction), la survenue d'accidents graves et mortels dans le passé amène l'entreprise à agir en prévention.

La majorité des chefs d'entreprise interrogés cite différentes sources d'information à propos de la SST, comme des sites web, des revues professionnelles et des lettres d'information, leur réseau professionnel ou les salons. Dans la plupart des cas, ils en connaissent l'existence mais ne les utilisent pas comme un moyen d'avoir des informations régulières en SST. Dans les vingt entreprises, aucun responsable n'a eu une formation spécifique au management de la SST, mais une partie d'entre eux a été formée à faire face à des risques propres à leur métier quand ils étaient étudiants ou employés. Par exemple, le chef d'une MPE du BTP a passé son habilitation électrique lorsqu'il était salarié dans une plus grande entreprise.

### Les contraintes

Les dirigeants sont généralement bien informés sur la réglementation en SST et connaissent leurs obligations. Ce sont en principe les acteurs régionaux en lien avec la branche professionnelle qui les renseignent sur l'obligation de mettre par écrit un DU. Ainsi, même s'ils connaissent la réglementation, ils disent ne pas être en mesure de l'appliquer par manque de ressources (temps, autres priorités, manque de compétences en interne). Dans cinq entreprises sur vingt, ils ont fait appel à des consultants privés pour réaliser le DU et en assurer le suivi. Par ailleurs, les Carsat offrent un soutien financier à la réalisation de formations ou à l'achat de matériel améliorant la SST dans les MPE. Mais, en réalité, plusieurs entreprises n'en profitent pas, même si elles en connaissent l'existence, et ce pour diverses raisons: manque de temps pour constituer le dossier, impossibilité de « sortir un employé de la production » pour suivre une formation, etc.

Cinq entreprises sur vingt ont reçu la visite d'un inspecteur du travail dans les cinq dernières années. Aucune entreprise n'a mentionné les services de santé au travail comme un soutien pour améliorer la prévention. Ceci met en évidence un éloignement entre les MPE avec les dispositifs existant en matière de SST.

### L'organisation réelle de la prévention

Le développement d'une approche en SST n'apparaît pas comme une priorité dans les établissements. La plupart des entreprises ont une attitude réactive face aux risques professionnels.

Dans tous les cas, le chef d'entreprise arrive souvent mieux que ses employés à s'exprimer sur les divers risques professionnels présents dans l'entreprise: son niveau de perception des risques semble

plus élevé que celui des employés en matière de diversité des types de risques, fréquence des expositions et gravité. Du côté des salariés, la perception des risques varie selon l'ancienneté dans le métier et dans l'entreprise. Les plus expérimentés perçoivent davantage de risques liés à leur métier. De façon générale, salariés et employeurs tendent à attribuer les accidents sur le lieu de travail à des erreurs individuelles ou à un manque d'attention de la part de l'employé.

La communication à propos des risques professionnels est plutôt faite par voie orale que par écrit. La majorité des MPE n'a pas d'approche formalisée de la SST. Elle est souvent abordée par les employeurs et les employés de façon informelle, pendant les pauses ou lors de discussions sur l'organisation du travail. Dans six entreprises sur vingt, on retrouve cependant des réunions formelles concernant la SST, des fiches à remplir en cas d'événements indésirables, ou encore un système de signalisation des risques relatifs aux machines. Dans chacune de ces six entreprises, une personne a été désignée pour suivre les questions touchant à la santé et la sécurité. Sans surprise, la démarche de prévention des risques est mieux formalisée dans les entreprises ayant un plus grand nombre de salariés (entre 20 et 49), ce qui pourrait être en lien avec leur mode d'organisation et de fonctionnement internes.

Globalement, des pratiques sont mises en œuvre pour faire face aux risques liés à des contraintes physiques, à l'utilisation de machines et à l'exposition aux produits chimiques et biologiques. En revanche, peu d'initiatives sont mises en place pour prévenir les risques psychosociaux, à l'exception des établissements du secteur de la santé et du social.

Enfin, dans un contexte de proximité entre dirigeants et employés propre aux MPE, de nombreuses personnes interviewées mettent en avant l'importance d'un climat professionnel serein pour pouvoir améliorer concrètement la SST, avec une bonne entente entre collègues, ainsi qu'un employeur présent sur le lieu de travail et disponible pour ses employés.

### Discussion

Malgré les limites de l'étude en termes de nombre de MPE enquêtées (20 entreprises) et de mise en œuvre de la réglementation surreprésentée (16 MPE sur 20 formalisent un DU, dont 58 % de 1-9 salariés et 29 % de 10-49 salariés [11]), cette analyse qualitative des pratiques de gestion de la SST met en évidence des spécificités sectorielles. Des différences apparaissent également selon les modalités de gestion de l'entreprise et les relations qu'entretiennent salariés et employeurs.

Dans un contexte de proximité dirigeants/employés, des pratiques de prévention existent,



sans être formalisées. Par exemple, dans la construction, un chef d'entreprise se rend chaque semaine sur tous les chantiers et, à cette occasion, il vérifie l'état du matériel et le respect du port des EPI, sans qu'il n'y ait de procédure qui explicite cette démarche dans son entreprise. Plusieurs employés parlent de l'importance du lien de confiance établi avec leur employeur, des propositions qu'ils ont pu faire pour améliorer leurs conditions de travail (achat d'échafaudages plus légers dans la construction, achat de matériel pour la manipulation de personnes dans les soins) et de leur soutien (vérifier l'avancée des travaux et renégocier avec le client le délai du chantier pour augmenter la marge temporelle des équipes; être disponible à tout moment pour gérer des situations conflictuelles avec la famille ou les patients dans les soins à domicile...).

Ainsi, les pratiques de prévention dans les MPE doivent être adaptées au secteur d'activité et à ses risques professionnels spécifiques. En l'absence de personne dédiée à la santé-sécurité, il est nécessaire de comprendre l'activité du chef d'entreprise pour l'aider à mettre en œuvre la prévention. Les chefs d'entreprise ont la responsabilité de la SST, mais ils manquent de connaissances et de formation pour pouvoir assurer seuls une mission de prévention. Il est important de tenir compte de leurs contraintes, pour pouvoir les aider à sensibiliser les salariés à la SST et les faire participer à une démarche de prévention.

Dans nos études de cas, les entreprises semblent éloignées des acteurs du dispositif de prévention, comme les médecins du travail, l'inspection du travail ou les conseillers des Carsat. Les entreprises demandent des conseils à des

acteurs qui semblent plus en proximité avec elles, comme les consultants externes et les organisations professionnelles. Cette deuxième partie de l'étude SESAME interroge sur la place des acteurs de la prévention auprès des MPE, qui fait l'objet de la troisième partie de l'étude SESAME en cours (article à paraître dans un prochain numéro).

Ces résultats amènent aussi à s'interroger sur l'évolution des pratiques de prévention dans les MPE, afin de mieux les adapter aux besoins des chefs d'entreprise et de leurs salariés, en lien avec leur activité quotidienne. Nous retiendrons quelques stratégies:

- prendre en compte les contraintes de chef d'entreprise (critères économiques, de qualité, exigences des donneurs d'ordres) pour intégrer la prévention des risques dans le fonctionnement de l'entreprise;
- approfondir les connaissances sur l'organisation réelle de la prévention: identifier les régulations et les marges de manœuvre construites par le dirigeant et les équipes de travail;
- favoriser les débats sur le travail entre dirigeants et salariés, pour changer la perception des risques professionnels (prendre en compte les RPS autant que les risques physiques, trouver ensemble des moyens de prévention dans l'organisation du travail, concevoir des outils et améliorer les apprentissages);
- construire des réseaux entre les MPE et les organisations professionnelles, pour aider les entreprises à mieux comprendre les enjeux de la prévention des risques, à acquérir des méthodologies d'évaluation et de gestion des risques et à faire appel à des experts de la SST. ●

## BIBLIOGRAPHIE

[1] Insee. Catégories d'entreprise. In « Les Tableaux de l'Économie Française », Insee Références, p.146, mars 2016. Page web: [www.insee.fr/fr/statistiques/1906720?sommaire=1906743](http://www.insee.fr/fr/statistiques/1906720?sommaire=1906743)

[2] EU-OSHA. Contextes et dispositions en matière de santé et sécurité au travail dans les micro et petites entreprises de l'UE – projet SESAME. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

[3] PHAM D., MONTEAU M. ET FAVARO M. La sécurité dans les petites et moyennes entreprises françaises. *Hygiène et sécurité du travail* (n°153, 4<sup>e</sup> trimestre 1993). INRS.

[4] FAVARO M. La prise en charge de la sécurité dans les PME. *Hygiène et sécurité du travail* (n°174, 1<sup>er</sup> trimestre 1999). INRS.

[5] GROSJEAN V. Comment favoriser chez les chefs d'entreprise une plus large prise en compte de la prévention? *Hygiène et sécurité du travail* (n°190, 1<sup>er</sup> trimestre 2003). INRS.

[6] FAVARO M. Une typologie de modèles d'actions de prévention à destination des petites entreprises. *Hygiène et sécurité du travail* (n°194, 1<sup>er</sup> trimestre 2004). INRS.

[7] DRAIS E. La mise en place des systèmes de management de la santé-sécurité: une question de gestion de projet. *Hygiène et sécurité du travail* (n°198, 1<sup>er</sup> trimestre 2005). INRS.

[8] Eurostat Base de données, Santé et sécurité au travail. Office de statistique de l'Union européenne, Luxembourg. Lien page web: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw\\_mi04&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi04&lang=en)

[9] LAINE P. Construire une démarche de prévention adaptée. *Hygiène et sécurité du travail* (n°234, mars 2014). INRS.

[10] ESENER-2 Deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.

[11] DARES La prévention des risques professionnels. Les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés. Analyses, Mars 2016, n°13. Lien page web: [http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-013\\_v.pdf](http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2016-013_v.pdf)

