

note note scientifique & technique scientifique technique

**Pratiques de terrain des préventeurs
d'entreprise en matière d'analyse
qualitative des accidents du travail
et articulation avec l'évaluation
des risques professionnels**

Pratiques de terrain des préventeurs d'entreprise en matière d'analyse qualitative des accidents du travail et articulation avec l'évaluation des risques professionnels

Julie Dréano, Isabelle Clerc-Urmès

Département Sciences appliquées au travail
et aux organisations (SATO)

NS 394
avril 2026

Table des matières

1. INTRODUCTION.....	3
2. MÉTHODOLOGIE.....	3
2.1. Phase 1 : questionnaire	4
2.1.1. Elaboration et diffusion	
2.1.2. Traitements statistiques des données	
2.1.3. Caractéristiques des répondants	
2.2. Phase 2 : terrain avec entretiens et étude documentaire.....	7
2.2.1. Choix et caractéristiques des terrains	
2.2.2. Entretiens et étude documentaire	
3. RÉSULTATS.....	9
3.1. Typologie de préventeurs.....	9
3.2. Points de vue sur la santé sécurité au travail.....	11
3.2.1. Point de vue des préventeurs	
3.2.2. Point de vue des employeurs	
3.2.3. Point de vue des élus du CSE/CSSCT	
3.3. Pratiques et difficultés des préventeurs vis-à-vis des accidents du travail.....	19
3.3.1. Les grandes étapes de la démarche d'analyse des accidents du travail	
3.3.2. Les difficultés rencontrées	
3.4. Pratiques et difficultés des préventeurs vis-à-vis de l'évaluation des risques professionnels.....	27
3.4.1. Les grandes étapes de la démarche d'évaluation des risques professionnels	
3.4.2. Les difficultés rencontrées	
4. DISCUSSION.....	32
4.1. Un encadrement intermédiaire insuffisamment impliqué.....	33
4.2. Une analyse des accidents du travail en groupe non systématique.....	34
4.3. Un usage variable des outils d'analyse des accidents du travail.....	35
4.4. Une évaluation inexistante des actions correctives mises en œuvre suite à un accident du travail.....	36
4.5. Un document unique d'évaluation des risques professionnels éloigné du terrain.....	37
4.6. Un manque d'articulation entre analyse des accidents du travail et évaluation des risques professionnels.....	39
5. CONCLUSION.....	40
6. LIMITES.....	41
7. BIBLIOGRAPHIE.....	42
Annexe 1. Contexte et principales caractéristiques des 1748 répondants au questionnaire	
Annexe 2. Caractéristiques des entreprises visitées	
Annexe 3. Thèmes des guides d'entretien semi-directif	
Annexe 4. Caractéristiques des préventeurs, employeurs et élus du CSE/CSSCT interviewés	
Annexe 5. Principaux documents « prévention des risques professionnels » demandés et existants dans les entreprises	

Annexe 6. Descriptif des 11 items discriminants selon les trois groupes de préventeurs et écarts à la moyenne des 11 items discriminants selon les trois groupes de préventeurs

Annexe 7. Synthèse des points de vue des préventeurs quant à l'implication en prévention des acteurs de l'entreprise

Annexe 8. Synthèse des points de vue des employeurs sur la SST dans leur entreprise

Annexe 9. Synthèse des points de vue des élus du CSE/CSSCT sur la SST dans leur entreprise

Annexe 10. Synthèse des difficultés remontées par les préventeurs dans la mise en œuvre de l'analyse des accidents du travail

Annexe 11. Principaux résultats au questionnaire

1 - INTRODUCTION

En France, la tendance sur le long terme en matière d'accidents du travail (AT) est à la décroissance. Toutefois leur nombre, encore trop élevé, autour de 600 000 AT par an, dont environ 700 mortels, souligne la nécessité de s'y intéresser davantage. Actuellement, les informations disponibles sur les accidents du travail sont principalement d'ordre statistique. Bien que nécessaire cette approche quantitative reste néanmoins insuffisante pour appréhender la diversité et la complexité des AT. Une approche qualitative, à l'échelle de l'entreprise, est indispensable pour comprendre les dysfonctionnements à l'origine des accidents, les corriger et apprendre d'eux, afin de prévenir de futurs accidents.

Le préventeur d'entreprise, qu'il se nomme responsable QSE, technicien HSE, ou encore animateur sécurité, consacre tout ou partie de son temps à la prévention des risques professionnels, en interne au sein de sa structure d'appartenance. Il occupe une place centrale dans les processus d'identification, d'analyse et de gestion des risques. Il collabore avec l'ensemble des acteurs internes, mais aussi avec des acteurs externes impliqués dans la prévention des AT et des maladies professionnelles (MP), tels que le service de prévention et de santé au travail (SPST) et le service prévention de la Carsat. Il évolue dans un environnement professionnel en transformation continue (évolution des process, nouvelles exigences réglementaires, risques émergents, recours accru au travail temporaire, turn-over...), auquel il doit s'adapter au quotidien (connaissances, pratiques, outils, acteurs...).

Le préventeur d'entreprise a pour fonction d'assister l'employeur dans toutes ses missions relatives à la prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs. Pour cela il s'appuie notamment sur l'évaluation des risques professionnels (EvRP) et sur les résultats de l'analyse des AT, qui font partie des activités socles de sa mission. L'EvRP a pour objectif d'identifier et d'évaluer les risques afin de mettre en place des actions préventives visant à limiter l'exposition des travailleurs à des dangers. L'analyse qualitative des AT, quant à elle, a pour but d'en comprendre la genèse et d'en identifier les causes afin de mettre en œuvre des actions correctives adaptées visant à prévenir tout nouvel accident. Elle permet également de faire évoluer l'analyse des risques a priori qui se trouve enrichie de nouveaux apports (nouveaux risques identifiés a posteriori, adaptation de la cotation des critères d'évaluation, adaptation des mesures de prévention déjà en place...).

Un moyen de favoriser l'analyse qualitative des AT en entreprise est de s'intéresser aux pratiques professionnelles des préventeurs en la matière. Or, on ne dispose que de peu d'éléments sur ces pratiques. L'INRS a donc mené une étude visant à :

- Caractériser les pratiques d'analyse d'AT des préventeurs d'entreprise (méthodologie déployée, outils utilisés, acteurs mobilisés, analyse produite...).
- Investiguer l'articulation de ces pratiques d'analyse d'AT avec l'évaluation des risques professionnels.
- Identifier les facteurs qui favorisent ou freinent l'analyse qualitative des AT et la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels suite à cette analyse.

2 - METHODOLOGIE

L'étude s'est appuyée sur une méthodologie mixte, combinant des approches quantitative et qualitative, déployées en deux phases :

- 1) Une première phase, fondée sur un recueil de données via l'élaboration puis la diffusion d'un questionnaire destiné aux préventeurs d'entreprise, visait à dresser un panorama de leurs pratiques en matière d'analyse des accidents du travail et d'évaluation des risques professionnels.

- 2) Une seconde phase, fondée sur des entretiens semi-directifs avec des préventeurs d'entreprise, leur employeur et un élu du Comité social et économique (CSE), ainsi que sur l'étude de traces documentaires de l'activité de prévention en entreprise, visait à caractériser de façon plus approfondie les pratiques et à affiner la compréhension des éléments qui les impactent.

La participation à chaque phase de l'étude s'est faite sur la base du volontariat. Toutes les mesures ont été prises afin de garantir la sécurité des données personnelles recueillies et l'anonymat des personnes interrogées conformément au RGPD.

2.1. Phase 1 : questionnaire

2.1.1. Elaboration et diffusion

Sur le plan méthodologique, une enquête par questionnaire permet de recueillir des informations auprès d'une population cible en posant une série de questions. Cette approche quantitative permet de dégager des tendances au sein de la population de répondants, et d'élaborer des hypothèses qui sont par la suite précisées et étayées par une approche qualitative sur le terrain (analyse de l'activité, entretiens, étude documentaire...).

L'objectif du questionnaire de la phase 1 est de dresser un panorama actualisé des pratiques déclarées par les préventeurs en matière d'analyse d'AT et d'EvRP. Il a été construit en cohérence avec la logique des démarches d'analyse des risques et des accidents du travail recommandées par l'INRS [1], de façon à mettre en évidence les écarts vis-à-vis de ces recommandations. Ces écarts ont permis de dégager des axes qui ont été approfondis lors de la phase 2 sur le terrain.

Le questionnaire intègre ainsi les grandes étapes clés et les bonnes pratiques établies en matière d'analyse d'AT et d'EvRP. Il a été élaboré par un groupe de travail composé de 4 experts INRS et de 3 experts extérieurs (2 préventeurs d'entreprise et 1 préventeur de Carsat). Nous avons profité de l'opportunité de ce questionnaire pour questionner également, mais de façon moins détaillée, l'analyse des MP et le point de vue des préventeurs vis-à-vis des thèmes investigués (AT, EvRP, MP).

Au final, le questionnaire était constitué de 251 questions, essentiellement fermées et pour la plupart à tiroir et à réponses obligatoires, réparties en 7 grands thèmes :

1. Le point de vue du préventeur vis-à-vis de la prévention dans sa structure
2. Ses pratiques en matière d'analyse d'AT
3. Ses pratiques en matière d'EvRP
4. Ses pratiques en matière d'analyse de MP
5. Son point de vue vis-à-vis de sa fonction de préventeur
6. Le profil de sa structure d'appartenance
7. Son profil de préventeur

Le questionnaire s'adressait aux préventeurs, qui consacrent en interne dans leur structure d'appartenance, tout ou partie de leur activité à la prévention des risques, et ce de manière reconnue par l'organisation (mission de prévention des risques inscrite dans leur fiche de poste). Nous avons décidé d'ouvrir le questionnaire à tous types de structures (privée, associative, publique...) et à tous secteurs d'activité, afin de disposer d'un panel de répondants le plus large possible pour une vision plus globale et diversifiée des pratiques. Ainsi les répondants pouvaient être des préventeurs travaillant dans une entreprise privée aussi bien

que dans la fonction publique¹, ou dans une association. Par commodité, nous utiliserons le terme générique de « préventeur » dans la suite du document pour parler des préventeurs exerçant en interne dans une structure.

Afin de vérifier que les répondants au questionnaire remplissaient les critères d'inclusion choisis pour l'étude, trois questions préalables leur étaient adressées. Ont ainsi été exclus les répondants non préventeurs (au sens défini ci-avant), ceux qui n'exercent cette activité que dans le cadre d'un mandat en CSE, et enfin ceux l'exerçant en tant qu'intervenant extérieur (préventeur de Carsat, préventeur de SPST, consultant...).

Une fois validé par le groupe de travail, et avant sa diffusion, le questionnaire a préalablement été testé auprès de 4 préventeurs afin d'éviter des erreurs de compréhension et d'en valider la formulation. Il a ensuite été diffusé exclusivement en ligne du 3 juin au 2 novembre 2022 via différents canaux : site web et LinkedIn INRS, revue HST, réseaux de préventeurs, préventeurs de Carsat, institutions de formation... La durée de passation du questionnaire était en moyenne de 20 minutes.

2.1.2. Traitements statistiques des données

Dans le document les résultats sont présentés sous forme d'effectifs et de pourcentages pour les variables qualitatives, et de moyennes et écarts-types pour les variables quantitatives. Certains recodages ont été effectués (catégorisation de variables quantitatives, regroupement de modalités), notamment sur les réponses collectées au niveau des champs libres. La cohérence des données a été vérifiée via des tris croisés.

Dans l'optique de dresser une typologie de préventeurs permettant de caractériser leurs profils, une classification ascendante hiérarchique (CAH) fondée sur le critère de Ward a été mise en œuvre. D'un point de vue statistique, l'objectif du critère de Ward est de trouver à chaque étape les deux groupes dont la fusion donne l'augmentation minimale de la somme des carrés de l'erreur totale au sein du groupe. Cette méthode optimise le critère de variance. Elle est considérée comme la plus pertinente pour répondre à notre objectif. Outre la visualisation du dendrogramme, le critère CCC (Cubic Grouping Criterion) et le SPRSQ (semi-partial R^2) ont été utilisés pour identifier le nombre optimal de groupes de préventeurs à retenir [2].

Pour identifier les différences entre les groupes obtenus et nommer ceux-ci, le test d'indépendance du Chi-deux ou le test de Fisher exact en cas de violation des conditions d'application du test paramétrique ont été utilisés.

Le seuil de significativité des tests est fixé à 5%. Les analyses ont été réalisées avec le logiciel Stata version 18.

2.1.3. Caractéristiques des répondants

Parmi les 3228 personnes qui ont répondu au questionnaire diffusé en ligne, 1447 personnes se sont avérées hors cible et n'ont donc pas eu accès au questionnaire au-delà des trois premières questions. Sur les 1781 répondants dans la cible, 1748 questionnaires ont pu être analysés, les autres ayant été exclus du fait de données manquantes ou aberrantes.

¹ Dans la fonction publique, en plus de décrets spécifiques, les règles applicables en matière de santé et sécurité au travail sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail. Cela vise essentiellement les principes généraux de prévention, la démarche d'évaluation des risques ainsi que les réglementations particulières des risques professionnels (risque chimique, chantiers, bruit...).

La population de répondants est composée d'un peu plus de femmes (56%) que d'hommes (44%). L'âge moyen des répondants est de 42 ans plus ou moins 10 ans. Concernant le niveau de diplôme le plus élevé, 37% des répondants ont un BAC à BAC +3, 41% un BAC +4/5, et 18% un diplôme supérieur à BAC +5. Il est à noter un lien entre l'âge des répondants et leur diplôme le plus élevé. Les répondants de niveau Brevet à BAC ont autour de 53 ans. Les répondants ayant un niveau BAC +2/3 ont autour de 45 ans. Les répondants ayant un niveau BAC+4 et plus ont autour de 40 ans.

Un peu plus de la moitié des répondants (56%) a suivi une formation initiale en lien avec la santé sécurité au travail (SST). Enfin en matière de statut, 40% des répondants relèvent du statut employé/technicien/agent de maîtrise, et 60% du statut cadre/ingénieur.

Concernant le secteur d'activité de la structure à laquelle appartient le préventeur, il a été choisi de l'identifier au moyen des 21 sections de la nomenclature d'activités française (NAF), qui est une nomenclature des activités économiques productives, élaborée principalement pour faciliter l'organisation de l'information économique et sociale.

Tous les secteurs d'activité sont représentés parmi les répondants (Voir Figure 1), les principaux étant l'industrie manufacturière (28%), l'administration publique (16%), et la construction (13%).

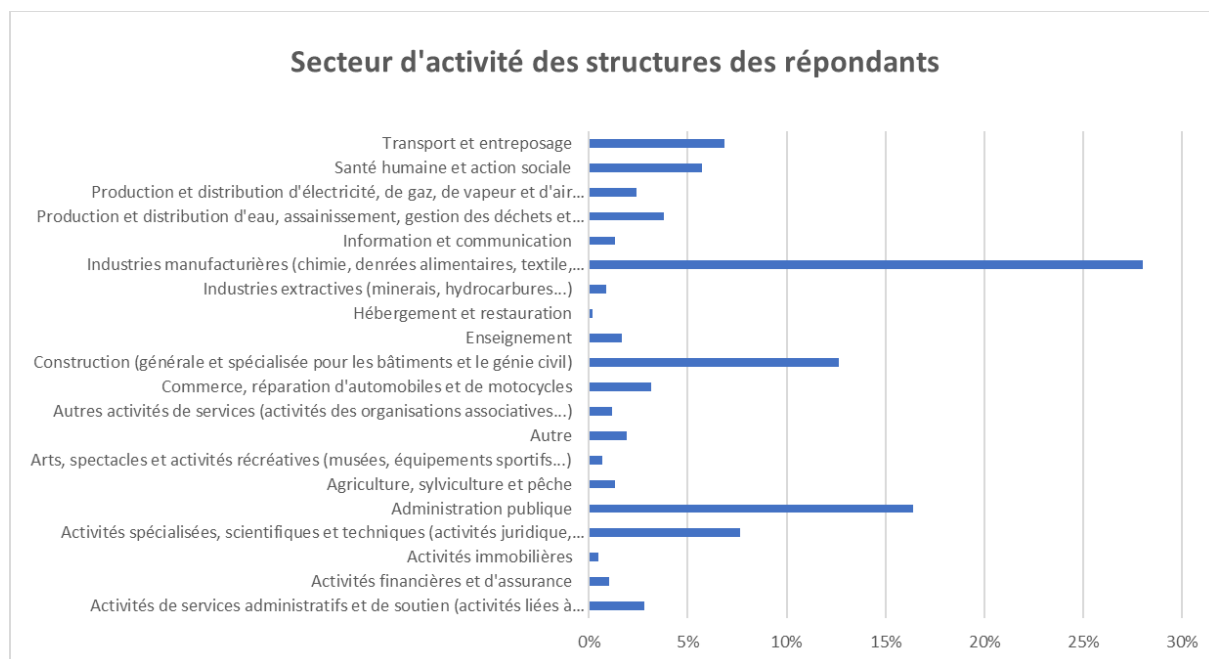


Figure 1. Secteur d'activité auquel appartiennent les 1748 répondants

En ce qui concerne le type de structures, les répondants sont principalement employés par une entreprise privée (69%) ou un établissement de la fonction publique territoriale (15%). En matière d'effectif, toutes les tailles de structures sont présentes (voir Figure 2), avec toutefois une part plus importante de préventeurs issus d'organisations comptant au moins 50 travailleurs.

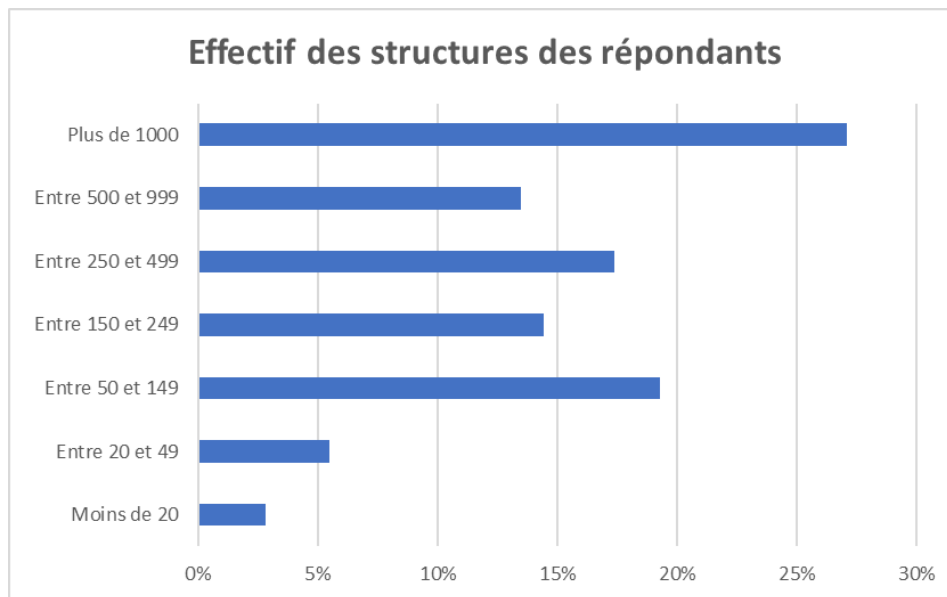


Figure 2. Effectif des structures auxquelles appartiennent les 1748 répondants

Par ailleurs, il existe une représentation des organisations syndicales dans 80% des structures auxquelles appartiennent les répondants. Un CSE est mis en place dans 91% des structures, et une Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) existe dans 87%² des structures.

Enfin, 1/3 des structures disposent d'une certification relative au management de la SST. Parmi elles, sur les 58% de répondants qui ont précisé en champ libre le type de certification, 59% déclarent avoir une certification ISO 45001 ou ISO 18001, 29% une certification MASE, et 12% possèdent une double certification ISO/MASE.

Les caractéristiques détaillées des 1748 répondants sont présentées en Annexe 1.

A noter que la littérature grise et académique ne fournit que très peu d'informations statistiques sur la population cible de notre étude, à savoir les préventeurs exerçant leur activité en interne dans une structure. Nous ne pouvons donc pas conclure sur la représentativité de notre échantillon. Néanmoins, le nombre important de répondants et la diversité de leurs caractéristiques (âge, sexe, diplôme, effectif de la structure d'appartenance, secteur d'activité...) permettent de penser que les tendances mises en évidence par les analyses statistiques descriptives réalisées, traduisent la diversité des pratiques qui seraient observées dans la population entière des préventeurs.

2.2. Phase 2 : terrain avec entretiens et étude documentaire

2.2.1. Choix et caractéristiques des terrains

La phase quantitative de l'étude a permis de dresser une typologie de préventeurs, ainsi qu'un état des lieux de leurs pratiques en matière d'analyse d'AT. Elle a été suivie d'une phase qualitative d'enquête sur le terrain. Cette dernière a été circonscrite aux entreprises privées assujetties au régime général de la Sécurité sociale.

² Pour expliquer ce pourcentage élevé nous faisons l'hypothèse que certaines structures ayant initialement un CHSCT ont choisi de le transformer en CSSCT lors de la réforme de l'instance en 2020, quand bien même leur effectif de travailleurs ne les y oblige pas.

Dans une optique d'analyse contrastée des pratiques des préventeurs, nous avons ciblé trois secteurs d'activité différents, avec un objectif d'a minima trois entreprises visitées par secteur. Le choix de ces trois secteurs relevait d'un nécessaire compromis entre une recherche de différences (contraste entre des activités du bâtiment, industrielles, et de services ; existence de risques manifestes ou non ; variété des terrains d'intervention des préventeurs...), mais également de similitudes (nombre d'établissements en France dans la tranche d'effectif 50-500, activités à risques...).

Les trois domaines d'activités retenus ont été : les travaux de construction spécialisés (CTN B – code NAF 43), les industries alimentaires (CTN D – code NAF 10), et les services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (CTN I – code NAF 81). Par commodité, dans la suite du document, nous les désignerons respectivement par les termes « 2nd œuvre bâtiment », « industrie alimentaire » et « propreté ».

A défaut de pouvoir sélectionner facilement, en amont de l'intervention, des entreprises présentant un profil similaire en matière d'organisation de la prévention, nous avons veillé à avoir, autant que faire se peut, des tailles d'entreprises homogènes dans chacun des trois secteurs d'activité ciblés.

La recherche de terrain s'est faite principalement via le questionnaire de la phase 1, dans lequel le préventeur répondant pouvait indiquer à la fin accepter d'être contacté pour la seconde phase de l'étude et laisser ses coordonnées ainsi que le code NAF de sa structure. Un tri a ainsi pu être opéré parmi les préventeurs ayant laissé leurs coordonnées, appartenant à l'un des trois secteurs d'activité choisis, et réalisant l'analyse d'AT et l'EvRP.

Sur les bases de ces critères, des préventeurs ont été sélectionnés et contactés téléphoniquement pour leur proposer d'intégrer, avec l'accord de leur employeur, la phase qualitative de l'étude. Dans le 2nd œuvre bâtiment, quatre entreprises ayant rapidement été trouvées, nous avons décidé de passer de trois à quatre entreprises pour les deux autres secteurs d'activité par souci d'homogénéité.

Sur les douze entreprises visitées, dix ont été repérées grâce au questionnaire et deux via un contact dans les Carsat.

Les principales caractéristiques des douze entreprises sont présentées en Annexe 2.

2.2.2. Entretiens et étude documentaire

L'enquête qualitative sur le terrain s'est faite au moyen d'entretiens semi-directifs et d'une étude documentaire. En plus du préventeur, ont également été interviewés, l'employeur, responsable de la SST dans l'entreprise et impulsant la politique de prévention, et un élu du CSE, instance ayant réglementairement un rôle en matière d'AT et d'analyse des risques. En cas d'existence d'une CSSCT dans l'entreprise, le choix s'est porté sur un élu du CSE membre de la CSSCT. Parfois, un second préventeur a également été interrogé lorsqu'il participait à l'analyse d'AT et/ou à l'EvRP. Des guides spécifiques ont été rédigés selon l'acteur interrogé (voir Annexe 3).

L'entretien avec l'employeur avait pour objet d'entendre son point de vue sur la prévention dans sa structure et ses objectifs en la matière, afin de prendre connaissance du contexte préventif et organisationnel dans lequel évolue le préventeur.

L'entretien avec un élu du CSE/CSSCT avait pour but de comprendre comment leur activité s'articule avec celle du préventeur lors d'une analyse d'AT, et d'avoir accès à leur point de vue sur les risques professionnels et les AT dans leur structure.

L'entretien avec le préventeur avait pour objet d'approfondir la connaissance des pratiques d'analyse d'AT et d'EvRP. Le guide d'entretien afférent a ainsi été élaboré en cohérence avec les questions de l'enquête par questionnaire de la phase 1, mais de manière plus détaillée afin d'avoir accès, autant que faire se peut, aux processus d'analyse d'AT et d'EvRP (qui ? quand ? comment ? pourquoi ? avec quoi ?...).

Au total, 53 entretiens d'une durée moyenne d'environ 1h15 ont été menés. Les principales caractéristiques des quatorze préventeurs, des douze employeurs et des treize élus du CSE/CSSCT interviewés sont présentées en Annexe 4.

Les retranscriptions des entretiens ont été faites avec l'aide d'un outil d'intelligence artificielle développé par l'INRS « e-locution », garantissant ainsi un traitement sécurisé et interne à l'INRS des données. Le logiciel NVivo version 15 a été utilisé pour le codage thématique des entretiens.

En parallèle des entretiens et afin de compléter les informations recueillies, une étude documentaire a été réalisée (construction des documents, objectifs, termes utilisés, contenu...) à partir du contenu de documents internes fournis par chaque entreprise et relatifs à l'organisation générale de la prévention, à la gestion des accidents du travail, et à l'évaluation des risques professionnels (voir Annexe 5).

Ces documents, qui constituent des traces des activités de prévention, permettent une forme d'observation différée des pratiques et de ce qu'elles produisent. Les documents relatifs à la démarche d'analyse d'AT et à l'EvRP ont été analysés suivant la technique QQQCCP³.

3 - RESULTATS

3.1. Typologie de préventeurs

Au-delà de questionner les pratiques des préventeurs en matière d'analyse d'AT, le questionnaire de la phase 1 s'intéressait aussi à leur profil. L'idée était de construire une typologie de préventeurs et de la confronter à celles existantes dans la littérature, puis de croiser cette typologie avec les pratiques déclarées dans le questionnaire de façon à mettre en évidence d'éventuelles spécificités selon le profil du préventeur.

Ainsi, à partir des données issues des 1748 répondants au questionnaire, une typologie de préventeurs a été construite suite à une classification ascendante hiérarchique (CAH) utilisant la distance de Ward. Fondée sur les réponses aux items qui caractérisent le préventeur et sa fonction, cette analyse a permis de regrouper ceux-ci en trois groupes homogènes distincts les uns des autres. Sur les 17 items intégrés à l'analyse, 11 se sont révélés discriminants⁴ et ont permis de donner une étiquette à chacun des groupes. Les caractéristiques des trois groupes sont présentées en Annexe 6.

Nous avons ainsi identifié :

- **Le préventeur à profil « technicien »** (49 % de l'échantillon)

Il faut ici entendre « technicien » comme un professionnel avec des qualifications intermédiaires, qui possède des connaissances techniques et pratiques dans un domaine spécifique qui lui confèrent des compétences opérationnelles.

Ce groupe se distingue de la valeur moyenne de l'échantillon et/ou de l'un ou l'autre des deux autres profils par une composition plus importante en préventeurs :

- Agés de moins de 30 ans ou de plus de 50 ans
- Possédant un Brevet/CAP/BEP, un Bac ou un Bac +2/3
- Ayant un statut d'employé/technicien dans leur structure

³ La technique de questionnement QQQCCP permet de décrire une situation en répondant aux questions suivantes : Quoi, Qui, Où, Quand, Comment, Combien, Pourquoi.

⁴ Les 6 items non discriminants sont : le sexe, la formation initiale en lien avec la SST, la formation diplômante en lien avec la SST, la formation continue en lien avec la SST, l'ancienneté en tant que préventeur (structure actuelle), le nombre de structures où il a déjà exercé en tant que préventeur.

- Avec une ancienneté en tant que préventeur toutes structures confondues inférieure ou égale à 2 ans
- Appartenant à une équipe SST
- Rattachés hiérarchiquement au DRH, directeur/responsable SST/QSE/HSE, ou au directeur des services généraux
- Intervenant sur plusieurs sites
- Dont l'intitulé de fonction est animateur/assistant/correspondant/chargé de mission HSE/QSE/QHSE/sécurité

- **Le préventeur à profil « ingénieur »** (34 % de l'échantillon)

Il faut ici entendre « ingénieur » comme un professionnel que ses connaissances rendent apte à occuper des fonctions scientifiques et techniques avancées en vue de prévoir, d'organiser, de diriger, de contrôler les travaux qui en découlent ; et capable de fournir des conseils spécialisés et d'intervenir dans des contextes nécessitant une expertise reconnue.

Ce groupe se distingue de la valeur moyenne de l'échantillon et/ou de l'un ou l'autre des deux autres profils par une composition plus importante en préventeurs :

- Agés de 30 à 40 ans
- Possédant un diplôme Bac +4/5
- Ayant un statut de cadre/ingénieur dans leur structure
- Avec une ancienneté en tant que préventeur toutes structures confondues supérieure à 10 ans
- Appartenant à une équipe SST
- Disposant d'un rôle d'encadrement
- Rattachés hiérarchiquement au directeur/responsable SST/QSE/HSE, au directeur de production/d'industrie, au directeur régional ou au chef d'établissement
- Dont l'intitulé de fonction est responsable sécurité, manager/ingénieur/technicien/référent HSE/QSE/QHSE, responsable de service/pôle/département, ou encore préventeur

- **Le préventeur à profil « manager »** (17 % de l'échantillon)

Le terme « manager » fait ici référence à un professionnel ayant des responsabilités d'encadrement d'équipes et de gestion, impliqué dans des décisions à haut niveau qui nécessitent une vision stratégique.

Ce groupe se distingue de la valeur moyenne de l'échantillon et/ou de l'un ou l'autre des deux autres profils par une composition plus importante en préventeurs :

- Agés de 40 à 50 ans
- Possédant un diplôme supérieur à Bac +5
- Ayant un statut de cadre/ingénieur dans leur structure
- Avec une ancienneté en tant que préventeur toutes structures confondues supérieure à 10 ans
- Exerçant une autre fonction dans la structure
- Disposant d'un rôle d'encadrement
- Seul préventeur dans la structure
- Rattachés hiérarchiquement au PDG/DG ou au directeur technique
- Intervenant sur plusieurs sites
- Dont l'intitulé de fonction est responsable QSE/QHSE/QPE/HSE/HS/HSE/HSSE/prévention

L'examen de la littérature qui s'est intéressée aux profils des préventeurs se révèle en cohérence avec nos résultats. En 2004, une enquête sur les besoins en formation continue des préventeurs menée conjointement par l'INRS et l'Université de Bordeaux I [3] avait mis en évidence, à partir des réponses de 372 préventeurs à un questionnaire, huit profils de préventeurs. En 2010, une étude sur les préventeurs et la politique de prévention en Santé Sécurité au Travail, menée par Mines ParisTech et l'Afnor [4], avait réduit le nombre de ces profils à trois, à partir des réponses de 803 préventeurs à un questionnaire, en reprenant les libellés des profils de l'étude de l'INRS et l'Université de Bordeaux I [3].

Dans ces deux études et la nôtre, les items servant à l'analyse par CAH ne sont pas tous identiques. Néanmoins, les trois profils de préventeurs mis en évidence dans notre étude sont relativement proches de ceux de l'étude de Mines ParisTech et l'Afnor [4] réalisée il y a plus de dix ans. Cela laisse à penser qu'il existe une certaine homogénéité et continuité des profils de préventeurs, bien que leur fonction soit très diversifiée et en évolution constante.

Sur le terrain, dans les douze entreprises visitées, les préventeurs relèvent très majoritairement du profil « ingénieur ».

3.2. Points de vue sur la santé sécurité au travail

Afin de mieux comprendre les pratiques déclarées par les préventeurs en matière d'analyse d'AT et d'EvRP, il nous a semblé nécessaire de nous intéresser dans un premier temps au point de vue des acteurs impliqués dans la SST. Pour cela, nous avons analysé les résultats au questionnaire et les entretiens réalisés dans les douze entreprises auprès des trois catégories d'acteurs, préventeur, employeur et élu du CSE/CSSCT. Est présentée ci-après une synthèse du point de vue de chacun des acteurs sur différents thèmes en lien avec la SST.

3.2.1. Point de vue des préventeurs

- Prévention, AT, EvRP

Le questionnaire de la phase quantitative de l'étude interrogeait les préventeurs sur leur point de vue vis-à-vis de la prévention dans leur structure, des AT, incidents et presque accidents, et de l'EvRP.

Il en ressort que les préventeurs répondants déclarent majoritairement être plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec les affirmations que la prévention permet d'améliorer la performance (69%) et le climat social (71%) de l'entreprise.

En ce qui concerne les AT (voir Figure 3), les répondants sont majoritairement plutôt d'accord ou tout à fait d'accord (72%) avec l'affirmation selon laquelle les travailleurs de leur structure savent ce qu'ils doivent faire en cas d'accident (qui informer, dans quel délai, quelle procédure suivre...).

Les préventeurs déclarent, pour 36% d'entre eux, n'être pas du tout d'accord avec l'affirmation que les travailleurs peuvent hésiter à informer leur employeur d'un AT. Pour les autres répondants, sur les trois raisons proposées pour expliquer une possible hésitation à déclarer un AT, la peur pour la victime d'être désignée responsable est la raison qui ressort majoritairement (43% de plutôt d'accord ou tout à fait d'accord). La crainte de perdre son emploi (42% de pas du tout d'accord) ou de perdre une prime liée au nombre d'AT (69% de pas du tout d'accord) sont des raisons peu plébiscitées par les préventeurs. Il ressort du champ libre « autre » (renseigné par 11% des répondants) deux autres raisons majoritaires. Il s'agit de la méconnaissance par les travailleurs des enjeux liés à la déclaration d'un AT (impact sur la santé à plus ou moins long terme, identification de dysfonctionnements dans l'organisation de travail, prévention de futurs accidents similaires...) (24%), ainsi que leur méconnaissance ou leur incompréhension de la réglementation ou des procédures (14%).

« Les salariés pensent que certains accidents sont bénins donc pas besoin de les signaler. »
 « Ne considèrent pas toujours que l'évènement est grave et qu'il doit être déclaré. Tendance à minimiser ; »
 « Ils trouvent que ce n'est pas grave comme accident et ne veulent pas s'embêter avec des formalités »
 « Ils estiment que ce sont des accidents sans gravité ; »
 « Méconnaissance de la réglementation, et absence de conscience des enjeux pour eux (lorsqu'un accident n'est pas grave, il est souvent minimisé par le salarié victime, « c'est pas grave donc je ne le / me signale pas ». »

Concernant l'analyse des AT, 76% des répondants sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'idée d'analyser les AT en plus grand nombre. Leur point de vue est le même s'agissant de la nécessité d'analyser en plus grand nombre les incidents et presque accidents, puisque 83% des répondants sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec cette affirmation.

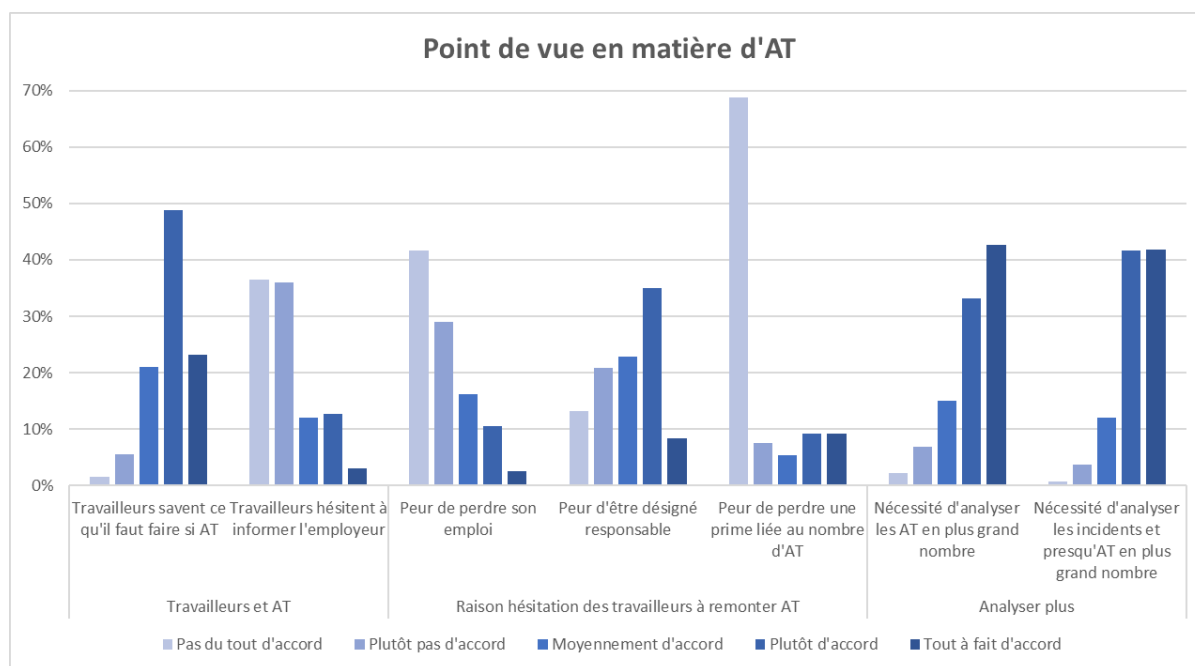


Figure 3. Point de vue des répondants en matière d'accidents du travail

Enfin, concernant l'EvRP, seuls 36% des répondants sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation que la façon dont sont évalués les risques professionnels est comprise des travailleurs. Ils sont par contre deux tiers à être plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation que les principaux risques listés dans l'EvRP correspondent aux risques identifiés lors de l'analyse d'AT (voir Figure 4).

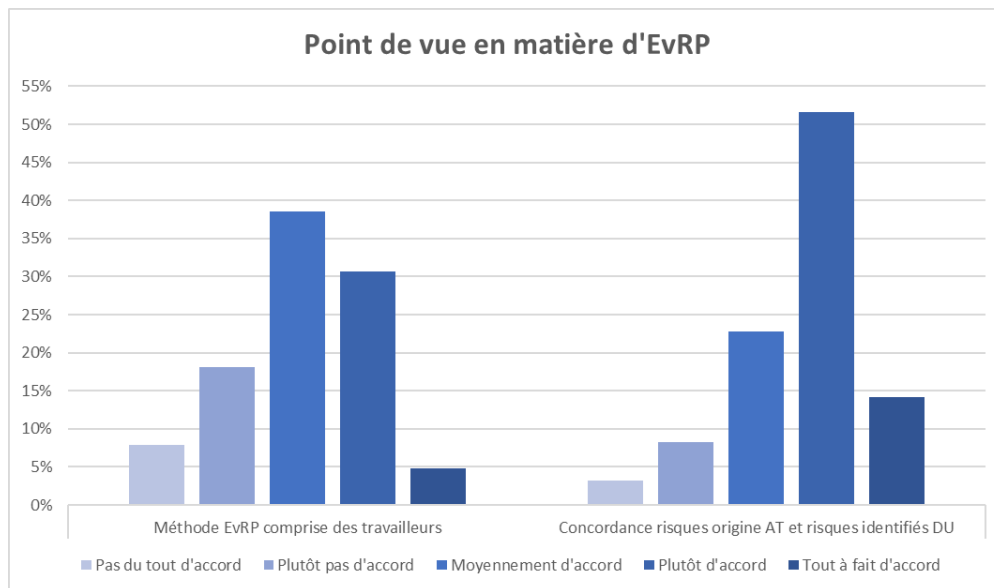


Figure 4. Point de vue des répondants en matière d'évaluation des risques professionnels

Sur le terrain, les entretiens ont été amorcés par une question ouverte adressée aux préventeurs sur leurs définitions de la prévention et de l'AT, ainsi que sur leurs objectifs en la matière. Cette approche a permis de mettre en lumière deux définitions principales de la prévention des risques professionnels qui ressortent des discours des préventeurs :

- La prévention c'est réfléchir en amont, anticiper, pour maîtriser les risques.
- La prévention c'est tout ce qui est mis en place (actions, moyens...) pour éviter un accident.

« Ça va être tout ce qui est en place pour éviter la survenue d'un incident, accident. »
« C'est de l'amont, on travaille en amont dans la prévention on réfléchit à ce qu'on fait et comment on va le faire. »

Lorsqu'on les questionne sur ce qu'est pour eux un AT, les préventeurs font majoritairement référence aux éléments suivants : un événement soudain, survenu par le fait ou à l'occasion du travail, et ayant entraîné une lésion physique et/ou psychologique. La nécessité d'une lésion corporelle constatée médicalement pour que l'évènement soit qualifié en accident du travail, est rappelée par les préventeurs.

Un préventeur déclare *« Et pour moi, c'est quoi un accident du travail ? Ça veut dire qu'on s'est loupé surtout. »*.

Lorsqu'on interroge les préventeurs sur leurs objectifs en matière de prévention, ils font majoritairement remonter deux grands objectifs visant à réduire les accidents du travail :

- Le développement d'une culture de prévention.
- La responsabilisation de tous les acteurs de l'entreprise en matière de SST.

« Ce qu'on essaye de faire, et moi, c'est vraiment le cœur de mon activité, c'est vraiment de déployer, en fait, toute cette culture autour de la prévention. »
« L'objectif c'est d'instaurer une culture sécurité. »
« [...] pour qu'ils soient acteurs et qu'on réfléchisse ensemble et qu'on porte tous le sujet. Ce serait trop dangereux sinon que si je m'isole, que je travaille toute seule... »

Enfin, en ce qui concerne l'EvRP et sa formalisation dans le DUERP, les trois quarts des préventeurs interviewés déclarent qu'ils ne considèrent pas le DUERP comme un outil de prévention au quotidien. Pour la moitié des préventeurs interrogés ce document est avant tout

un outil réglementaire. Certains d'entre eux mentionnent néanmoins qu'il est utile pour identifier des actions à mettre en œuvre et qu'il constitue un document structurant pour la prévention.

« C'est vrai que nous, au quotidien, le document unique, honnêtement, on s'en sert peu. »
 « On dit que ça devrait être un outil, mais clairement, on ne l'utilise pas trop comme ça. »
 « Ça reste un document qui a été fait pour répondre à une obligation réglementaire. »
 « À quoi il sert le document unique ? À répondre à la réglementation. »

- Implication des acteurs en prévention

Le questionnaire et l'enquête qualitative ont également posé la question de l'implication en prévention des différents acteurs de l'organisation. En effet, dans le cadre de ses activités, le préventeur collabore au quotidien avec la direction, l'encadrement intermédiaire⁵ et les travailleurs. L'implication de ces derniers, à différents niveaux, est donc essentielle pour améliorer la prévention des risques professionnels, et doit être définie, comme le précise l'INRS [5].

En la matière, les préventeurs répondants au questionnaire (voir Figure 5) indiquent majoritairement être plutôt d'accord ou tout à fait d'accord (67%) avec l'affirmation que leur direction est engagée en matière de prévention des risques professionnels. Par contre, en ce qui concerne l'implication de l'encadrement intermédiaire, leur point de vue est plus critique. Ils ne sont plus que 43% à être plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation que celui-ci est impliqué en matière de prévention. Ce qui va de pair avec leur point de vue d'un manque de soutien de l'encadrement intermédiaire à leurs activités, puisque seule la moitié des répondants est plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation d'un soutien de leur part. Ils indiquent par ailleurs pour 59% d'entre eux, être plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation que la prévention des risques professionnels est construite avec les travailleurs sur le terrain. Ils déclarent également pour 70% d'entre eux être plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'affirmation que les travailleurs sont informés sur les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

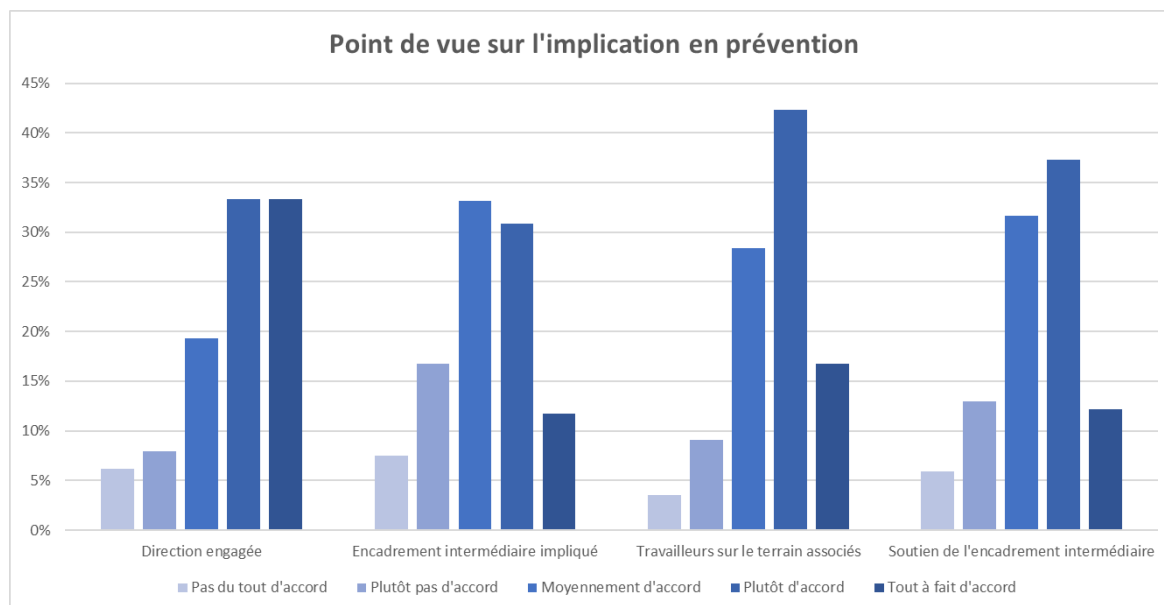


Figure 5. Point de vue des répondants sur l'implication des acteurs en prévention

⁵ L'encadrement intermédiaire se situe entre la direction et les équipes sur le terrain. Son rôle principal est d'assurer la liaison entre les décisions stratégiques prises par la direction et leur mise en œuvre pratique sur le terrain, auprès des équipes dont il a la responsabilité directe.

Sur le terrain, les préventeurs ont été interrogés de façon plus détaillée sur l'implication en prévention des acteurs de l'entreprise (voir Annexe 7), et leurs déclarations confirment ce qui ressort du questionnaire.

Le point de vue d'une direction impliquée en matière de prévention se dégage également du discours des préventeurs sur le terrain. Indépendamment du secteur d'activité, dans plus de la moitié des entreprises visitées, les préventeurs soulignent une implication de la direction à la fois dans le discours et dans les actes. Dans les autres entreprises, les préventeurs font remonter une implication plus réglementaire de la direction avec un éloignement de celle-ci vis-à-vis des réalités du terrain en matière de prévention.

*« Je pense que le chef d'entreprise est bien impliqué. [...] c'est des actes aussi. »
« Ils savent que ça peut vite basculer. Ils ne freineront pas quand on dit qu'il faut former l'équipe maintenance. On les forme. On dépasse de 20 000 euros le budget formation, tant pis, ce n'est pas grave. Il faut les former. »
« Des discours à rallonge [...] un décalage total avec la réalité. »
« Ce que je trouve regrettable, c'est qu'avant cette organisation-là, le directeur de site avec la responsable RH venait sur le terrain avec les membres du CHS. »*

En ce qui concerne l'encadrement intermédiaire, le point de vue est, comme dans le questionnaire, plus critique, même si les préventeurs font remonter que l'implication est variable d'un encadrant à l'autre. Dans le 2nd œuvre bâtiment et dans la propreté, des points de vue assez proches sont révélés. Les préventeurs indiquent que l'encadrement intermédiaire s'implique plus ou moins par manque de temps, du fait de multiples activités ou de priorités de production dont il a la charge ; mais qu'il a, à différents niveaux d'encadrement, des obligations d'animer la prévention qui lui imposent de s'impliquer à minima. Dans l'industrie alimentaire, les préventeurs perçoivent un manque de maturité de l'encadrement intermédiaire en matière de SST (expérience de mise en œuvre, connaissances suffisantes...), et une implication principalement liée à des rappels réguliers en la matière.

*« Ils ont un peu la problématique du quotidien et du temps qui file. »
« Après c'est toujours pareil en fait c'est leur donner à eux le bon message, c'est eux le lien hiérarchique avec le terrain. Nous, on voit des choses sur le terrain, on leur remonte à eux. C'est à eux d'agir en fait hiérarchiquement. »
« Ils sont conscients aussi parce qu'ils ont été formés. »
« Ils sont impliqués, mais on sent qu'ils sont... Ils manquent un peu de maturité. Je pense qu'ils ne sont pas encore super à l'aise pour passer certains messages. »*

Enfin, en ce qui concerne les travailleurs le point de vue des préventeurs interviewés est qu'ils sont globalement impliqués en matière de prévention et conscients des risques, même si cela varie d'un travailleur à l'autre. Le point commun aux trois secteurs d'activité étant une implication liée à des rappels réguliers en matière de prévention des risques.

*« Ils se sentent impliqués. Ils savent aussi derrière, bon on les voit, ça fait partie du jeu ils connaissent les règles à respecter. »
« Alors pour moi, ils sont impliqués. Ça, il n'y a pas de problème. Parce qu'en plus, les règles d'or, on les a co-écrites ensemble, etc. »
« Ils ont compris que les règles qui sont en place, c'est pour leur sécurité et la sécurité aussi des bâtiments, mine de rien. »*

➔ **Les résultats qui émergent de l'approche quantitative et de la phase qualitative se rejoignent. Ils révèlent que les préventeurs estiment globalement l'employeur impliqué en matière de prévention, même si cette implication s'incarne parfois essentiellement sous un registre réglementaire. Ils sont a contrario moins convaincus de l'implication de l'encadrement intermédiaire. Ils notent par ailleurs que les travailleurs se sentent globalement concernés par la question de la prévention, en raison notamment des rappels qui leur sont faits sur le sujet.**

3.2.2. Point de vue des employeurs

Dans les douze entreprises visitées, l'employeur a été interrogé sur différents thèmes. La synthèse de leur point de vue sur la prévention, les risques professionnels et les AT dans leur entreprise, leurs attentes vis-à-vis du rôle du préventeur et du CSE/CSSCT, et leurs besoins, se trouve en Annexe 8.

En ce qui concerne la prévention dans leur entreprise, les entretiens font ressortir un point de vue très favorable des employeurs quant à leurs pratiques. Globalement, indépendamment du secteur d'activité, les employeurs mentionnent que les informations sur la SST font l'objet de diffusions régulières et contribuent à ce que la majorité des travailleurs ait conscience des risques professionnels auxquels ils sont exposés. De plus, dans la moitié des entreprises, tous secteurs d'activité confondus, les employeurs déclarent que des remontées terrain de situations dangereuses, de presque accidents, mais aussi de bonnes pratiques, de retours d'expérience sont réalisées, participant ainsi selon eux à la prévention dans l'entreprise.

« Avec la communication qu'on fait et la dynamique qui est donnée, je pense qu'ils ont une bonne perception des risques. Jamais suffisante, mais je pense qu'ils ont une bonne perception des risques. »

« Il y a eu un gros travail de fait, donc notamment depuis 2016, quand on a mis quelqu'un réellement sur le poste de sécurité, sur je fais attention, je fais attention pour moi-même, je fais attention pour les autres. Donc ça, il y a eu pas mal de messages qui ont été diffusés, il y a eu de la formation. Donc voilà, je pense que c'est bien entré. »

« Un constat qu'il était nécessaire de faire remonter des situations. Donc aujourd'hui, c'est quelque chose qui est vraiment rentré dans les mœurs et qui est bien utilisé, bien en place et qui est efficace. »

Les entretiens font également apparaître des objectifs en prévention que se donnent les employeurs. L'objectif d'avoir zéro accident ressort du discours de la moitié d'entre eux, tous secteurs d'activité confondus. Par ailleurs, l'objectif de communiquer davantage et/ou de façon plus efficiente auprès des travailleurs sur les risques et les mesures de prévention mises en place est davantage mentionné par les employeurs du 2nd œuvre bâtiment (trois quarts des employeurs le mentionnent, contre un quart dans les deux autres secteurs). Celui de rendre les encadrants acteurs de la SST auprès de leurs équipes apparaît majoritairement dans le discours des employeurs du 2nd œuvre bâtiment et de la propreté.

« Zéro accident restera toujours l'ambition. »

« [Ma priorité] c'est la communication avec les salariés. »

« La priorité c'est, alors d'un côté sur l'encadrement pour l'instant d'affaires, c'est d'être plus pertinent, de faire monter son niveau d'exigence et d'œil sécurité, et donc notamment par rapport au port des EPI parce que, on est dans une DR on est toujours dans les derniers. »

« Mais voilà, ils [les chargés d'affaires] ont honnêtement moins ce souci-là, donc on a aussi travaillé avec eux, on leur a fait un formulaire qui est ce qu'on appelle une visite de chantier simplifiée, où on leur demande, ils ont tout un tas de questions sur la bonne tenue du chantier, afin qu'ils arrivent à avoir un œil critique du chantier, mais au-delà de la technique pure du chantier. [...] Et ça, depuis longtemps, ça transpire des différents audits MASE qu'on a faits, où le personnel encadrant n'est pas super impliqué. »

En matière de risques professionnels, des risques communs aux trois secteurs d'activité ont été remontés par les employeurs. Ce sont ceux liés aux gestes répétitifs, aux postures contraignantes et au port de charges. Il existe par ailleurs des spécificités sectorielles dans le discours des employeurs. Les employeurs du 2nd œuvre bâtiment font majoritairement ressortir la problématique de risques apportés par des facteurs extérieurs à l'entreprise (clients, co-activité, fournisseurs...), de risques liés à la gestion du temps et des urgences, ainsi qu'une forme d'habitation aux risques. Les employeurs de l'industrie alimentaire font eux mention de risques liés aux machines et au matériel. Enfin, les employeurs de la propreté évoquent la problématique de la distance au terrain (multi-sites) qui rend difficile une diffusion et une appropriation efficiente des informations sur les risques par les travailleurs.

« Quand ils sont là le soir pour charger, ils chargent le touret et puis ils ne prennent pas forcément le temps. »

« Ils ont une accoutumance à leur environnement qui fait qu'ils ne le [le risque] voient pas forcément. »

« On a une industrie de puissance avec des risques de machines qui sont omniprésents, risques électriques, risques de machines en mouvement, risques chariots, ce qui est une machine en mouvement finalement. »

« Les risques professionnels, il y en a tout le temps. On essaie de faire des choses. Mais voilà, la plus grande difficulté, c'est la distance entre nos salariés. »

En ce qui concerne les AT, certains employeurs identifient des causes récurrentes. Indépendamment du secteur d'activité, celles-ci sont majoritairement d'origine humaine : inattention, précipitation, utilisation d'un matériel inadapté, non port des EPI, évaluation insuffisante des risques...

« On a une accidentologie qui, encore une fois, est toujours trop forte, mais qui a quand même fortement baissé, mais qui est..., de mon point de vue, liée à une mauvaise prise en compte du risque par les salariés qui opèrent. »

« C'est l'inattention, c'est la précipitation. Là, en tout cas, on est dans l'humain. »

« Pour moi, 90%, c'est des causes humaines, et c'est une question de culture, et puis de... De management, de faire grandir. »

Les employeurs ont également été interrogés sur leurs attentes vis-à-vis du rôle du préventeur. Il n'en ressort pas de spécificités sectorielles. Des attentes globalement communes se révèlent dans les trois secteurs d'activité : la réalisation de la veille réglementaire et technique, l'animation de la prévention (information/formation/sensibilisation), et le développement de la culture sécurité chez les travailleurs.

« Tout ce qui est l'animation. C'est-à-dire former et sensibiliser tout notre personnel de terrain. »

« [...] voilà, c'est ça, de pouvoir animer et déployer tout ce qu'on décide et puis faire de la veille. »

« J'attends d'elle qu'elle anime ces outils, qu'elle vérifie leur utilisation, qu'elle les mette à jour. »

En ce qui concerne les attentes des employeurs vis-à-vis des élus du CSE/CSSCT en matière de SST, deux employeurs font remonter qu'ils n'ont pas d'attentes particulières, le préventeur assurant le travail de prévention. Pour les employeurs qui ont fait mention d'attentes, le souhait est remonté, dans les trois secteurs d'activité, que les élus du CSE/CSCCT soient de véritables acteurs de la SST (analyses d'AT, visites de terrain, études de postes, propositions...), apportant un regard complémentaire à celui du préventeur.

« [...] de pouvoir travailler ensemble sur des axes d'amélioration, qu'ils soient force de propositions. »

« J'attends qu'ils soient plus actifs, ça c'est sûr. Alors, notamment par rapport aux accidents du travail. »

« Les attentes, c'est d'avoir vraiment une remontée terrain, des avis qui... qui sont vus de divers angles de vue, c'est d'avoir un partage, un échange sur les différentes façons de voir les choses. »

Enfin, les employeurs ont été interrogés sur les besoins qu'ils identifient pour mettre davantage en œuvre la prévention dans leur entreprise. Différents besoins sont évoqués, aucune tendance spécifique à un secteur d'activité, ou a contrario commune aux trois secteurs, ne se dégage. On peut noter entre autres le besoin de mieux utiliser et tirer profit de la masse d'informations (statistiques, documentaires...) à disposition dans leur système ; et celui de travailler davantage en collectif (autres entreprises, clients, fournisseurs, Carsat, inspection du travail) pour améliorer la prévention dans leur structure.

→ Globalement il ressort du discours des employeurs une vision plutôt positive de leurs actions vis-à-vis de la SST, même s'ils identifient des améliorations possibles. On note cependant qu'ils semblent partager une vision de l'AT centrée sur la faute

individuelle, à rebours des considérations actuelles préconisant de s'intéresser aux conditions organisationnelles qui ont mené à l'accident.

3.2.3. Point de vue des élus du CSE/CSSCT

Des élus du CSE/CSSCT ont été interrogés dans onze entreprises sur douze. Une des entreprises n'avait pas mis en place de CSE malgré l'obligation réglementaire. La synthèse de leur point de vue sur le rôle du CSE/CSSCT en matière de SST, les risques professionnels dans leur entreprise, l'action du CSE/CSSCT en matière d'AT, leurs difficultés et leurs besoins dans leur activité d'élu, se trouve en Annexe 9.

En ce qui concerne le rôle du CSE/CSSCT en matière de SST, les élus des entreprises du 2nd œuvre bâtiment et de la propreté font majoritairement remonter le fait d'être un relais entre le terrain et la hiérarchie. Dans le secteur de la propreté en particulier, on trouve de manière prépondérante le fait de réaliser des visites sur le terrain auprès des travailleurs, de les accompagner, de les aider, et de réaliser des enquêtes (analyse d'AT, enquête RPS...). Dans le secteur de l'industrie alimentaire, l'action commune remontée par les élus concerne la proposition d'actions et la recherche de solutions pour améliorer la SST.

« J'en ai quelques-uns qui viennent me voir et qui me parlent, ils savent que derrière je peux aller faire remonter, ils discutent des changements ou autre. »

« On a la partie, effectivement, relationnelle avec la hiérarchie, par exemple, pour les agents, ou parfois, on est obligé d'intervenir. »

« Déjà, dans un premier temps, c'est déjà de faire... Donc, des visites, de rencontrer les salariés, de voir dans quelles conditions de travail ils sont, au niveau de la sécurité également, est-ce qu'ils ont tous les équipements nécessaires. Nous détectons les risques, effectivement, lors de nos visites. »

En ce qui concerne le point de vue des élus du CSE/CSSCT sur les risques professionnels dans leur entreprise, ils font globalement remonter, tous secteurs d'activité confondus, le fait que les risques sont pris en compte par les travailleurs et qu'il y a une information qui est faite en la matière par l'encadrement et/ou le préventeur. Dans le 2nd œuvre bâtiment il est spécifiquement fait mention du problème de la co-activité qui tend à aggraver les risques déjà présents.

« Je pense que dans l'activité proprement dite, les gens ont la notion de la sécurité, pour eux et pour les autres, de par nos activités. »

« Les salariés... ont normalement, à travers les responsables clients ou de leur chef d'équipe, des réunions d'information sur les risques. »

« Il y a nos risques, et il y a aussi les risques déportés. Parce qu'on va avoir, par exemple, on travaille en coactivité, donc des entreprises qui ne sont pas au même niveau de sécurité que nous, même si on a simplement des choses à se reprocher largement. »

En ce qui concerne le rôle des élus du CSE/CSSCT en matière d'AT, la participation à l'analyse est remontée de manière commune dans les trois secteurs d'activité, mais avec plus ou moins d'implication (de l'information à la participation active). Par ailleurs, concernant les causes d'un AT, les élus interrogés indiquent globalement la cause humaine en priorité, en citant l'inattention, la précipitation, le non port d'EPI comme exemples. Les causes organisationnelles sont néanmoins aussi citées, et ce principalement dans le 2nd œuvre bâtiment et la propreté, où les problématiques de temps (organisation du travail (horaires, absentéisme), organisation des interventions/prestations...), ainsi qu'une évaluation insuffisante des risques en amont, sont mises en avant.

« Il y en a qui ne respectent pas forcément les consignes donc... ou le port des EPI. »

« Moi, je pense qu'on en éviterait la moitié [des AT] si les gens faisaient attention à ce qu'ils font. »

« Moi je dirais que souvent on ressort quand même que c'est l'humain qui fait, il a conscience des choses mais se dit bah non mais je vais aller plus vite comme ça. Et après je pense qu'il faut peut-être qu'on l'impose plus aussi dans l'organisation et vraiment être encore plus vigilant. »

Lorsqu'on les interroge sur les difficultés rencontrées dans le cadre de leur activité d'élus du CSE/CSSCT, aucune tendance générale ne se dégage. Néanmoins deux difficultés s'avèrent présentes dans chacun des trois secteurs d'activité : l'organisation du temps dédié aux activités d'élus quel qu'elles soient, et le fait que la prévention n'est pas forcément une priorité pour les travailleurs.

Enfin, en ce qui concerne les besoins ou les idées remontés par les élus pour améliorer leur activité, il n'y a là aussi pas de tendance générale qui se dégage. Il apparaît cependant que les points communs aux trois secteurs d'activité concernent le fait de réaliser davantage de visites terrain et d'informations sur la SST, et de pouvoir suivre les formations obligatoires pour les élus du CSE/CSSCT.

➔ **Globalement il ressort du discours des élus du CSE/CSSCT une vision plutôt positive de la prise en compte des risques professionnels par les travailleurs. On note cependant, comme pour les employeurs, une tendance à identifier la faute individuelle comme cause principale d'un AT, même si le rôle de l'organisation est parfois mentionné.**

3.3. Pratiques et difficultés des préventeurs vis-à-vis des accidents du travail

L'analyse des résultats au questionnaire, des entretiens menés auprès des préventeurs sur le terrain, et des documents collectés en entreprise, a permis de dresser un panorama des pratiques déclarées en ce qui concerne la démarche d'analyse d'AT, et de mettre en évidence des difficultés identifiées par les préventeurs en la matière.

3.3.1. Les grandes étapes de la démarche d'analyse des accidents du travail

L'analyse des pratiques déclarées s'est appuyée sur les grandes étapes de la démarche d'analyse des AT préconisée par l'INRS [1]. Après avoir rappelé, en introduction de chaque étape et en écriture italique, les préconisations formulées par l'INRS, nous les confrontons aux résultats de nos analyses.

Il est nécessaire de préciser que si les résultats de l'analyse issue du questionnaire sont énoncés en fonction des trois profils de préventeurs définis au 3.1, l'analyse des résultats des entretiens ne permet pas cette distinction, les préventeurs rencontrés relevant très majoritairement du profil « ingénieur ».

- Information de la survenue d'un AT

Lorsqu'un AT survient, il est nécessaire qu'il soit remonté à l'employeur pour être déclaré à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM). Il doit ensuite être systématiquement analysé afin d'en identifier les causes et mettre en place des actions correctives pour éviter qu'il ne s'en reproduise un similaire.

Les répondants au questionnaire déclarent à 53% que les AT sont toujours analysés, et à 3% qu'ils ne le sont jamais. L'analyse des réponses aux questionnaires fait par ailleurs apparaître une différence de pratiques selon la typologie de préventeurs. Les préventeurs à profil « ingénieur » déclarent davantage réaliser de façon systématique une analyse des AT (61% toujours), alors que c'est moins le cas pour les préventeurs à profil « manager » et « technicien » (49% toujours, pour les deux profils).

Sur le terrain, la chaîne de remontée de l'information de la survenue d'un AT a été questionnée. Globalement dans les trois secteurs d'activité, le préventeur est prévenu par le responsable hiérarchique de la victime. Dans l'industrie alimentaire, un maillon supplémentaire est présent dans la chaîne de remontée, le sauveteur secouriste du travail, informé en premier lieu par la victime.

En ce qui concerne la mise en place d'une démarche d'analyse, les préventeurs de l'industrie alimentaire déclarent tous analyser de façon systématique les AT, qu'ils soient avec ou sans arrêt. Dans les deux autres secteurs d'activité, l'analyse systématique concerne majoritairement les AT avec arrêt, les autres événements étant ou non analysés, au choix du préventeur.

- ➔ **Le préventeur est rapidement informé de la survenue d'un AT car il est identifié comme étant l'acteur principal de l'analyse. Il peut faire le choix, selon des critères qui lui sont propres (le plus souvent en lien avec le caractère grave, récurrent ou étonnant de l'AT), de ne pas analyser l'AT, ou pas de manière approfondie.**

- Mise en place d'un groupe d'analyse

Suite à la survenue d'un AT, il est recommandé de constituer un groupe d'analyse qui aura pour mission de collecter les informations liées à l'accident, d'identifier ses causes et de proposer des actions correctives. Ceci de manière à ce que la démarche d'analyse ne soit pas menée par une seule personne. La composition et l'effectif du groupe doivent être adaptés à la taille et à l'organisation de l'entreprise, ainsi qu'à la nature de l'accident et aux dommages occasionnés. Le groupe est constitué a minima de l'employeur ou d'un représentant qu'il a désigné, et d'un élu du CSE/CSSCT lorsqu'il existe. Il peut être complété d'un préventeur, de membres de l'encadrement, de travailleurs ayant une bonne connaissance de l'activité...

Parmi les 97% de répondants au questionnaire qui déclarent analyser les AT (plus ou moins systématiquement), 42% indiquent réaliser l'analyse toujours en groupe, et 30% le faire souvent. Dans la typologie de préventeurs, le profil « ingénieur » est celui qui déclare le plus fréquemment mettre en place un groupe d'analyse (29% souvent, 48% toujours), comparé au profil « manager » (34% souvent, 35% toujours), et au profil « technicien » (29% souvent, 41% toujours).

Lorsqu'un groupe d'analyse est mis en place, 2 à 6 personnes le constituent en moyenne. Il est alors composé souvent ou toujours, du préventeur à 90%, de la victime à 83%, et du supérieur hiérarchique de la victime à 77%. A contrario, les autres fonctions de l'entreprise sont moins souvent présentes, voire jamais présentes dans le groupe d'analyse. Ainsi, la présence d'élus du CSE/CSSCT est plus aléatoire en termes de fréquence, avec 27% des répondants indiquant qu'un élu est toujours présent dans le groupe d'analyse. Enfin, les ressources humaines et les acteurs experts (ingénierie, étude, achats...) ne sont jamais représentés pour respectivement 53% et 57% des répondants.

Ces déclarations se voient confirmées par les discours sur le terrain. La constitution d'un groupe d'analyse est rarement systématique, et ce quel que soit le secteur d'activité. Lorsqu'il est mis en place on y trouve le plus souvent le préventeur, la victime, un supérieur hiérarchique (N+1 ou N+2), et moins souvent un élu du CSE/CSSCT. En ce qui concerne la participation du groupe d'analyse à toutes les étapes de la démarche, il s'avère qu'en réalité, au-delà du préventeur, le groupe est principalement présent pour les étapes d'analyse des causes et d'identification d'actions correctives.

- ➔ **La mise en place d'un groupe d'analyse n'est pas du tout systématique. Lorsqu'il existe, la victime et son supérieur hiérarchique en font quasiment toujours partie, ce qui va à l'encontre des préconisations de l'INRS, suggérant de ne pas les**

associer au groupe, dans la mesure du possible, afin d'éviter tout biais lors de l'analyse. Par ailleurs, l'existence d'un groupe ne garantit pas l'implication de ses membres tout au long de la démarche. Il ne participe souvent qu'à certaines étapes (analyse des causes et identification d'actions correctives).

- Recueil des informations

Les informations relatives à l'AT sont à collecter le plus tôt possible après sa survenue afin d'en limiter la perte, l'interprétation et la déformation. Elles sont recueillies à partir d'observations sur le terrain, de documents, d'entretiens avec la victime, les témoins, l'encadrement... Il est recommandé d'utiliser un document guide afin d'être certain de questionner l'ensemble des dimensions (technique, organisationnelle, humaine), et d'en conserver une trace écrite facilitant l'analyse ultérieure.

Une visite sur le terrain suite à l'AT par le préventeur a lieu souvent ou toujours pour respectivement 29% et 45% des répondants au questionnaire. Pour respectivement 30% et 38% des répondants, cette visite sur le terrain a lieu souvent ou toujours en groupe. Ils ne sont que 4% à déclarer ne jamais aller sur le lieu de l'accident. Dans la typologie de préventeurs, le profil « ingénieur » est celui qui indique le plus fréquemment se rendre sur le lieu de l'accident (26% souvent, 50% toujours), comparé au profil « manager » (30% souvent, 41% toujours), et au profil « technicien » (31% souvent, 42% toujours).

Par ailleurs, un entretien avec la victime est toujours réalisé pour 62% des répondants, et souvent pour 25% d'entre eux. Concernant les entretiens complémentaires (manager, témoin, collègue...), ils sont toujours pratiqués pour 26% des répondants, et souvent pour 32% d'entre eux. Enfin, deux tiers des répondants déclarent toujours utiliser un support d'aide au recueil, et 16% le faire souvent. Cette tendance se retrouve pour chaque profil de préventeur.

Sur le terrain, le recueil des informations a lieu très majoritairement dès l'information de la survenue de l'AT, et ce indépendamment du secteur d'activité. C'est dans l'industrie alimentaire que la visite sur le terrain suite à un AT est la plus systématique. C'est plus variable dans les deux autres secteurs d'activité, où la gravité de l'AT, la distance au lieu de survenue ou encore le type d'activités, sont des critères au déplacement ou non.

« Après aussi ce qu'il faut se dire c'est un chantier, c'est tellement vivant que ça se passe le jour J et le lendemain il n'y a plus du tout le même environnement, surtout quand on... On est sur des accidents de travail liés à du cheminement, quand c'est des échelles... »
« Quand ce sont des accidents graves, dans ce cas, moi, je me déplace immédiatement et on fait l'arbre des causes dans la foulée. »

Concernant l'entretien du préventeur avec la victime, il n'est pas systématique dans la propreté à la différence des deux autres secteurs d'activité. Dans la propreté, l'entretien suite à un AT est plus souvent mené par le responsable hiérarchique de la victime, plus proche du terrain. Si la victime est en arrêt de travail, les préventeurs indiquent ne pas l'appeler sauf circonstances particulières ; ils disent attendre son retour pour s'entretenir avec elle. Par ailleurs, s'il y a un témoin celui-ci est entendu, mais il n'y a pas d'entretiens systématiques avec des collègues de la victime.

Dans onze entreprises sur les douze, un support d'aide au recueil des informations est systématiquement utilisé. L'analyse de ce support révèle que très majoritairement l'organisation du travail, au-delà du fait de s'intéresser au caractère habituel ou inhabituel de la tâche, est très peu voire pas du tout abordée. Dans environ un recueil sur deux, la description de l'AT et les informations recueillies sont très succinctes. Le recueil est globalement assez peu guidé.

→ **Le recueil des informations est réalisé rapidement après la survenue de l'AT ce qui limite la perte, l'interprétation et la déformation. Le préventeur en est le plus souvent l'acteur principal, mais il peut déléguer cette tâche au supérieur hiérarchique de la victime. Le support d'aide au recueil des informations utilisé est assez succinct et n'aborde pas suffisamment l'organisation du travail. La visite du lieu de l'AT ainsi que l'entretien avec la victime ne sont pas systématiques.**

- Détermination des causes

A partir des informations recueillies, les faits sont questionnés afin d'identifier les causes directes et profondes de l'AT.

En matière de méthode d'analyse, les répondants au questionnaire déclarent que celle qu'ils utilisent le plus est l'arbre des causes à 64%, suivie par les 5 pourquoi à 13%, et par le diagramme d'Ishikawa à 8%. Ils indiquent par ailleurs à 89% avoir été formée à l'utilisation de cette méthode d'analyse qu'ils utilisent le plus.

Par ailleurs, les répondants qui déclarent utiliser le plus souvent la méthode de l'arbre des causes, ont globalement un avis positif sur cette méthode :

- Ils sont plutôt ou tout à fait d'accord (50% et 42%) avec l'affirmation qu'elle est guidante dans l'analyse d'un AT.
- Ils sont plutôt ou tout à fait d'accord (44% et 42%) avec l'affirmation qu'elle permet de questionner des causes de différentes natures (organisationnelles, techniques, humaines).
- Ils sont plutôt ou tout à fait d'accord (47% et 34%) avec l'affirmation qu'elle favorise le dialogue entre les différents acteurs de l'analyse.
- Ils sont plutôt ou tout à fait d'accord (43% et 40%) avec l'affirmation qu'elle permet d'analyser tout type d'AT.
- Ils sont plutôt ou tout à fait d'accord (41% et 28%) avec l'affirmation qu'elle demande une pratique régulière pour être utilisée de manière efficace.
- Ils sont plutôt ou tout à fait d'accord (40% et 37%) avec l'affirmation qu'elle demande une formation préalable.
- Ils sont plus mitigés concernant la facilité d'utilisation de la méthode : 21% sont moyennement d'accord, 39% plutôt d'accord, et 33% tout à fait d'accord.
- Ils sont plus mitigés concernant le fait qu'elle est peu consommatrice de temps : 31% sont moyennement d'accord, 34% plutôt d'accord, et 14% tout à fait d'accord.

La tendance en termes de méthode d'analyse utilisée et d'avis sur la méthode de l'arbre des causes est la même pour les trois profils de préventeur.

Il en est de même sur le terrain où la méthode de l'arbre des causes est majoritairement utilisée puisque neuf entreprises sur douze la déploient quasi systématiquement. Dans le secteur de l'industrie alimentaire, deux préventeurs indiquent ne pas utiliser de méthode formalisée pour analyser un AT.

Lorsqu'il est mis en place, le groupe d'analyse est davantage partie prenante durant cette étape de la démarche. Néanmoins le préventeur reste l'acteur principal et peut même parfois préparer en amont l'analyse avant discussion avec le groupe. L'analyse a majoritairement lieu dans la foulée du recueil d'informations ou est réalisée lors d'une réunion périodique habituelle en lien avec la SST (réunion du CSE/CSSCT, réunion QSE...). Dans trois entreprises sur douze, l'analyse se fait au retour de la victime en cas d'arrêt de travail et fait alors l'objet d'une réunion spécifique.

L'utilisation d'un support d'aide à l'analyse des causes de l'AT est systématique dans onze entreprises sur douze. Par ailleurs, seule une entreprise sur les douze ne formalise pas par

écrit l'analyse d'AT. Dans la moitié des cas les causes profondes de l'AT ne sont pas investiguées, et celles identifiées sont principalement de nature humaine ou technique. L'arbre des causes, quant à lui, est souvent peu dense.

- ➔ **La méthode de l'arbre des causes est majoritairement utilisée. Sa réputation comme outil permettant d'identifier de manière systématique et systémique les causes profondes d'un AT, et sa large diffusion, académique et institutionnelle, constituent probablement des facteurs clé de sa crédibilité et donc de son utilisation. Néanmoins, ce qu'elle produit ne semble pas toujours répondre aux objectifs de départ, à savoir identifier les causes profondes en lien avec l'organisation du travail.**

- Identification d'actions correctives

A partir des causes identifiées, des actions correctives sont choisies de façon à éviter la survenue d'un accident similaire ou ayant pour origine certaines des causes identifiées. Les actions doivent être formalisées dans un plan d'actions précisant pour chacune a minima le délai et le responsable de mise en œuvre. Cela permet d'en assurer la traçabilité et le suivi.

La moitié des répondants au questionnaire indique que des actions correctives sont toujours identifiées à l'issue de l'analyse des causes d'un AT, et 41% qu'elles le sont souvent. Concernant la nature des actions choisies, les répondants déclarent qu'elles sont souvent ou toujours de nature organisationnelle ou humaine à 55%, et de nature technique à 60%.

En ce qui concerne la formalisation par écrit des actions correctives choisies, elle est toujours réalisée pour 63% des répondants, et souvent pour 22% d'entre eux. L'association d'un responsable de mise en œuvre à chaque action est toujours faite pour 53% des répondants, et souvent pour 24% d'entre eux. Un délai de mise en œuvre est toujours identifié pour 47% des répondants, et souvent pour 26% d'entre eux. Ainsi, la désignation d'un responsable d'action et l'identification d'une échéance pour sa réalisation ne sont pas systématiques pour la moitié des répondants. Dans la typologie de préventeurs, le profil « technicien » est celui pour lequel la formalisation des actions avec un responsable de mise en œuvre (47% toujours) et une date d'échéance (41% toujours) est la moins systématique, comparé au profil « manager » (respectivement 54% et 49% toujours), et au profil « ingénieur » (respectivement 60% et 53% toujours).

Sur le terrain la tendance est meilleure puisque l'ensemble des préventeurs déclare identifier systématiquement des actions correctives suite à la détermination des causes. Lorsqu'il est mis en place, le groupe d'analyse est davantage partie prenante durant cette étape de la démarche. Celle-ci a toujours lieu dans la foulée de l'analyse des causes. Dans la grande majorité des cas, le préventeur ou le groupe d'analyse valide les actions. L'employeur intervient lorsque le coût de l'action, jugé important, nécessite son aval.

Un plan d'actions est systématiquement formalisé, indépendamment du secteur d'activité.

Néanmoins, l'identification d'un responsable de mise en œuvre et d'un délai de réalisation pour chaque action, n'est pas systématique dans toutes les entreprises.

Concernant l'identification d'un responsable de mise en œuvre de l'action, c'est systématique dans l'industrie alimentaire, quasi systématique dans le 2nd œuvre bâtiment, et peu systématique dans la propreté.

Lorsque l'on s'intéresse au contenu des plans d'actions on s'aperçoit que très majoritairement les actions choisies sont de nature technique ou informationnelle (causerie, rappel sécurité, affichage, consigne). Il y a peu d'actions de nature organisationnelle. C'est vraisemblablement le reflet d'une analyse des causes qui s'est arrêtée précocement.

- ➔ **Un plan d'actions est majoritairement formalisé suite à l'identification d'actions correctives. Parfois celles-ci sont même reportées dans un plan global d'actions**

SST, ce qui facilite le suivi ultérieur de leur mise en œuvre. Par contre les actions sont majoritairement de nature informationnelle ou technique, et souvent à la charge du préventeur.

- Suivi et évaluation des actions correctives

Une fois les actions correctives choisies, il convient de les suivre afin de vérifier qu'elles sont mises en œuvre selon les échéances planifiées et les réajuster au besoin. Puis de les évaluer afin de vérifier leur impact et analyser les écarts éventuels entre le résultat attendu et la situation observée.

En ce qui concerne le suivi des actions, 39% des répondants au questionnaire indiquent qu'il est toujours réalisé, et 27% qu'il l'est souvent. 15% des répondants déclarent qu'il y a rarement ou jamais de suivi. Concernant l'évaluation des actions correctives (pertinence, effet...), la tendance est encore moindre puisque seuls 18% des répondants déclarent toujours évaluer les actions, et 24% le faire souvent. Dans la typologie de préventeurs, le profil « technicien » est celui pour lequel le suivi (37% toujours) et l'évaluation des actions (17% toujours) sont les moins systématiques, comparé au profil « manager » (respectivement 42% et 19% toujours), et au profil « ingénieur » (respectivement 42% et 20% toujours).

Sur le terrain cette tendance se confirme. Si le suivi des actions est systématique dans le 2nd œuvre bâtiment, il est plus variable dans les deux autres secteurs d'activité. C'est toujours le préventeur qui s'en occupe avec une périodicité plus ou moins fixe.

En ce qui concerne l'évaluation des actions mises en œuvre, elle est davantage réalisée dans le 2nd œuvre bâtiment également. Mais la tendance générale est à peu d'évaluation. Elle est difficile à mettre en œuvre selon tous les préventeurs interrogés.

→ Le suivi de la mise en œuvre des actions est majoritairement réalisé, mais pas toujours formalisé dans le plan d'actions. L'évaluation des actions a rarement lieu. Les préventeurs disent principalement manquer de temps et de méthodologie pour la mettre en œuvre.

- Retour d'expérience

Il est indispensable de réaliser un retour d'expérience (REX) sur l'AT auprès de la victime de l'accident et de son collectif de travail. Ce retour d'expérience a pour objectif de les informer sur les causes identifiées de l'accident, de favoriser le partage d'une vision commune des circonstances de l'accident (éviter l'interprétation, la recherche de responsabilité...), et ainsi de faciliter l'acceptation des actions correctives qui vont être mises en œuvre.

Les répondants au questionnaire déclarent à 39% qu'un retour sur les conclusions de l'analyse d'AT à la victime est toujours réalisé, et à 25% qu'il l'est souvent. Concernant le retour d'expérience auprès du collectif de travail (causerie, affichage...), a minima les équipes concernées par l'accident, il est toujours fait pour 30% des répondants, et souvent pour 31% d'entre eux. Dans la typologie de préventeurs, le profil « manager » est celui qui indique faire de façon la plus systématique un retour d'expérience auprès des équipes (35% toujours contre 26% toujours pour le profil « technicien »).

Enfin, l'analyse d'un accident du travail fait toujours l'objet d'un écrit (compte-rendu, rapport, synthèse...) pour 71% des répondants, et souvent pour 17% d'entre eux.

Sur le terrain, les préventeurs indiquent tous réaliser de façon quasi systématique un retour d'expérience auprès du collectif de travail suite à l'analyse d'AT. Ils disent le faire le plus souvent via une causerie basée sur un document écrit de type « flash info AT » d'une page.

Ce document est toujours réalisé par le préventeur. Il n'est pas systématique dans toutes les entreprises et peut dépendre du type d'AT (avec ou sans arrêt), de sa gravité, de son caractère inhabituel, surprenant... La décision est alors à la main du préventeur.

Le retour d'expérience est le plus souvent réalisé dans la foulée de l'analyse et présente les causes et les actions identifiées, mais parfois de façon très succincte et confuse. Une communication est parfois faite aux travailleurs avant même l'analyse en cas d'AT grave. Dans le 2nd œuvre bâtiment et la propreté, le retour d'expérience auprès des travailleurs est une tâche systématiquement dévolue à l'encadrement intermédiaire. Dans l'industrie alimentaire, c'est parfois le préventeur qui anime le retour d'expérience sur le terrain.

→ **Une communication sur les circonstances de l'AT est souvent réalisée sous la forme d'une causerie ou d'un document préparé par le préventeur. Il semble y avoir confusion entre une approche plutôt descriptive et descendante (communication) qui décrit l'évènement, et une approche plus explicative et participative (retour d'expérience) qui a pour objectif d'extraire de l'analyse d'AT un enseignement collectif.**

- **Articulation analyse d'AT et évaluation des risques professionnels**

L'analyse d'AT alimente la démarche d'évaluation des risques professionnels a priori. Il est nécessaire de consulter le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) à l'issue de l'analyse d'AT, afin de voir si les causes de l'AT ont déjà été identifiées comme pouvant être à l'origine de risques dans le DUERP, et mettre le document à jour.

En matière d'examen du DUERP et de mise à jour de celui-ci suite à l'analyse d'un AT, la fréquence de réalisation est très variable parmi les répondants au questionnaire. Il en est de même quant au fait de mentionner les AT dans le DUERP. Ce sont un tiers des répondants qui déclarent qu'ils sont toujours mentionnés, a contrario un quart déclare qu'ils ne le sont jamais. De plus, un quart des répondants déclarent qu'il est difficile d'utiliser les résultats d'une analyse d'AT pour mettre à jour le DUERP.

Dans la typologie de préventeurs, le profil « technicien » déclare davantage ne jamais mentionner les AT dans le DUERP.

Sur le terrain, la consultation du DUERP suite à un AT est déclarée comme systématique dans les quatre entreprises du 2nd œuvre bâtiment et dans trois entreprises de l'industrie alimentaire. Dans les cinq autres entreprises, le DUERP n'est pas toujours, voire jamais, consulté suite à un AT. Néanmoins, la majorité des préventeurs déclare qu'ils peuvent utiliser les AT survenus pour pondérer les risques afférents lors de la mise à jour du DUERP. Dans de rares cas cette mise à jour a lieu suite à l'analyse d'AT, mais le plus souvent les AT sont repris lors de la mise à jour annuelle du DUERP avec plus ou moins de complétude. Néanmoins, dans la moitié des entreprises, indépendamment du secteur d'activité, il existe un endroit ou un code dans le DUERP (colonne dédiée aux événements indésirables, onglet de suivi des modifications, code couleur...) pour faire mention des AT, mais cela n'est pas toujours utilisé par le préventeur.

→ **L'articulation entre analyse d'AT et EvRP est peu mise en œuvre. Les préventeurs se réfèrent peu au quotidien au DUERP.**

- **Indicateurs statistiques :**

L'entreprise peut suivre sa sinistralité de façon quantitative au moyen d'indicateurs dits de sinistralité. Ces indicateurs tels que le nombre d'AT avec et sans arrêt, le taux de fréquence Tf, le taux de gravité Tg... lui permettent également de se positionner par rapport à la moyenne des entreprises ayant la même activité.

Un suivi des indicateurs statistiques liés aux AT est réalisé mensuellement pour 54% des répondants au questionnaire, annuellement pour 20% d'entre eux, et jamais pour 7%. Dans la typologie de préventeurs, le profil « ingénieur » est celui pour lequel le suivi est le plus fréquent (66% mensuellement, contre respectivement 51% et 47% mensuellement pour les profils « manager » et « technicien »).

Sur le terrain, l'ensemble des préventeurs déclare suivre des indicateurs statistiques en lien avec les AT. La périodicité du suivi est variable inter et intra secteur d'activité, entre un suivi mensuel et annuel.

→ **De nombreux indicateurs de sinistralité sont suivis par les préventeurs. Ces indicateurs leur permettent de répondre à une demande de la direction en la matière, mais aussi d'identifier des typologies d'AT, des activités à risques ; et de se comparer entre structures du même secteur d'activité.**

3.3.2. Les difficultés rencontrées

Les entretiens menés sur le terrain ont permis de questionner plus finement les préventeurs sur les difficultés qu'ils rencontrent dans la mise en œuvre de la démarche d'analyse d'AT. A partir d'une analyse thématique, réalisée via le logiciel NVivo, cinq grands thèmes ont été mis en évidence (voir Annexe 10). Parmi ceux-ci, les thèmes « acteurs de l'analyse » et « temps » sont globalement communs aux trois secteurs d'activité, et le thème « recueil d'informations » est lui plus sectoriel.

Ainsi, le manque de mobilisation des acteurs de l'entreprise et leur intérêt mitigé pour l'analyse (méconnaissance des enjeux principalement) sont des difficultés remontées par les préventeurs des trois secteurs d'activité dans la mise en œuvre de l'analyse d'AT.

« [la difficulté] dans l'analyse, réussir à mobiliser des fois les ressources. »

« Après il faut qu'on ait les personnes disponibles. »

« Les gens vont me dire « Et pourquoi tu nous amènes en réunion ? ». »

« C'est la mobilisation. On court après les conducteurs. »

De même, la gestion du temps de l'analyse, à savoir le délai entre l'information de survenue de l'AT et son analyse, l'impact de l'arrêt de travail de la victime sur l'analyse, la disponibilité des acteurs, le délai d'information aux collectifs de travail, la mise en œuvre des actions... sont des difficultés auxquelles les préventeurs sont communément confrontés. Néanmoins, ils ne déclarent pas être soumis à des délais pour l'analyse autres que ceux qu'ils s'imposent eux-mêmes. Dans le but d'éviter la perte d'informations, de mettre en place des actions correctives rapidement et d'informer les collectifs de travail dans un délai raisonnable, ils sont bien conscients des enjeux à ne pas faire durer trop longtemps la démarche d'analyse.

« Il faudrait faire [l'analyse] quand ça arrive, et comme les réunions CSE sont pas à l'instant... »

« Et des fois, il vaut mieux prendre un peu [de temps]... Peut-être trop... Que les gens aient le ressenti que ça prenne trop de temps, mais qu'on torde vraiment le sujet correctement. »

« Les obstacles, après, c'est la mise en place des actions sur le terrain, en termes opérationnels. Donc ça, c'est plus la gestion du temps. Parce que voilà, c'est hors du quotidien, hors de l'activité production. »

« Je vais ressentir un degré d'urgence si vraiment c'est un... Entre guillemets, voilà, quelque chose qu'il faut régler tout de suite, quoi. »

Le thème « recueil d'informations » est quant à lui plus sectoriel. Ainsi dans le 2nd œuvre bâtiment et dans la propreté, les préventeurs indiquent que le recueil d'informations suite à un

AT est rendu difficile par le fait qu'ils ne sont pas sur place, qu'ils sont éloignés du lieu de l'AT, ou qu'ils ne peuvent pas nécessairement s'y rendre rapidement.

« Ils ne donnent pas tous les détails parce que pour eux c'est facile, mais moi je ne vois pas la situation de travail. »

« Si on pouvait se déplacer le lendemain, il n'y aurait pas de souci. »

Dans le 2nd œuvre bâtiment, les préventeurs évoquent également le fait que l'environnement de travail (le chantier) est souvent très changeant et ce rapidement, ce qui complique l'accès aux informations relatives à l'environnement de travail au moment de l'accident.

« Ce qu'il faut se dire c'est qu'un chantier, c'est tellement vivant que ça se passe le jour J et le lendemain il y a plus, il n'y a plus du tout le même environnement, surtout quand on... On est sur des accidents de travail liés à du cheminement, quand c'est des échelles. Hop, dans l'heure après il y a les escaliers qui arrivent. »

➔ **Les difficultés évoquées par les préventeurs interviewés n'empêchent pas la réalisation de la démarche d'analyse dont ils sont les garants, mais la freinent de façon plus ou moins importante.**

3.4. Pratiques et difficultés des préventeurs vis-à-vis de l'évaluation des risques professionnels

L'analyse des résultats au questionnaire, des entretiens menés auprès des préventeurs sur le terrain, et des documents collectés en entreprise, a permis de collecter des informations sur les pratiques d'évaluation des risques professionnels et sur la mise à jour du DUERP, ainsi que de mettre en évidence des difficultés identifiées par les préventeurs en la matière.

3.4.1. Les grandes étapes de la démarche d'évaluation des risques professionnels

L'analyse des pratiques déclarées s'est appuyée sur les grandes étapes de la démarche d'évaluation des risques professionnels préconisée par l'INRS [6]. Après avoir rappelé en introduction de chaque étape, en italique, les préconisations formulées par l'INRS, nous les confrontons aux résultats de l'analyse, en distinguant ceux issus du questionnaire et ceux issus des entretiens.

Il est nécessaire de préciser deux points. D'une part, l'étude des pratiques d'évaluation des risques professionnels s'est faite dans l'optique de comprendre leur articulation avec les résultats de l'analyse d'AT, et non d'en dresser un panorama. Elles sont donc moins détaillées que les pratiques d'analyse d'AT. D'autre part, l'analyse des pratiques selon la typologie de préventeurs, qui a été amorcée avec les résultats au questionnaire, n'a pu être poursuivie sur le terrain. En effet, les préventeurs rencontrés en entreprise relevaient très majoritairement d'un seul profil, celui « ingénieur ». Néanmoins, il s'avère que pour les pratiques d'EvRP déclarées dans le questionnaire, celles-ci diffèrent très peu d'un profil de préventeur à l'autre, elles sont globalement proches de la tendance moyenne pour les trois profils.

- Préparation du déroulement de l'évaluation

Il est nécessaire d'identifier, avant le lancement de l'évaluation, les informations à récolter, les unités de travail à analyser, les acteurs à mobiliser ; puis d'informer sur le calendrier prévisionnel.

Les répondants au questionnaire déclarent à 97% que l'évaluation des risques professionnels est réalisée dans leur structure. En ce qui concerne les participants à l'évaluation, 81% des

préventeurs répondants déclarent toujours y participer. Les répondants déclarent qu'y participent rarement ou jamais, un intervenant extérieur (respectivement 21% et 58%), un membre des RH (respectivement 20% et 54%), ou encore un acteur expert (ingénierie, études, achats...) (respectivement 18% et 55%). La participation de membres de l'encadrement est, elle, indiquée plus fréquente (26% souvent et 26% toujours). Comme pour leur participation à l'analyse d'AT, la participation de membres du CSE/CSSCT à l'évaluation des risques apparaît plus variable (23% jamais, 22% parfois, 21% toujours).

Dans la typologie de préventeurs, le profil « ingénieur » indique davantage que des membres des RH et des intervenants extérieurs ne participent jamais à l'EvRP.

Sur le terrain, l'ensemble des préventeurs indique qu'un DUERP existait à leur arrivée dans l'entreprise. Si certains déclarent l'avoir modifié (simplification ou réorganisation), la majorité d'entre eux indique utiliser le document tel qu'il a été conçu à l'origine (découpage en unité de travail, méthodologie d'évaluation...), et se baser sur le contenu existant pour le mettre à jour. Tous les préventeurs interrogés indiquent porter seul l'évaluation des risques professionnels.

→ **L'évaluation des risques professionnels est très majoritairement réalisée, mais elle est le plus souvent portée seule par le préventeur.**

- Identification et recensement des risques

Les situations dangereuses sont identifiées en observant sur le terrain les tâches réellement effectuées aux différents postes de travail, en dialoguant avec les travailleurs qui occupent les postes, en effectuant des mesures, et en tirant parti des retours d'expérience et des analyses d'AT, incidents et presque accidents. Puis un inventaire des risques par unité de travail est réalisé.

En ce qui concerne l'approche utilisée pour identifier les risques, quatre grands types d'approche étaient proposés dans le questionnaire : approche normative (contrôles, audits), approche par l'analyse de l'activité (étude des situations de travail réelles), approche techniciste (matrice de gravité/exposition, calculs probabilistes) et REX (résultats d'analyse d'événements indésirables). La figure 6 présente les déclarations des préventeurs quant à la fréquence d'utilisation de ces différentes approches.

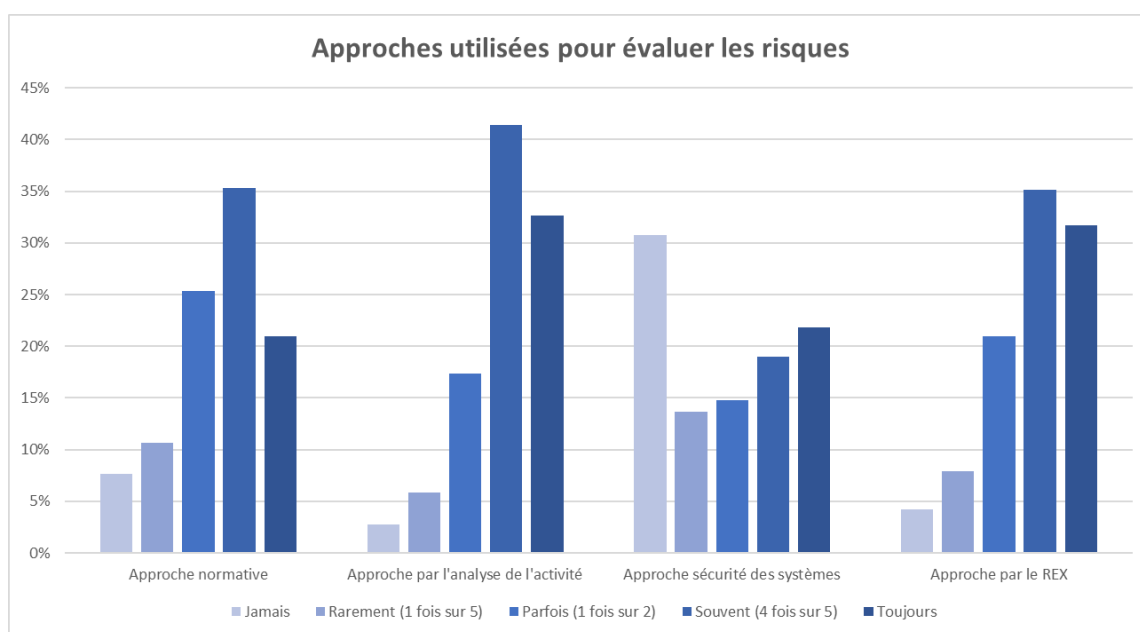


Figure 6. Approches utilisées par les répondants pour évaluer les risques professionnels

Les réponses au questionnaire mettent en évidence que les préventeurs disent combiner différentes approches. L'identification des risques via l'analyse de l'activité des travailleurs et via le REX sont les approches les plus fréquemment utilisées.

La participation du ou des travailleurs concernés à l'évaluation des risques n'est pas déclarée comme systématique par les préventeurs répondants (24% souvent et 38% toujours).

En ce qui concerne l'identification des risques psychosociaux (RPS), les répondants au questionnaire déclarent à 81% qu'elle est réalisée et que les RPS sont intégrés à l'EvRP.

Sur le terrain, les préventeurs interviewés indiquent que l'identification des risques se fait principalement via une approche normative (contrôles, check-lists, audits...), qui s'appuie sur l'évaluation des risques professionnels déjà existante et formalisée dans le DUERP de l'entreprise. Aucun préventeur ne déclare utiliser une approche par l'analyse de l'activité en tant que telle. Dans seulement deux entreprises sur douze, le préventeur déclare s'entretenir de manière formelle avec les travailleurs du poste concerné, c'est-à-dire en leur signifiant que l'échange a pour objet l'évaluation de leurs risques professionnels. Dans les autres entreprises les échanges avec les travailleurs alimentent de manière informelle l'EvRP. Ces échanges ont lieu lors des visites sur le terrain (contrôles, visites de sécurité, visites informelles...) que les préventeurs disent exploiter pour enrichir l'EvRP.

Par ailleurs, les préventeurs du 2nd œuvre bâtiment et de l'industrie alimentaire indiquent prendre en compte les notices techniques des équipements de travail pour évaluer les risques, ainsi que réaliser parfois des mesures (niveau de bruit, niveau de radon...). Deux préventeurs de l'industrie alimentaire indiquent utiliser également les remontées terrain formalisées des opérateurs pour alimenter l'EvRP.

Le DUERP est organisé par unité de travail dans toutes les entreprises visitées. En ce qui concerne les RPS, seule une entreprise sur les douze possède un DUERP où les RPS ne sont pas intégrés (existence d'un onglet RPS mais vide). Néanmoins, si la très grande majorité des entreprises visitées a intégré les RPS à son DUERP, seules trois entreprises (secteur de la propreté) l'ont fait de manière plutôt détaillée. Pour les autres entreprises, l'évaluation des RPS est extrêmement succincte, et souvent réduite à une ou deux lignes générales dans le DUERP.

Enfin, sur les douze entreprises visitées, les trois quarts utilisent l'outil Excel pour formaliser l'EvRP, les autres utilisent des logiciels du commerce dédiés, imposés le plus souvent par le groupe auquel appartient l'entreprise.

→ L'EvRP est réalisée par le préventeur en combinant différentes approches et différentes sources d'informations. Cette évaluation se fait le plus souvent de façon informelle et les travailleurs y sont très peu associés. Lorsque les RPS sont intégrés à l'EvRP ils le sont globalement de façon succincte.

- Cotation des risques

Les risques doivent être cotés de façon à les hiérarchiser. Les règles de cotation sont à définir au sein de l'entreprise au regard de critères comme le nombre de personnes exposées, la durée d'exposition, la gravité potentielle de l'atteinte à la santé, le nombre d'AT ayant déjà eu lieu...

Les répondants au questionnaire déclarent à 96% que les risques professionnels sont hiérarchisés.

Sur le terrain, les DUERP des douze entreprises visitées présentent des risques hiérarchisés, sur trois à cinq niveaux de cotation. La méthodologie relative à la cotation des risques est

présente dans dix DUERP sur douze. On retrouve a minima les critères de cotation suivants dans tous les DUERP : gravité, fréquence/durée d'exposition, maîtrise du risque. La notion de « maîtrise du risque » est liée aux mesures de prévention existantes, et sert à pondérer le risque brut (gravité x fréquence/durée d'exposition). D'autres critères de cotation existent dans certains DUERP tels que la saisonnalité ou l'effectif exposé. De même la survenue d'un AT peut venir impacter la cotation du risque de façon plus ou moins formalisée.

La cotation des risques est réalisée via des matrices de cotation dans les douze DUERP analysés.

→ **On retrouve en matière de cotation des risques une approche techniciste classique utilisant des matrices de cotation, et a minima les critères de gravité, fréquence/durée d'exposition et maîtrise du risque.**

- Identification d'actions de prévention

La cotation des risques permet de faciliter le choix et la priorisation des actions de prévention. Les actions doivent être formalisées dans un plan d'actions précisant pour chacune a minima le délai et le responsable de mise en œuvre. Cela permet d'en assurer la traçabilité et le suivi.

Près de la moitié des répondants au questionnaire (47%) indique que des actions préventives sont toujours identifiées à l'issue de l'EvRP, et 36% qu'elles le sont souvent.

En ce qui concerne la formalisation par écrit des actions préventives choisies, elle est toujours réalisée pour 65% des répondants, et souvent pour 22% d'entre eux. L'association d'un responsable de mise en œuvre à chaque action est toujours faite pour 52% des répondants, et souvent pour 25% d'entre eux. Un délai de mise en œuvre est toujours identifié pour 50% des répondants, et souvent pour 26% d'entre eux. Ainsi, la désignation d'un responsable d'action et l'identification d'une échéance pour sa réalisation ne sont pas systématiques pour la moitié des répondants. Ces résultats sont quasi identiques à ceux concernant les actions correctives suite à un AT. Enfin, seuls 41% des préventeurs répondants indiquent soumettre le plan d'actions correctives au CSE/CSSCT pour consultation.

En ce qui concerne le suivi des actions préventives, 39% des répondants au questionnaire indiquent qu'il est toujours réalisé, et 30% qu'il l'est souvent. 15% des répondants déclarent qu'il y a rarement ou jamais de suivi. Concernant l'évaluation des actions préventives (pertinence, effet...), la tendance est encore moindre puisque seuls 23% des répondants déclarent toujours évaluer les actions, et 25% le faire souvent. Là aussi les résultats sont quasi identiques à ceux concernant le suivi et l'évaluation des actions correctives suite à un AT.

Sur le terrain, dans la moitié des entreprises visitées, indépendamment du secteur d'activité, des propositions d'actions de prévention sont présentes dans le DUERP. Il existe un plan d'actions contenant des actions de prévention dans les douze entreprises visitées. Ces plans d'actions sont souvent globaux et peuvent intégrer des actions en qualité et en environnement. Il ne s'agit donc pas toujours, à proprement parler, d'un Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact), qui constitue le plan d'actions que les entreprises d'au moins 50 travailleurs doivent mettre en place après avoir réalisé leur EvRP et rédigé leur DUERP.

Par ailleurs, trois préventeurs déclarent que les actions de prévention présentes dans leur plan d'actions sont in fine des actions générales, très peu liées au DUERP. Enfin, la majorité des préventeurs indique que les actions de prévention inscrites dans le plan d'actions émanent de différentes sources (analyses d'AT, audits, visites de terrain, vérifications générales périodiques...), et que le DUERP n'est qu'une source parmi d'autres.

Dans les trois quarts des entreprises, indépendamment du secteur d'activité, un responsable de mise en œuvre est identifié pour chaque action. Mais parmi ces entreprises, l'identification d'un délai de réalisation de l'action n'est par contre pas systématique.

Enfin, comme pour les actions correctives suite à l'analyse d'un AT, le suivi et l'évaluation des actions de prévention sont peu réalisés.

- ➔ **Des actions de prévention sont formalisées dans un plan d'actions. Elles n'émanent pas que du DUERP. Le plus souvent un responsable de mise en œuvre est identifié, c'est moins le cas en ce qui concerne un délai de réalisation de l'action.**

- Mise à jour du DUERP

Une mise à jour doit être effectuée a minima tous les ans, et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité, ou les conditions de travail, ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation des risques est portée à la connaissance de l'employeur.

Les répondants au questionnaire déclarent à 58% mettre à jour une fois par an le DUERP, et à 24% le mettre à jour plus d'une fois par an. Ainsi, 82% des préventeurs répondants indiquent que leur DUERP est mis à jour a minima une fois par an, tel que prévu par la réglementation. Dans la typologie de préventeurs, les profils « ingénieur » et « manager » indiquent davantage que le profil « technicien » mettre à jour le DUERP au moins une fois par an.

Sur le terrain, tous les préventeurs indiquent mettre à jour le DUERP au moins une fois par an. Ceux qui déclarent le mettre à jour plus d'une fois par an le font dans le cadre de nouvelles activités ou d'intégration de nouveaux matériels, voire suite à l'analyse d'un AT. Mais majoritairement, le DUERP est mis à jour par le préventeur une fois par an.

3.4.2. Les difficultés rencontrées

Les préventeurs répondants au questionnaire déclarent à 18% avoir des difficultés pour identifier les risques professionnels. 68% d'entre eux ont précisé en champ libre les raisons de leurs difficultés. Parmi les raisons évoquées, 47% concernent la diversité et l'évolution des activités et des situations de travail qui rendent compliquées une recherche exhaustive des risques ; 9% un manque de connaissances ; et 7% un manque de temps pour mener à bien cette activité d'identification des risques.

- « Diversité des personnes, des lieux, des situations. »*
- « Activités variées, multirisques... faire vivre l'évaluation au rythme des évolutions. »*
- « Diversité des moyens et des fabrications, évolution des techniques. »*
- « Manque de connaissance technique. »*
- « Par manque de connaissance de l'ensemble de toutes les activités. »*
- « Il faut du temps. »*
- « Manque de temps pour une analyse approfondie de chaque poste de travail. »*

Les préventeurs répondants sont par ailleurs 27% à déclarer avoir des difficultés pour hiérarchiser les risques identifiés. 53% d'entre eux ont précisé en champ libre les raisons de leurs difficultés. Parmi les raisons évoquées, 30% concernent la subjectivité de la cotation des risques, et 24% le choix et l'utilisation des critères pour coter les risques.

- « Classification souvent subjective. »*
- « Rester objectif par rapport aux risques. »*
- « La subjectivité rend la hiérarchisation non homogène. »*
- « Matrice de cotation pas toujours adaptée. »*
- « Toujours compliqué d'estimer la gravité potentielle. »*

Par ailleurs, sur les 19% de répondants ayant indiqué que les RPS n'étaient pas intégrés au DUERP, 73% ont précisé en champ libre les raisons. 14% des raisons évoquées concernent

le fait que cette intégration est en cours ou va se faire prochainement, 12% que les RPS sont difficiles à évaluer (méthodologie), et 10% qu'il y a un manque de volonté de la direction à ce sujet.

« Difficultés à appréhender l'évaluation de manière méthodique. »
« Non compatible avec la méthode de cotation. »
« Difficile à évaluer. »
« La direction ne s'y intéresse pas. »
« La direction ne souhaite pas les intégrer. »
« Ce n'est pas une priorité pour la direction. »

Enfin, sur les 25% de répondants ayant indiqué qu'il était difficile d'utiliser les résultats d'une analyse d'AT pour mettre à jour le DUERP, 46% ont précisé en champ libre les raisons. 21% des raisons évoquées concernent la difficulté à faire le lien entre le DUERP, vu comme un document généraliste, et les résultats de l'analyse d'AT, vus comme spécifiques à une situation accidentelle donnée. 12% des raisons déclarées concernent le fait que le DUERP, tel qu'il existe, ne permet pas facilement cette articulation (en termes de méthodologie, d'impact sur la cotation, d'outil utilisé...). Enfin, 11% des raisons évoquées concernent le manque de temps pour faire ce lien.

« Difficile de généraliser les conclusions d'un AT. »
« Analyse micro pour l'AT, plus macro pour la DU. »
« La méthode du DU est parfois restrictive et on ne peut pas indiquer clairement nos observations. »
« DU non adapté à cela. »
« Intégration dans le DUER commun complexe. »

Sur le terrain, les préventeurs font également remonter des difficultés pour évaluer les risques professionnels liées à la subjectivité de la cotation, la diversité des situations de travail, et le côté chronophage de cette activité.

En ce qui concerne l'intégration des RPS au DUERP, les trois quarts des préventeurs interviewés indiquent qu'elle est selon eux insuffisante en termes de prévention telle que réalisée actuellement. Plus de la moitié d'entre eux disent qu'il leur est compliqué d'évaluer les RPS. Et un quart d'entre eux déclarent que l'aide d'un tiers extérieur serait bienvenue pour ce type de risques.

« C'est compliqué »
« Ça reste toujours complexe »
« On n'est pas hyper à l'aise. On ne se sent pas très très bon. »
« Après, je me dis sur des sujets de RPS, ce serait peut-être faire un peu appel à des organismes extérieurs. »
« Moi, je serais partisan pour faire une analyse poussée par un prestataire externe. »

4 - DISCUSSION

Les résultats des phases quantitative et qualitative de l'étude ont mis en évidence certains écarts aux préconisations de l'INRS relatives aux démarches d'analyse d'AT et d'évaluation des risques professionnels. Nous avons fait le choix de discuter ci-dessous ceux qui nous semblent les plus impactants en termes de déroulement optimal de la démarche et de richesse de l'analyse produite. Nous ne discuterons pas des liens entre typologie de préventeurs et pratiques déclarées, puisque la partie terrain ne nous a donné globalement accès qu'à un seul type de préventeur, celui à profil « ingénieur ». Si cela est un frein à une forme de généralisation des constats réalisés et de leur discussion, nous émettons néanmoins l'hypothèse que ceux-ci sont vraisemblablement assez proches de ce qui serait constaté chez les autres profils de préventeurs.

4.1. Un encadrement intermédiaire insuffisamment impliqué

L'encadrement intermédiaire constitue le relais entre la direction et les travailleurs, traduisant sur le terrain les objectifs de la direction, contrôlant les opérations et instaurant les conditions favorables à leur mise en œuvre. L'étude a globalement fait ressortir un point de vue des préventeurs d'un encadrement intermédiaire insuffisamment impliqué dans l'analyse des AT et plus largement en prévention. Différents éléments peuvent l'expliquer.

L'encadrement intermédiaire se trouve souvent isolé entre les exigences de la direction et les contraintes du terrain, ce qui peut freiner son implication en matière de prévention. Les préventeurs interviewés disent de lui qu'il connaît les « risques du métier » et qu'il est informé sur les risques professionnels, principalement grâce aux rappels réguliers qu'ils lui font en la matière. Mais les aléas et priorités de production, le manque de temps, la gestion des coûts, les difficultés techniques, le management d'équipe (organisation du travail, absentéisme, turn-over, conflits...), sont autant d'éléments qui peuvent l'amener à reléguer au second plan les enjeux de SST dans ses activités quotidiennes. Par ailleurs, la présence en interne d'un préventeur peut brouiller les pistes si l'articulation entre le rôle du préventeur et celui de l'encadrement intermédiaire n'est pas clairement discutée et expliquée par la direction. Les incertitudes que les encadrants peuvent avoir quant à leurs responsabilités en matière de SST et aux attentes de la direction en termes de déploiement sur le terrain, peuvent mener à un engagement moindre de ceux-ci [7]. Il est donc nécessaire que soient clarifiés leurs rôles et responsabilités. La fiche de poste, l'entretien annuel d'activité, ainsi que les échanges informels avec le préventeur, sont des outils qui peuvent soutenir cette clarification.

L'encadrement intermédiaire a plusieurs rôles clés [8], dont le plus fréquent est un rôle informationnel. Il occupe en effet une position privilégiée en matière d'information qui lui permet d'identifier les risques et d'influencer les décisions [9], grâce à l'accès à des sources d'information rapides et diversifiées, provenant à la fois du terrain et de la direction. Pour obtenir des effets visibles en prévention, l'encadrement intermédiaire doit s'impliquer en privilégiant la SST sur la productivité [10].

Néanmoins, pour que l'encadrement intermédiaire puisse exercer son rôle de vecteur de la prévention des risques professionnels auprès des équipes, il est nécessaire qu'il y soit acculturé. Or, sur le terrain, les préventeurs perçoivent des difficultés en la matière. Selon eux, l'encadrement intermédiaire est insuffisamment formé aux enjeux de la prévention et au management de la SST. Ce point de vue fait écho à des travaux qui ont alerté sur la nécessité d'enrichir la formation des encadrants aux enjeux de SST et à la prise en compte de la dimension humaine dans le management [11, 12].

La prévention des risques est donc plus ou moins intégrée dans les pratiques managériales, selon l'appétence, la compréhension, la formation initiale ou les convictions personnelles de l'encadrant en la matière. Pour renforcer la culture de prévention et favoriser l'appropriation des démarches de prévention, l'encadrement intermédiaire doit être soutenu par la direction, via des objectifs, des outils, des formations, du temps dédié et une reconnaissance de son rôle. Cela lui permettra de devenir un véritable relais et un leader en SST auprès des équipes [13].

Cette volonté de rendre l'encadrement intermédiaire véritablement acteur de la prévention est remontée par les préventeurs dans les trois secteurs d'activité investigués. Et c'est plus particulièrement le cas dans le 2nd œuvre bâtiment et la propreté où, l'éloignement de la direction et du préventeur des terrains d'intervention des travailleurs rend d'autant plus nécessaire l'implication effective de l'encadrement intermédiaire pour faire descendre et remonter les informations en SST. Pour cela, deux types d'actions qui leur sont destinées sont souvent mis en place, avec le support technique et organisationnel du préventeur d'entreprise :

- Le développement de leurs compétences en management de la SST, en communication et en analyse de risques, via la formation et la sensibilisation.

- L'animation d'audits et de moments dédiés à la SST auprès de leurs équipes, qui sont le plus souvent objectivés.

Un encadrement intermédiaire formé et soutenu devient un acteur central de la diffusion de la culture de prévention, capable de fédérer les équipes, d'analyser le travail réel et d'identifier les situations à risques ; mais aussi de favoriser l'adhésion aux pratiques de prévention, et d'assurer la continuité des messages entre la direction (la stratégie) et le terrain (l'opérationnalité).

4.2. Une analyse des accidents du travail en groupe non systématique

L'étude fait ressortir que la constitution d'un groupe formalisé pour l'analyse d'AT est rarement systématique. Lorsqu'un groupe est mis en place, il est le plus souvent constitué du préventeur, de la victime et de son supérieur hiérarchique. Les autres fonctions de l'entreprise et les élus du CSE/CSSCT sont rarement présents. Nous pouvons avancer quelques éléments pour expliquer ces constats.

Le premier élément, sans doute le plus prégnant, est la contrainte temporelle de l'analyse d'AT. Il est en effet nécessaire de procéder rapidement au recueil des informations pour ne pas avoir de perte, et il ne faut pas non plus tarder dans l'analyse des causes afin de mettre en place des actions correctives pour éviter tout nouvel AT. Cette contrainte temporelle pèse sur le préventeur, premier acteur de l'analyse et garant de sa réussite. Les préventeurs interviewés disent vouloir gagner du temps ou ne pas en perdre. Aussi, dans une optique d'efficacité, le préventeur peut faire le choix de limiter le groupe d'analyse aux personnes impliquées au premier niveau par l'accident, qui se rendront plus disponibles car directement impactées par l'évènement.

Un autre élément à la constitution non systématique d'un groupe d'analyse est le type d'AT. Les préventeurs interviewés indiquent parfois réserver la mise en place d'un groupe d'analyse aux AT graves, sortant de l'ordinaire ou récurrents. Pour les autres AT, ils disent pouvoir faire seuls l'analyse, voire ne la réalisent pas. Or les accidents plus simples gagneraient à être analysés eux-aussi [14]. Ce sont des événements sentinelles révélateurs de failles, que l'entreprise pourrait combler par des actions correctives et par l'apprentissage sur ces dysfonctionnements comme le précise Kletz [15].

Dans les entreprises visitées, il existe rarement une procédure formalisée relative à la démarche d'analyse d'un AT. Nous pouvons ainsi faire l'hypothèse que la mise en place mais aussi l'élargissement du groupe d'analyse à d'autres acteurs que la victime et son supérieur hiérarchique, sont contrariés par l'absence d'une règle établie au sein de l'organisation pour la constitution d'un groupe d'analyse en cas de survenue d'un AT. Dans ce contexte, la mobilisation des différents acteurs peut s'avérer particulièrement ardue pour le préventeur. Sans cadre organisationnel préétabli, ceux-ci peuvent ne pas se sentir tenus de participer à l'analyse qui requiert en outre du temps pris sur leurs activités. Ils peuvent également ne pas saisir pleinement l'importance et les enjeux d'une telle analyse, réduisant ainsi leur motivation à s'y impliquer.

Enfin, concernant la faible participation des élus du CSE/CSSCT à l'analyse d'AT, deux tendances semblent être à l'œuvre sur nos terrains d'intervention. La première tendance évoquée par les préventeurs est extérieure aux élus. Il s'agit d'un défaut d'information sur la survenue d'un AT ou d'une information tardive, ou encore d'une absence de sollicitation formelle ou explicite à participer à l'analyse, ce qui empêche les élus du CSE/CSSCT qui le souhaiteraient de s'investir dans la démarche. A noter que cette défaillance est parfois un choix assumé du préventeur de ne pas les associer, n'y voyant pas de plus-value. La seconde tendance est interne au CSE/CSSCT et est liée à une implication sélective des élus sur certaines missions telles que les visites de terrain, ou encore à un défaut de formation qui les

rend moins aptes ou enclins (compréhension des enjeux, connaissances...) [16] à s'engager dans l'analyse d'AT, et les fait ainsi déléguer cette activité au préventeur. Ceci alors même que l'analyse d'AT fait partie de leurs prérogatives (articles L2312-5 et L2312-13 du Code du travail) et que leur participation à l'analyse contribue et est nécessaire au dialogue social, comme l'indique Rossignol [17].

En impliquant plusieurs parties prenantes, à différentes fonctions et différents niveaux de l'organisation, l'analyse collective des AT permet de confronter les expériences et les points de vue par la discussion et le dialogue⁶ [18]. La diversité des regards contribue à mettre plus facilement en évidence les causes profondes d'un AT, celles systémiques, plutôt qu'à se concentrer sur les causes directes ou les erreurs individuelles. Cela renforce également la qualité des enseignements tirés et la pertinence des actions correctives proposées. L'analyse collective favorise en outre une compréhension partagée et un apprentissage organisationnel décentralisé, qui renforcent la culture de prévention de l'organisation [19, 20].

Pour favoriser une analyse en groupe des AT, certaines entreprises visitées mettent en place des stratégies. Elles permettent que l'analyse ait lieu, par exemple, lors de réunions d'encadrants déjà planifiées, où l'analyse d'AT devient alors le sujet prioritaire, favorisant ainsi l'implication de l'encadrement ; ou lors d'une réunion régulière du CSE/CSSCT afin d'impliquer les élus. Ces deux stratégies sont intéressantes, mais elles limitent la diversité au sein du groupe et ne confèrent pas à l'analyse d'AT une place propre dans la dynamique organisationnelle de la structure. La constitution d'un groupe d'analyse en cas d'AT doit être intégrée aux pratiques de l'organisation afin de mobiliser les acteurs concernés et de leur donner les moyens d'agir. Elle doit également être adaptée au contexte de l'accident (typologie d'accident, gravité, lieu de survenue...).

4.3. Un usage variable des outils d'analyse des accidents du travail

Les préventeurs de l'étude disposent de différents outils pour les aider dans leur démarche d'analyse des AT. Dans l'étape de recueil des informations suite à un AT, ils utilisent très majoritairement un document prérempli avec des questions types. Ce type de document permet de guider le recueil et de le faciliter lorsqu'il est réalisé par une autre personne que le préventeur, ce qui arrive souvent dans le secteur de la propreté. Néanmoins, les questions n'abordent pas nécessairement toutes les dimensions de la situation de travail, la dimension organisationnelle est rarement questionnée au-delà du caractère habituel ou non de la tâche, et les réponses aux questions sont souvent peu détaillées. Par ailleurs, au-delà d'un recueil d'information pouvant être limité, ce type de document, comme tout outil, peut engendrer des effets de cadrage, comme l'indique Adams et al. [21]. Ceux-ci peuvent limiter le questionnement et la compréhension en orientant la pensée vers une certaine représentation du problème, parfois biaisée, qui peut avoir un effet sur l'analyse qui va suivre. Ce type de document d'aide au recueil est le plus souvent interne à l'entreprise et à la main du préventeur. Aussi la question de sa construction, du choix des questions, de l'objectif attendu et de son utilisation effective peut se poser. Plus qu'un outil d'aide à l'analyse ultérieure de l'AT, il semble être prioritairement un document permettant de réaliser la déclaration réglementaire de l'accident à la CPAM, et de garder une trace des premiers éléments descriptifs.

Un autre outil largement utilisée par les préventeurs interviewés, indépendamment du secteur d'activité, est la méthode de l'arbre des causes. Grâce à un questionnement systématique des faits, cette méthode se donne pour objectif de balayer toutes les causes même les plus profondes [22]. Elle permet ainsi, théoriquement, de pallier à une vision trop orientée ou restrictive des causes d'un AT. Néanmoins, les préventeurs qui la mettent en œuvre ne le font pas toujours de la façon la plus optimale et le reconnaissent facilement. Une utilisation

⁶ Le dialogue cherche à comprendre et à construire ensemble, tandis que la discussion cherche à défendre et à confronter des points de vue pour aboutir à une décision ou un accord. Les deux s'articulent.

efficace de la méthode nécessite en effet d'avoir du temps à y consacrer, et de la mettre en œuvre en groupe pour un échange de points de vue diversifiés. Les deux n'étant pas toujours ni présents ni compatibles, il arrive fréquemment que le préventeur déploie seul cette méthode et sur un temps limité. Car si l'analyse d'AT est une priorité pour la majorité des préventeurs interviewés, ils disent tous devoir réguler le temps passé sur cette activité afin de ne pas pénaliser l'avancée de leurs multiples autres activités quotidiennes.

Il ressort par ailleurs des comptes-rendus d'analyse d'AT qui nous ont été transmis, que la recherche des causes s'arrête bien souvent aux causes directes et que l'arbre construit est parfois très peu dense. L'analyse semble souvent s'arrêter prématurément, ce qui conduit à l'identification de causes de nature principalement humaine ou technique [23, 24], qui donneront lieu à des actions le plus souvent à caractère informationnel et de portée limitée. Une faible acculturation des acteurs de l'entreprise aux enjeux de l'analyse d'AT et à cette méthode systémique, ou encore un comportement naturel à se protéger [25], peuvent expliquer une difficulté ou une forme de résistance auxquelles le préventeur est confronté, quant à la mise en évidence de causes organisationnelles. Lundberg et al. [26] soulignent que l'analyse des causes et les actions correctives choisies sont influencées par de nombreux éléments tels que l'expérience d'analyse des acteurs, les ressources disponibles, les biais de confirmation, les règles d'arrêt de l'analyse, la résistance de certains acteurs... qui vont contraindre l'analyse.

Ainsi, bien que l'identification des causes profondes soit au cœur de la méthode de l'arbre des causes, l'écart entre la théorie et la pratique demeure marqué en raison de contraintes inhérentes aux conditions réelles d'application [27].

Les outils, s'ils sont le plus souvent structurants et habilitants, peuvent également être limitants, contraignants, mal utilisés, et ainsi engendrer des biais dans ce qui est « trouvé », influençant ce qui sera « corrigé » [28]. Leurs usages doivent donc être clairement définis, que ce soit en termes d'utilisateurs (personne garante de la méthode, personne formée...) ainsi qu'en termes d'attendus (modalités d'utilisation, objectifs de l'outil, résultats attendus...). La culture de prévention de l'entreprise joue ici encore un rôle fondamental. La compréhension des enjeux d'une analyse approfondie des AT par les acteurs de l'entreprise et la mise à disposition de moyens, permettent le déploiement de la démarche d'analyse des AT au travers d'outils qui enrichissent et soutiennent sa mise en œuvre [29].

4.4. Une évaluation inexistante des actions correctives mises en œuvre suite à un accident du travail

Ainsi que le précise l'INRS dans son guide d'évaluation des interventions en prévention [30], l'évaluation permet de vérifier l'adéquation entre les objectifs visés et les résultats obtenus des actions mises en œuvre. Elle favorise une culture d'amélioration continue en ajustant les actions en fonction des effets observés, des changements organisationnels ou des nouveaux risques identifiés. Elle permet ainsi également d'optimiser les ressources en les réaffectant au besoin. L'évaluation nécessite donc d'identifier en amont les effets attendus des actions, afin de définir des indicateurs de mesure adaptés [30], qui pourront être différents d'une action à l'autre.

L'évaluation des actions correctives mises en œuvre est une étape d'importance dans la démarche d'analyse des AT. C'est néanmoins celle qui semble poser le plus de difficultés aux préventeurs interviewés. Ceux-ci indiquent en effet majoritairement ne pas évaluer les actions suite à leur mise en œuvre. Lorsqu'ils disent le faire, principalement du fait de la certification MASE ou ISO 45001 de leur entreprise, ils précisent que c'est sans fondements objectifs (« *au doigt mouillé* »). Une raison à cela est vraisemblablement que l'évaluation n'est pas intégrée à la démarche d'analyse d'AT, et donc pas anticipée au moment du choix des actions. Si des effets sont bien sûr attendus en termes de prévention ou de correction de situations

dangereuses, ceux-ci ne sont pas clairement identifiés et encore moins formalisés sous la forme d'indicateurs pour l'évaluation.

Nous pouvons aussi faire l'hypothèse qu'au-delà de penser l'évaluation en amont et de la voir comme une étape nécessaire, la difficulté majeure réside dans la construction d'indicateurs objectifs et mesurables, à partir desquels évaluer les actions choisies. Les préventeurs interviewés indiquent choisir les actions en fonction de ce qui leur semble le plus adapté au vu des causes identifiées, mais sans nécessairement se poser formellement la question de la portée des actions, de leur pérennité, ou de leur facilité d'intégration. Or ces éléments sont une base sur laquelle réfléchir et construire les indicateurs pour l'évaluation.

La construction d'indicateurs pour l'évaluation nécessite une méthodologie et une formalisation. Pour des indicateurs pertinents, tenant compte de la diversité des situations de travail et des actions afférentes, une construction par les personnes à l'origine du choix des actions s'avère nécessaire. Les indicateurs choisis doivent être à la fois quantitatifs et qualitatifs, adaptés aux objectifs visés par l'action à évaluer, et leur collecte doit être fiable et aisée. Les acteurs de la collecte et de la remontée des indicateurs, ainsi que la temporalité de l'évaluation doivent également être pensés. On voit ici que les difficultés d'ordre général remontées par les préventeurs, telles que le manque de temps et la difficulté à mobiliser les acteurs internes autour des enjeux de prévention, mais également la maîtrise de la méthodologie adéquate, vont avoir une incidence sur la mise en œuvre de l'évaluation des actions.

Par ailleurs, les préventeurs disposent déjà d'un grand nombre d'indicateurs quantitatifs (Tf, Tg, nombre d'AT, nombre d'audits sécurité, nombre de causeries SST, nombre de remontées du terrain...), qu'ils récupèrent et compilent périodiquement. Leur utilité première, partagée par l'ensemble des préventeurs interviewés, est de pouvoir se comparer aux autres dans son secteur d'activité. Leur remontée découle néanmoins souvent d'une obligation de la hiérarchie, voire du groupe auquel appartient l'entreprise. Cette politique du chiffre, souvent objectivée, est critiquée par certains des préventeurs dans le sens où elle privilégie la quantité (indicateurs chiffrés) sur la qualité (retours d'expérience, démarche participative...), et qu'elle peut donner lieu à de mauvaises interprétations. Les conditions d'élaboration des indicateurs et leur portée réelle doivent être prises en compte lors de leur interprétation, ainsi que le souligne Volkoff [31].

Il est ainsi possible que l'ajout d'indicateurs supplémentaires dans le cadre de l'évaluation soit perçu comme redondant ou contraignant, freinant ainsi sa mise en œuvre. Néanmoins, comme les actions décidées visent à transformer les conditions de l'activité de travail de façon à prévenir les AT, il est indispensable de s'assurer qu'elles remplissent ce rôle et qu'elles ne génèrent pas de nouveaux risques [32].

Sur le terrain, les exemples informels d'évaluation des actions correctives se trouvent principalement dans le 2nd œuvre bâtiment au travers des échanges avec les travailleurs lors des visites de terrain par le préventeur ; mais également lors de la mise en place de chantier test pour de nouveaux équipements techniques, avant déploiement sur les autres chantiers. Dans ce secteur d'activité, les actions mises en œuvre suite à un AT concernent souvent du matériel technique. Les préventeurs cherchent donc à avoir un retour sur l'utilisation de ce matériel. L'évaluation se fait alors à partir de l'expertise et du ressenti des travailleurs.

4.5. Un document unique d'évaluation des risques professionnels éloigné du terrain

Le DUERP est un document incontournable de la prévention des risques professionnels en entreprise. Lorsqu'un préventeur est présent dans la structure, une de ses missions consiste à faire vivre ce document réglementaire. La mise à jour de l'identification et de la hiérarchisation des risques doit en effet permettre de définir de nouvelles actions préventives à mettre en œuvre en vue de réduire toujours plus les risques d'AT/MP.

Néanmoins, l'étude met en évidence au travers des déclarations des préventeurs que c'est un document relativement peu vivant et éloigné du terrain. Cela se traduit par une mise à jour du DUERP, au mieux, annuelle, et depuis le bureau. La majorité des préventeurs interrogés indique en effet mettre à jour le DUERP une fois par an à partir des actions réalisées dans l'année, le plus souvent sans être retourné sur le terrain vérifier leur efficacité, ni avoir questionné les travailleurs concernés à ce sujet.

Les préventeurs interrogés indiquent tous cependant échanger avec les travailleurs lors de leurs visites sur le terrain, et précisent que le contenu de ces échanges peut contribuer à alimenter le DUERP. Mais les travailleurs sont rarement associés de façon formelle à la mise à jour du DUERP. Selon la majorité des préventeurs interviewés, ce document reste complexe et peu compris des travailleurs, voire même inconnu d'eux. Ceci même s'il est accessible à tous et parfois présenté lors de l'accueil sécurité au poste de travail. De ce fait, les préventeurs semblent faire le choix de ne pas expliquer ce document et son rôle, et agir sous couvert de leurs autres activités de prévention (audits, analyses d'AT, plans de prévention, sensibilisations...) pour questionner les travailleurs. Mais si l'échange informel permet sans nul doute d'avoir accès facilement à certaines informations, comme des remontées d'incidents ou de presque-accidents, son côté ponctuel et imprévu ne donne pas aux travailleurs la possibilité d'une réflexion et d'une discussion sur leurs pratiques et sur les risques auxquels ils sont exposés. En ne formalisant pas de temps d'échange dédiés à l'EvRP avec les travailleurs, le préventeur perd une opportunité d'avoir accès aux conditions de réalisation du travail réel que seuls ceux qui réalisent l'activité détiennent. En effet, dans l'exercice quotidien de leur activité, les travailleurs élaborent de nouvelles règles, inventent des manières de faire et développent des compétences pour faire face aux risques tout en atteignant les objectifs assignés par le prescrit. Ce faisant, ils produisent des ressources qui leur permettent d'agir sur leur environnement de travail et de préserver leur santé et leur sécurité [33]. L'EvRP aurait tout intérêt à se nourrir de ces éléments.

Au-delà d'échanger avec les travailleurs, le préventeur a la possibilité d'aller observer sur le terrain leurs pratiques. Cela peut se faire via l'analyse de l'activité, démarche issue de l'ergonomie de tradition française, utilisée pour comprendre l'activité réelle des travailleurs [34]. Elle est un outil pour le préventeur pour comprendre les activités réalisées et identifier les situations de travail à risques non pas théoriques mais réelles, en vue de les transformer. A ce sujet, l'étude met en évidence que si cette démarche est connue des préventeurs, elle est cependant très peu utilisée. Nous pouvons faire l'hypothèse que cela est principalement dû au fait que les préventeurs, majoritairement issus de formation QSE, sont peu formés à cette démarche qui est plutôt enseignée dans les formations à l'ergonomie. Les préventeurs ont une approche plus techniciste et normative de l'EvRP, basée sur des calculs de probabilité, des matrices de cotation, des audits de conformité. Ce type d'approche, qui constitue souvent la base du DUERP, peut favoriser une forme de distanciation au terrain du fait d'une évaluation des risques axée sur des critères prescrits et normatifs, à l'écart du réel.

Par ailleurs, l'activité d'évaluation des risques à proprement parler est en retrait par rapport à d'autres activités telles que l'information et la sensibilisation des travailleurs ou encore les tâches administratives de prévention (reporting entre autres) comme le soulignent différentes études sur le sujet [3, 4, 35]. Il semble que l'utilité perçue par les préventeurs du DUERP relègue au second plan de leur priorité cette activité d'évaluation et de formalisation, et ce d'autant plus lorsqu'il en existe déjà une version plus ou moins à jour dans la structure. Sur le terrain, les préventeurs indiquent majoritairement qu'ils ne perçoivent pas le DUERP comme un outil opérationnel mais comme une prescription réglementaire. Ils déploient dans leurs activités quotidiennes d'autres outils ou dispositifs (plans de prévention, consignes au poste, visites de sécurité, quarts d'heure sécurité, sensibilisations...) auxquels ils consacrent davantage de temps.

Le DUERP est un outil prescrit confronté à l'activité réelle, dont il ne peut en capturer qu'une partie. Les préventeurs sont bien conscients des limites de cet outil, qu'ils assimilent davantage à un instrument de protection juridique, mis à jour rituellement, qu'à un instrument de transformation au profit de la prévention. Du fait de cette logique réglementaire, le DUERP est souvent dense et détaillé afin de répondre à l'attente d'exhaustivité des risques, et complexe du fait de l'utilisation de nombreux critères d'évaluation et de matrices de cotation, qui donnent l'apparence d'une objectivation rationnelle, alors que coter n'est jamais neutre et résulte toujours d'arbitrages et d'ajustements [36]. Ainsi, le DUERP apparaît moins comme la traduction fidèle des risques professionnels que comme un outil prescriptif confronté aux compromis de l'activité réelle.

Pour faire du DUERP un outil de pouvoir d'agir en prévention plutôt qu'un document de conformité, il est nécessaire que le préventeur le remette régulièrement en débat avec l'activité. Mais cette transformation de l'utilisation du DUERP ne tient pas seulement aux compétences du préventeur, elle est aussi liée aux conditions organisationnelles de discussion du travail réel dans la structure.

4.6. Un manque d'articulation entre analyse des accidents du travail et évaluation des risques professionnels

Les ou les risques tels qu'ils se sont manifestés lors d'un accident ne sont pas toujours pris en compte ou peuvent l'être insuffisamment dans l'EvRP, comme le souligne une étude de l'INRS [37]. Il est ainsi nécessaire de consulter le DUERP suite à une analyse d'AT afin de voir ce qu'il en est. Le fait de lier formellement analyse a priori des risques (EvRP) et analyse a posteriori (analyse d'AT), favorise l'apprentissage organisationnel de l'entreprise sur ses défaillances en matière de SST [38]. Cela l'oblige à s'interroger sur la validité et la qualité de l'EvRP existante, et doit amener, le cas échéant, à réévaluer l'ensemble des situations de travail pouvant présenter un risque similaire de survenue d'accident.

La consultation du DUERP par les préventeurs suite à la survenue d'un AT est très variable et pas du tout systématique. Si sur le terrain les préventeurs sont tous d'accord pour dire que l'analyse d'AT doit contribuer à alimenter l'EvRP, ils ne formalisent par contre pas nécessairement cet apport via un questionnement et/ou une mise à jour du DUERP. Le DUERP, comme discuté précédemment, est un document auquel les préventeurs se réfèrent peu au quotidien. Ainsi, ils n'estiment pas forcément utile de formaliser cette articulation entre analyse d'AT et EvRP dans le DUERP. Ils disent déployer d'autres outils plus opérationnels pour valoriser les résultats d'analyses d'AT, et que ceux-ci contribuent davantage à la prévention des risques que le DUERP. Pour autant, se poser la question de la validité de ce qui est renseigné dans le DUERP suite à une analyse d'AT est un moyen de reconnecter celui-ci avec le terrain et sa réalité, non pas théorique mais concrète, ce qui lui fait souvent défaut.

Néanmoins, le DUERP est parfois mis à jour suite à une analyse d'AT. Lorsque c'est le cas, l'étude sur le terrain montre qu'il s'agit principalement d'une modification de la cotation du risque via le paramètre de gravité ou celui de maîtrise. Lorsqu'elle a lieu, cette modification intervient très rarement à l'issue de l'analyse d'AT, mais le plus souvent lors de la mise à jour annuelle du DUERP. Cette prise en compte tardive peut entraîner des pertes d'information, et nécessite un travail conséquent du préventeur qui doit revenir sur chaque AT et faire le lien avec les risques identifiés dans le DUERP.

Enfin, au-delà de l'utilité perçue du DUERP, un autre frein à l'articulation entre analyse d'AT et EvRP semble être d'ordre méthodologique. Les préventeurs font état d'une difficulté à lier des résultats d'analyse d'AT qui sont spécifiques à une situation accidentelle donnée, révélatrice du travail réel, à ceux plus généraux de l'évaluation des risques. Cette montée en généralité nécessaire pour prévenir de nouveaux AT ne semble pas aisée. S'il existe des logiciels du commerce qui permettent, en théorie, de renseigner les analyses d'AT et

d'impacter directement le DUERP en conséquence, ceux-ci nécessitent que tout soit renseigné dans le logiciel, à la fois les analyses d'AT, les plans d'actions et l'évaluation des risques, pour permettre cette articulation. Les préventeurs interrogés utilisant ce type de logiciel (souvent imposé), déplorent à leur sujet un manque d'adaptabilité à leur contexte professionnel et une complexité chronophage qui contraignent leur activité. Ils cherchent néanmoins un compromis entre les opportunités qu'offrent ces logiciels et la nécessité d'être réactif et adaptatif dans leurs activités.

5 - CONCLUSION

L'enquête quantitative par questionnaire a permis de dresser un panorama actualisé des pratiques déclarées, de construire une typologie de préventeurs, et de mettre en évidence des pratiques différenciées selon le profil du préventeur. L'enquête sur le terrain a permis d'éclairer les résultats statistiques généraux du questionnaire sans permettre cependant de distinguer selon le profil du préventeur, les préventeurs interviewés relevant majoritairement du profil « ingénieur ». Nous pouvons néanmoins faire l'hypothèse que ce qui a été révélé s'applique, dans une certaine mesure, aux autres profils de préventeurs.

En ce qui concerne la démarche d'analyse des AT, le questionnaire et l'enquête sur le terrain ont montré que globalement les préventeurs la mettent en œuvre dans leur structure et suivent, avec des écarts plus ou moins marqués, les grandes étapes préconisées par l'INRS.

L'approche sectorielle de la phase qualitative, qui s'intéressait principalement à l'impact du périmètre d'action du préventeur sur ses pratiques, a bien mis en évidence une spécificité en lien avec le terrain où évoluent les travailleurs, et la distance du préventeur à ce terrain. Dans l'industrie alimentaire, les lieux d'intervention des travailleurs sont circonscrits à des bâtiments connus du préventeur et faciles d'accès. Celui-ci se rend systématiquement sur le lieu de l'accident et s'entretient avec la victime. Dans le 2nd œuvre bâtiment, où les chantiers évoluent rapidement du fait de la multitude des corps d'état présents, la visite du lieu de l'AT n'est pas systématique, mais le préventeur s'entretient avec la victime. Dans la propreté, où les lieux d'intervention des travailleurs peuvent être très éloignés du bureau du préventeur, celui-ci ne s'entretient pas toujours avec la victime et se rend encore moins souvent sur le lieu de l'AT. On constate que dans le 2nd œuvre bâtiment et la propreté, la distance au terrain du préventeur nécessite que l'encadrement intermédiaire soit davantage mobilisé dans la démarche d'analyse des AT.

Au-delà de cette spécificité de distance au terrain, la mise en œuvre de l'analyse d'AT est sans doute davantage liée au contexte organisationnel et sociotechnique de l'entreprise et au profil du préventeur, qu'à son secteur d'activité proprement dit. Chaque préventeur adapte la démarche d'analyse aux spécificités de son environnement professionnel, aux contraintes auxquelles il fait face, et aux ressources (professionnelles et personnelles) dont il dispose.

Trois principaux freins à l'analyse d'AT ressortent de l'étude. La gestion du temps de l'analyse doit s'accorder avec les temporalités des autres activités de l'entreprise. L'implication des différents acteurs de l'entreprise, et plus particulièrement de l'encadrement intermédiaire et des élus du CSE/CSSCT, est à favoriser. La culture de prévention est à développer et à maintenir au sein de l'entreprise, pour une compréhension partagée des enjeux de l'analyse d'AT, et plus largement de ceux de la SST.

Enfin, l'étude met en évidence certains points faibles dans les pratiques d'analyse qui appellent des éclaircissements ou des besoins en accompagnement des préventeurs pour lesquels l'INRS aura à définir des priorités d'action. Ces besoins portent entre autres sur les conditions de mise en place d'un groupe d'analyse permettant une participation optimale de différents acteurs, notamment des élus du CSE/CSSCT. Les besoins concernent également l'intégration des facteurs organisationnels et humains dans la démarche d'analyse, notamment au niveau

des outils utilisés pour le recueil des informations et l'identification des causes, avec pour objectif de déterminer les causes profondes d'un AT et de ne pas arrêter précocement l'analyse. Une réflexion est également à mener sur la façon d'aider les préventeurs à évaluer les actions correctives mises en œuvre. Enfin, les besoins portent aussi sur la manière de capitaliser au mieux les enseignements issus de l'analyse d'AT, au travers, par exemple, du retour d'expérience et de la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels.

Si les préventeurs arrivent le plus souvent à mener la démarche d'analyse d'AT à son terme, ils ne le font pas toujours de la manière la plus efficiente et le reconnaissent aisément. Leurs pratiques gagneraient à être davantage soutenues et facilitées, à la fois au sein de leur structure, par la mise en place de conditions organisationnelles adaptées, mais aussi via l'extérieur au moyen d'outils, de documentations et de formations adaptées à leurs besoins actuels⁷.

En ce qui concerne l'EvRP et sa formalisation dans le DUERP, l'étude souligne que la très grande majorité des entreprises auxquelles appartiennent les préventeurs de l'étude (questionnaire et terrain), dispose d'un DUERP et que celui-ci est mis à jour le plus souvent une fois par an, conformément à la réglementation. Néanmoins, lorsque l'on questionne son utilisation, force est de constater que ce document semble occuper un rôle purement réglementaire dans les entreprises où il existe depuis un moment. Sa complexité, liée à un souci d'exhaustivité et à une diversité des risques et des activités des travailleurs, en fait un document souvent lourd, difficilement mobilisable pour le travail de prévention au quotidien. Il serait pertinent de s'intéresser plus en détails aux outils qu'utilisent et développent les préventeurs pour animer la prévention des risques professionnels au quotidien et pour discuter du travail réel avec les travailleurs, et de voir de quelle façon ils s'articulent ou pourraient s'articuler avec l'EvRP.

6 - LIMITES

Il est intéressant de s'interroger sur les raisons sous-jacentes à la collaboration des douze entreprises au projet de recherche. En effet, l'étude porte sur les AT et l'EvRP, thématiques potentiellement difficiles à aborder en milieu professionnel, ce qui aurait pu compliquer l'accès au terrain. Deux raisons sont susceptibles d'avoir facilité cet accès.

La première est que ces entreprises sont ou se considèrent plutôt vertueuses en termes de prévention et sont donc favorables à le montrer en donnant accès à leurs pratiques et à leurs documents internes. La passation des thèmes « Evaluation des risques et plan d'actions » et « Analyse et suivi des AT/MP » de l'outil GPSST de l'INRS, avec l'employeur et le préventeur d'entreprise pour les terrains étudiés, tend à confirmer ce côté vertueux. En effet, le score moyen sur ces deux thèmes est respectivement de 77% et 88%.

La seconde raison est l'opportunité qu'a pu voir le préventeur d'entreprise à appuyer la demande d'enquête de l'INRS auprès de son employeur, de conforter ou d'améliorer ses pratiques d'analyse. Les échanges avec les préventeurs de ces douze entreprises ont en effet mis en évidence leur envie de parler de leur fonction, d'avoir un regard réflexif sur leurs pratiques via les entretiens, et de participer à des travaux de l'INRS dont la valorisation leur est directement utile.

Ces éléments peuvent concourir à un biais de sélection qui n'empêche pour autant nullement une analyse des pratiques des préventeurs.

Par ailleurs, la méthodologie choisie s'est appuyée sur l'étude des pratiques via l'analyse de déclarations (questionnaire et discours) et de traces documentaires. Il serait ainsi intéressant

⁷ Les résultats de l'étude vont contribuer à la mise à jour ou la création de produits INRS destinés à aider les préventeurs, et plus largement les acteurs de la prévention, dans leurs pratiques d'analyse d'AT et d'évaluation des risques professionnels.

en termes de perspectives de suivre et d'observer la mise en œuvre d'une analyse d'AT, ainsi que la mise à jour du DUERP, et d'interroger les différentes parties prenantes sur leur rôle. Cela permettrait de renseigner davantage la façon dont ces deux processus se déroulent dans leur entièreté, et d'avoir accès à ce qui se passe entre les différentes étapes et qui n'apparaît pas dans les traces documentaires.

Enfin, l'analyse des pratiques selon la typologie de préventeurs, amorcée avec le questionnaire et mettant en évidence certaines pratiques différenciées, n'a pu être poursuivie sur le terrain, faute d'avoir des préventeurs appartenant aux différents profils. Ainsi, pour comprendre comment et pourquoi le profil du préventeur influence les pratiques, il serait intéressant de compléter l'étude en interrogeant des préventeurs relevant des trois profils identifiés dans la phase quantitative.

7 - BIBLIOGRAPHIE

1. INRS. (2024). Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention.
2. Gordon, A. D. (1987). A Review of Hierarchical Classification. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*, 150(2), 119–137. <https://doi.org/10.2307/2981629>
3. Garrigou, A., & Peissel-Cottenaz, G. (2004). *Contribution à la découverte du métier des préventeurs et à la caractérisation de leurs besoins en formation continue* (No. NS 244). INRS.
4. Miotti, H., Guarnieri, F., Martin, C., Besnard, D., & Rallo, J.-M. (2010). *Préventeurs et politique de prévention en Santé Sécurité au Travail* (p. 49). AFNOR.
5. INRS. (2015). Santé sécurité au travail : qui fait quoi ?
6. INRS. (2025). Evaluation des risques professionnels - Aide au repérage des risques dans les PME-PMI.
7. Justesen, J. B., Eskerod, P., Christensen, J. R., & Sjøgaard, G. (2017). Implementing workplace health promotion - role of middle managers. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(2), 164–178. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2016-0030>
8. Tappura, S., Teperi, A.-M., & Kivistö-Rahnasto, J. (2017). Safety Management Tasks at Different Management Levels (Vol. 498, pp. 1147–1157). Presented at the AHFE 2016 International Conference on Human Factors, Business Management and Society, Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-42070-7_104
9. Rezvani, Z., & Hudson, P. (2016). Breaking the clay layer: The role of middle management in the management of safety. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 44, 241–246. <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2016.09.010>
10. Flin, R., & Yule, S. (2004). Leadership for safety: industrial experience. *BMJ Quality & Safety*, 13(suppl 2), ii45–ii51. <https://doi.org/10.1136/qshc.2003.009555>
11. Dab, W. (2008). *Rapport sur la formation des managers et ingénieurs en santé au travail*.
12. Anact. (2017). Apprendre à manager le travail.

13. Callari, T. C., Bieder, C., & Kirwan, B. (2019). What is it like for a middle manager to take safety into account? Practices and challenges. *Safety Science*, 113, 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.10.025>
14. Jørgensen, K. (2011). A tool for safety officers investigating “simple” accidents. *Safety Science*, 49(1), 32–38. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.12.023>
15. Kletz, T. A. (2002). Accident Investigation-Missed Opportunities. *Process Safety and Environmental Protection*, 80(1), 3–8. <https://doi.org/10.1205/095758202753502352>
16. Jamet, L., & Mias, A. (2012). Les CHSCT : une institution en mal de connaissances ? Le cas des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. *La Revue de l'Ires*, 74(3), 75–102. <https://doi.org/10.3917/rdli.074.0075>
17. Rossignol, K. (2024). Les enquêtes-accident du CSE. Des représentants de salariés en quête de prévention des accidents du travail. *Chroniques du travail*, (14), 179–203. <https://doi.org/10.4000/13t2g>
18. Blanco Munoz, E. (2020). Analyse des événements et enquêtes post-accidents en santé et sécurité au travail. *Sécurité et gestion des risques*. <https://doi.org/10.51257/a-v1-se3944>
19. Osorio, C., & Clot, Y. (2010). L'analyse collective des accidents du travail: Une méthode d'analyse pour intégrer la dimension subjective et développer le genre professionnel. *Activites*, 07(1). <https://doi.org/10.4000/activites.2329>
20. Carter, N., & Menckel, E. (1990). Group routines for improving accident prevention activities and accident statistics. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 5(2), 125–132. [https://doi.org/10.1016/0169-8141\(90\)90003-K](https://doi.org/10.1016/0169-8141(90)90003-K)
21. Adams, C., & Avison, D. (2003). Dangers inherent in the use of techniques: identifying framing influences. *Information Technology & People*, 16(2), 203–234. <https://doi.org/10.1108/09593840310478694>
22. INRS. (2019). La méthode de l'arbre des causes.
23. Dodier, N. (1994). Causes et mises en cause: Innovation sociotechnique et jugement moral face aux accidents du travail. *Revue Française de Sociologie*, 35(2), 251. <https://doi.org/10.2307/3322034>
24. Kletz, T. A. (2006). Accident investigation: Keep asking “why?” *Journal of Hazardous Materials*, 130(1–2), 69–75. <https://doi.org/10.1016/j.jhazmat.2005.07.047>
25. Hale, A., Wilpert, B., & Freitag, M. (1997). *After the event : from accident to organisational learning*. Pergamon.
26. Lundberg, J., Rollenhagen, C., & Hollnagel, E. (2010). What you find is not always what you fix – How other aspects than causes of accidents decide recommendations for remedial actions. *Accident Analysis & Prevention*, 42(6), 2132–2139. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.07.003>

27. Underwood, P., & Waterson, P. (2013). Systemic accident analysis: Examining the gap between research and practice. *Accident Analysis & Prevention*, 55, 154–164. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.02.041>
28. Lundberg, J., Rollenhagen, C., & Hollnagel, E. (2009). What you look for is what you find – The consequences of underlying accident models in eight accident investigation manuals. *Safety Science*, 47(10), 1297–1311. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2009.01.004>
29. Lundberg, J., Rollenhagen, C., Hollnagel, E., & Rankin, A. (2012). Strategies for dealing with resistance to recommendations from accident investigations. *Accident Analysis & Prevention*, 45, 455–467. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.08.014>
30. INRS. (2017). Evaluer les interventions de prévention des RPS-TMS.
31. Volkoff, S. (2010). Statistiques « ouvertes » et ergonomie « myope » : combiner les niveaux d'analyse en santé au travail. *Sciences sociales et santé*, 28(2), 11. <https://doi.org/10.3917/sss.282.0011>
32. Chouanière, D. (2019). *Précis d'évaluation des interventions en santé au travail* (Octares Editions.).
33. Teiger, C. (1993). L'approche ergonomique: du travail humain à l'activité des hommes et des femmes au travail. *Education permanente*, (116), 71–96.
34. Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2006). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie. = 3e édition*. Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT). Lyon. Retrieved from <https://portaildoc.inrs.fr/Default/doc/SYRACUSE/134991/comprendre-le-travail-pour-le-transformer-la-pratique-de-l-ergonomie-3e-edition>
35. Blondé, C. (2015, December). *Le travail des préventeurs en entreprise. Contribution méthodologique à la visite de sécurité*. Université Charles de Gaulle - Lille 3.
36. Cox, A. (Tony). (2008). What's wrong with risk matrices? *Risk Analysis*, 28(2). <https://doi.org/10.1111/j.1539-6924.2008.01030.x>
37. Leclercq, S. (2020). *Développement et mise à l'épreuve d'une méthode d'analyse des accidents avec perturbation du mouvement (APM) à destination des préventeurs d'entreprise* (Rapport de recherche).
38. Harms-Ringdahl, L. (2004). Relationships between accident investigations, risk analysis, and safety management. *Journal of Hazardous Materials*, 111(1–3), 13–19. <https://doi.org/10.1016/j.jhazmat.2004.02.003>

ANNEXE 1

Contexte et principales caractéristiques des 1748 répondants au questionnaire

	Moyenne	Ecart-type
Age	42.6	10.4
	N	%
Sexe		
Femme	975	55.8
Homme	773	44.2
Diplôme le plus élevé		
Brevet, CAP, BEP	60	3.4
Niveau BAC	87	5.0
Niveau BAC +2/3	565	32.3
Niveau BAC +4/5	722	41.3
> BAC+5	311	17.8
Autre	3	0.2
Formation initiale en lien avec la SST		
Non	770	44.1
Oui	978	55.9
Statut du préventeur		
Cadre, Ingénieur	1053	60.2
Employés, Techniciens et Agents de maîtrise	690	39.5
Ouvrier	5	0.3
Effectif structure préventeur		
Moins de 20	49	2.8
Entre 20 et 49	96	5.5
Entre 50 et 149	337	19.3
Entre 150 et 249	252	14.4
Entre 250 et 499	304	17.4
Entre 500 et 999	236	13.5
Plus de 1000	474	27.1

	N	%
Autre	33	1.9
Autres activités de services (activités des organisations associatives...)	20	1.1
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	55	3.1
Construction (générale et spécialisée pour les bâtiments et le génie civil)	221	12.6
Enseignement	29	1.7
Hébergement et restauration	3	0.2
Industries extractives (minerais, hydrocarbures...)	15	0.9
Industries manufacturières (chimie, denrées alimentaires, textile, métallurgie, bois, papier...)	490	28.0
Information et communication	23	1.3
Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution	66	3.8
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	42	2.4
Santé humaine et action sociale	100	5.7
Transport et entreposage	120	6.9
Type de structure		
Autre	77	4.4
Etablissement de la Fonction Publique Hospitalière	27	1.5
Etablissement de la Fonction Publique Territoriale	264	15.1
Etablissement de la Fonction Publique d'Etat	97	5.5
Association	53	3.0
Coopérative	32	1.8
Entreprise privée	1198	68.5
Représentation des OS		
Non	350	20.0
Oui	1398	80.0
Existence d'un CSE		
Non	158	9.0

Secteur d'activité		
Activités de services administratifs et de soutien (activités liées à l'emploi, services relatifs aux bâtiments...)	49	2.8
Activités financières et d'assurance	18	1.0
Activités immobilières	8	0.5
Activités spécialisées, scientifiques et techniques (activités juridique, ingénierie, R&D scientifique...)	134	7.7
Administration publique	287	16.4
Agriculture, sylviculture et pêche	23	1.3
Arts, spectacles et activités récréatives (musées, équipements sportifs...)	12	0.7

Oui	1590	91.0
Existence d'une CSSCT		
Non	228	13.0
Oui	1520	87.0
Certification au management de la SST		
Non	1153	66.0
Oui	595	34.0

ANNEXE 2

Caractéristiques des entreprises visitées

	Secteurs d'activités	Effectif structure	Effectif périmètre préventeur	Plusieurs établissements	Appartenance à un groupe	Certif ISO 45001 / MASE	CSE	CSSCT	OS
ENT1	2nd oeuvre dans le bâtiment	Entre 50 et 149	Entre 50 et 149	Oui	Non	MASE	Oui	Non	Non
ENT2	2nd oeuvre dans le bâtiment	Entre 50 et 149	Entre 50 et 149	Oui	Oui	Aucune	Oui	Oui	Non
ENT3	2nd oeuvre dans le bâtiment	Entre 150 et 249	Entre 150 et 249	Oui	Non	Aucune	Oui	Oui	Oui
ENT4	2nd oeuvre dans le bâtiment	Entre 50 et 149	Entre 20 et 49	Non	Oui	MASE	Oui	Oui	Non
ENT5	Industrie alimentaire	Entre 250 et 499	Entre 250 et 499	Non	Oui	Aucune	Oui	Oui	Oui
ENT6	Industrie alimentaire	Entre 50 et 149	Entre 50 et 149	Oui	Non	Aucune	Non	Non	Non
ENT7	Industrie alimentaire	Entre 150 et 249	Entre 150 et 249	Oui	Oui	Aucune	Oui	Oui	Oui
ENT8	Industrie alimentaire	Entre 50 et 149	Entre 50 et 149	Oui	Oui	Aucune	Oui	Oui	Oui
ENT9	Propreté tertiaire et industrie	plus de 1000	Entre 500 et 999	Non	Oui	Aucune	Oui	Oui	Oui
ENT10	Propreté tertiaire et industrie	plus de 1000	Plus de 1000	Oui	Oui	ISO45001	Oui	Oui	Oui
ENT11	Propreté tertiaire et industrie	Entre 250 et 499	Entre 250 et 499	Oui	Oui	MASE	Oui	Oui	Oui
ENT12	Propreté tertiaire et industrie	Entre 250 et 499	Entre 250 et 499	Oui	Oui	ISO45001	Oui	Oui	Oui

ANNEXE 3

Thèmes des guides d'entretien semi-directif

Préventeur profil	Préventeur pratiques	Employeur	Elu CSE/CSSCT
1. Profil préventeur _ Formation initiale _ Parcours professionnel 2. Infos entreprise _ Activités de la structure _ Situation financière _ Profil de salariés _ Changements récents _ Turn-over / recrutement 3. Fonction de préventeur _ Principales activités _ Temps dédié _ Equipe prévention _ Formation continue et veille réglementaire _ Relations sociales 4. Perceptions, besoins _ Implication en prévention : direction, encadrement intermédiaire, salariés _ Perceptions vis-à-vis de son travail de préventeur (reconnaissance, soutien...) _ Freins à l'activité _ Eléments positifs / difficultés / besoins	1. AT _ Définition _ Caractéristiques des AT dans la structure (nombre, type...) _ AT analysés 2. Remontée des AT _ Procédures _ Documents 3. Analyse des AT _ Groupe d'analyse _ Recueil des informations _ Analyse des causes _ Identification d'actions correctives _ Suivi et évaluation des actions _ Retour d'expérience _ Mise à jour du Document Unique _ Eléments positifs/difficultés/besoins 4. Incidents / Presqu'accidents / MP _ Définition _ Traitement 5. Evaluation des risques professionnels _ Méthodologie _ Eléments positifs/difficultés/besoins	1. Profil employeur _ Formation initiale _ Parcours professionnel 2. Infos entreprise _ Présentation de l'entreprise (historique, activités, grandes évolutions) _ Situation financière _ Profil de salariés _ Changements récents _ Turn-over / recrutement 3. Organisation de la prévention _ Equipe prévention _ CSE/CSSCT _ Politique de prévention 4. Risques professionnels et AT _ Type de risques, causes _ Caractéristiques des AT dans la structure (nombre, type...)	1. Profil élu CSE/CSSCT _ Formation initiale _ Parcours professionnel 2. Infos entreprise _ Situation financière _ Profil de salariés _ Changements récents _ Turn-over / recrutement 3. Rôle du CSE/CSSCT _ Activités _ Relations sociales 4. Risques professionnels et AT _ Type de risques, causes _ Caractéristiques des AT dans la structure (nombre, type...)

ANNEXE 4

Caractéristiques des préventeurs interviewés

	Date entretien	Sexe	Age (ans)	Diplôme le plus élevé	Formation QSE	Ancienneté toutes structures (ans)	Ancienneté structure actuelle (ans)	Nombre structures où préventeur	Statut	Intitulé de fonction	Encadrant	Autre préventeur dans entreprise	Rattachement hiérarchique	% temps sur SST	Gestion d'un budget prévention
PREV1	mai-23	Femme	44	Master	Oui	18	5	5	Employé	Animateur QSE	Non	Non	Chef d'entreprise	100	Non
PREV2	juin-23	Homme	42	Licence pro	Oui	18	18	1	Cadre	Animateur QPE	Non	Non	Directeur d'agence	90	Non
PREV3	juin-23	Femme	33	Master	Non	7	5	2	Technicien	Responsable QHSE	Non	Oui	Directeur QHSE	50	Non
PREV4	août-23	Femme	40	Master	Oui	16	4	4	Cadre	Responsable QSE	Non	Oui	Chef d'entreprise	80	Oui
PREV4bis	août-23	Femme	37	Master	Oui	12	12	1	Cadre	Responsable QSE	Non	Oui	Chef d'entreprise	80	Non
PREV5	oct-23	Homme	43	BTS	Non	13	13	1	Cadre	Responsable sécurité	Oui	Oui	Directeur QSE	100	Oui
PREV6	nov-23	Femme	41	DUT	Oui	21	11	2	Cadre	Responsable QSE	Oui	Oui	Chef d'entreprise	25	Non
PREV7	janv-24	Homme	41	Master	Non	5	5	1	Cadre	Responsable HSE	Non	Non	Directeur industriel	60	Oui
PREV8	juin-24	Femme	38	Master	Non	2	2	1	Cadre	Responsable QHS	Oui	Oui	Directeur délégué	30	Non
PREV9	févr-24	Homme	34	Master	Oui	9	1	3	Cadre	Responsable QHSE	Non	Oui	Directeur QHSE	80	Non
PREV10	avr-24	Femme	41	Master	Non	16	16	1	Agent de maîtrise	Responsable QHSE expert	Oui	Oui	Directeur régional	70	Non
PREV10bis	juil-24	Femme	34	Master	Non	9	1	2	Agent de maîtrise	Responsable QHSE junior	Non	Oui	Responsable QHSE expert	70	Non
PREV11	mai-24	Femme	31	Licence pro	Oui	12	6	3	Agent de maîtrise	Responsable QSE	Non	Non	Directeur d'agence	80	Non
PREV12	janv-24	Femme	30	Master	Oui	7	7	1	Cadre	Responsable QSE	Non	Non	Directeur	80	Non

Caractéristiques des employeurs interviewés

	Date entretien	Sexe	Age (ans)	Poste occupé	Ancienneté dans l'entreprise à ce poste (ans)	Ancienneté dans l'entreprise/groupe (ans)
EMPL1	mai-23	Homme	48	Co-gérant	7	25
EMPL2	juin-23	Homme	54	Directeur d'agences	4	14
EMPL3	juin-23	Homme	48	PDG	10	16
EMPL4	août-23	Homme	45	Chef d'entreprise	5	20
EMPL5	oct-23	Homme	60	Directeur d'unité de production	5	21
EMPL6	nov-23	Homme	56	PDG	28	28
EMPL7	janv-24	Homme	45	Directeur industriel	3	3
EMPL8	juin-24	Femme	52	Directrice déléguée	7	17
EMPL9	févr-24	Homme	49	Directeur régional	11	13
EMPL10	avr-24	Homme	42	Directeur régional	7	14
EMPL11	mai-24	Femme	47	Directrice d'agences	6	10
EMPL12	janv-24	Homme	50	Directeur	5	5

Caractéristiques des élus du CSE/CSSCT interviewés

	Date entretien	Sexe	Age (ans)	Statut	Poste occupé	Ancienneté dans l'entreprise (ans)	Nombre de mandats CSE	Elu du CSE depuis (ans)	Formation CSE suivie	En CSSCT aussi
ELU1	mai-23	Homme	35	Cadre	Chargé d'affaires électricité industrielle	16	1	0,5	Oui mais que partie économique	Pas de CSSCT
ELU1bis	mai-23	Homme	26	ETAM	Automaticien GTC/GTB	2	1	0,5	Oui mais que partie économique	Pas de CSSCT
ELU2	juin-23	Homme	54	?	Chef de chantier	30	3	12	Référent handicap	Oui
ELU3	juin-23	Homme	49	ETAM	Conducteur de travaux	25	3	15	Oui	Oui instances fusionnées
ELU4	août-23	Homme	52	ETAM	Technicien BE	8	1	4	Non car en arrêt	Oui
ELU5	oct-23	Femme	56	ETAM	Assistante d'exploitation	40	1	4	Oui	Oui (depuis plus de 12 ans en comptant CHSCT)
ELU7	janv-24	Homme	43	?	Responsable d'équipe production	10	2	7	Oui	Oui
ELU8	juin-24	Femme	32	ETAM	Responsable équipe conditionnement	10	2	5	Oui	Non
ELU9	févr-24	Femme	65	ouvrier	Agent d'entretien qualifié	15	2	5	Oui	Oui
ELU10	avr-24	Femme	47	ETAM	Responsable d'exploitation	9	1	2,5	Non	Non
ELU10bis	avr-24	Femme	41	ETAM	Responsable d'exploitation	20	3	8	Oui	Oui
ELU11	mai-24	Homme	53	Ouvrier	Agent polyvalent	22	5	18	Oui	Oui
ELU12	janv-24	Homme	60	cadre	Adjoint de direction et responsable de l'activité transport	38	?	28	Oui	Oui

NB : L'entreprise 6 n'a pas mis en place de CSE

ANNEXE 5

Principaux documents « prévention des risques professionnels » demandés et existants dans les entreprises

	ENT1	ENT2 2nd œuvre bâtiment	ENT3	ENT4	ENT5	ENT6 Industrie alimentaire	ENT7	ENT8	ENT9	ENT10	ENT11	ENT12
Organigramme de l'entreprise	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Règlement intérieur de l'entreprise	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
Fiche de poste du préventeur		x			x	x	x		x	x	x	x
Règlement intérieur en vigueur du CSE		x	x		x	/	x	x	x	x	x	
Livret d'accueil sécurité	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Rapport annuel de l'employeur sur la SST soumis au CSE		x	x			/		x			x	
Comptes-rendus des réunions du CSE/CSSCT	x	x	x	x	x	/	x	x	x	x	x	x
Fiche/grille/formulaire pour le recueil des informations suite à un AT		x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
Comptes-rendus/rapports d'analyse suite à AT	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
Plans d'actions correctives suite à AT	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x
Flashs info suite à AT	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Dernière version du Document Unique d'évaluation des risques professionnels	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Plans d'actions de prévention ou Programme Annuel de Prévention	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x

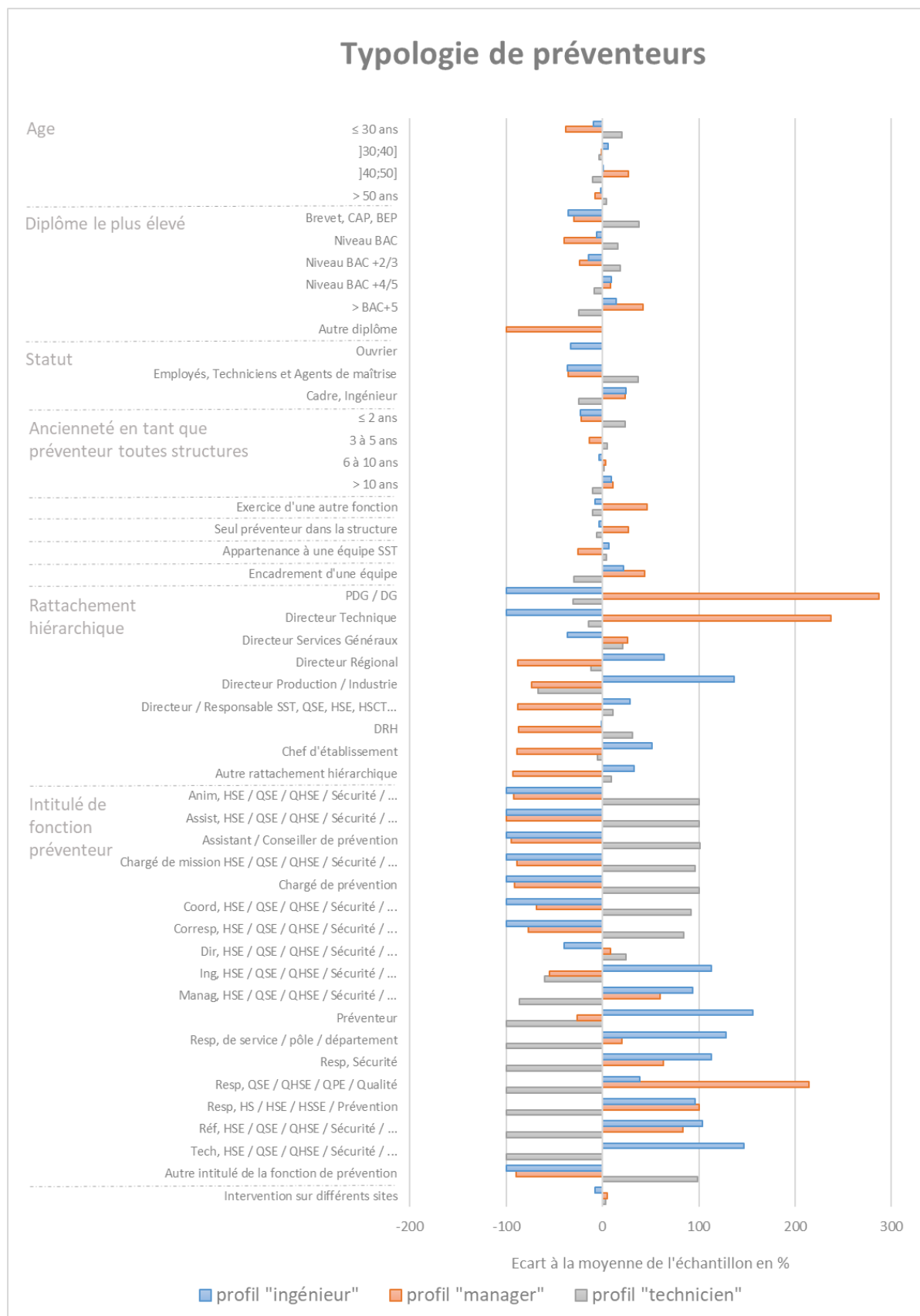
x Présent dans l'entreprise
/ Non concerné

ANNEXE 6

Descriptif des 11 items discriminants selon les trois groupes de préventeurs

	Cluster ID							
	1		2		3		Total	
	(N=592)		(N=296)		(N=860)		(N=1748)	
	N/m	%/σ	N/m	%/σ	N/m	%/σ	N/m	%/σ
Age								
≤ 30 ans	83	14	28	9,5	159	19	270	15,4
]30;40]	169	28,5	79	26,7	223	26	471	26,9
]40;50]	184	31,1	116	39,2	238	28	538	30,8
> 50 ans	156	26,4	73	24,7	240	28	469	26,8
Diplôme le plus élevé								
Brevet, CAP, BEP	13	2,2	7	2,4	40	4,7	60	3,4
Niveau BAC	28	4,7	9	3	50	5,8	87	5
Niveau BAC +2/3	163	27,5	73	24,7	329	38	565	32,3
Niveau BAC +4/5	266	44,9	132	44,6	324	38	722	41,3
> BAC+5	121	20,4	75	25,3	115	13	311	17,8
Autre	1	0,2	0	0	2	0,2	3	0,2
Statut du préventeur								
Cadre, Ingénieur	442	74,7	220	74,3	391	46	1053	60,2
Employés, Techniciens et Agents de maîtrise	149	25,2	75	25,3	466	54	690	39,5
Ouvrier	1	0,2	1	0,3	3	0,3	5	0,3
Ancienneté en tant que préventeur (toutes structures)								
≤ 2 ans	63	10,6	32	10,8	146	17	241	13,8
3 à 5 ans	104	17,6	45	15,2	158	18	307	17,6
6 à 10 ans	148	25	79	26,7	225	26	452	25,9
> 10 ans	277	46,8	140	47,3	331	39	748	42,8
Exercice d'une autre fonction								
Non	362	61,1	114	38,5	536	62	1012	57,9
Oui	230	38,9	182	61,5	324	38	736	42,1
Seul préventeur dans la structure								
Non	333	56,3	125	42,2	493	57	951	54,4
Oui	259	43,8	171	57,8	367	43	797	45,6
Appartenance à une équipe SST								
Non	217	36,7	165	55,7	332	39	714	40,8
Oui	375	63,3	131	44,3	528	61	1034	59,2
Encadrement d'une équipe								
Non	376	63,5	169	57,1	680	79	1225	70,1
Oui	216	36,5	127	42,9	180	21	523	29,9
Rattachement hiérarchique								
Autre rattachement hiérarchique	34	5,7	1	0,3	40	4,7	75	4,3
Chef d'établissement	166	28	6	2	151	18	323	18,5
DRH	107	18,1	7	2,4	206	24	320	18,3
Directeur / Responsable SST, QSE, HSE, HSCT...	216	36,5	10	3,4	271	32	497	28,4
Directeur Production / Industrie	38	6,4	2	0,7	8	0,9	48	2,7
Directeur Régional	24	4,1	1	0,3	19	2,2	44	2,5
Directeur Services Généraux	7	1,2	7	2,4	20	2,3	34	1,9
Directeur Technique	0	0	35	11,8	26	3	61	3,5

Ecarts à la moyenne des 11 items discriminants selon les trois groupes de préventeurs



ANNEXE 7

Synthèse des points de vue des préventeurs quant à l'implication en prévention des acteurs de l'entreprise

Implication des acteurs		ENT1	ENT2	ENT3	ENT4	ENT5	ENT6	ENT7	ENT8	ENT9	ENT10	ENT11	ENT12
Précisions		2nd œuvre				Industrie alimentaire				Propreté			
Une direction impliquée	dans le discours et les actions			x	x			x	x	x		x	x
	dans le discours (réglementation)	x	x			x	x				x		
	mais éloignée des réalités du terrain	x	x			x	x				x		
	mais des difficulté à faire appliquer, à faire redescendre	x				x							
Un encadrement intermédiaire plus ou moins impliqué	par manque de temps (multiples activités, priorité temporelle à la production...)	x		x	x					x	x		
	par manque de maturité en SST					x		x					x
	mais globalement convaincu du fait de rappels réguliers en SST (formation, information)		x		x		x		x		x		
	mais avec l'obligation à différents niveaux d'animer la SST sur le terrain	x	x	x	x					x	x	x	x
Des salariés globalement impliqués	avec des remontées de demandes, de remarques			x	x		x						
	du fait de rappels réguliers en SST		x	x		x		x	x	x		x	x
	mais pas nécessairement convaincus	x									x		

x Présent dans le discours

ANNEXE 8

Synthèse des points de vue des employeurs sur la SST dans leur entreprise

Thèmes	Sous-thèmes	ENT1	ENT2	ENT3	ENT4	ENT5	ENT6	ENT7	ENT8	ENT9	ENT10	ENT11	ENT12
		2nd œuvre bâtiment				Industrie alimentaire				Propreté			
Prévention - Bonnes pratiques	Mise à disposition d'équipements adaptés (EPI, matériel...)	x			x		x		x				
	Réalisation d'audits terrain par les encadrants (identifier des risques, vérifier les mesures de prévention en place...)	x	x					x					x
	Remontées terrain de situations dangereuses, de bonnes pratiques...	x	x			x		x		x		x	x
	Informations SST régulières auprès des salariés : globalement conscience des risques	x		x	x	x		x	x		x	x	x
Prévention - Objectifs	Zéro AT		x		x	x		x			x	x	
	Communiquer davantage et/ou de façon plus efficiente sur les risques et les mesures de prévention en place auprès des salariés		x	x	x				x	x			
	Développer la culture sécurité			x		x			x	x			x
	Rendre les encadrants acteurs de la SST vis-à-vis de leurs équipes (rôle clé)	x	x	x					x		x	x	x
Risques professionnels	Apportés par l'extérieur (co-activité, client, fournisseur...)		x	x	x			x					
	Liés à la gestion du temps, des urgences	x	x										
	Liés à l'habitation aux risques	x		x									
	Liés aux gestes répétitifs, aux postures contraignantes, au port de charges	x			x	x	x		x		x	x	
	Liés aux machines, au matériel					x		x	x				
	Distance au terrain (multi-sites) : difficulté à toucher tous les salariés pour les informer									x	x		x
AT	Cause humaine : inattention, précipitation				x	x	x	x		x			x
	Cause humaine : mauvaises habitudes, évaluation des risques insuffisante			x		x		x					x
	Cause humaine : non port des EPI, utilisation de matériel inadéquat		x	x		x							
	Cause organisationnelle : culture de sécurité insuffisante			x									x
	Abus des salariés en matière de déclaration d'AT								x		x		
	Pas de causes particulières identifiées	x							x		x	x	
Attentes vis-à-vis du préventeur	Assurer une veille réglementaire et technique (vigie)	x		x				x	x	x		x	
	Animer la prévention (formation, sensibilisation, information...)	x			x			x				x	x
	Aller sur le terrain	x		x									
	Faire remonter les problématiques pertinentes à traiter avec la direction		x	x	x								
	Développer la culture sécurité			x		x		x			x	x	
	Etre un expert en matière de SST (réponses aux demandes)				x					x			
	Etre un support aux équipes (solutions techniques, organisationnelles, développement d'outils...)				x		x			x			x
	Etre un relais entre le terrain et la direction (remontées et diffusion)									x		x	
	Zéro AT					x	x				x		
Attentes vis-à-vis du CSE/CSSCT	Etre vigilant sur la réglementation SST		x				/			x			
	Etre un véritable acteur de la SST (analyse d'AT, visite de terrain, étude de postes, propositions, remontées terrain...) apportant un regard complémentaire			x		x	/	x	x	x	x	x	x
	Pas d'attentes particulières	x			x		/						
Besoins	Avoir des outils plus interactifs (analyse d'AT, accueil sécurité, audits...)	x											
	Mieux utiliser et tirer profit de la quantité d'informations disponibles dans leur propre système (améliorer le REX, le partage...)		x			x							
	Mieux communiquer auprès des salariés (réussir à toucher tous les salariés)			x									
	Sans cesse se remettre en question, se renouveler				x								
	Travailler davantage en collectif (autres entreprises, client, Carsat, inspection du travail...)					x		x					
	Etre plus proche des salariés pour mieux faire passer les messages									x			
	Trouver des innovations en termes de matériels (via le benchmark, les échanges...)											x	x
	Avoir davantage de moyens financiers pour la prévention								x				
	Pas de besoins particuliers						x				x		

x Présent dans le discours

ANNEXE 9

Synthèse des points de vue des élus du CSE/CSSCT sur la SST dans leur entreprise

Thèmes	Sous-thèmes	ENT1	ENT2	ENT3	ENT4	ENT5	ENT7	ENT8	ENT9	ENT10	ENT11	ENT12
		2nd œuvre bâtiment				Industrie alimentaire			Propreté			
Activités du CSE en matière de prévention	Visites terrain pour être au contact des salariés, avoir leurs remontées, voir leurs conditions de travail		x		x	x	x		x ⁺	x	x	
	Réunions obligatoires où sont présentées les infos SSCT et les chiffres de la sinistralité	x	x	x			x		x	x		
	Proposition d'actions, recherche de solutions	x	x	x		x	x	x	x			
	Acompagnement des salariés, soutien aide		x		x	x				x	x	x
	Relais entre le terrain et la hiérarchie	x		x	x			x	x	x	x	x
	Analyse AT, enquête RPS/harcèlement	x	x					x	x	x	x	
	Avis sur ce qui est mis ou va être mis en place en lien avec la SSCT					x		x				
	Travail en lien avec le préventeur			x ⁺	x ⁻			x ⁺	x ⁻			
Risques professionnels	Information sur les risques via l'encadrement et/ou le préventeur		x	x		x		x	x	x	x	
	Impact de la nécessité de faire vite (pas toujours possible de faire attention)					x			x		x	
	Impact de la co-activité	x	x	x								
	Impact du management (accueil sécurité, information sur les risques...)	x ⁻										x
	Prise en compte des risques par les salariés		x		x		x	x			x	x
	Perception disparate des risques par les salariés (pas conscience, pas convaincu, habitude, évaluation des risques erronée...)			x						x		
AT	Information de la survenue d'un AT						x		x ⁺			x
	Participation à l'analyse d'un AT		x ⁻	x ⁺	x ⁻	x ⁺	x ⁻	x ⁺	x	x ⁻	x ⁺	x ⁻
	Peu d'AT				x		x					
	Cause humaine : inattention, précipitation, non port des EPI (gêne, oubli...)	x ⁺		x ⁺	x	x	x	x		x	x	
	Cause organisationnelle : évaluation insuffisante des risques en amont	x	x	x				x		x		x
	Cause organisationnelle : problématique de temps (organisation du travail (horaires, absentéisme), des prestations...)	x	x						x		x	x
Difficultés / remarques	RPS pas assez pris en compte								x			
	Problématique de la politique "zéro AT"											x
	Remarques du CSE non prises en compte							x	x ⁺			x
	Protection de l'encadrement par la hiérarchie								x			
	Formation obligatoire des élus CSE non à jour									x		
	Organisation du temps dédié (manque de temps, à concilier avec les autres activités)			x			x			x	x	
	Prévention pas la priorité des travailleurs car d'autres contraintes				x	x					x	
	Manque d'implication de certains élus CSE											
	Pas toujours de réponses de la hiérarchie aux questions posées											x
	Pas de difficultés particulières	x	x									
Besoins / idées	Former l'encadrement au management de la SST								x			
	Réaliser davantage d'informations SST, de visites terrain		x					x	x		x	
	Suivre les formations obligatoires pour les élus CSE	x						x		x		
	Avoir plus de temps pour s'impliquer davantage		x			x	x					
	Avoir des réponses aux questions posées à la hiérarchie											x

x Présent dans le discours
 x⁻ Présent faiblement dans le discours
 x⁺ Présent fortement dans le discours

ANNEXE 10

Synthèse des difficultés remontées par les préventeurs dans la mise en œuvre de l'analyse des accidents du travail

Thèmes	Sous-thèmes	ENT1	ENT2 2nd œuvre	ENT3	ENT4	ENT5	ENT6 Industrie alimentaire	ENT7	ENT8	ENT9	ENT10 Propreté	ENT11	ENT12
Acteurs	Relation client : implication plus ou moins positive du client (dans l'analyse, dans les actions...)				x					x	x	x	
	Mobilisation, implication des acteurs de l'analyse (manque de temps, méconnaissance des enjeux, distance...)	x		x	x	x	x	x	x	x		x	
Recueil des informations	Remontée / recueil tardifs des informations						x					x	x
	Pas sur place, distance au lieu de l'AT (appréhension du contexte plus difficile)	x	x	x	x					x	x	x	x
	Vocabulaire spécifique employé	x		x									
	Environnement de travail changeant	x	x	x	x								
Analyse des causes	Frein de certains acteurs à remonter aux causes organisationnelles	x											
	Intégrer les émotions, les perceptions				x		x				x		x
	Faire adhérer à la méthode AdC (compréhension, formation...)				x							x	
Actions correctives	Formalisation des actions			x									
	Réalisation des actions (suivi, relance...)					x		x	x				x
	Evaluation des actions										x	x	
Temps	Gestion du temps de l'analyse (délai entre survenue et analyse, arrêt de la victime, disponibilité des acteurs...)	x			x		x	x	x		x	x	x
	Temps à consacrer à l'analyse d'AT par rapport aux autres activités					x	x			x			

x Présent dans le discours

ANNEXE 11

Principaux résultats au questionnaire

POINT DE VUE DES PARTICIPANTS

Point de vue sur la prévention des risques professionnels

	N	%	Ntot
Prévention améliore la performance			
Pas du tout d'accord	50	2.9	1741.0
Plutôt pas d'accord	137	7.9	1741.0
Moyennement d'accord	356	20.4	1741.0
Plutôt d'accord	752	43.2	1741.0
Tout à fait d'accord	446	25.6	1741.0
Prévention améliore le climat social			
Pas du tout d'accord	57	3.3	1741.0
Plutôt pas d'accord	120	6.9	1741.0
Moyennement d'accord	323	18.6	1741.0
Plutôt d'accord	765	43.9	1741.0
Tout à fait d'accord	476	27.3	1741.0
Direction engagée			
Pas du tout d'accord	108	6.2	1748.0
Plutôt pas d'accord	139	8.0	1748.0
Moyennement d'accord	337	19.3	1748.0
Plutôt d'accord	582	33.3	1748.0
Tout à fait d'accord	582	33.3	1748.0
Managers de proximité impliqués			
Pas du tout d'accord	131	7.5	1748.0
Plutôt pas d'accord	293	16.8	1748.0
Moyennement d'accord	579	33.1	1748.0
Plutôt d'accord	540	30.9	1748.0
Tout à fait d'accord	205	11.7	1748.0
Travailleurs sur le terrain associés			
Pas du tout d'accord	62	3.5	1748.0
Plutôt pas d'accord	158	9.0	1748.0
Moyennement d'accord	496	28.4	1748.0
Plutôt d'accord	739	42.3	1748.0
Tout à fait d'accord	293	16.8	1748.0
Travailleurs informés sur les risques			
Pas du tout d'accord	54	3.1	1748.0
Plutôt pas d'accord	148	8.5	1748.0
Moyennement d'accord	322	18.4	1748.0
Plutôt d'accord	723	41.4	1748.0
Tout à fait d'accord	501	28.7	1748.0
Travailleurs formés sur les risques			
Pas du tout d'accord	33	1.9	1748.0
Plutôt pas d'accord	78	4.5	1748.0
Moyennement d'accord	238	13.6	1748.0
Plutôt d'accord	785	44.9	1748.0
Tout à fait d'accord	614	35.1	1748.0

Point de vue sur leur fonction de préventeur

	N	%	Ntot
Devoir faire des compromis			
Pas du tout d'accord	84	4.8	1748.0
Plutôt pas d'accord	227	13.0	1748.0
Moyennement d'accord	293	16.8	1748.0
Plutôt d'accord	638	36.5	1748.0
Tout à fait d'accord	506	28.9	1748.0

Pouvoir faire entendre le point de vue SST			
Pas du tout d'accord	78	4.5	1748.0
Plutôt pas d'accord	202	11.6	1748.0
Moyennement d'accord	443	25.3	1748.0
Plutôt d'accord	717	41.0	1748.0
Tout à fait d'accord	308	17.6	1748.0
Etre soutenu par les managers de proximité			
Pas du tout d'accord	103	5.9	1748.0
Plutôt pas d'accord	227	13.0	1748.0
Moyennement d'accord	553	31.6	1748.0
Plutôt d'accord	652	37.3	1748.0
Tout à fait d'accord	213	12.2	1748.0
Manquer de temps			
Pas du tout d'accord	82	4.7	1748.0
Plutôt pas d'accord	200	11.4	1748.0
Moyennement d'accord	247	14.1	1748.0
Plutôt d'accord	565	32.3	1748.0
Tout à fait d'accord	654	37.4	1748.0
Etre isolé dans son travail			
Pas du tout d'accord	286	16.4	1748.0
Plutôt pas d'accord	380	21.7	1748.0
Moyennement d'accord	397	22.7	1748.0
Plutôt d'accord	381	21.8	1748.0
Tout à fait d'accord	304	17.4	1748.0
Intérêt formation méthodologie EvRP			
Non	1033	60.6	1705.0
Oui	672	39.4	1705.0
Intérêt formation analyse d'évènements indésirables			
Non	916	53.6	1710.0
Oui	794	46.4	1710.0
Intérêt formation analyse de l'activité			
Non	568	33.1	1714.0
Oui	1146	66.9	1714.0
Intérêt formation rôle des FOH			
Non	489	28.5	1715.0
Oui	1226	71.5	1715.0
Intérêt formation conduite d'entretien			
Non	820	48.4	1693.0
Oui	873	51.6	1693.0
Intérêt formation techniques d'argumentation			
Non	414	24.1	1715.0
Oui	1301	75.9	1715.0

Point de vue sur le traitement des accidents du travail

	N	%	Ntot
Existence d'une procédure à suivre			
Non	230	13.2	1748.0
Oui	1518	86.8	1748.0
Existence d'un document à compléter			
Non	101	5.8	1748.0
Oui	1647	94.2	1748.0
Travailleurs savent ce qu'il faut faire si AT			
Pas du tout d'accord	26	1.5	1748.0
Plutôt pas d'accord	98	5.6	1748.0
Moyennement d'accord	366	20.9	1748.0
Plutôt d'accord	853	48.8	1748.0
Tout à fait d'accord	405	23.2	1748.0

Travailleurs hésitent à informer l'employeur			
Pas du tout d'accord	635	36.4	1743.0
Plutôt pas d'accord	627	36.0	1743.0
Moyennement d'accord	208	11.9	1743.0
Plutôt d'accord	221	12.7	1743.0
Tout à fait d'accord	52	3.0	1743.0
Si hésitation : peur de perdre leur emploi			
Pas du tout d'accord	448	41.6	1077.0
Plutôt pas d'accord	312	29.0	1077.0
Moyennement d'accord	175	16.2	1077.0
Plutôt d'accord	114	10.6	1077.0
Tout à fait d'accord	28	2.6	1077.0
Si hésitation : peur d'être désignés responsables			
Pas du tout d'accord	142	13.1	1081.0
Plutôt pas d'accord	225	20.8	1081.0
Moyennement d'accord	246	22.8	1081.0
Plutôt d'accord	378	35.0	1081.0
Tout à fait d'accord	90	8.3	1081.0
Si hésitation : peur de perdre une prime liée au nombre d'AT			
Pas du tout d'accord	736	68.7	1071.0
Plutôt pas d'accord	80	7.5	1071.0
Moyennement d'accord	58	5.4	1071.0
Plutôt d'accord	99	9.2	1071.0
Tout à fait d'accord	98	9.2	1071.0
AT analysés			
Jamais	45	2.6	1748.0
Rarement (1 fois sur 5)	127	7.3	1748.0
Parfois (1 fois sur 2)	194	11.1	1748.0
Souvent (4 fois sur 5)	463	26.5	1748.0
Toujours	919	52.6	1748.0
Analyse si gravité de la lésion			
Jamais	41	5.3	779.0
Rarement (1 fois sur 5)	29	3.7	779.0
Parfois (1 fois sur 2)	81	10.4	779.0
Souvent (4 fois sur 5)	276	35.4	779.0
Toujours	352	45.2	779.0
Analyse si répétition de ce type d'AT			
Jamais	70	9.0	777.0
Rarement (1 fois sur 5)	78	10.0	777.0
Parfois (1 fois sur 2)	153	19.7	777.0
Souvent (4 fois sur 5)	273	35.1	777.0
Toujours	203	26.1	777.0
Analyse si impact sur la performance			
Jamais	293	37.8	776.0
Rarement (1 fois sur 5)	200	25.8	776.0
Parfois (1 fois sur 2)	153	19.7	776.0
Souvent (4 fois sur 5)	82	10.6	776.0
Toujours	48	6.2	776.0
Analyse si impact sur l'image de marque			
Jamais	308	39.7	775.0
Rarement (1 fois sur 5)	171	22.1	775.0
Parfois (1 fois sur 2)	138	17.8	775.0
Souvent (4 fois sur 5)	98	12.6	775.0
Toujours	60	7.7	775.0
Nécessité d'analyser les AT en plus grand nombre			
Pas du tout d'accord	18	2.2	822.0
Plutôt pas d'accord	57	6.9	822.0
Moyennement d'accord	124	15.1	822.0
Plutôt d'accord	273	33.2	822.0
Tout à fait d'accord	350	42.6	822.0

Suivi d'indicateurs statistiques liés aux AT			
Jamais	118	6.8	1748.0
Annuellement	348	19.9	1748.0
Semestriellement	95	5.4	1748.0
Trimestriellement	246	14.1	1748.0
Mensuellement	941	53.8	1748.0
Taux de fréquence			
Non	126	7.9	1595.0
Oui	1469	92.1	1595.0
Taux de gravité			
Non	181	11.4	1586.0
Oui	1405	88.6	1586.0
Indice de fréquence			
Non	862	59.3	1454.0
Oui	592	40.7	1454.0
Indice de gravité			
Non	889	61.5	1446.0
Oui	557	38.5	1446.0
Suivi des indicateurs utile à l'activité de préventeur			
Pas du tout d'accord	50	3.1	1623.0
Plutôt pas d'accord	112	6.9	1623.0
Moyennement d'accord	340	20.9	1623.0
Plutôt d'accord	634	39.1	1623.0
Tout à fait d'accord	487	30.0	1623.0

Point de vue sur le traitement des incidents et des presqu'accidents

	N	%	Ntot
Sont remontés			
Jamais	102	5.8	1748.0
Rarement (1 fois sur 5)	377	21.6	1748.0
Parfois (1 fois sur 2)	513	29.3	1748.0
Souvent (4 fois sur 5)	579	33.1	1748.0
Toujours	177	10.1	1748.0
Sont analysés			
Jamais	131	8.0	1646.0
Rarement (1 fois sur 5)	255	15.5	1646.0
Parfois (1 fois sur 2)	349	21.2	1646.0
Souvent (4 fois sur 5)	511	31.0	1646.0
Toujours	400	24.3	1646.0
Nécessité de les analyser en plus grand nombre			
Pas du tout d'accord	9	0.7	1233.0
Plutôt pas d'accord	45	3.6	1233.0
Moyennement d'accord	149	12.1	1233.0
Plutôt d'accord	514	41.7	1233.0
Tout à fait d'accord	516	41.8	1233.0

Point de vue sur l'évaluation des risques professionnels

	N	%	Ntot
EvRP réalisée			
Non	56	3.2	1748.0
Oui	1692	96.8	1748.0
Si non : manque de temps			
Pas du tout d'accord	15	26.8	56.0
Plutôt pas d'accord	4	7.1	56.0
Moyennement d'accord	9	16.1	56.0
Plutôt d'accord	13	23.2	56.0
Tout à fait d'accord	15	26.8	56.0

Si non : manque de connaissance				
Pas du tout d'accord	23	41.1	56.0	
Plutôt pas d'accord	9	16.1	56.0	
Moyennement d'accord	5	8.9	56.0	
Plutôt d'accord	12	21.4	56.0	
Tout à fait d'accord	7	12.5	56.0	
Si non : manque de moyens humains				
Pas du tout d'accord	8	14.3	56.0	
Plutôt pas d'accord	4	7.1	56.0	
Moyennement d'accord	8	14.3	56.0	
Plutôt d'accord	14	25.0	56.0	
Tout à fait d'accord	22	39.3	56.0	
Si non : manque de volonté de la direction				
Pas du tout d'accord	8	14.3	56.0	
Plutôt pas d'accord	5	8.9	56.0	
Moyennement d'accord	7	12.5	56.0	
Plutôt d'accord	13	23.2	56.0	
Tout à fait d'accord	23	41.1	56.0	

PRATIQUES DES PARTICIPANTS EN MATIERE D'ANALYSE D'AT

Les participants

	Ntot	N	m	ET	%
Nombre moyen de participants à l'analyse	1464		3.5	1.6	
Préventeur seul					
Jamais	1703	679			39.9
Rarement (1 fois sur 5)	1703	330			19.4
Parfois (1 fois sur 2)	1703	216			12.7
Souvent (4 fois sur 5)	1703	275			16.1
Toujours	1703	203			11.9
En groupe					
Jamais	1500	54			3.6
Rarement (1 fois sur 5)	1500	159			10.6
Parfois (1 fois sur 2)	1500	207			13.8
Souvent (4 fois sur 5)	1500	444			29.6
Toujours	1500	636			42.4
Participants si groupe d'analyse :					
Préventeur					
Jamais	1446	26			1.8
Rarement (1 fois sur 5)	1446	38			2.6
Parfois (1 fois sur 2)	1446	86			5.9
Souvent (4 fois sur 5)	1446	226			15.6
Toujours	1446	1070			74.0
Manager de la victime					
Jamais	1446	45			3.1
Rarement (1 fois sur 5)	1446	82			5.7
Parfois (1 fois sur 2)	1446	205			14.2
Souvent (4 fois sur 5)	1446	435			30.1
Toujours	1446	679			47.0
Témoin(s) ou 1ère personne avertie					
Jamais	1446	99			6.8
Rarement (1 fois sur 5)	1446	194			13.4
Parfois (1 fois sur 2)	1446	351			24.3
Souvent (4 fois sur 5)	1446	444			30.7
Toujours	1446	358			24.8
Membre(s) des RH					
Jamais	1446	759			52.5
Rarement (1 fois sur 5)	1446	311			21.5
Parfois (1 fois sur 2)	1446	165			11.4

Souvent (4 fois sur 5)	1446	97	6.7
Toujours	1446	114	7.9
Membre(s) de l'encadrement			
Jamais	1446	201	13.9
Rarement (1 fois sur 5)	1446	251	17.4
Parfois (1 fois sur 2)	1446	376	26.0
Souvent (4 fois sur 5)	1446	355	24.6
Toujours	1446	263	18.2
Acteur(s) de l'ingénierie, des études...			
Jamais	1446	824	57.0
Rarement (1 fois sur 5)	1446	309	21.4
Parfois (1 fois sur 2)	1446	203	14.0
Souvent (4 fois sur 5)	1446	81	5.6
Toujours	1446	29	2.0
Acteur(s) de la SST			
Jamais	1446	500	34.6
Rarement (1 fois sur 5)	1446	278	19.2
Parfois (1 fois sur 2)	1446	218	15.1
Souvent (4 fois sur 5)	1446	187	12.9
Toujours	1446	263	18.2
Victime			
Jamais	1446	43	3.0
Rarement (1 fois sur 5)	1446	52	3.6
Parfois (1 fois sur 2)	1446	144	10.0
Souvent (4 fois sur 5)	1446	387	26.8
Toujours	1446	820	56.7
Membre(s) des IRP			
Jamais	1435	201	14.0
Rarement (1 fois sur 5)	1435	228	15.9
Parfois (1 fois sur 2)	1435	299	20.8
Souvent (4 fois sur 5)	1435	315	22.0
Toujours	1435	392	27.3
Mise en place d'une délégation d'enquête paritaire			
Jamais	1407	430	30.6
Rarement (1 fois sur 5)	1407	275	19.5
Parfois (1 fois sur 2)	1407	240	17.1
Souvent (4 fois sur 5)	1407	120	8.5
Toujours	1407	138	9.8
Non concerné	1407	204	14.5

Le recueil des informations

	N	%	Ntot
Utilisation d'un support d'aide			
Jamais	136	8.0	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	51	3.0	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	96	5.6	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	272	16.0	1703.0
Toujours	1148	67.4	1703.0
Visite sur le terrain			
Jamais	64	3.8	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	119	7.0	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	264	15.5	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	497	29.2	1703.0
Toujours	759	44.6	1703.0
Visite sur le terrain en groupe			
Jamais	68	4.2	1635.0
Rarement (1 fois sur 5)	195	11.9	1635.0
Parfois (1 fois sur 2)	262	16.0	1635.0
Souvent (4 fois sur 5)	487	29.8	1635.0
Toujours	623	38.1	1635.0

Entretien avec la victime			
Jamais	27	1.6	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	62	3.6	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	145	8.5	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	419	24.6	1703.0
Toujours	1050	61.7	1703.0
Entretiens complémentaires (témoin, collègues...)			
Jamais	88	5.2	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	208	12.2	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	426	25.0	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	543	31.9	1703.0
Toujours	438	25.7	1703.0
Etude de documents			
Jamais	75	4.4	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	205	12.0	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	422	24.8	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	554	32.5	1703.0
Toujours	447	26.2	1703.0
Prise de mesures (dimensions, température...)			
Jamais	276	16.2	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	454	26.7	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	529	31.1	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	288	16.9	1703.0
Toujours	156	9.2	1703.0

La détermination des causes

	N	%	Ntot
Arbre des causes			
Jamais	129	7.6	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	126	7.4	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	241	14.2	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	481	28.2	1703.0
Toujours	726	42.6	1703.0
ITAMaMi			
Jamais	1085	63.7	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	176	10.3	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	178	10.5	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	137	8.0	1703.0
Toujours	127	7.5	1703.0
QQQQCCP			
Jamais	686	40.3	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	233	13.7	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	324	19.0	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	280	16.4	1703.0
Toujours	180	10.6	1703.0
5 pourquoi			
Jamais	607	35.6	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	200	11.7	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	326	19.1	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	310	18.2	1703.0
Toujours	260	15.3	1703.0
Diagramme d'Ishikawa			
Jamais	800	47.0	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	247	14.5	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	271	15.9	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	218	12.8	1703.0
Toujours	167	9.8	1703.0
ALARM			
Jamais	1583	93.0	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	76	4.5	1703.0

Parfois (1 fois sur 2)	26	1.5	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	10	0.6	1703.0
Toujours	8	0.5	1703.0
Technique / méthode d'analyse la plus utilisée			
ALARM	4	0.2	1702.0
Autre	54	3.2	1702.0
ITAMaMi	96	5.6	1702.0
L'Arbre des causes	1095	64.3	1702.0
Le diagramme d'Ishikawa (ou arête de poisson ou 5M)	133	7.8	1702.0
Les 5 pourquoi (ou 5 why)	213	12.5	1702.0
QQOQCCP	107	6.3	1702.0
Formation à l'utilisation de cette technique / méthode la plus utilisée			
Non	189	11.1	1703.0
Oui	1514	88.9	1703.0
Ressenti sur cette technique / méthode la plus utilisée			
Peu consommatrice de temps			
Pas du tout d'accord	93	5.5	1688.0
Plutôt pas d'accord	254	15.0	1688.0
Moyennement d'accord	522	30.9	1688.0
Plutôt d'accord	581	34.4	1688.0
Tout à fait d'accord	238	14.1	1688.0
Guidante dans l'analyse			
Pas du tout d'accord	6	0.4	1695.0
Plutôt pas d'accord	28	1.7	1695.0
Moyennement d'accord	106	6.3	1695.0
Plutôt d'accord	842	49.7	1695.0
Tout à fait d'accord	713	42.1	1695.0
Questionne des causes de différentes natures (TOH)			
Pas du tout d'accord	12	0.7	1691.0
Plutôt pas d'accord	65	3.8	1691.0
Moyennement d'accord	170	10.1	1691.0
Plutôt d'accord	739	43.7	1691.0
Tout à fait d'accord	705	41.7	1691.0
Favorise le dialogue			
Pas du tout d'accord	28	1.7	1693.0
Plutôt pas d'accord	72	4.3	1693.0
Moyennement d'accord	213	12.6	1693.0
Plutôt d'accord	803	47.4	1693.0
Tout à fait d'accord	577	34.1	1693.0
Utilisable pour tout type d'AT			
Pas du tout d'accord	20	1.2	1690.0
Plutôt pas d'accord	55	3.3	1690.0
Moyennement d'accord	212	12.5	1690.0
Plutôt d'accord	733	43.4	1690.0
Tout à fait d'accord	670	39.6	1690.0
Facile d'utilisation			
Pas du tout d'accord	28	1.7	1689.0
Plutôt pas d'accord	85	5.0	1689.0
Moyennement d'accord	359	21.3	1689.0
Plutôt d'accord	658	39.0	1689.0
Tout à fait d'accord	559	33.1	1689.0
Demande une pratique régulière			
Pas du tout d'accord	66	3.9	1694.0
Plutôt pas d'accord	192	11.3	1694.0
Moyennement d'accord	273	16.1	1694.0
Plutôt d'accord	694	41.0	1694.0
Tout à fait d'accord	469	27.7	1694.0
Demande une formation préalable			
Pas du tout d'accord	40	2.4	1693.0
Plutôt pas d'accord	116	6.9	1693.0

Moyennement d'accord	242	14.3	1693.0
Plutôt d'accord	682	40.3	1693.0
Tout à fait d'accord	613	36.2	1693.0

L'identification des actions correctives

	N	%	Ntot
Identification d'actions correctives			
Jamais	5	0.3	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	24	1.4	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	131	7.7	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	691	40.6	1703.0
Toujours	852	50.0	1703.0
Sélection d'actions correctives de nature organisationnelle			
Jamais	12	0.7	1695.0
Rarement (1 fois sur 5)	100	5.9	1695.0
Parfois (1 fois sur 2)	647	38.2	1695.0
Souvent (4 fois sur 5)	749	44.2	1695.0
Toujours	187	11.0	1695.0
Sélection d'actions correctives de nature humaine			
Jamais	4	0.2	1691.0
Rarement (1 fois sur 5)	121	7.2	1691.0
Parfois (1 fois sur 2)	632	37.4	1691.0
Souvent (4 fois sur 5)	759	44.9	1691.0
Toujours	175	10.3	1691.0
Sélection d'actions correctives de nature technique			
Jamais	8	0.5	1695.0
Rarement (1 fois sur 5)	74	4.4	1695.0
Parfois (1 fois sur 2)	602	35.5	1695.0
Souvent (4 fois sur 5)	835	49.3	1695.0
Toujours	176	10.4	1695.0
Identification d'un responsable de mise en œuvre			
Jamais	55	3.2	1698.0
Rarement (1 fois sur 5)	137	8.1	1698.0
Parfois (1 fois sur 2)	206	12.1	1698.0
Souvent (4 fois sur 5)	406	23.9	1698.0
Toujours	894	52.7	1698.0
Identification d'un délai de mise en œuvre			
Jamais	51	3.0	1698.0
Rarement (1 fois sur 5)	160	9.4	1698.0
Parfois (1 fois sur 2)	256	15.1	1698.0
Souvent (4 fois sur 5)	439	25.9	1698.0
Toujours	792	46.6	1698.0
Formalisation des actions par écrit			
Jamais	27	1.6	1698.0
Rarement (1 fois sur 5)	78	4.6	1698.0
Parfois (1 fois sur 2)	142	8.4	1698.0
Souvent (4 fois sur 5)	381	22.4	1698.0
Toujours	1070	63.0	1698.0
Suivi des actions correctives			
Jamais	65	3.8	1698.0
Rarement (1 fois sur 5)	186	11.0	1698.0
Parfois (1 fois sur 2)	324	19.1	1698.0
Souvent (4 fois sur 5)	454	26.7	1698.0
Toujours	669	39.4	1698.0
Evaluation des actions correctives			
Jamais	225	13.3	1698.0
Rarement (1 fois sur 5)	367	21.6	1698.0
Parfois (1 fois sur 2)	388	22.9	1698.0
Souvent (4 fois sur 5)	410	24.1	1698.0
Toujours	308	18.1	1698.0

Retour sur les conclusions à la victime			
Jamais	135	7.9	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	213	12.5	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	255	15.0	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	431	25.3	1703.0
Toujours	669	39.3	1703.0
Retour sur les conclusions aux équipes			
Jamais	139	8.2	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	196	11.5	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	325	19.1	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	529	31.1	1703.0
Toujours	514	30.2	1703.0
CR analyse AT			
Jamais	41	2.4	1703.0
Rarement (1 fois sur 5)	58	3.4	1703.0
Parfois (1 fois sur 2)	106	6.2	1703.0
Souvent (4 fois sur 5)	284	16.7	1703.0
Toujours	1214	71.3	1703.0

Avis et nombre d'AT

	N	%	Ntot
Analyses permettent d'identifier des causes profondes organisationnelles			
Pas du tout d'accord	47	2.8	1703.0
Plutôt pas d'accord	103	6.0	1703.0
Moyennement d'accord	313	18.4	1703.0
Plutôt d'accord	800	47.0	1703.0
Tout à fait d'accord	440	25.8	1703.0
Analyses permettent de renforcer la prévention dans l'entreprise			
Pas du tout d'accord	63	3.7	1703.0
Plutôt pas d'accord	135	7.9	1703.0
Moyennement d'accord	480	28.2	1703.0
Plutôt d'accord	695	40.8	1703.0
Tout à fait d'accord	330	19.4	1703.0
Nombre d'AT moyen annuel sur les 3 dernières années			
Entre 0 et 1	189	11.1	1703.0
Entre 2 et 3	255	15.0	1703.0
Entre 4 et 5	221	13.0	1703.0
Entre 6 et 10	274	16.1	1703.0
Plus de 10	764	44.9	1703.0

PRATIQUES DES PARTICIPANTS EN MATIERE D'EVRP

Les participants

	N	%	Ntot
Préventeur			
Jamais	11	0.7	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	38	2.2	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	72	4.3	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	198	11.7	1692.0
Toujours	1373	81.1	1692.0
Intervenant(s) extérieur(s)			
Jamais	977	57.7	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	348	20.6	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	221	13.1	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	103	6.1	1692.0
Toujours	43	2.5	1692.0

Membre(s) des RH			
Jamais	917	54.2	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	332	19.6	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	195	11.5	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	125	7.4	1692.0
Toujours	123	7.3	1692.0
Membre(s) de l'encadrement			
Jamais	239	14.1	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	207	12.2	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	374	22.1	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	441	26.1	1692.0
Toujours	431	25.5	1692.0
Acteur(s) de l'ingénierie, des études...			
Jamais	924	54.6	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	312	18.4	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	283	16.7	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	118	7.0	1692.0
Toujours	55	3.3	1692.0
Acteur(s) de la SST			
Jamais	512	30.3	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	322	19.0	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	319	18.9	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	260	15.4	1692.0
Toujours	279	16.5	1692.0
Travailleur(s) concerné(s)			
Jamais	163	9.6	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	151	8.9	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	333	19.7	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	400	23.6	1692.0
Toujours	645	38.1	1692.0
Membre(s) des IRP			
Jamais	393	23.3	1686.0
Rarement (1 fois sur 5)	283	16.8	1686.0
Parfois (1 fois sur 2)	364	21.6	1686.0
Souvent (4 fois sur 5)	291	17.3	1686.0
Toujours	355	21.1	1686.0

L'identification et l'analyse des risques

	N	%	Ntot
Approche normative			
Jamais	130	7.7	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	180	10.6	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	429	25.4	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	598	35.3	1692.0
Toujours	355	21.0	1692.0
Approche analyse activité			
Jamais	46	2.7	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	99	5.9	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	293	17.3	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	701	41.4	1692.0
Toujours	553	32.7	1692.0
Approche sécurité des systèmes			
Jamais	521	30.8	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	231	13.7	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	250	14.8	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	321	19.0	1692.0
Toujours	369	21.8	1692.0
REX			
Jamais	72	4.3	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	134	7.9	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	355	21.0	1692.0

Souvent (4 fois sur 5)	595	35.2	1692.0
Toujours	536	31.7	1692.0
Difficulté pour identifier les risques professionnels			
Non	1393	82.3	1692.0
Oui	299	17.7	1692.0
Risques professionnels hiérarchisés			
Non	75	4.4	1692.0
Oui	1617	95.6	1692.0
Difficulté pour hiérarchiser les risques professionnels			
Non	1239	73.2	1692.0
Oui	453	26.8	1692.0
Existence d'un DU			
Non	21	1.2	1692.0
Oui	1671	98.8	1692.0
Mention des AT dans le DU			
Jamais	433	25.9	1671.0
Rarement (1 fois sur 5)	155	9.3	1671.0
Parfois (1 fois sur 2)	223	13.3	1671.0
Souvent (4 fois sur 5)	297	17.8	1671.0
Toujours	563	33.7	1671.0
Intégration des RPS dans le DU			
Non	323	19.3	1671.0
Oui	1348	80.7	1671.0

Les actions de prévention

	N	%	Ntot
Identification d'actions préventives			
Jamais	39	2.3	1692.0
Rarement (1 fois sur 5)	49	2.9	1692.0
Parfois (1 fois sur 2)	202	11.9	1692.0
Souvent (4 fois sur 5)	609	36.0	1692.0
Toujours	793	46.9	1692.0
Participation préventeur à l'identification d'actions			
Jamais	20	1.2	1653.0
Rarement (1 fois sur 5)	32	1.9	1653.0
Parfois (1 fois sur 2)	101	6.1	1653.0
Souvent (4 fois sur 5)	357	21.6	1653.0
Toujours	1143	69.1	1653.0
Participation travailleur(s) concerné(s) à l'identification d'actions			
Jamais	138	8.3	1653.0
Rarement (1 fois sur 5)	247	14.9	1653.0
Parfois (1 fois sur 2)	415	25.1	1653.0
Souvent (4 fois sur 5)	483	29.2	1653.0
Toujours	370	22.4	1653.0
Identification d'un responsable de mise en œuvre			
Jamais	59	3.6	1653.0
Rarement (1 fois sur 5)	126	7.6	1653.0
Parfois (1 fois sur 2)	207	12.5	1653.0
Souvent (4 fois sur 5)	410	24.8	1653.0
Toujours	851	51.5	1653.0
Identification d'un délai de mise en œuvre			
Jamais	54	3.3	1653.0
Rarement (1 fois sur 5)	107	6.5	1653.0
Parfois (1 fois sur 2)	239	14.5	1653.0
Souvent (4 fois sur 5)	434	26.3	1653.0
Toujours	819	49.5	1653.0
Formalisation des actions dans un plan d'actions			

Jamais	30	1.8	1653.0
Rarement (1 fois sur 5)	63	3.8	1653.0
Parfois (1 fois sur 2)	121	7.3	1653.0
Souvent (4 fois sur 5)	362	21.9	1653.0
Toujours	1077	65.2	1653.0
Soumission du plan d'actions au CSE			
Jamais	249	15.6	1601.0
Rarement (1 fois sur 5)	199	12.4	1601.0
Parfois (1 fois sur 2)	242	15.1	1601.0
Souvent (4 fois sur 5)	251	15.7	1601.0
Toujours	660	41.2	1601.0
Suivi des actions préventives			
Jamais	74	4.5	1653.0
Rarement (1 fois sur 5)	167	10.1	1653.0
Parfois (1 fois sur 2)	269	16.3	1653.0
Souvent (4 fois sur 5)	491	29.7	1653.0
Toujours	652	39.4	1653.0
Evaluation des actions préventives			
Jamais	197	11.9	1653.0
Rarement (1 fois sur 5)	326	19.7	1653.0
Parfois (1 fois sur 2)	347	21.0	1653.0
Souvent (4 fois sur 5)	409	24.7	1653.0
Toujours	374	22.6	1653.0
Fréquence mise à jour du DU			
Moins d'une fois par an	271	16.2	1671.0
Au moins une fois par an	971	58.1	1671.0
Plus d'une fois par an	408	24.4	1671.0
Ne sais pas	21	1.3	1671.0
DU examiné suite AT			
Jamais	259	15.5	1671.0
Rarement (1 fois sur 5)	274	16.4	1671.0
Parfois (1 fois sur 2)	328	19.6	1671.0
Souvent (4 fois sur 5)	341	20.4	1671.0
Toujours	433	25.9	1671.0
Ne sais pas	36	2.2	1671.0
DU mis à jour suite AT			
Jamais	212	12.7	1671.0
Rarement (1 fois sur 5)	279	16.7	1671.0
Parfois (1 fois sur 2)	397	23.8	1671.0
Souvent (4 fois sur 5)	315	18.9	1671.0
Toujours	430	25.7	1671.0
Ne sais pas	38	2.3	1671.0
Difficulté pour mettre à jour le DU avec les résultats de l'analyse d'un AT			
Non	1256	75.2	1671.0
Oui	415	24.8	1671.0
Sur les 3 derniers AT, risque principal dans le DU ?			
Aucun d'eux	177	10.6	1671.0
1 accident sur 3	219	13.1	1671.0
2 accidents sur 3	413	24.7	1671.0
Les 3 accidents	655	39.2	1671.0
Ne sais pas	207	12.4	1671.0
Méthode EvRP comprise des travailleurs			
Pas du tout d'accord	131	7.8	1671.0
Plutôt pas d'accord	302	18.1	1671.0
Moyennement d'accord	645	38.6	1671.0
Plutôt d'accord	513	30.7	1671.0
Tout à fait d'accord	80	4.8	1671.0
Concordance risques origine AT et risques identifiés DU			
Pas du tout d'accord	54	3.2	1671.0
Plutôt pas d'accord	137	8.2	1671.0

Moyennement d'accord	381	22.8	1671.0
Plutôt d'accord	863	51.6	1671.0
Tout à fait d'accord	236	14.1	1671.0