HAL
open science

La prévention dans les PME. 1. Situation : position du problème, examen de la littérature

M. Favaro

To cite this version:

M. Favaro. La prévention dans les PME. 1. Situation : position du problème, examen de la littérature. [Rapport de recherche] Notes scientifiques et techniques de l'INRS NS 134, Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS). 1996, 60 p., bibliographie. hal-01420323

HAL Id: hal-01420323

https://hal-lara.archives-ouvertes.fr/hal-01420323

Submitted on 20 Dec 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Janvier 1996

La prévention dans les PME

I - situation
Position du problème -
Examen de la litttératture

Marc FAVARO
Section Accidentologie

NS 134

LA PREVENTION DANS LES PME

I - SITUATION

POSITION DU PROBLEME - EXAMEN DE LA LITTERATURE

Marc FAVARO - Accidentologie

INRS - Janvier 1996

RESUME

Ce rapport (I) est le premier d'une série de trois Notes Scientifiques et Techniques de l'INRS consacrées à la prévention dans les PME. Il comprend deux parties :

- la première partie expose les critères de définitions quantitatifs et qualitatifs de la PME habituellement rencontrés dans la littérature qui lui est consacrée. Cette présentation contribue à clarifier le contexte général de l'étude ;

- la seconde partie présente un ensemble de contributions traitant de prévention dans les PME. Les documents examinés sont de diverse nature : témoignages, plaidoyers, comptes rendus, guides pratiques, monographies, travaux de recherche. Ce bilan permet de prendre connaissance des conceptions et résultats disponibles en la matière.

Les deux autres rapports de la série présentent respectivement les résultats d'une enquête effectuée auprès d'une centaine de petits établissements ou entreprises (rapport II) et les moyens méthodologiques et techniques mis en œuvre (rapport III).

Mots-clés : PREVENTION ; SECURITE ; ACCIDENTS ; RISQUES ; PME-PMI ; ENQUETE ; METHODOLOGIE ; ANALYSE DE DONNÉES

INTRODUCTION GENERALE....1

INTRODUCTION A LA PREMIERE PARTIE : 'SITUATION'....4

I- L'IDENTITE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES....5

I.1- LES CRITERES DE DEFINITION....5

I.1.1- Critères quantitatifs....6

a) L'effectif....6

b) Le chiffre d'affaires....7

c) Limites des critères quantitatifs....7

I.I.2- Critères qualitatifs....8

a) Les critères de fond....9

b) Les critères de situation....9

c) Limites des critères qualitatifs....10

I.2- CRITERE PRINCIPAL POUR LA PREVENTION....12

II- LA PREVENTION DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES....14

II. 1- SITUATION GENERALE....14

II.2- EXAMEN DES CONTRIBUTIONS....15

II.2.1- Les contributions empiriques implicites....15

II.2.2- Les contributions empiriques explicites....20

a) Les témoignages, plaidoyers, synthèses....20

b) Les recommandations, campagnes, guides pratiques....26

II.2.3- Les enquêtes....33

II.2.4- Les recherches....39

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE : 'SITUATION'....53

REFERENCES....56

INTRODUCTION GENERALE

Ce travail consacré à la prévention dans les PME est présenté en trois comptes rendus, chacun faisant l'objet d'une *Note Scientifique et Technique* de l'INRS :

I- **SITUATION** : position du problème - examen de la littérature (objet de cette NST) ;

II- **ENQUETE** : prise en charge de la sécurité - représentation des risques ;

III- **METHODE** : saises - codages - analyses.

L'objectif de ce travail est de répondre à une demande d'enquête destinée à mieux connaître les pratiques et les représentations de la sécurité dans les PME, entendues au sens large, c'est-à-dire qu'il s'agisse d'entreprises ou d'établissements[1]. Une certaine difficulté à agir en direction de petites ou moyennes exploitations industrielles, commerciales ou de service justifie en effet un effort d'approfondissement et de clarification de la connaissance.

Une enquête a donc été réalisée auprès d'une centaine de petites entreprises ou établissements.

Elle procède toutefois d'un travail de conceptualisation d'une problématique spécifique de la prévention dans les PME. Traiter un thème aussi ouvert que 'la prévention dans les PME' ne consiste pas simplement à mettre au point un questionnaire afin de 'poser des questions' pour 'savoir', en espérant 'agir' en connaissance de cause par la suite.

L'importance accordée au niveau conceptuel de l'étude tient en particulier au caractère de permanence (la question est ancienne) et de généralité (la prévention constitue un champ de pratiques très hétérogènes) des problèmes soulevés par la mise en œuvre de la prévention dans les PME. La situation est suffisamment confuse pour ne pas se satisfaire d'une enquête d'exécution rapide. Le "détour" conceptuel s'impose donc dans la mesure où pour traiter ce thème, un certain recul critique s'avère souhaitable.

La présentation de ces éléments conceptuels, ou théoriques, ne fait cependant pas l'objet d'un rapport en particulier. Chaque partie développe les aspects qui la concerne.

---

[1] L'expression 'PME' sera indifféremment utilisée dans ce contexte pour faire référence à des entreprises, établissements ou unités de production.

- Cette première partie, dite de *'situation'*, aborde les questions de définition de la PME et de prévention dans les PME, en situant le propos dans le contexte de la littérature sur le sujet. Les aspects théoriques concerneront les questions de définitions de la PME et les diverses conceptions de la prévention produites par les travaux examinés et pour cette catégorie d'entreprises.

- La deuxième partie, *'enquête'*, présente outre les résultats proprement dits, les éléments conceptuels relatifs à la *conception* de l'enquête (choix des questions, problèmes de validations, d'administration des questions aux intéressés, etc.).

- La troisième partie, *'méthode'*, traite des aspects techniques d'échantillonnage, de saisie, de structuration et d'analyse des données. Ici encore, certains aspects plus théoriques relatifs au domaine seront abordés (critères de choix des méthodes, problèmes de lecture, décisions d'analyses, interprétations des résultats).

Observons cependant que la prévention dans les PME n'est pas qu'affaire de PME. Elle s'incarne dans une réalité sociale et institutionnelle qui est celle de l'action *externe* aux entreprises, organisée en direction de ces dernières. En d'autres termes, il n'y a guère de prévention systématique dans les PME dans l'abstraction des réponses, des propositions, des incitations, c'est-à-dire de la position des divers organismes de prévention - publics ou privés - à l'égard de ces entreprises. En quelque sorte, ces organismes *incarnent* auprès des petites structures la prévention et ses finalités de protection des salariés.

Toutefois l'intrication de ces pratiques *internes* et *externes* de prévention n'impose pas pour autant de traiter simultanément les deux aspects. En l'occurrence ce travail reste strictement centré sur les PME. La quasi totalité des informations utilisées en sont issues et la finalité reste bien de mieux connaître 'ce qui s'y passe'.

La démarche mise en œuvre est généraliste, ce qui est en accord avec l'observation d'une prévention dans les petites entreprises ne se présentant pas comme une activité spécialisée (sauf cas particulier et rare). Le fort consensus des préventeurs professionnels à ce propos nous a conduit à ne pas trop segmenter les diverses dimensions de la prévention en catégories prédéterminées ('la nature des risques', 'le respect de la réglementation', 'les pratiques de sécurité', 'la sécurité des machines').

D'ailleurs, le mode d'expression très général des problèmes par ces mêmes préventeurs professionnels fait écho à ce contexte. Il incite donc à apporter des réponses de même nature, c'est-à-dire relevant de catégories elles aussi générales plutôt que particulières (type d'activité, technologie, aspects réglementaires ou ingéniériques).

Le point de vue adopté ne disqualifie évidemment pas d'autres travaux plus spécialisés et aussi nécessaires, mais conçus pour répondre à d'autres classes de problèmes. Simplement nous a-t-il semblé qu'un effort de synthèse pouvait apporter une contribution utile. Nous pensons aux divers praticiens qui confrontés quotidiennement à des problèmes divers et nombreux à résoudre, peuvent éprouver des difficultés à appréhender les ressorts les plus généraux de l'action, ou de l'inaction, en matière de prévention.

Enfin sans doute est-il opportun d'apporter une alternative à une tendance massive à traiter les questions de prévention sur le mode exclusivement technico-réglementaire, en s'efforçant par conséquent d'intégrer ce que les *sciences sociales* peuvent apporter. Ainsi il est avant tout question de restituer des structures, des logiques qui font sens (les 'résultats de sécurité', le 'marché', le 'statut', 'l'activité', les 'profils de direction', etc.) et surtout d'identifier des relations valides entre ces éléments.

Mais avant d'aborder les exemples concrets et d'exploiter les données recueillies, il convient de préciser le contexte de ce travail, autrement dit de fournir un ensemble d'informations relatif aux *PME* en général et à la *prévention dans les PME* en particulier. C'est l'objet de ce premier rapport.

INTRODUCTION A LA PREMIERE PARTIE : 'SITUATION'

Ce document comprend deux parties :

- La première partie présente les principaux éléments de caractérisation générale des PME, telle que la littérature spécialisée en rend compte. Les références concernent principalement la gestion, l'organisation, les spécificités structurelles des petites entreprises, le plus souvent indépendantes et à caractère industriel.

Cependant, afin de ne pas alourdir le propos, nous n'avons pas jugé indispensable de considérer en détail les questions de fonctionnement *interne* aux PME (modes d'organisation, etc.), d'autant que les descriptions s'avèrent passablement hétérogènes et parfois contradictoires !

Cette partie se limitera donc pour l'essentiel à rappeller les *critères quantitatifs et qualitatifs* les plus usités pour circonscrire le champ de la petite entreprise.

- La seconde partie, la plus développée, expose les aspects saillants de la prévention dans les PME tels que divers écrits disponibles en rendent compte. A l'image semble-t-il de la grande hétérogénéïté du contexte de mise en œuvre de la prévention qui nous occupe ici - les PME - la nature des documents traitant le thème est très variable. Témoignages, plaidoyers, comptes rendus, guides pratiques, monographies s'y côtoient, auxquels s'adjoignent quelques travaux de recherche à proprement parler.

Notons en effet que pour ces derniers, la rareté est de mise. Autant la littérature académique sur les *petites entreprises* d'une part, sur la *prévention* d'autre part s'avère pléthorique, autant un recensement des travaux de recherche croisant les deux thèmes tend à produire un nombre très modeste de contributions[2].

Bien entendu, la prise de connaissance de ces divers documents a largement contribué à la conception de l'enquête effectuée (présentée dans le rapport II).

---

[2] En particulier l'absence d'intérêt pour la prévention qu'affichent les spécialistes de la gestion, de l'organisation, du management, etc. (qu'il s'agisse de petite entreprise ou non d'ailleurs), alors même que ce type de contribution est censé aborder toutes les dimensions de la vie des entreprises, est un sujet d'étonnement pour le préventeur ou le chercheur préoccupé de 'gestion de la sécurité'. L'époque où FAYOL (1916) mentionnait la 'sécurité' comme l'une des grandes fonctions de l'entreprise paraît bien révolue...

I- L'IDENTITE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

I.1- LES CRITERES DE DEFINITION

Les questions de *définition* de la PME sont récurrentes dans la littérature qui lui est consacrée. Quels que soient les sujets abordés dans les nombreux travaux traitant de *Petite et Moyenne Entreprise* (ou du sous groupe des *Industries*) - enjeux économiques, structures financières, structures juridiques, organisation interne, etc. - les auteurs abordent systématiquent le sujet apparemment confus de la définition...pour assez souvent conclure en argumentant un retour à la simplicité : *"devant la difficulté de retenir les critères financiers /.../ trop variables en valeur réelle dans l'espace économique et dans le temps pour permettre des comparaisons précises, les statisticiens utilisent généralement - et nous ferons de même - le chiffre unique de 500 salariés comme délimitant la frontière entre PME et grandes entreprises"* (BIZAGUET, 1991).

Ceci dit, la représentation commune la plus simple de la PME reste la fameuse 'entreprise à taille humaine', qui s'opposerait donc implicitement à la taille 'inhumaine' de la grande entreprise. En fait, un euphémisme pour opposer quelque peu caricaturalement un univers caractérisé par les contacts directs, la moindre distance hiérarchique, la fréquence des relations de travail informelles, etc. à un autre plus anonyme, plus fortement hiérarchisé et formaliste.

Enfin, la référence syndicale est importante à mentionner car historiquement, la notion de PME *"procède de la réaction, en 1936, d'un certain patronat aux accords de Matignon"*(BIZAGUET, op. cit.)[3]. C'est en effet suite à la prise de conscience de la spécificité d'un groupe de petits entrepreneurs par rapport au patronat des grandes entreprises qu'est créé un *'comité de la petite et moyenne industrie et du petit et moyen commerce'*. De ce comité naîtra en octobre 1944 la *Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises (CGPME)*. Bref, la notion aujourd'hui commune de PME/PMI à pris corps dans le cadre de revendications syndicales patronales.

En conservant ce point de vue social et historique, on rappellera la définition de la CGPME : *"les petites et moyennes entreprises sont celles dans lesquelles les chefs d'entreprise assument personnellement et directement les responsabilités financières, techniques, sociales et morales de l'entreprise, quelle que soit la forme juridique de celle-ci"* (HIRIGOYEN, 1981).

---

[3] Accords conclus entre le patronat et la CGT, portant notamment sur le droit de grève et la définition des congés payés.

Il s'agit d'une définition toute qualitative de la *PME indépendante*, qu'il convient de compléter par d'autres points de vue, après avoir toutefois rappelé les critères quantitatifs courants.

I.1.1- Critères quantitatifs

Deux critères dominent largement la littérature : l'effectif et le chiffre d'affaires[4].

a) L'effectif

La taille exprimée par *l'effectif* prévaut très largement. Mais notons qu'il s'agit fréquemment d'un choix par défaut, les autres critères (financiers, économiques, juridiques), bien que plus fins paraissant à un titre ou à un autre moins adéquats ou trop divers pour rendre correctement compte des divers cas de figures.

Concernant les valeurs proposées, autant le seuil supérieur fait généralement l'objet d'un consensus - le plus souvent 500 salariés - par exemple dans les textes légaux[5], autant le seuil inférieur est moins systématiquement abordé et plus diversément défini :

"Mais l'usage qui s'est répandu consiste à ne retenir qu'une variable, l'effectif salarié, et un seuil uniforme ; une petite firme emploie moins de 500 personnes. Il n'existe pas, en revanche, de consensus sur les découpages internes à cet ensemble de firmes, ni sur la borne inférieure (distinction entre artisanat et entreprise). Si les 'petites' firmes ont fréquemment un effectif inférieur à 100 salariés, elles peuvent englober la totalité de ces entreprises, ou bien celles ayant un effectif compris entre 10 et 99 ou encore 20 et 99 ; les firmes occupant entre 100 et 499 salariés sont généralement considérées comme 'moyennes', mais certaines études distinguent les moyennes (100-199) et les grandes (200-499) PME /.../. D'autres études distinguent les firmes 'très petites'

---

[4] On pourrait ajouter les caractéristiques structurelles économiques et financières des PME. De nombreux auteurs examinent divers aspects spécifiques aux PME : relations entre objectifs (de rentabilité, de croissance, de compétitivité, HIRIGOYEN, 1984), structures comptables (bilans, comptes d'exploitations, DEGOS, 1993), relations entre performances sociales et économiques (BAYAD, 1992), etc. Cependant, il ne s'agit pas à proprement parler de critères quantitatifs de définition des PME, mais plutôt de positionnement différentiels par rapport aux grandes entreprises, indicateurs de surcroît très spécialisés.

[5] Ex. : *"Pour pouvoir bénéficier des avantages fiscaux édictés par cette Ordonnance /n° 59 248 du 4 février 1959/ les entreprises doivent employer au plus 500 salariés au jour de leur adhésion à la filiale commune"* (KETCHEDJIAN, in colloque AIDE, 1986).

(effectif salarié inférieur à 20 personnes) des entreprises 'petites' et 'moyennes" (RAINELLI, 1986, in colloque AIDE).

En somme, on pourrait aussi bien considérer que c'est la juxtaposition des termes 'petite' et 'moyenne' qui du point de vue du critère d'effectif fait problème dans le sigle *PME*. Dans leur ouvrage consacré à la 'Petite Entreprise', JULIEN et MARCHESNAY (1987) préconisent ainsi de différencier "trois réalités bien distinctes" :

- *"le monde de la moyenne et grande entreprise"*, en rappelant que c'est à ce monde que *"s'appliquent les préceptes les plus courants d'analyse économique et de gestion"* [6] ;

- *"le monde de la très grande entreprise, constitué en groupes, au moyen de montages juridico-financiers le plus souvent fort complexes"* ;

- *"le monde de la petite et de la toute petite entreprise"*, c'est-à-dire pour les auteurs employant entre 1 et 50 personnes.

b) Le chiffre d'affaires

Second critère souvent mentionné, le chiffre d'affaires réalisé donne lui aussi lieu à différentes considérations sur les seuils. Par exemple seuil supérieur de 20 millions de francs au décret du 11 juin 1968 pour l'accord de crédits spéciaux aux PME ; de 300 millions de francs pour considérer, d'après le mouvement ETHIC[7], que l'on a bien affaire à une PME.

c) Limites des critères quantitatifs

BIZAGUET (op. cit.) note que *"la taille des entreprises est nettement influencée par le secteur économique dans lequel elles exercent leur activité. Il n'est que de préciser que l'effectif moyen salarié par entreprise varie selon les branches de 1 à 3000. Dans l'agro-alimentaire par exemple, les firmes supérieures à 200 salariés devraient être considérées normalement comme de grandes entreprises, alors que dans le secteur des biens d'équipement, on trouve des firmes dont l'effectif est supérieur à 500 salariés qu'il ne serait pas déraisonnable de compter encore dans les PME"*.

---

[6] Et l'on peut alors par analogie se demander s'il n'en est pas de même à propos des 'préceptes les plus courants d'analyse' d'hygiène et sécurité...

[7] ETHIC = "Entreprises de Taille Humaine, Industrielles et Commerciales", mouvement fondé en 1976 par M. GATTAZ.

L'auteur signale donc une *difficulté d'interprétation de la taille représentée par l'effectif* en fonction de la concentration au sein de chaque secteur industriel. A effectifs égaux, PME ici, grande entreprise ailleurs.

Concernant les interactions entre effectifs, organisation interne et politiques d'entreprise, KIMBERLEY (1976) stigmatise à juste titre le postulat selon lequel l'effectif aurait implicitement la même signification quels que soient les types d'organisations. L'auteur note ainsi qu'une boucherie de 100 employés peut vraisemblablement être considérée comme 'grande', alors qu'une usine automobile de même effectif serait plutôt 'petite'.

La signification variable de l'effectif selon le contexte a des conséquences très concrètes. L'auteur mentionne par exemple l'intérêt ou non d'augmenter le nombre d'employés. Ainsi dans une entreprise industrielle privée, située dans un marché très compétitif, la tendance pourra être, compte tenu des coûts, d'employer le moins de personnel possible (investir dans les qualifications, la technologie, etc.). Inversement, dans une administration le nombre d'employés devient un point positif, par exemple un indicateur de prestige.

Citons encore HIRIGOYEN (1984), notant que le chiffre d'affaires *"ne donne pas de résultats vraiment satisfaisants dans la mesure où la corrélation entre le chiffre d'affaires et l'importance de l'entreprise n'apparaît pas comme significative"*. L'auteur ajoute qu'il *"n'y a pas toujours, loin s'en faut, covariation entre effectif et CA"*.

Enfin, le volume d'activité d'une entreprise ne peut guère toujours permettre de distinguer si l'on a affaire à une 'petite' ou à une 'grosse' entreprise. Les activités à forte valeur ajoutée ou à haut niveau d'automatisation (par exemple les process industriels) génèrent des chiffres d'affaires imposants malgré des effectifs pouvant s'avérer très modestes. Une raffinerie de pétrole, bien que conduite par quelques dizaines de personnes réalisera un chiffre d'affaires très important. Or, en termes stricts d'effectif, il s'agit d'une petite exploitation[8]...

I.I.2- Critères qualitatifs

L'usage des critères qualitatifs devrait donc apporter une alternative à l'insuffisance ou au caractère de trop grande généralité de l'effectif ou du chiffre d'affaires.

---

[8] Il s'agira en réalité ici d'un 'petit établissement' ou 'petite unité de production'. La distinction du point de vue de ses conséquences pour les pratiques de prévention sera abordée dans le volume II.

Toutefois autant les critères quantitatifs restent limités en nombre, autant les critères qualitatifs abondent, le choix étant généralement fonction du point de vue apporté sur la PME : *"comme une simple fleur est appréhendée de manière non identique par un jardinier, un botaniste et un poète, la PME est entendue très différemment selon que l'on est administrateur, économiste ou juriste"* (BIZAGUET, op. cit.).

HIRIGOYEN (op. cit., 1981) indique cependant qu'il est plus satisfaisant du point de vue taxinomique de définir les 'Moyennes Entreprises Industrielles' par leurs caractéristiques structurelles communes plutôt que par l'importance de leur chiffre d'affaires. Et bien qu'il fasse exclusivement référence aux industries, l'auteur résume bien la situation en distinguant les critères de *fond* et les critères de *situation*, que nous présentons succinctement ci-dessous.

a) Les critères de fond

- *La responsabilité* : *"Il s'agit de la responsabilité directe, personnelle et finale du patron qui apparaît en définitive bien souvent comme le seul décideur"*. Notons que le 'patron' ne dirige pas nécessairement lui-même son ou ses entreprises. Ainsi les décisions peuvent-elles être sinon partagées, du moins faire l'objet de négociations entre le propriétaire et un directeur salarié.

- *La propriété* : *"La propriété du patrimoine social est le fait d'un homme ou de sa famille, quelle que soit la forme juridique adoptée /.../. D'une part, trois fois sur quatre, le dirigeant d'une entreprise moyenne possède la majorité des capitaux et d'autre part, la majeure partie des entreprises moyennes ont le statut juridique de société anonyme. On a donc affaire à des entreprises personnelles ou familiales trop souvent camouflées en fausses sociétés de capitaux"*.

- *"L'existence d'un objectif particulier de richesse"*. L'auteur indique que par rapport aux grandes entreprises, les différences portent sur les rémunérations personnelles qui joueraient un rôle plus important dans les PME et sur la recherche de rentabilité, conçue plutôt à long terme dans les grandes entreprises, à court terme dans les PME.

b) Les critères de situation

- *La flexibilité* : *"La capacité d'adaptation à la conjoncture est essentielle et il faut reconnaître que la PMI possède cette qualité au plus haut degré"*. Il s'agit d'un thème récurrent dans la littérature. Par exemple, JULIEN et MARCHESNAY (1987) y consacrent plusieurs pages de leur ouvrage.

- *L'insuffisance du système d'information et le non recours aux méthodes de décision et de planification.* Ce jugement de valeur ('insuffisance') revient lui aussi très souvent sous la plume des auteurs. Notons qu'il peut être important d'en tenir compte car dès lors que l'on évoque la *prise en charge de la sécurité*, il est utile de considérer les démarches et techniques de gestion de la prévention pouvant être mises en œuvre.

- *La taille humaine.* Aphorisme déjà évoqué. Ici, l'auteur fait mention de l'importance des liens personnels et du caractère personnalisé des relations dans les PME. Il resterait à vérifier le degré de généralité de telles assertions.

- *La faible autonomie*, dont la définition suivante est proposée : *"L'autonomie de la MEI /moyenne entreprise industrielle/ peut s'appréhender par rapport à sa capacité d'innovation et d'élaboration de produits et son aptitude à prospecter des marchés élargis et se doter de débouchés en pleine expansion"*. L'importante activité de sous-traitance des PME, mais aussi leur capacité à occuper des segments de marché délaissés par les grandes entreprise (les marchés 'intersticiels') résultent dans une large mesure de leur impossibilité structurelle à se trouver en position dominante sur les marchés.

Du point de vue de l'analyse économique, RAINELLI (in AIDE, op. cit.) indique par exemple qu'il est courant d'opposer la firme *"qui fixe le prix du marché"* (presque toujours une ou plusieurs très grosses entreprises) à celle qui, n'exerçant aucune influence sur ce prix, *"ne peut que l'adopter"* (principalement les entreprises de petite taille).

Ici encore cette généralisation nous paraît excessive compte tenu des grandes différences de répartitions des marchés et de taille selon les secteurs d'activités. Par exemple, une entreprise modeste en taille mais qui maîtrise une technologie complexe ou un procédé de fabrication rare peut parfaitement s'imposer sur un marché, voire le créer.

c) Limites des critères qualitatifs

Il est certain que les critères qualitatifs favorisent une description fine du fonctionnement des petites entreprises. En particulier, en matière d'analyse organisationnelle, il semblerait difficile de s'en passer car de tels critères permettent de rendre compte de la réalité de certaines situations. Comment par exemple appréhender un processus de diversification d'objectifs de production, ses retombées en termes de restructurations internes, de répartition des tâches, de qualification, etc. sans faire appel à des critères qualitatifs ?

En revanche, la description en ces termes et la multiplication des critères proposés alimentent directement un sentiment d'impuissance à délimiter précisément les frontières de la PME. Ainsi en l'absence de

définitions légales[9], chacun appréhende 'l'objet PME' en fonction de ses préoccupations particulières.

Notons aussi que toutes ces définitions qualitatives ou de type organisationnel, bien qu'étant sans doute celles qui *"serrent de plus près la réalité, se prêtent hélas ! très mal à la sélection préalable et à l'exploitation statistique"* (BIZAGUET, op. cit.).

Enfin, la prééminence accordée au point de vue qualitatif favorise très certainement l'apparition d'énoncés contradictoires. Que conclure ainsi, concernant les attitudes des dirigeants[10], entre les deux extraits suivants :

- 1er extrait (1987) : *"Une PMI sur deux n'a plus de participation familiale. Quel que soit le domaine visé, plus de 75% des fonctions annexes de l'entreprise sont déléguées par le chef d'entreprise à un de ses collaborateurs /.../ environ la moitié des cadres recrutés en PMI dans les cinq années 77-82 étaient diplômés de l'enseignement supérieur /.../ 67% des chefs d'entreprise accordent désormais leur préférence à des cadres ayant un diplôme de l'enseignement supérieur"* (BUCAILLE, COSTA de BEAUREGARD, 1987).

- 2ème extrait (1991) : *"Celui-ci d'ailleurs /le patron/, pour éviter toute contestation, ne s'entoure guère de personnes pouvant le concurrencer. Il recrute peu...ou pas de jeunes cadres diplômés /.../ces organisations souffrent souvent d'un manque de matière grise /.../ . Les patrons des PME sont presque toujours personnellement propriétaires de leur entreprise /.../ sur les firmes de 10 à 99 salariés /une analyse/ a montré que 89% d'entre elles ont à leur tête un patron qui possède personnellement la totalité (ou au moins la majorité) du capital"* (BAUER, in SAINSAULIEU, 1991) .

Ni les dates différentes, ni les références aux PME en général ou aux PMI en particulier ne sauraient totalement expliquer de tels écarts de ce qu'il faut bien qualifier de stéréotypes (de la littérature 'savante' de surcroît...).

---

[9] C'est en fait la définition même de la notion 'd'entreprise' qui semble faire défaut ! Ainsi BIZAGUET (op. cit.) note qu'il est malaisé de déterminer ce que recouvre le vocable PME, *"tout d'abord parce l'entreprise elle-même n'est pas un 'sujet de droit' /.../ l'entreprise n'est pratiquement abordée dans le droit français, issu d'un droit romain qui, pour cause, l'ignorait, que sous les formes qu'elle utilise, en clair sous les divers types de sociétés qui la représentent. Le Code pénal, le Code civil, le Code du commerce la méconnaissent, ou confondent, dans certains cas, l'entrepreneur et l'entreprise"* .

[10] A signaler la fréquence des travaux centrés sur les profils et autres typologies des dirigeants de petites entreprises (AMIOT, 1991 ; BAUER, 1991 ; CARRIER, 1993 ; GERVAIS, 1978 ; HOROWITZ & DEMILLERE, 1978 ; PADRONI, 1986).

Ces généralisations qui obscurcissent plus qu'elles n'éclairent sont souvent favorisées par l'absence d'une théorisation suffisante. A ce titre, cette dernière permet de mieux intégrer et rendre compte des réalités, en construisant un objet d'étude, c'est-à-dire un point de vue précis qui notamment oriente le recueil des informations et leur exploitation ultérieure[11].

I.2- CRITERE PRINCIPAL POUR LA PREVENTION

Le déplacement du débat concernant la *définition en général de la PME* vers l'intérêt plus particulièrement accordé à la *prévention dans les PME* conduit en premier lieu à reconsidérer les traditionnelles distinctions juridico-économiques entre *établissements et entreprises.*

Considérons par exemple la définition et la remarque pratique qui suit :

- Les PME sont *"celles qui emploient entre cinquante et deux cents personnes et où le dirigeant risque ses propres capitaux ou ceux de sa famille et exerce sur son affaire une direction personnelle et effective"* ;
- *"il s'avère donc impossible de conduire une réflexion sur les objectifs indépendamment de la personne du dirigeant et de ses motivations que l'on regroupe en pécuniaires et psycho-sociologiques"* (HIRIGOYEN, 1984).

Définition et remarque sont tout à fait fondées, mais *du point de vue de la prévention*, l'exclusion de toutes les petites entreprises qui n'ont pas un statut 'familial' semble difficilement acceptable. Ceci pour la raison simple que le risque d'accident ou de maladie concerne des individus et que de ce point de vue, une entreprise est petite à partir du moment où elle emploie un personnel en nombre limité, quel que soit son statut par ailleurs.

Ce sont donc les effectifs exposés aux risques qui importent avant toute autre considération, position qui privilégie par conséquent la définition par le critère quantitatif de l'effectif[12].

---

[11] Un exemple de médiation théorique aux abus de la généralisation : la 'théorie organisationnelle de la contingence' (LAWRENCE, LORSCH, 1989), énonçant qu'à des environnements organisationnels différents correspondent des caractéristiques diversifiées d'adaptation des structures d'entreprises. Cette théorie s'oppose à la théorie du 'one best way' qui considère qu'il existe un modèle idéal d'entreprise (v. PETERS et WATERMAN, 1983).

[12] On notera aussi avec DERZKO et al. (1982) que l'effectif *"est le plus simple des indicateurs de complexité de la structure et de l'organisation de l'établissement"*. Cette notion est développée de façon plus opératoire par BERTHELETTE et PLANCHÉ (1994) (v. infra II.2.4).

Retenir ce critère élémentaire de sélection n'exclut pas de prendre en compte divers types de petites exploitations (familiales, concessions, entreprises sous participations, filiales), en vue d'aborder de façon comparative les diverses positions observables à l'égard de la prévention. Autrement dit, à effectifs comparables, une question est de déterminer l'impact d'une variable de structure (ou 'niveau d'indépendance' juridico-économique) sur les pratiques, attitudes et résultats de sécurité[13].

Indiquons enfin que les statistiques d'accidentabilité disponibles auprès du service statistiques de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (qui est l'organisme compétent en la matière) ne retiennent pas la notion juridique *d'entreprise*, mais celle de *'section d'établissement'*.

Cela revient à considérer que l'unité statistique prise en compte est l'entité identifiée sous un numéro de risque donné. Ainsi pour une même entreprise ou un même établissement dans lequel des personnes exercent différentes activités, c'est-à-dire enregistrées administrativement sous des numéros de risques différents, il sera considéré qu'il s'agit d'autant de *sections d'établissements* différentes.

---

[13] Pour plus d'informations, v. rapport II.

II- LA PREVENTION DANS LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

II. 1- SITUATION GENERALE

Les petites entreprises sont largement majoritaires en France. 95% des entreprises ont un effectif de moins de 300 personnes et emploient 75% des salariés du régime général[14].

Elles tendent aussi à être les plus accidentées, en particulier dans la tranche des 10-99 salariés. Le tableau ci-dessous donne les indices de fréquence (nombre d'accidents pour mille salariés) moyens par tranches d'effectifs (même source).

TRANCHES D'EFFECTIFS	INDICES DE FREQUENCE MOYENS
1-9	43,8
10-19	60,8
20-49	68,6
50-99	64,7
100-199	57,8
200-299	47
300-1499	34,3
≥1500	13,3

Indices de fréquence moyen des accidents déclarés par tranches d'effectifs (CNAM, 1992)

En conséquence, les petites exploitations industrielles, commerciales ou de service constituent le lieu d'action privilégié des services de prévention des Caisses Régionales. Ceci pour deux raisons :

- une raison *statistique* car la probabilité d'avoir à intervenir dans une petite entreprise est très élevée, quels que puissent être le motif ou la nature d'une intervention ;

- une raison de *priorité* du fait que les petites entreprises cumulent en moyenne un plus grand nombre d'accidents que les grosses structures[15].

---

[14]Source : Rapport d'Activité des services de prévention de la CNAM, 1992.

[15] A noter toutefois que le cumul des indices tous secteurs confondus a fait l'objet d'études critiques, qui tendent à démontrer un effet de

II.2- EXAMEN DES CONTRIBUTIONS

Un recensement des divers travaux, comptes rendus ou études disponibles fait immédiatement apparaître que la prévention dans les petites entreprises n'est pas une *terra incognita*, en particulier en ce qui concerne la contribution directe ou indirecte de l'Institution Prévention. Toutefois les divers documents disponibles sont l'expression de pratiques, de démarches et de niveaux d'élaboration très dissemblables. Certes, les finalités et donc les méthodes ne sont pas les mêmes...mais qu'en est-il des représentations sous-jacentes ? *On peut en effet s'interroger sur la nature des conceptions de la PME et de la prévention dans les PME en amont des décisions de concevoir telle ou telle action ou étude.* Sont-elles si différentes ?

La présentation de travaux qui suit doit contribuer à clarifier ce point d'importance. En effet, ce que pensent les personnes et au-delà les organismes qui s'occupent de prévention dans les petites entreprises déterminent fortement les pratiques de prévention susceptibles d'être observées ou du moins préconisées dans les entreprises concernées.

Nous distinguerons quatre cas de figure selon la nature des textes consultés[16] :

- Les contributions empiriques implicites ;
- les contributions empiriques explicites ;
- les enquêtes ;
- les recherches.

II.2.1- Les contributions empiriques implicites

Sont concernés ici <u>les travaux ou interventions divers effectués pour ou dans le contexte de petites entreprises, sans pour autant que cette dimension soit spécifiquement prise en considération dans la démarche mise en œuvre</u>.

En principe de telles situations ne devraient pas être rares dans la mesure où la plupart des entreprises françaises étant des petites entreprises, ce contexte d'intervention est statistiquement dominant. Toutefois la faible demande évoquée précédemment limite la portée de cette remarque. Si l'on ajoute le fait que la préoccupation

---

masquage de disparité en fonction des secteurs (v. infra la présentation de l'étude de DERZKO et al., 1982).

16 Pour chaque catégorie et sauf cas particuliers (documents intermédiaires entre deux catégories), la présentation suit un ordre chronologique. Tous les exemples présentés correspondent à des approches 'généralistes' de la prévention dans les PME. On ne trouvera donc pas de contribution trop spécialisée ou ciblant tel ou tel point particulier (sur l'utilisation des produits dangereux par exemple).

relative à la prévention *dans les PME* est d'apparition récente, on ne s'étonnera pas finalement du nombre assez limité de contributions, certaines s'avérant assez anciennes. Une autre raison vient du fait que certaines études portent en réalité sur des *secteurs d'activités* dont une caractéristique est d'être essentiellement constitués de petites entreprises.

L'INRS a beaucoup contribué aux travaux de ce type. On citera par ordre chronologique quelques contributions représentatives de cette catégorie, dans le champ des approches globales ou généralistes qui nous intéressent ici.

Les trois premières illustrations concernent des travaux INRS caractéristiques d'interventions conduites dans des contextes de petites entreprises, mais dont la finalité n'est pas d'élucider ce qui serait plus spécifique de cette catégorie d'entreprises.

• L'"étude des conditions de travail en vue d'une réimplantation d'usine" (KRAWSKY, DAVILLERD, 1977), menée en collaboration avec l'ANACT[17] , concernait une fabrique de meubles en Haute-Savoie. Sur demande de l'entreprise confrontée à un problème d'extension et de modernisation de ses ateliers, l'Inspection du Travail était intervenue auprès du FACT[18] pour l'obtention d'une subvention. Celle-ci sera obtenue sous réserve de présentation d'un dossier adressé à l'ANACT stipulant la possibilité d'appeler des experts en consultation.

Ce travail, qualifié de "pédagogique" par les auteurs, relevait d'une démarche ergonomique d'analyse du travail (contenu des tâches, charge de travail) et des conditions de travail (caractéristiques du personnel, nature des accidents survenus et analyse des risques), ceci en vue d'aider à définir les solutions techniques les plus appropriées pour le transfert d'usine envisagé.

Il convient surtout de noter ici qu'il s'agissait d'une entreprise familiale typique, du type Société Anonyme, employant 110 personnes et dont l'activité principale est la menuiserie. Les auteurs indiquaient à son propos *"à signaler les liens de parenté entre personnes à différents niveaux hiérarchiques /.../, ce qui, avec la présence de personnel ancien, caractérise 'l'entreprise familiale'"*.

Le thème 'conditions de travail', central dans cette intervention ne doit pas égarer. Pour l'ergonome spécialiste de la prévention, il constitue traditionnellement le domaine à partir duquel la question des accidents et des risques doit être examinée.

Ainsi qu'il s'agisse d'une petite entreprise n'a pas ici d'impact explicite sur la démarche adoptée, ce qui ne veut pas dire que les

---

[17] Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

[18] Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

auteurs n'en étaient pas conscients où qu'ils n'en tenaient pas compte, en particulier du point de vue du réalisme des solutions préconisées (coûts, délais).

• "Le diagnostic de sécurité préalable à la définition d'actions de prévention - étude pilote réalisée dans une fabrique de panneaux d'aggloméré" (MERIC, SZEKELY, 1980) est un autre exemple caractéristique d'étude réalisée dans une PME. Ici l'aspect prévention devient central du fait d'une accidentabilité jugée préoccupante par le service de prévention ayant en charge le suivi de l'entreprise concernée. Une demande d'assistance sera ainsi adressée à l'INRS. Le travail effectué par les auteurs à cette occasion peut être considéré comme étant à l'origine des travaux ultérieurs de mise au point d'une méthodologie de *diagnostic de sécurité* (SZEKELY, 1982).

Il s'agissait d'une entreprise de l'industrie du bois employant 160 personnes. Aucune autre information n'est donnée quant aux caractéristiques structurelles de cette entreprise. Seul un historique, centré sur des aspects de production (objet, volumes) permet de déduire qu'il s'agissait d'une PME de type "filiale".

• "Conditions de travail et de sécurité dans un atelier de préparation de commandes : conclusions pratiques d'une étude ergonomique" (DAVILLERD, KRAWSKY, DAULL, 1982) relate une intervention effectuée dans l'atelier d'une PME de l'industrie pharmaceutique de 200 personnes, suite à une demande émanant de la direction et des représentants de la Commision d'Amélioration des Conditions de Travail de l'entreprise. Il s'agissait *"de vérifier des risques liés aux manutentions de produits et d'objectiver des plaintes de fatigue physique ou même nerveuse"*.

Cette intervention de type ergonomique se centrait donc sur un atelier, sans qu'il soit question *a priori* de resituer son fonctionnement dans le contexte global de l'entreprise. Ici le fait qu'il s'agisse d'une PME n'a aucune incidence sur la démarche mise en œuvre qui a abouti à proposer divers aménagements ergonomiques des postes de travail jugés les plus problématiques.

Dans les travaux présentés dans ce paragraphe, le fait d'avoir affaire à des PME n'est guère considéré comme devant être particulièrement pris en considération. Toutefois il est certain qu'une certaine expérience du contexte en question se constitue au fil des interventions, mais sans qu'émerge encore un questionnement en soi sur la prévention dans les petites entreprises.

L'émergence d'une problématique PME

Les trois études qui suivent, plus récentes, peuvent être considérées comme *intermédiaires* entre les niveaux *implicite* et *explicite* d'approche de la prévention dans les petites entreprises. On y constate en effet que la problématique 'PME' en tant que telle y devient plus présente, sans qu'il s'agisse encore à proprement parler de la finalité propre de ces travaux. A noter que ces derniers se situent *au niveau sectoriel.*

• "Fabrication des emballages légers en bois - étude des risques et mesures de prévention" (VANDEVYVER, TOBELEM, 1988). La recherche menée dans ce secteur d'activité résulte d'un constat d'accidentabilité préoccupant ayant conduit la profession à solliciter l'INRS afin de diminuer le nombre et la gravité des accidents. Les auteurs effectuent un travail de mise à plat des risques et de mise en évidence des attitudes et opinions des entreprises en matière de sécurité.

Le secteur est essentiellement constitué de petites entreprises, 90% d'entres elles ayant moins de 50 salariés. Les auteurs effectuent une préenquête dans 13 entreprises, suivie de l'étude détaillée de 4 entreprises (analyse des risques, mesures d'ambiance, entretiens, observation de postes).

L'exploration des attitudes de sécurité conduit les auteurs à développer certains points que l'on peut considérer comme plutôt spécifiques aux petites structures. Il en est ainsi du taux de cotisation, jugé excessif ou des problèmes de capacité d'investissement évoqués par les directions.

Plus spécifiquement, on voit émerger à l'occasion d'une telle étude, *une problématique de la prévention dans les PME.* Les auteurs notent en effet que *"sur de nombreux points, l'attitude des entreprises de fabrication d'emballages légers est analogue à celle des petites et moyennes entreprises, tous secteurs d'activité confondus".* **Ils rapportent ainsi une tendance à sous-estimer les risques, l'absence d'analyse des accidents (avec illustrations à l'appui), une formation à la sécurité très limitée et des problèmes d'exposition pour les nouveaux embauchés.**

• "Etude sur les entreprises granitières en Midi-Pyrénées" (CRAM Midi-Pyrénées, 1988). Ce travail constitue un deuxième exemple d'étude sectorielle, concernant ici uniquement des PME de même activité (avec 9 entreprises sur 10 ayant moins de 10 salariés) et concentrées en outre sur un même lieu géographique. L'étude est constituée d'une suite de quatre 'approches' : sociologique, économique, humaine et technique.

C'est dans le chapitre 'approche humaine' que l'on trouve le plus d'informations relatives au rapport qu'entretiennent ces entreprises avec la prévention. Les entretiens menés traduisent des préoccupations telles que les risques liés aux manutentions ou aux problèmes de stockages, ainsi que des nuisances diverses (humidité, bruit, froid) communes aux travaux en extérieur.

• "Mise au point d'un système opérationnel d'exploitation des données en prévention sécurité : application à l'étude des risques de l'industrie porcelainière et des fours chauffés au gaz" (PRESSIGOUT, 1991). Ce dernier exemple porte sur un secteur lui aussi largement constitué de petites entreprises, 62 % du personnel travaillant dans des entreprises d'effectifs compris entre 20 et 199 salariés.

L'approche mise en œuvre est du type systémique. Elle s'efforce donc de prendre en compte un ensemble de dimensions susceptibles d'éclairer la situation de cette branche du point de vue de la prévention, dans le but de préconiser des solutions. Toutefois, autant les développements concernant les contraintes et risques techniques auxquels la profession est soumise sont très détaillés et informatifs, autant les considérations à propos des pratiques de prévention conduisent ici encore à conclure que la situation n'est guère spécifique à l'activité.

Quelques exemples : CHSCT créés *"pour répondre aux demandes pressantes de l'inspection du travail"* ; absence de formation à la sécurité ; prise en compte insuffisante de la sécurité et des conditions de travail ; comptes rendus de CHSCT lapidaires ; tendance à se cantonner *"strictement à la prévention légale et technique"* ; faible *"innovation ou implication des acteurs"* ; déplacement plutôt que réduction des risques, etc. Quoi de neuf dans ce catalogue des carences de la petite industrie en matière de prévention ?

Ces trois dernières contributions laissent entrevoir une difficulté propre aux études centrées sur la sécurité dans les PME. Cette difficulté tient **à l'invariance des thèmes et opinions recueillis, malgré les différences d'activités.**

Qu'il s'agisse de fabricants d'emballages en bois, de l'industrie granitière ou des fabricants de porcelaine, les points qui émergent paraissent très similaires. Ils composent une sorte de mosaïque de représentations de la prévention vécues par les intéressés où l'on ne peut que constater à la fois l'extrême généralité des propos et la connotation négative ou indifférente envers la sécurité. Au plan des conséquences pratiques, on notera l'impossibilité de reconstruire à partir de ces témoignages ou observations des logiques susceptibles d'expliquer pourquoi finalement il en est généralement ainsi dans les PME.

En somme, de telles contributions, malgré leur intérêt en soi et parce qu'elles ne comportent guère de problématique qui permettrait de guider les investigations, ne conduisent-elles pas en règle générale à restituer ou à reproduire ce qu'il faut bien qualifier de *lieux communs sur la prévention ?*

On verra avec les illustrations qui suivent et dont l'objet est pourtant spécifiquement la prévention dans les petites entreprises, que cette limite est reconduite, toujours en raison de l'absence d'un questionnement de recherche en amont des travaux.

II.2.2- Les contributions empiriques explicites

Ce chapitre regroupe une série de documents pour lesquels la question de la prévention dans les petites entreprises devient la finalité.

Compte tenu de la diversité des contributions recensées, nous les avons ordonnées de façon à mettre en évidence les différentes préoccupations exprimées. Incidemment, ce classement traduit en règle générale un niveau d'élaboration croissant des contributions, allant du simple témoignage jusqu'à la formulation de propositions d'actions plus opératoires. A noter cependant que ce classement, fondé sur les finalités et les démarches adoptées, ne préjuge pas de l'intérêt des différents documents, toujours très variable quelle qu'en soit la nature.

Nous distinguerons les *'témoignages, plaidoyers, synthèses'* et d'autre part les *'recommandations, campagnes, guides pratiques'*. Ce classement permet de séparer deux types de contributions empiriques, selon que l'accent est plutôt mis sur un niveau *d'explication* ou *d'action*. Il demeure cependant quelque peu arbitraire car les deux catégories de contribution restent très proches dans la démarche adoptée. Ainsi a-t-on souvent affaire à un plaidoyer ou une mise à plat des problèmes tels que l'auteur les perçoit, se prolongeant ensuite par une série de recommandations ou propositions d'actions.

A l'exception d'un document du type 'témoignage' assez précurseur (1969), on notera que ces contributions sont dans l'ensemble récentes (postérieures à 1990), ce qui semble bien traduire l'émergence d'une préoccupation spécifique à partir de cette période.

a) Les témoignages, plaidoyers, synthèses

Il s'agit le plus souvent de documents réalisés par des professionnels exprimant leur point de vue à partir de leur expérience du domaine.

• "Promotion of Occupational Safety and Health in Small Undertakings. Action by Workers'Organisations" (WEISSENBERG, 1969)[19]. Il s'agit d'un texte ancien, intéressant à présenter en détail car il permet de constater que certaines représentations sur la question et situations observables ont pu changer tandis que d'autres paraissent n'avoir guère varié depuis vingt cinq ans....On peut en somme considérer qu'en la matière, il tient lieu de référentiel historique, rédigé bien avant que la préoccupation s'affirme.

L'auteur livre un ensemble de considérations où se mèlent témoignages, opinions et quelques recommandations. L'exposé conduit fréquemment à comparer la situation dans les petites entreprises avec celle des grandes. *"Il est dans la nature des choses que la prévention soit d'autant plus efficace que l'entreprise est plus grande. La plupart des précautions compatibles avec la très petite entreprise sont également utiles pour l'entreprise moyenne ou grande mais le contraire n'est pas vrai ; autrement dit, nombre d'excellents programmes de prévention conçus pour les besoins de la grande entreprise ne peuvent s'appliquer à la petite entreprise".*

Bien qu'il n'explicite pas les motifs de son jugement, il est certain que la situation n'est guère différente aujourd'hui. **Tous les professionnels s'accordent pour noter le manque de moyen, de temps, de formation, de structures etc., autant de points peu favorables à la prise en charge de la prévention dans les PME.**

D'autre part, l'auteur organise son exposé d'une façon qu'il qualifie lui-même de *'purement arbitraire'* en trois catégories, fonction de tranches d'effectifs, en l'occurrence les fourchettes 1-20 salariés, 20-50 et 50-250.

Entreprises de 1 à 20 salariés :

WEISSENBERG note que les "considérations de coût" sont cruciales : *"un carnet de commande vide, l'insécurité économique, etc., ont sur la prévention une influence beaucoup plus négative que dans la grande entreprise"*. En va-t-il différemment aujourd'hui où l'on évoque à l'envie la concurrence exacerbée ou encore la compétition technologique ? A l'époque du plein emploi, il semble bien que la situation n'était guère différente. Si l'on fait confiance à l'expertise de l'auteur, qu'en conclure sinon **que la question de la vulnérabilité socio-économique de la petite entreprise constitue un facteur explicatif récurrent du peu d'intérêt spontané pour la prévention affichée par les PME ?**

---

19 "Promotion de la sécurité et de l'hygiène du travail dans les petites entreprises. Action des organisations de travailleurs" (traduction INRS 20B-70).

Que le contexte extérieur (marché, emploi, concurrence) soit favorable ou non, la petite entreprise et notamment la *très petite*, reste généralement plus fragile qu'une grosse structure. Hier comme aujourd'hui, faire abstraction de cette réalité reviendrait à négliger l'essentiel au profit de facteurs certes plus visibles, mais aussi plus contingents et certainement moins fondamentaux quant à leur incidence sur les situations observées (attitudes des entreprises ou résultats de sécurité).

Pour prendre deux illustrations très contrastées, la *technologie mise en œuvre et la personnalité du dirigeant*, thèmes ressassés en la matière s'il en est, n'appartiennent-ils pas à cette catégorie du 'visible inessentiel' ?

Finalement pour ces très petites entreprises, l'auteur recommande un *renforcement du contrôle réglementaire*. On peut s'interroger aujourd'hui sur le bien fondé de cette opinion, compte tenu que ce type d'action peut rapidement conduire au renforcement d'une représentation administrative et tâtillonne de l'action de prévention, exigeant alors une pléthore de contrôleurs !

Entreprises de 20 à 50 salariés :

Ici l'auteur met en perspective le rôle de la formation, de la persuasion - *"il faudrait /.../ s'efforcer de leur faire comprendre /aux contremaîtres et aux ouvriers qualifiés/ toute l'importance des mesures de sécurité"* - ainsi que des systèmes d'incitations - *"les primes récompensant le travailleur qui n'a pas d'accident"*. Ces pratiques sont aujourd'hui surtout observées dans le contexte des grandes entreprises. Sans se prononcer ici sur leur efficacité et les problèmes qu'elles soulèvent (chasse à l'accidenté plutôt qu'aux accidents)[20], on peut douter 25 ans après de la réelle pénétration de ces pratiques dans les PME.

Entreprises de 50 à 250 salariés :

WEISSENBERG est ici plus prolixe en mesures diverses. Il commence par noter que *"généralement, les conditions sont plus favorables /.../ en particulier pour ce qui est des attitudes quant à la coopération avec les travailleurs"*. Il mentionne bien sûr aussi le renforcement des structures (comités, etc.).

Il préconise ensuite un renforcement de la réglementation, bien que les termes employés rendent malaisée la distinction entre contrôle et conseil. Assistées de *"conseils extérieurs à l'entreprise /.../ capables de réfléchir sans idée préconçue aux problèmes de sécurité de l'entreprise /.../ ces entreprises devraient par conséquent avoir un corps d'inspecteurs de sécurité spécialement*

---

[20] Pour plus d'information sur la mise en œuvre de la prévention dans les grandes entreprises et ses difficultés spécifiques, v. FAVARO, à paraître.

formés, surtout lorsqu'elles utilisent un grand nombre de machines ou que l'on y fait beaucoup de manutentions manuelles et de conditionnement de produits". En somme, on aperçoit en filigrane dans ce développement les interrogations des services de prévention quant à leur rôle : sanction, conseil, suivi...

Les campagnes de sécurité sont aussi mentionnées ainsi que les systèmes de prime, déjà évoqués à propos des entreprises de taille intermédiaire. On notera à cette occasion la présence de plaidoyers communs, de 'vœux pieux', tels que *"il ne devrait pas y avoir d'assemblées du personnel où l'on ne parle de sécurité".*

Bien qu'il ne soit pas encore question d'analyser les accidents, la nécessité de les rapporter apparaît : *"tout accident devrait invariablement faire l'objet d'un rapport".*

A noter aussi que l'auteur indique qu'il serait *"souhaitable que l'on renforçât la coopération en matière de prévention à un niveau plus élevé que le niveau de l'entreprise individuelle".* Il anticipe ainsi sur des pratiques de développements de services de sécurité interentreprises, qui se sont développées depuis.[21]

Last but not least, la modification des attitudes de prévention vient en bonne place. Outre qu'il est question de *"convaincre les travailleurs d'utiliser les protections individuelles" ; "il existe des préjugés qu'il faut surmonter : un travailleur qui utilise des vêtements de protection mis à sa disposition est trop souvent victime des sarcasmes de ses camarades de travail. Une campagne, menée conjointement sur les axes proposés ci-dessus /référence aux méthodes de la psychologie industrielle/ contribuerait sans nul doute à modifier cette situation".*

En résumé, du point de vue des *actions* préconisées, l'auteur cite l'intervention juridique, la modification des attitudes (négatives), les campagnes et incitations diverses, les actions collectives. Ces mesures sont toujours d'actualité. En outre, en dépit des allégations introductives de l'auteur sur l'inadéquation au contexte des PME des mesures conçues pour les grandes entreprises, celles qu'il propose ne sont pas vraiment spécifiques aux PME (à l'exception peut-être de la prévention interentreprise).

Pour ce qui concerne les *représentations* véhiculées par ce texte, on notera *la vulnérabilité, le manque de moyens et la sous information.*

Nous allons voir avec les contributions qui suivent que ce constat demeure largement inchangé de nos jours, à tel point que l'on est en

---

21 Par exemple le service de prévention de la circonscription de Dunkerque a développé et promu une démarche de ce type, en association avec un organisme privé spécialisé dans la gestion de la sécurité.

droit de se demander dans quelle mesure, et à quelques variantes conjoncturelles près (modernisation innovation, nouvelles technologies, etc.) la reproduction *ad infinitum* du même diagnostic global ne fait pas quelque peu écran à un effort de réflexion plus soutenue sur la question.

• "Stratégie de développement de la formation hygiène et sécurité dans les PME" (BESSENET, 1992). Ce mémoire d'Agrément aux fonctions d'Ingénieur-Conseil d'un service de prévention régionale traite plusieurs aspects : positionnement statistique régional et présentation du service, place de la formation, propositions d'actions, problématique de l'action préventive dans les PME. Nous présentons les points essentiels de ce dernier chapitre.

L'auteur distingue les *"freins à l'action de prévention"* et d'autre part les *"facteurs facilitant l'action de prévention"*. L'une et l'autre catégories se divisent à leur tour en freins ou facilitateurs *internes et externes* à l'entreprise.

Les freins :

Pour les freins *internes* à l'entreprise sont notés la vulnérabilité économique, la faible disponibilité, le sous-encadrement, la présence ou le fonctionnement insatisfaisant des structures de représentations du personnel, la faible expérience de l'accident.

Pour les facteurs *externes*, BESSENET indique une tarification peu incitative, une représentation négative des services de prévention ainsi qu'un risque de dispersion des actions des services (du fait de la multiplicité et de la diversité des petites entreprises).

Les facteurs favorisants :

Pour les facteurs *internes* : le contact direct avec le chef d'entreprise, la "taille humaine", la souplesse de fonctionnement (due à la polyvalence du personnel), les relations de proximité entre patron et personnel, une faible inertie à l'introduction d'actions nouvelles (du fait d'une structure légère), une demande de conseils, l'opportunité d'introduction d'une nouvelle machine ou technologie.

Les facteurs *externes* sont l'appartenance à une organisation professionnelle, les conventions d'objectifs[22], le professionnalisme des agents de prévention et la motivation des services de prévention.

---

[22] Système d'incitation financière introduit en 1988 par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie afin de promouvoir la prévention dans les PME (de moins de 300 salariés). L'application s'effectue au moyen de contrats de prévention gérés par les Caisses Régionales, dans le cadre de conventions conclues avec les divers secteurs d'activités.

Cette liste de facteurs est construite par comparaison implicite avec la situation observée le plus souvent dans les grandes entreprises. En somme le modèle de la PME comme modèle réduit de la grande entreprise est assez présent dans ce document , sans que toutefois soit contestée sa fonction économique. Simplement, *la petite entreprise est pensée en fonction de la grande.*

De plus, la distinction entre facteurs *internes* et *externes* exprime un certain clivage à propos de la relation entretenue entre des *'cibles' a priori* guère intéressées et une *institution* dont la raison d'être est précisément de favoriser les pratiques de prévention. Cette distinction tend ici à produire une représentation hybride de la prévention dans les PME, résultat d'une combinaison entre traits particuliers à ces dernières et nature des rapports entretenus avec les services de prévention.

Par exemple en reliant quelques *freins internes* à autant de *facteurs favorisants externes,* on obtiendra une représentation de la PME comme fragile économiquement mais "facile à toucher" ; sous-encadrée mais où l'interlocuteur principal serait le patron.

Le principe consistant à identifier points faibles et points forts facilite vraisemblablement la réflexion en terme *d'actions* à promouvoir, objet du dernier chapitre de ce document. Outre la proposition de sélection des cibles en fonction des activités, on y notera la vertu de l'exemple (informer les uns sur les réalisations des autres) et la nécessité ressentie de travailler en partenariat entre plusieurs organismes susceptibles d'être intéressés (Chambres syndicales, Chambres de commerce, Médecine du travail).

• "Bedeutung und Nutzen der Sicherheitsrevision (Audits) im mittelgrossen und kleinen Betrieb"[23] (STIRNADEL, 1992). Il s'agit d'une communication présentant une série de points de méthode relatifs aux *audits.*

Sur le fond il est surprenant de constater qu'il s'agit d'une simple extension en direction des PME de l'expérience acquise à l'évidence dans de grandes entreprises, ceci en l'absence de tout questionnement qui concernerait le problème de la mise en œuvre d'un audit dans un contexte de petite entreprise. Les seules mentions faites sont soit très générales, du type *"la marge de manoeuvre économique se rétrécit"*, soit très normatives, avec mentions fréquentes aux réglements, lois, ordonnances en vigueur.

Un tel texte est représentatif d'une tendance considérant que l'action de prévention dans les petites entreprises n'est pas différente par nature de celle caractérisant d'autres contextes d'entreprises.

---

23 "Importance et utilité de la révision de sécurité dans une moyenne et petite entreprise".

• "Pratiques coopératives des Médecins du Travail en PME. De l'obligation de faire émerger les risques hors de l'entreprise" (MACHEFER, 1993). Etayé sur des propositions épidémiologiques, ce texte constitue un exemple de plaidoyer revendicatif, ici en faveur d'une médecine du travail qui ne serait plus un *"alibi face à la précarité"*. Il est certain que de par sa fonction, le médecin du travail est amené à avoir connaissance des difficultés exprimées dans le cadre de la consultation.

La représentation de la petite entreprise qui domine est celle d'un lieu de silence et de souffrance pour des travailleurs confrontés à une situation de l'emploi difficile, par conséquent guère en position de faire valoir quoi que ce soit en matière d'amélioration de leurs conditions de travail.

L'auteur fait aussi mention de "l'absence" : *"absence de demande émanant des entreprises, absence d'inspecteurs et contrôleurs de travail sur le terrain, absence de plus en plus souvent de contrats de travail à durée indéterminée"*.

La question posée est donc celle de l'externalisation et de la synthèse d'une connaissance accumulée de façon parcellaire par les médecins, afin d'inciter les autorités compétentes à être plus actives en matière d'hygiène et sécurité dans le contexte des petites entreprises, présentées ici comme très vulnérables au plan humain (conditions de travail).

b) Les recommandations, campagnes, guides pratiques

Ici les documents sont soit le fait de professionnels de terrain, soit d'institutions apportant une contribution au chapitre des méthodes et pratiques de prévention dans les PME.

• "Occupational Health Services for Small Work-Places : Experiences from Sweden, Stockholm, Swedish Employers'Confederation" (FORSSMAN, 1984). Document rédigé par un responsable des programmes WHO (World Health Organization), ayant eu de nombreuses responsabilités tant scientifiques qu'institutionnelles.

Bien qu'il s'agisse d'un texte de présentation des programmes d'actions menés en Suède depuis les années 50 en sécurité et hygiène industrielles, il s'avère intéressant à plusieurs titres. En premier lieu, il permet de constater que la question des moyens à mettre en œuvre pour développer la prévention dans les petites - et même les 'très petites' entreprises ("very small work-places"[24]) - est pour le cas de la Suède une question de plus de quarante ans d'âge...

---

[24] Noter que dans la littérature scandinave sur le sujet, le terme 'lieu de travail' est systématiquement utilisé, plutôt 'qu'entreprise'

On notera aussi l'importance conférée à l'étude des actions mises en place à l'étranger, comme préalable à toute action à engager : "comparaison fait raison". Ces programmes d'action privilégient nettement une conception 'partagée' de la prévention, afin de répondre aux réalités du tissu industriel des 'petits lieux de travail' : importance numérique, dispersion notamment dans les zones rurales. L'auteur mentionne à ce propos trois types de 'services de santé au travail' ('Occupational Health Services') :

- Personnel de santé employé à temps partiel au niveau d'une petite entreprise ;

- Centre de 'service de santé au travail' commun à plusieurs entreprises et pour une même région ;

- Prise en charge du 'service de santé au travail' d'une petite entreprise par une grande entreprise voisine.

Pour ce qui concerne les difficultés rencontrées pour passer des intentions aux réalisations, rien d'original. L'auteur cite *"le manque d'expérience, de connaissance, d'intérêt etc."*, sans préciser toutefois si ces difficultés sont le fait des services de prévention et/ou des entreprises !

De nombreuses références sont également fournies. Il s'agit dans l'ensemble de comptes rendus d'actions réalisées dans diverses régions du pays. Notons que très fréquemment ces références ne retiennent dans leurs intitulés que le terme 'health' (santé). Comme il n'est guère question de 'sécurité', on peut se demander *a fortiori* quelle place est faite aux problèmes d'environnement de travail et d'aménagement ergonomiques, alors même que *"le personnel de prévention considère que les problèmes d'environnement de travail et ergonomiques sont les plus importants"*. Aux dires de l'auteur, ce sont *"les employeurs et employés"* qui considèrent *"les examens et les traitement médicaux"* comme prioritaires.

---

ou 'établissement', comme c'est plutôt l'usage en France ou aux USA. Cette particularité terminologique est très significative d'une différence de point de vue. En effet, la préoccupation n'est plus focalisée - quelque peu abstraitement - sur la 'PME' ou la 'PMI', sur 'l'entreprise', 'l'établissement' ou la 'section d'établissement', mais sur le lieu où des individus travaillent en 'petit' nombre. Le problème difficile de la définition de la 'PME' devient donc sans objet. On peut toutefois se demander si cette terminologie ne véhicule pas une conception du travail quelque peu réductrice, 'naturalisée' (le 'lieu' de travail), au risque de laisser largement dans l'ombre sa dimension politique et sociale (la division du travail, l'action syndicale).

• "Health and Safety in Small Industry : a Practical Guide for Managers" (DIVISION OF CONSUMER HEALTH EDUCATION, 1989). Guide sous forme d'ouvrage, établi à l'attention des responsables de petites entreprises, suite à une enquête effectuée par l'Université de médecine et dentaire de New Jersey.

Bien qu'il soit énoncé d'emblée que le but est *"de répondre aux besoins exprimés par les répondants"*, l'orientation est nettement normative et réglementariste. On lira en effet aussi que *"ce guide a été conçu pour vous aider à comprendre vos responsabilités légales et pour vous aider à être en accord avec les règlements qui vous protègent, vous et vos employés"*. Dans la mesure où les seuls points de vue présents dans cet ouvrage sont ceux du législateur et de l'expert, on peut se demander quelle pouvait bien être l'utilité d'une enquête préalable ! En outre, rien dans le contenu de l'ouvrage ne permet de le distinguer d'un autre qui ne s'adresserait pas aux petites entreprises en particulier[25].

La structure du document n'appelle pas de commentaire particulier. Un premier chapitre effectue une revue générale des questions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Notons la présence d'un paragraphe consacré aux *"facteurs affectant la sécurité"* qui fournit quelques conseils succincts pour aider le dirigeant à effectuer une *inspection de sécurité* de son entreprise.

Quatre "facteurs" sont ainsi présentés :

1- *"les employés"* : sont-ils bien formés ? etc.,

2- "*L'équipement*" : maintenance, adaptation au travail, etc.,

3- "*L'environnement*" : Y a t-il des détecteurs de fumée ? etc.,

4- "*Vous-même*" : connaissance des standards de sécurité, etc.

Par ailleurs, divers conseils, généraux et classiques, sont prodigués. On lira par exemple que *"l'un des moyens courants pour prévenir les accidents et les maladies au travail consiste à établir des comités de sécurité composés des responsables et des travailleurs, afin de faire régulièrement le point et agir pour l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail"*. Ou encore à propos de l'identification des risques : rappel des principes de substitution (produits moins dangereux, etc.), nécessité de ventiler, veiller à maintenir le matériel en état, effectuer du rangement, etc.

---

25 Par exemple, à destination du public américain, GRIMALDI et SIMONDS, 1989 (1ère ed ,1956).

A cette série de conseils relevant en somme du bon sens s'ajoutent quatre chapitres plus techniques et détaillés, du type 'cours d'hygiène et sécurité'. Ils traitent respectivement de la 'législation du travail', de la 'législation de l'environnement', d'hygiène industrielle. Pour conclure, une présentation des diverses sources d'information et d'assistance est fournie.

• "OSHA Handbook for Small Businesses" (OSHA, 1990). Fascicule diffusé gratuitement par l'OSHA (administration américaine pour la sécurité et la santé au travail) aux dirigeants des petites entreprises. L'objectif déclaré est *"d'aider les employeurs des petites entreprises à se mettre en accord avec les dispositions légales imposées par le 'Occupational Safety and Health Act of 1970'"*.

De même que pour le document précédent, ce dernier s'avère assez normatif. Après un court texte d'introduction assez flatteur - *"en tant que dirigeant de petite entreprise, vous êtes typiquement un preneur de risques"* - et propagandiste - *"des milliers de travailleurs meurent chaque année /.../ seule la prévention peut vous éviter l'expérience de l'accident grave"*, quelques conseils généraux sont prodigués pour mettre en place un *"bon programme de prévention des accidents"*. Celui-ci retient quatre *"éléments de base"* :

> *"- Implication de l'équipe dirigeante, qui donne les orientations, définit une politique, définit les responsabilités,*
>
> *- Analyse permanente des lieux de travail pour identifier les risques réels ou potentiels,*
>
> *- Mise en place et suivi de méthodes de prévention et de contrôle des risques existants et potentiels,*
>
> *- Formation de toutes les catégories de personnels pour comprendre et gérer les risques professionnels."*

Chacun de ces points fait ensuite l'objet d'un développement de quelques pages.

A noter la tendance à apporter un message 'intégratif' prévention/efficacité, très commun dans ce type de document ciblant les petites structures : *"si vous suivez cette approche de prévention, elle devrait aussi vous aider à améliorer votre efficacité"*.

Outre le ton de plaidoyer et de credo sécuritaires adopté, le fascicule propose divers documents pratiques : modèles de déclarations de politiques de sécurité, codes de bonnes pratiques, adresses utiles et surtout une "check-list d'auto-inspection".

De conception classique, très simple (absence d'échelles de cotations), cette check-list couvre 41 thèmes (affichage, enregistrement des accidents, équipement de protection, aires de circulation, outillages électriques, protection des machines, produits chimiques, etc.).

Le document indique qu'une assistance technique peut être sollicitée auprès de diverses instances compétentes : assureurs, agences de sécurité locales, fédérales.

• "Etude des risques dans le commerce de matériaux de construction : résultats de l'étude (1ère partie) & fiches pratiques de prévention (2ème partie)" (VANDEVYVER, 1991). Concernant les motifs de l'étude et la démarche adoptée, ce travail est assez semblable à celui du même auteur concernant la fabrication des emballages légers en bois (v. supra, VANDEVYVER, TOBELEM, 1988). Il s'en distingue toutefois car il a donné lieu à l'élaboration de 'fiches pratiques' qui *"rassemblent des conseils de prévention des risques d'accidents issus des résultats de l'étude"*.

Ces fiches couvrent huit domaines jugés sensibles du point de vue de la prévention et pour l'activité concernée :

1- la gestion des risques (liste des points à considérer, problèmes relevés dans l'entreprise),
2- la formation et la qualification des magasiniers (conseils sur conduite des chariots automoteurs, sur la formation aux gestes et postures),
3- les gants et chaussures de sécurité (rappel des spécifications),
4- l'agencement de la cour (délimitation des aires de circulation, de stationnement),
5- le stockage des produits,
6- le stockage en plate-forme,
7- les sols,
8- l'aménagement des camions et chariots.

• "Plan sécurité PME : profil de départ" (ANPAT, 1993). Produit caractéristique de l'orientation "sensibilisation-bilan" que proposent des organismes spécialisés (ici belge).

La sensibilisation dont il est question revient à énumérer une liste d'inconvénients liés à l'accident. A noter que le ton étant très affirmatif, il ne s'agit nullement d'un questionnement, mais plutôt de prises de position : *"mieux vaut prévenir que guérir"* (généralités sur les vertus déclarées de la gestion de la sécurité) ou d'incitations, tel que : procéder à *"la chasse aux points faibles"* (référence aux thèmes composant le questionnaire d'auto-évaluation qui suit dans le document).

Le bilan s'effectue sous la forme de réponses (oui/non le plus souvent, oui=points positifs, non=points à améliorer) à fournir à des questions portant sur divers registres. Exemples de formulations : *"la hiérarchie participe-t-elle à l'élaboration de la politique de sécurité ?", "évalue-t-on régulièrement les risques qui se présentent dans l'entreprise ?", "les travailleurs reçoivent-ils des instructions nécessaires pour travailler dans des conditions sûres ?"*, etc. Un tableau et un graphique d'évaluation permettent le regroupement des réponses fournies sur chacun des thèmes couverts (organisation de la sécurité, produits dangereux, bâtiments, etc.)[26].

• "Guide sécurité et santé au travail à l'usage des PME" (CCE, 1993). Document conçu pour accompagner la mise en application progressive de la *directive-cadre* dans les pays de la communauté européenne[27]. Le ton pédagogique est donné dès les premières lignes : *"il ne sert à rien de disposer d'une panoplie de lois, de réglements ou même de sanctions, si l'on ne parvient pas à convaincre les citoyens de la nécessité de changer leur comportement, d'adopter une attitude propice à la sécurité/.../"*.

Ce guide se compose de huit chapitres inspirés des directives spécifiques (prescriptions minimales de sécurité et de santé) adoptées par le Conseil :

1- organisation générale de la prévention,
2- information, consultation, participation des travailleurs,
3- lieux de travail,
4- utilisation des équipements de travail,
5- utilisation des équipements de protection individuelle,
6- manutention des charges,
7- écrans de visualisation,
8- signalisation des risques.

Cet ensemble de remarques, conseils, rappels de prescriptions générales, doit apporter aux entreprises l'information nécessaire à la prise en compte de leurs nouvelles obligations. Bien que la 'cible' soit sans conteste les PME européennes, notons que le caractère général, abstrait des propos, constitue une information valable pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

---

[26] L'ANPAT commercialise d'autres plaquettes formant un ensemble conçu pour le public des PME : 'profil de départ', 'plan d'action', 'manuel', 'guide 'SHE' ('Comité de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de Travail', homologue belge du CHSCT Français), 'set de communication', 'profil d'arrivée'.

[27] La directive-cadre (89/391/CEE du 12 juin 1989, d'application depuis le 1er janvier 1993) *"définit les principes essentiels à respecter pour couvrir les principaux aspects de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail"*. A noter que les publications de "l'Europe pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail" sont disponibles sans frais à la CCE, dans plusieurs langues de la communauté.

Parce qu'il se limite à l'énoncé de recommandations générales, ce document se distingue nettement du document suivant présenté ci-dessous, lui aussi produit de la CCE.

• "PME - manuel d'auto-audit" (CCE, 1994). Document en trois fascicules, conçu pour l'auto-évaluation de la situation d'une entreprise, en vue de l'application de la directive-cadre (voir aussi document précédent).

14 rubriques sont couvertes :

1- capacité à maîtriser les risques,
2- politique de prévention,
3- circulation, risques verticaux et horizontaux,
4- protection des machines,
5- bruit et vibrations,
6- température et renouvellement de l'air,
7- éclairage,
8- incendie, explosion et risques électriques,
9- matières dangereuses : risques pour la santé et la sécurité,
10- protections collectives et individuelles,
11- transport des charges lourdes,
12- travail de maintenance,
13- organisation des premiers soins,
14- adhésion des collaborateurs.

Le premier fascicule (sans titre), fournit des explications générales et présente les questions (118 au total). Le deuxième fascicule, *'cahier général de l'auditeur'*, permet la mise en œuvre de l'évaluation (questions, agrégations des points forts et faibles, appréciation des scores). Le troisième fascicule, *'cahiers spécifiques de l'auditeur'*, particularise l'évaluation pour quatre secteurs : imprimerie, boulangerie/pâtisserie, menuiserie, garage.

Par opposition au document précédent, celui-ci est un avatar de la démarche 'check-list'. Son caractère plus opératoire ne signifie cependant pas qu'il soit plus 'utile' que le document précédent. Par comparaison, on peut d'ailleurs se demander si ce n'est pas somme toute et assez paradoxalement *l'abstrait qui s'avèrerait le plus utile.*

En effet, de portée plus générale, ne souffrant pas de nombreuses carences méthodologiques propres aux systèmes d'évaluation empiriques (validité et fiabilité douteuse des réponses, etc.)[28], plus atemporels aussi, par conséquent moins dépendants des évolutions techniques, les documents de recommandations générales peuvent constituer d'utiles repères et aides à la réflexion pour les entreprises.

---

[28] Sur les questions de méthodes, v. NST III.

Ainsi en matière de prévention, autant les documents de recommandations favorisent chez le lecteur une certaine réflexion, autant cette possibilité est compromise dans le cas des check-lists, objets fermés sur eux-mêmes, sous-utilisés et vraisemblablement condamnés à une obsolescence rapide.

• "Le risk management des PME : guide pratique et tableau de bord" (MAQUET, 1994). Document de synthèse et de conseils juridiques en matière de prévention, typique voire caricatural d'une tendance consistant à identifier la problématique de la prévention à une démarche d'optimisation de couvertures d'assurances.

A ce titre, on peut se demander si cela ne constitue pas la négation de l'idée même de prévention, ou du moins un singulier détournement de sens ! En effet, malgré les précautions introductives sur la nécessité "*d'identifier, d'évaluer et de maîtriser les risques*", le propos porte exclusivement sur une quatrième catégorie : "*le transfert des autres risques à l'assureur*". En l'occurrence, il s'agirait plutôt d'un transfert des *conséquences* des accidents et autres dommages.

Le document est conçu en huit chapitres, chacun d'eux proposant une série de recommandations juridiques en vue d'atténuer les conséquences fâcheuses, financières ou sociales, susceptibles de faire suite à un accident :

1- Théorie et tableau de bord (généralités sur l'assurance),
2- Ressources humaines (ex. preuve du suivi des statistiques),[29]
3- Ressources techniques (ex. gestion des immobilisations),
4- Ressources automobiles (ex. responsabilités civiles),
5- Responsabilités (ex. justification, fixation des capitaux),
6- Ressources financières (ex. dettes nées de sinistres),
7- Conseils de gestion (ex. choix des intermédiaires)
8- Risk management personnel (ex. garanties de revenus).

II.2.3- Les enquêtes

Les enquêtes se caractérisent par une démarche structurée de prise d'information (au moyen de questionnaires le plus souvent) dont la finalité essentiellement *descriptive* est généralement associée à une préoccupation de représentativité statistique des réponses. En cela, ce type de contribution peut être considéré comme intermédiaire entre le niveau empirique - cumul et synthèse de l'expérience pratique acquise sur un thème - et le niveau plus élaboré propre à la recherche.

---

[29] Concernant un usage original des statistiques d'accidentabilité, on lira avec profit l'extrait suivant : "*Prouver que la Direction Générale suit régulièrement la sinistralité de l'entreprise, est la première contribution à un abandon éventuel des poursuites pénales ou à une atténuation significative des peines*" (sic).

Les illustrations proposées sont tirées d'enquêtes auprès d'interlocuteurs d'entreprises ou encore d'opinions des citoyens à propos de questions relatives aux risques, étant entendu que dans ce dernier cas, seules les informations se rapportant aux risques ou à la prévention dans les petites entreprises seront retenues.

• "Opinions et comportements en matière d'hygiène et sécurité dans les entreprises" (IFOP-ETMAR, 1983). A la demande de l'INRS, cet organisme spécialisé dans les sondages d'opinions a réalisé cette étude auprès d'un échantillon de 267 entreprises, réparties dans 8 branches d'activité[30]. L'enquête nous intéresse ici car elle distingue les réponses selon qu'elles proviennent d'entreprises de moins ou de plus de 50 salariés.

Les prises d'informations ont été effectuées au moyen d'un questionnaire administré par des enquêteurs et comportant une cinquantaine de questions . L'étude, qualifiée "d'exploratoire" par les auteurs avait pour objectif :

"- de décrire les attitudes des entreprises en matière d'hygiène et sécurité,
- d'estimer le degré de motivation du personnel
- de connaître les moyens et actions effectuées en faveur de la sécurité,
- d'évaluer l'intensité des besoins exprimés."

Le traitement des données se limite généralement à des *tris à plat,* conduisant à exprimer les résultats sous la forme de pourcentages de réponses selon le groupe d'effectif et les répondants (direction seule pour les petites entreprises, 'élus' et 'non élus' pour les autres).

Ce travail tend à confirmer ce que les professionnels de la prévention savent par expérience en la matière : faible sensibilisation des entreprises, tendance à l'auto-satisfaction en matière d'actions de prévention (notamment de la part des entreprises les plus petites), conception unicausale des accidents, en bref, *"climat relativement passif, où se mêlent sentiment de devoir accompli et sentiment d'impuissance".*

Précisons que dans la mesure où il s'agit d'un thème socialement valorisé, la sécurité favorise les réponses de conformité des personnes interrogées : tout le monde est *'pour'* la sécurité[31]. Ainsi

---

30 Bâtiment et Travaux Publics, Pierres et Terres à Feu (ex. carrières), Manutention et Transport, Bois, Caoutchouc et Papier, Alimentation, Chimie, Textile (classification CNAM).

31 De même que, dans un autre registre, tout le monde est *'pour'* la 'paix'...

apprend-t-on que les entreprises enquêtées se déclarent *"préoccupées par les problèmes de prévention"*. L'affirmation contraire surprendrait[32] ! Est-il raisonnable pour autant de prendre "au pied de la lettre" de telles réponses au prétexte qu'elles sont énoncées ?

Cette difficulté ne peut être mieux contrôlée qu'en procédant à des mises en situation suffisamment longues, favorisant ainsi progressivement une expression plus authentique des intéressés[33].

• "Enquête en direction des entreprises de moins de 50 salariés" (CRAM Alsace-Moselle, 1983). Enquête portant sur 28 entreprises de la région Alsace-Moselle. Il s'agit de petites PME familiales. **Les auteurs dressent un constat assez pessimiste : méconnaissance du service prévention ou crainte de l'ingérence administrative, absence de besoin exprimé** - *"il n'y a pas de problème"* - **utilisation mécanique des affiches de sécurité** - *"personne ne semble avoir intégré l'affichage à une démarche plus approfondie de prévention...on a commandé...on a affiché"*.

Une conclusion originale à noter : *"les personnes en 'petites entreprises' vivent la sécurité de façon plus 'diffuse' qu'une entreprise 'normale', de même que leur travail est plus confondu à leur vie quotidienne /.../ De ce fait, ils ont la même attitude que le 'grand public'...et relèveraient des mêmes campagnes de sensibilisation"*.

On remarquera l'écart entre ces résultats (négatifs et assez radicaux) et ceux de l'enquête précédente (plus positifs et nuancés). Sans se prononcer catégoriquement sur le degré de confiance qu'il conviendrait d'attribuer à l'un ou l'autre travail, il faut toutefois indiquer que ce dernier a été effectué par des *psychologues* d'un *service de prévention*, donc compétents sur la question traitée et non par des *enquêteurs manifestement profanes en la matière*.

• "Représentations de la sécurité et besoins des entreprises" (CASTOR, 1985). Enquête réalisée dans la région marseillaise auprès de 196 personnes, dans des entreprises de tailles diverses. **Dans l'ensemble les résultats s'avèrent ici aussi assez pessimistes** : *"d'une façon générale dans les petites entreprises, on se montre poliment intéressé" ; "vous savez, la sécurité n'est pas notre métier"*. Un récapitulatif de l'auteur mentionne *"la faiblesse des analyses sur les causes d'accidents, le rejet sur la victime de la responsabilité de*

---

[32] Toujours dans un autre registre, qui est *'pour'* la guerre ?

[33] Sur le caractère d'irréalité des "opinions" produites par les techniques de sondage, on pourra consulter CHAMPAGNE (1992).

l'accident, la sous-estimation du risque dans sa propre entreprise...".

• "Enquête sur l'information en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail" (VANDEVYVER, 1985). Travail effectué sur la région Nord. 244 questionnaires ont été administrés par des préventeurs du service de prévention dans les entreprises de la région. Les résultats distinguent entre entreprises de plus ou de moins de 100 salariés. L'enquête est orientée vers la connaissance des services de sécurité et des productions de l'institution (brochures, revues) ainsi que sur l'expression des besoins.

• "Contribution à une meilleure connaissance de la petite entreprise" (CRAM Sud-Est, 1991). Il s'agit d'une série d'interviews effectuées auprès de deux catégories de professionnels de la prévention en entreprise : les *médecins du travail* et les *contrôleurs du service de prévention* (une trentaine de personnes ont été vues pour chaque catégorie). Une particularité de ce travail est par conséquent de réunir un ensemble d'opinions *d'acteurs externes de la prévention* dans les PME.

Deux niveaux d'information ont été privilégiés : opinions concernant leur *"propre concept de la Petite Entreprise"* et celles relatives à leur *"représentation socio-économique de la Petite Entreprise"*. Les personnes devaient ensuite formuler des priorités d'actions et faire des suggestions. On ne pourrait guère exprimer plus clairement un objectif de *mise à plat des représentations spontanées de professionnels de la prévention.*

Les auteurs se livrent à une énumération des thèmes apparaissant à l'occasion des entretiens (de type semi directifs), en illustrant leur propos de citations. Qu'il s'agisse des médecins ou des contrôleurs, on obtient un *"panorama assez sombre". "Structures déficientes", "situation économique précaire", "manque de formation et d'information", "hygiène déficiente"*, autant de titres de paragraphes qui en disent long sur l'état des représentations dominantes, mais aussi sur la représentation implicite des auteurs qui, ne discutant pas cet état de fait, paraissent somme toute le considérer comme 'naturel' ou pour le moins 'attendu'.

Concernant les priorités d'action et les suggestions, citons : l'intensification de la formation et de l'information des employeurs, le développement des collaborations entre instances compétentes (Médecine du travail, CRAM, Inspection du travail), le ciblage d'entreprises 'à risque' en matière de visites.

• "La prévention des accidents du travail dans l'artisanat du bâtiment" (CAPEB, 1992). Bien qu'il s'agisse d'une enquête portant sur une catégorie spécifique de petites entreprises, il est intéressant de la mentionner car elle est caractéristique de la démarche adoptée par un cabinet d'études. Effectuée pour le compte de la CAPEB, l'enquête *"a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 400 chefs d'entreprise artisanale"*. La prise d'information (une trentaine de questions) a été effectuée au moyen d'entretiens téléphoniques d'une durée de 10 à 15 minutes.

Outre une introduction et une annexe méthodologique, le rapport se compose de 5 chapitres : notion de risque, perception de l'accident du travail, notion de prévention, typologie des chefs d'entreprise, actions en matière de prévention.

Sur le plan du contenu, on ne notera rien qui surprenne vraiment en matière d'opinions, objet de ce travail. **Ici encore, on ne peut que constater qu'en règle générale, les représentations de la prévention ne semblent guère être spécifiques à un métier en particulier.**

Dans le contexte des petites entreprises et si l'on excepte quelques particularités (par exemple la *coactivité* sur les chantiers vue comme facteur d'accident), **ce rapport confirme s'il était nécessaire que les conceptions des causes des accidents (facteurs individuels), l'importance attribuée à la prévention (faible), etc. varient peu d'un secteur à l'autre.**

A noter toutefois une orientation pragmatique assez prononcée. Ainsi à propos des actions qu'il conviendrait d'entreprendre et en fonction du 'type' de chef d'entreprise, on trouvera :

- pour les *'volontaristes'* : la formation pour les salariés, le dialogue avec les fournisseurs, la responsabilisation,

- pour les *'sécuritaires'* : le chiffrage des coûts de la prévention, la formation et la qualification, la communication grand public, la réglementation,

- pour les *'fatalistes'* : la réglementation, la formation et la qualification.

D'une façon générale, ce type de contribution de cabinets d'étude exprime un goût assez prononcé pour les typologies et autres catégorisations. Ici il s'agit des 'profils de personnalité', le problème étant que bien que l'impact des facteurs de personnalité des dirigeants de PME sur l'intérêt accordé à la prévention ne soit pas à négliger, on ne voit guère ce que l'on peut y faire ![34] Notons aussi qu'à

---

[34] Ceci étant, la psychologisation des facteurs de prise en charge de la sécurité est une tendance massive et constante des contributions du domaine, quelle que soit leur nature par ailleurs (v. FAVARO, 1989-90).

l'instar de la quasi totalité des enquêtes de ce type, l'analyse des données se résume à des tris à plat.

• "Les européens et la santé et la sécurité au travail" (GROSJEAN, VANDEKEERE, 1992). Sondage d'opinion 'Eurobaromètre' réalisé dans le cadre de la préparation de l'année européenne pour la Sécurité, l'Hygiène et la Santé sur le Lieu de Travail. Il porte sur un échantillon de 12500 personnes, représentatif, en 1992, des populations actives nationales des douze Etats membres. Une trentaine de questions ont été posées en situation de face à face au domicile des répondants. Le principe d'échantillonnage appliqué (tirages aléatoires avec probabilités proportionnelles) permet une représentativité des pays en fonction de la taille et de la densité des populations. Nous ne présentons de ce travail que les informations prenant en compte les effectifs des entreprises.

On apprend ainsi que les variations de taille dans la répartition des entreprises est très forte d'un Etat membre à l'autre : *"l'entreprise familiale /effectifs inférieurs à 50/ est omniprésente en Grèce /.../, quasi inexistante en Allemagne /.../. Par contre, c'est en Allemagne /.../ et au Luxembourg /../ que se rencontre le plus grand nombre d'entreprises employant plus de 500 personnes. La Grèce et l'Irlande en sont loin/.../"*. La France se situe dans une position moyenne.

Une présentation des résultats par "profils de population" a été effectuée qui consiste à positionner les réponses par rapport aux réponses moyennes de l'européen, les écarts étant exprimés en pourcent. Le profil des entreprises en fonction de leur taille distingue 4 fourchettes d'effectifs : un seul travailleur, de 1 à 9 employés, de 10 à 50 employés, plus de 50 employés. On notera les points suivants :

- Entreprises à un seul travailleur : sentiment général d'insatisfaction en matière d'information et des possibilités de participation en santé-sécurité. Mal de dos, douleurs musculaires et fatigue sont des craintes souvent évoquées.

- Entreprises de 1 à 9 employés : assez satisfaits en matière d'information et des possibilités de participation en santé-sécurité. Danger le plus souvent cité : les coupures.

- Entreprises de 10 à 50 employés : partisans d'une harmonisation des législations. Stress, mal de dos et coupures arrivent en tête des maux cités.

- Entreprises de plus de 50 employés : *"impression de risque un petit peu plus marquée que la moyenne /européenne/"*. Niveau de satisfaction élevé en matière d'information et des possibilités de participation en santé-sécurité. Beaucoup de répondants (6 sur 10) indiquent *"qu'une amélioration de leur sécurité pourrait entraîner une meilleure efficacité dans leurs tâches"*. Maux cités identiques aux entreprises de 10 à 50 employés.

Malgré leur valeur, l'intérêt de ces informations du point de vue de la prévention dans les petites entreprises doit être nuancé, car elles constituent des réponses à des questions très générales et surtout décontextualisées du milieu de travail des répondants.

De telles enquêtes ont généralement les "défauts de leurs qualités". D'exécution rapide, mais sommaires au plan des analyses effectuées, couvrant bien le sujet mais généralement dans l'abstraction du contexte, les résultats favorisent le conformisme des réponses et une certaine artificialité due à l'absence de mise en perspective du thème étudié par rapport à d'autres dimensions, ici en l'occurrence les caractéristiques du *fonctionnement* des entreprises.

II.2.4- Les recherches

Bien faisant souvent appel à des outils similaires aux enquêtes, notamment l'utilisation de questionnaires pour les prises d'information, deux caractéristiques distinguent *a minima* une recherche d'autres types de travaux :

1- un objectif de dépassement de la connaissance empirique, ce qui suppose une activité d'abstraction et de conceptualisation, effectuée en amont et en aval des données recueillies ;

2- un positionnement par rapport aux contributions existantes dans le domaine étudié.

Le nombre de productions satisfaisant ces deux critères apparemment simples mais en réalité contraignants s'avère ainsi assez limité. Les études d'approches généralistes[35] de la prévention dans les petites entreprises et les recherches - selon la conception évoquée précédemment - disponibles sont alors très peu nombreuses. Sans prétendre être exhaustives, les six contributions présentées dans ce chapitre sont assez représentatives des pratiques de recherche du domaine.

• "Une méthode de sélection des secteurs d'activité les plus exposés aux risques d'accidents du travail : application à une région" (DERZKO et al., 1982). Etude effectuée à partir du fichier statistique des accidents d'une circonscription CRAM (année 1978). L'objectif était de concevoir une méthode valide d'identification des profils d'entreprises *"porteurs des niveaux de risque les plus importants"*. Par "niveau

---

[35] C'est-à-dire non centrées sur un aspect particulier de la prévention - technique, réglementaire ou autre - par conséquent plus ou moins explicitement du domaine des sciences sociales appliquées à la prévention.

de risque", il faut entendre ici en fait l'indice de fréquence (Σaccidents/Σsalariés).

Pour notre propos, l'intérêt principal de ce travail réside dans la **mise en évidence de fortes disparités des indices de fréquence des accidents en fonction des classes d'effectifs des entreprises** : *"l'effet de la taille sur le niveau de risque présente une grande diversité d'un CTN /Comité Technique Régionale - indicateur de l'activité de l'entreprise/ à l'autre".*

Les auteurs donnent les résultats suivants :

- l'indice de fréquence moyen augmente avec la taille dans les secteurs Bâtiments et Travaux Publics et *"à un moindre degré"* pour l'Alimentation,

- l'indice de fréquence moyen tend à diminuer dans le cas des industries des Pierres et Terres à Feux (mines, carrières),

- l'indice de fréquence moyen est stable pour l'industrie du Bois,

- l'indice de fréquence moyen présente un maximum dans la tranche d'effectif 20-199 pour la Métallurgie et les Transports,

- les secteurs Chimie et Caoutchouc, papier, carton *"présentent d'importantes irrégularités en fonction de la taille et cela doit probablement être expliqué par la structure régionale de ces CTN et leur relativement faible représentation".*

Ces résultats sont à comparer aux résultats tous CTN confondus *"où l'indice de fréquence présente un maximum pour les tailles intermédiaires /50-199/".*

Une limitation est cependant avancée par les auteurs, rappelant que l'étude portait sur une seule région. Toutefois ils concluent en indiquant que les observations effectuées *"fournissent un contre-exemple à l'idée trop généralement répandue selon laquelle les petites et moyennes entreprises sont les plus exposées aux risques. La réalité se révèle beaucoup plus complexe que cela".*

Quelques réserves à propos de ce travail. En l'absence de toute explication ou définition, considérer "risque" et "indice de fréquence" comme des synonymes paraît pour le moins réducteur. Il n'y a en effet guère de raisons de postuler une relation directe et universelle entre risques et accidentabilité, d'autant plus que la notion de 'risque' est souvent affaire de point de vue, en l'occurrence ici celui

du préventeur ou de l'expert[36] (contrairement à celle de danger, plus objectivement caractérisable).

De même prendre l'indice de fréquence comme unique sortie observable (variable dépendante) occulte la part des actions conduites ou non à l'intérieur des entreprises. Toutefois cette situation résulte de ce que les auteurs ont travaillé exclusivement à partir de fichiers préexistants, sans prise d'informations complémentaires (ce qui d'ailleurs aurait été guère réaliste dans le cadre de cette étude, portant sur une population exhaustive)[37].

• "Vers une sociologie des accidents du travail dans les petits et moyens établissements industriels" (VENNER, 1987). Dans ce mémoire de DEA, l'auteur se livre à un examen très complet de l'institution française de la prévention, afin d'en évaluer l'efficacité dans le champ des PME. Telle qu'elle est conduite, cette exploration critique s'avère indissociable d'un questionnement de la signification politique et sociale des pratiques institutionnelles. Nous retiendrons ici les points suivants :

- L'ancrage des théories et pratiques de prévention dans une problématique plus large de régulation sociale et de recherche de compromis. Dans un chapitre historique, VENNER met en relation les décisions du législateur avec les niveaux d'implication sécuritaire observés dans les entreprises suivant leurs tailles. Elle note que les différences d'obligations légales en fonction des effectifs produisent des effets de seuil à l'évidence préjudiciables aux petites entreprises : peu ou pas de représentation syndicale, CHSCT peu développés ou peu efficaces (par absence d'obligation légale de formation notamment), lois Auroux sur le droit d'expression des salariés non applicables aux entreprises de moins de 200 salariés, etc.

L'auteur adopte une attitude de confrontation systématique entre "sécurité", "accidents" ou "risques" et d'autre part "travail", "conditions de travail" ou "rapports sociaux". Ainsi parle-t-elle "*d'externalisation et d'objectivation neutralisante de 'l'accident du travail', envisagé essentiellement dans une factualité indépendante de son contexte d'origine : le travail*" ou encore "*de traitement externalisé de l'accident du travail*", conséquences de l'institutionnalisation et de la légitimation scientifique du domaine. En somme l'accident étant devenu un objet d'évaluation et d'étude de

---

[36] Sur le caractère construit et contingent à l'observateur de la notion de risque, on pourra consulter l'article très éclairant de DODIER (1987) ainsi que le collectif GOGUELIN, CUNY (1988).

[37] Nous aurons l'occasion de revenir sur cette étude dans les NST II et III, car elle contient des propositions conceptuelles et méthodologiques importantes.

plus en plus sophistiqué, sa dimension sociale en aurait été progressivement évacuée au profit d'une objectivation critiquable[38].

- L'inexistence dans les nomenclatures officielles INSEE et CNAM d'une catégorie "PME" qui serait représentée autrement qu'en termes d'effectifs, c'est-à-dire qui en respecterait les particularismes : "*on est fondé à dire que la classification des risques selon la Sécurité Sociale ne considère pas les données structurelles des établissements (concentration des équipements) et surtout leurs caractéristiques socio-économiques (structures juridiques et financières de décision)*".

Le propos est étayé par une analyse de l'évolution des nomenclatures concernées. Cet examen éclaire bien la situation d'interdépendance actuelle entre les classifications CNAM et INSEE : "*si le groupe, représenté par un numéro de risque à 4 chiffres*[39] *selon l'INSEE, est assimilable à l'activité principale exercée dans l'établissement (APE), alors on constate que l'affectation du numéro de risque à 4 chiffres à chacune des activités considérées par les CTN/CTR, ne correspond qu'à une simple mise en correspondance, sans autre forme de procès en matière d'analyse du niveau de risque présenté par chacune d'elles*". Autrement dit, il y a univocité entre risque et activité.

D'autre part, la démarche de réflexion critique adoptée conduit l'auteur à introduire une définition de la PME progressive et adaptée au point de vue adopté. Indiquons notamment les deux critères de définition suivants :

- un premier élément de définition est proposé en conclusion d'une discussion des procédures de tarification des coûts des accidents : "*nous classons dans la catégorie des PME, les établissements de 1 à 299 salariés c'est-à-dire là où l'incitation financière est la moins forte*" ;

- un deuxième apport est fondé sur la théorie économique de la régulation, rappelée par l'auteur. Cette théorie distingue deux types de marchés, fonction de caractéristiques structurelles :

---

38 Cette analyse ne rend cependant pas compte du débat sur la nécessaire construction technique d'un fait social pour le faire "exister". L'accident, mais aussi le chômage, l'inflation, la consommation des ménages, etc. relèvent d'une même problématique d'élaboration d'indicateurs de conventions qui doivent être acceptés par le corps social, indicateurs qui certes au plan épistémologique et aussi politique peuvent faire problème. En outre, ainsi que l'indique DESROSIERES (1993) *"il est difficile de penser en même temps que les objets mesurés existent bien et que cela n'est qu'une convention"*.

39 Trois chiffres et une lettre depuis début 1993 (nouvelle nomenclature européenne NAF)

. un marché *interne* ou *primaire* regroupe les entreprises proposant des salaires attractifs, des emplois stables, faisant appel à du personnel de bon niveau de formation initiale, investissants dans les nouvelles technologies, etc. Ce marché est occupé par les grandes firmes dominantes ;

. un marché *externe* ou *secondaire* regroupe les entreprises proposant des salaires moins attractifs, des emplois plus précaires, faisant appel à du personnel de niveau de formation initiale plus modeste, etc. Ce marché est occupé par les petites firmes dominées.

VENNER en déduit que malgré son caractère schématique, cette répartition conduit à classer la plupart des PME dans la catégorie "marché secondaire". Elle en conclut qu'*"alors nous serions fondés à faire l'hypothèse que la précarité socio-économique des PME (ciblées), constitue le fondement des modalités d'occurrence des AT /accidents du travail/ dans ce secteur"*.

Nous suivrons en effet l'auteur lorsqu'elle rappelle sur un mode quelque peu ironique qu'*"il n'y a pas de spécificité des AT dans ce secteur /les PME, et que/ rien ne ressemble plus à une jambe brisée qu'une autre jambe cassée"*...

Quant au "ciblage" évoqué, il fait suite à un examen des statistiques CNAM pour l'année 1984. A partir de considérations d'accidentabilité, l'auteur propose d'intervenir plus particulièrement en direction *"des établissements industriels, comprenant selon les branches, entre 1 et 100 salariés et qui, du point de vue de leur niveau de risque (élevé) en matière de sécurité, désignent la classe de taille de 20 à 50 salariés comme la plus exposée"*.

Ce point de vue rejoint ceux de DERZKO et al. (v. supra) et de BASTIDE et BAREILLE (v. infra), à ceci près qu'il est ici précédé d'une discussion de la signification des indicateurs utilisés. En contrepartie, la méthodologie mise en œuvre est plus rudimentaire (recoupement et extraction manuelle d'informations à partir des tableaux de données disponibles).

Dans la mesure où il traite essentiellement de la dimension instituée de la prévention, ce travail met l'accent sur les aspects *externes* de cette dernière dans les PME. Cette question de la prévention "provoquée" plutôt qu'hypothétiquement "spontanée" a déjà été évoquée dans l'introduction générale. La prise en compte de cette dualité doit cependant conduire à faire des choix de démarche et de méthode.

De plus, l'auteur est aussi favorable à un retour au travail - à l'analyse de ses caractéristiques et déterminants - en vue d'améliorer la prévention dans les PME. Préconiser à la fois une action institutionnelle (c'est-à-dire *externe*) et une action sur le travail (action *interne* donc) peut sembler passablement exigeant, sauf à entendre

qu'il convienne en premier lieu de mobiliser des actions de formation, qui par nature nécessitent un double questionnement externe (conception des actions de formation) et interne (leur mise en œuvre).

• "Occupational Health and Safety in Small Businesses" (EAKIN, 1988). Autre rare recherche de sociologie consacrée à la prévention dans les PME. Elle a été effectuée au Canada (à Calgary, Alberta) auprès d'une cinquantaine d'entreprises indépendantes ("vraies" PME), de moins de 40 salariés, de tous secteurs d'activité et selectionnées de diverses manières (annuaire, tirage au hasard).

L'objectif est de décrire et d'analyser :

- *"les attitudes, croyances et pratiques des propriétaires-dirigeants (owners) de petites entreprises"* ;

- *"de quelles façons le comportement des dirigeants est influencé par l'organisation sociale des petites entreprises et par les caractérisques des dirigeants eux-mêmes"*.

Les informations ont été recueillies au moyen d'interviews semi directifs d'une durée d'une à deux heures. Les interviews ont été systématiquement enregistrées et retranscrites dans leur intégralité. Suivant une démarche d'inspiration ethnographique, l'auteur adopte une attitude de recherche délibéremement "ouverte", c'est-à-dire sans formulation d'hypothèses préalables et guidée par la connaissance qu'apporte progressivement l'analyse et la struturation en un ensemble cohérent des données recueillies.

EAKIN souligne d'autre part que sa formation en sciences sociales lui commande en premier lieu de comprendre la nature des petites entreprises : *"autrement dit, il était considéré que l'hygiène et la sécurité ne pouvaient pas être comprises indépendamment de l'environnement social dans lequel elles sont situées"*. C'est une précision importante qui contribue à différencier ce type de contribution d'autres travaux, souvent peu soucieux de resituer les objets de leurs investigations dans leurs contextes respectifs.

Conséquence pratique, les interviews ont consacré en moyenne la moitié du temps dévolu à traiter de l'entreprise, de son activité et de son environnement. La démarche présente le double avantage d'induire une attitude favorable de la part des personnes rencontrées, du fait de l'intérêt apporté à leurs préoccupations habituelles et de contextualiser leurs propos en matière de prévention.

- Deux chapitres traitent des caractéristiques du fonctionnement des entreprises enquêtées. Une attention particulière est accordée aux interviewés, notamment à propos de leurs motifs d'accession à leurs statuts de dirigeants, de leurs "profils" de comportement professionnel (*"trade versus business"* ; *"entrepreneurship versus Making a living"*) ainsi que des relations qu'ils entretiennent avec leur

personnel. Les informations fournies sont utiles car elles "préparent" la lecture des chapitres suivants, consacrés aux pratiques et perceptions en hygiène et sécurité.

Par exemple, ce qu'EAKIN nomme la *"norme d'indépendance"*, c'est-à-dire une attitude de valorisation de l'autonomie professionnelle des salariés, est ensuite mise à contribution pour rendre compte et interpréter les difficultés fréquemment exprimées par les dirigeants d'imposer quoi que ce soit à leur personnel en matière de comportement sécuritaire.

- La prévention est ensuite abordée d'une façon descriptive, puis explicative. Rien de très nouveau dans la première partie, l'auteur retrouvant la situation courante de **faible intérêt pour la prévention : temps consacré restreint, connaissances limitées, pauvreté des commentaires, etc., situation qu'elle résume en termes d'une difficulté à "penser" la prévention.**

Toutefois elle ne se contente pas d'énumérer les rares situations d'implication observées. Elle propose en effet une première catégorisation distinguant tendance à mettre en œuvre des pratiques de prévention "structurées" (*"structural protection"*) ou "comportementales" (*"behavioural protection"*).

- Une deuxième partie aborde la perception des risques et de leurs conséquences. Une catégorisation en 9 attitudes est proposée, illustrée par des expressions typiques employées par les interviewés (*"ça fait partie de la vie"*, *"ça fait partie du travail"*, *"ça pourrait arriver n'importe où"*, etc.). Les catégories sont pertinentes car elles rendent bien compte de ce que l'on observe empiriquement. On peut cependant se demander en quoi elles s'avèrent spécifiques de la population des petits entrepreneurs[40].

- Les derniers chapitres traitent des questions de contrôle et d'autorité sur les employés en matière de prévention. **Parmi diverses considérations relatives aux problèmes rencontrés par les dirigeants, notons leur tendance à percevoir l'hygiène et la sécurité comme impliquant les valeurs personnelles plutôt que les responsabilités professionnelles. D'où l'aversion fréquente observée à intervenir auprès du personnel, car ce comportement serait estimé trop intrusif.**

EAKIN contribue ainsi à **réhabiliter la règle**, dans la mesure où celle-ci *"déplace l'hygiène et la sécurité du domaine 'moral' vers le domaine 'bureaucratique'"*. A notre sens, **cette problématique de la dépersonnalisation de la prévention est certainement un des thèmes abordés les plus importants .**

---

[40] Ainsi dans le contexte de l'industrie chimique lourde, le phénomène "d'euphémisation du risque" a été bien décrit par DUCLOS (1987). En réalité le phénomène observé (*"risk is discounted"*) est assez commun. Ce sont les déterminants de ces attitudes qui peuvent s'avérer différents selon la taille des entreprises.

Ce travail original, fondé sur des observations fines, apporte indéniablement une contribution utile dans le domaine. Cependant, une limite vient de ce qu'il est question de petites, voire de très petites entreprises, *a fortiori* indépendantes. La situation décrite n'est par conséquent guère transposable sans précautions aux petites entreprises d'effectifs plus importants et/ou de structures plus diversifiées (concessions, succursales, filiales, etc.).

Peut-être ce travail souffre-t-il d'autre part d'une attention trop exclusivement portée aux aspects comportementaux, autrement dit aux caractéristiques personnelles des dirigeants, le problème étant encore une fois que les analyses les plus subtiles ne disent rien sur les remèdes à apporter. En outre, de telles contributions entretiennent la tendance générale à ne considérer que le "facteur humain". A cette différence près qu'ici ce n'est pas le personnel exposé aux risques ou conduisant les systèmes industriels qui est la cible des investigations (comme c'est l'usage dans les travaux d'orientation cognitiviste) mais les dirigeants.

• "Etude de l'accidentabilité des établissements industriels par taille et Comités techniques nationaux" (BASTIDE, BAREILLE, 1990). Bien que la nature des données brutes exploitées ainsi que les techniques de traitements statistiques diffèrent, ce travail est très semblable à celui de DERZKO et al. (v. supra) quant à la démarche adoptée et aux objectifs attendus : analyse sur fichiers nationaux avec utilisation des critères d'effectifs et d'activités, en vue d'identifier des *"segments d'industries ayant des accidentabilités comparables"*.

Il faut noter cependant que la masse de données exploitées est ici plus importante (données statistiques nationales plutôt que régionales, prise en compte des indices de fréquence sur neuf ans plutôt que sur une seule année) et la méthodologie utilisée plus synthétique et conviviale (classification automatique plutôt que tests non paramétriques).

Ceci étant, définir des *"zones d'actions prioritaires"* à partir de la seule analyse d'indices de fréquence rapproche les deux études pour ce qui concerne leur tendance à traiter des questions de prévention et d'accidentabilité des entreprises de façon quelque peu abstraite et désincarnée. En fait, toute étude strictement statistique appelle la même réserve.

Les résultats de la classification effectuée conduisent les auteurs à indiquer les champs d'actions estimés prioritaires suivants :

- en priorité (classe la plus suraccidentée) :

. les PME-PMI du CTN Bâtiment et Travaux Publics[41],

. les établissements de moins de 100 salariés du CTN Pierres et Terres à Feu,

- en seconde priorité :

. les établissements de moins de 200 salariés du CTN Métallurgie,

. les établissements de moins de 300 salariés du CTN Bois,

. les établissements de 1 à 9 salariés ainsi que ceux de 20 à 200 salariés du CTN Caoutchouc, Papier, Carton,

. les établissements de 20 à 300 salariés du CTN Alimentation,

. les établissements de 100 à 199 salariés du CTN Pierres et Terres à Feu,

. les établissements de moins de 300 salariés du CTN Transports et Manutention.

• "The Effect of Company Size on Serious Occupational Accidents", (SALMINEN, 1993). Travail extrait d'une étude d'investigation de 99 accidents graves survenus dans des entreprises finlandaises.

- Comparant la distribution des effectifs entre les entreprises visitées et l'ensemble des entreprises (par tranches d'effectifs), l'auteur montre que c'est dans la tranche 10-200 salariés que s'observe la plus forte proportion d'entreprises de l'échantillon ayant subi des accidents graves[42].

- Des différences sont ensuite observées entre types d'accidents selon les tranches de tailles - accidents provoqués par des pièces en mouvement dans les petites entreprises (effectifs inférieurs à 10), chutes de hauteur pour les plus grandes (effectifs supérieurs à 499). Cette situation ne s'explique pas par le secteur économique des entreprises.

- L'étude prévoyait l'identification de la source de *"contrôle de l'énergie ayant provoqué la blessure (injuring energy)"*, soit : la victime elle-même, une tierce personne, un dispositif automatique. L'analyse par tableau croisant source de contrôle et tranche d'effectif indique une différence non due au hasard (au test du KHI 2). En

---

41 En réalité la classe décrite par les auteurs s'étend des établissements de 1 à 1499 salariés. Il ne s'agit donc pas que des PME-PMI mais de l'ensemble du secteur BTP.

42 Par "grave", il faut entendre ici 78 jours d'arrêt en moyenne, avec une variation de 0 à 382 jours.

l'occurrence dans les grandes entreprises, le contrôle de l'énergie ne serait généralement pas assuré par la victime et inversement pour les plus petites.

- Concernant la *nature des tâches* accomplies au moment de l'accident, SALMINEN indique que dans les grandes entreprises, les victimes faisaient souvent usage d'équipements automatiques alors que dans les petites entreprises, l'usage d'équipements manuels dominait.

- Enfin, l'examen de l'expérience des victimes (mesurée en nombre de jours travailllés) à la période de survenue de l'accident montre une plus longue présence dans les entreprises d'effectif moyen (10-499 salariés).

L'auteur conclut qu'en règle générale et en accord avec les études précédentes, *"le risque d'accident sérieux est moindre dans les grandes entreprises que dans les petites"* et que le risque le plus élevé se situe dans la tranche de taille intermédiaire. Il propose diverses explications possibles de cette situation.

Les grandes entreprises auraient moins d'accidents pour les raisons suivantes : moins de turn-over, plus de personnel dans des postes comportant peu de risques (activités de bureau), une moindre proportion de jeunes travailleurs *"tendant à prendre des risques"*, des moyens financiers permettant le remplacement des machines.

D'autre part, il explique le résultat concernant la "surgravité" des accidents dans la tranche 10-499 en faisant appel à la notion de sous-estimation des risques, explication compatible avec l'observation d'une expérience professionnelle des victimes plus importante pour cette catégorie d'entreprises.

Ces interprétations sont peut-être vraies mais elles ne se déduisent pas des résultats. En outre on ne sait plus très bien si l'auteur fonde toujours ses raisonnements sur la notion de *gravité* des accidents ou s'il a quelque peu délaissé l'objet de sa recherche en faveur du retour vers un critère plus usité, la *fréquence*.

D'une façon générale, cette recherche est très illustrative d'un courant *académique* dans le domaine de la prévention qui appelle les remarques suivantes.

- La rigueur méthodologique de telles recherches ne pallie pas l'absence fréquente de conceptualisation de leur objet. Les auteurs ne prenant jamais vraiment position par rapport aux divers courants théoriques, en terme d'étude cela se traduit généralement par l'absence de distance critique vis-à-vis des données utilisées. On observe surtout l'absence de toute discussion sur la démarche mise en œuvre et sur les résultats atteints.

Cette situation tend d'ailleurs à favoriser une production "d'hypothèses en fin de travaux", observable dans le cas de l'étude de SALMINEN et ailleurs. Formulé autrement, on constate un risque de confusion ou d'indifférenciation entre discussion de résultats et formulation d'hypothèses...

- D'autre part, ces recherches se présentent le plus souvent sous une apparence expérimentale (isolation des phénomènes, contrôle de variables, recherche d'effets significatifs, etc.), à tel point que la finalité principale des contributions disparaît. S'agit-il d'accroître la compréhension d'un phénomène et donc les moyens d'actions possibles, ou d'identifier des liaisons statistiquement significatives entre données distribuées dans des tableaux croisés ?

Apprendre par exemple que l'on s'accidente *significativement plus* par suite de chutes dans une grande entreprise et par coupures dans une plus petite présente-t-il un intérêt conceptuel ou même pratique, si aucune explication n'est suggérée, aucune prise en compte du contexte effectuée, aucun débat amorcé ?

Ainsi ce courant de recherche dans le domaine confronte le lecteur à des productions assez éparses et d'esprit très analytique, dont le trait commun le plus visible est une certaine standardisation de la démarche. On observera qu'assez paradoxalement, ce type d'étude privilégie la "certitude scientifique" sans toujours éclairer pour autant la compréhension des phénomènes en cause[43].

• "Evaluation de programmes de sécurité du travail dans des petites et moyennes entreprises" (BERTHELETTE, PLANCHÉ, 1994). Recherche québéquoise, pouvant être rapprochée de celles de VENNER et d'EAKIN (v. supra) par sa sensibilité aux éléments de contexte. Elaborée à partir d'un cadre théorique et conceptuel précis (analyse critique des travaux antérieurs du domaine, explicitation du concept de PME, choix et argumentation des variables retenues), l'étude présente, en les justifiant, les méthodes d'analyses utilisées (critères de choix, intérêt et limites). Il s'agit d'un travail construit et problématisé dans le champ des approches organisationelles de la prévention.

L'étude est monosectorielle. Elle concerne des PME du secteur caoutchouc et matières plastiques exclusivement, secteur jugé prioritaire en terme d'action. 183 entreprises ont été contactées qui répondaient à des critères généraux de sélection : appartenance au

---

[43] Une illustration de cette situation de dispersion rendant malaisée la production de synthèses se trouve dans le texte de l'auteur lui-même. Proposant en introduction un examen comparatif de 12 études de démarche similaire à la sienne, portant sur la relation entre taille et nombre d'accidents, l'auteur note que "*9 études sur les 12 ont montré que le risque d'accident est plusieurs fois supérieur dans les petites entreprises, qu'une étude a donné des résultats contradictoires, une autre a montré une relation en U-inverse entre taille et nombre d'accidents et pour la troisième, qu'il n'y avait aucune différence /.../.*"

secteur indiqué, effectif inférieur à 200 salariés, exclusion des filiales ou divisions d'entreprises ("vraies" PME), exclusion des entreprises artisanales. 136 entreprises ont répondu.

Toutefois l'échantillon définitif se compose de 114 entreprises, car toutes les autorisations d'accès aux statistiques d'accidents n'ont pu être obtenues auprès du service compétent[44].

Les prises d'informations ont été effectuées *"à l'aide d'un questionnaire structuré d'entrevue téléphonique /.../ administré au président de l'entreprise ou à son représentant"*.

- Le rapport présente une première série de *"résultats descriptifs"* classiques bien qu'à notre sens sans grand intérêt dans la mesure où il s'agit de tris à plat, effectués pourtant sur des variables organisationnelles intéressantes en soi (contribution aux prises de décisions, formation du personnel, taux d'accidents faisant l'objet d'enquêtes).

- Une deuxième série de résultats (par calculs de corrélations) donne des informations plus intéressantes :

. la mise en évidence d'un effet de taille, cette dernière étant *"significativement associée au taux d'incidence des accidents du travail"* par une liaison inverse : **plus l'effectif est important, dans les fourchettes de l'échantillon, moins on observe d'accidents**,

. une **relation directe entre le nombre de paliers hiérarchiques et le taux de fréquence**,

. une relation non linéaire entre accidentabilité et niveau hiérarchique du responsable SST (Santé Sécurité au Travail) : *"Les entreprises dont le responsable de la SST est un cadre intermédiaire ou un contremaître ont significativement moins d'accidents que celles qui confient cette responsabilté à un cadre supérieur ou à un employé de production ou de bureau"*.

Ayant identifié un effet de chaînage (relations indirectes entre variables mesurées), les auteurs étudient les liens entre la taille et les autres variables utilisées.

De fait la taille est une variable intermédiaire qui n'explique pas à elle seule les liaisons observées. Elle est associée à une présence syndicale plus forte dans les entreprises de grande taille et le nombre de paliers hiérarchiques augmente avec elle. Les auteurs indiquent

---

44 Le CSST (Commission Santé et Sécurité au Travail).

Une étude de validation préalable du questionnaire a été effectuée auprès d'un échantillon de 80 établissements, par entrevue en face à face.

aussi que l'acquisition de compétences *"serait positivement associée à la taille de l'entreprise"*.

Enfin, la taille est directement associée à la présence ou non d'un comité SST (effet de seuil), de structures décisionnelles plus participatives ainsi que de pratiques d'enquête et d'information plus diversifiées.

L'examen des relations entre la taille et les autres variables dépendantes permet notamment aux auteurs de montrer que *"l'association négative entre la taille et le taux d'accidents semble être moins importante dans les entreprises qui possèdent un comité /de SST/ que dans celles qui n'en possèdent pas. En d'autres termes la présence d'un comité semble réduire l'importance de la relation entre le taux d'accidents et la taille de l'entreprise"*.

- Une troisième et dernière série de résultats est présentée. Au moyen de méthodes de régressions multiples, les auteurs recherchent le modèle le plus satisfaisant de relations entre variables définies *a priori*. Les analyses confirment l'importance de la taille et autres dimensions associées sur la fréquence des accidents. A noter aussi que **l'ancienneté du comité SST est liée en relation inverse à l'accidentabilité**.

Malgré ses qualités et son originalité (peu d'études sur la prévention dans les PME prennent en compte les variables organisationnelles), une lecture attentive permet de noter trois points atténuant la portée des résultats annoncés.

1- L'entretien téléphonique paraît guère adapté à ce type d'étude. Il limite nécessairement la quantité d'informations recueillies et crée surtout une situation d'interaction sur laquelle l'enquêteur a peu de prise.

Les auteurs indiquent d'ailleurs que *"la durée de l'entrevue téléphonique était de 20 à 30 minutes selon l'importance des commentaires formulés et de la fréquence des interruptions occasionnées par les activités de production des répondants"*.

Un tel contexte ne favorise guère un échange soutenu et de qualité entre les protagonistes, échange vraisemblablement réduit à une structure de communication du type question-réponse. Ce type de travail nécessite au contraire une prise d'information dense et diversifiée, incluant une possibilité de contrôle de la qualité des réponses (en particulier leur vraisemblance), nécessité que seule une situation en face à face autorise réellement. Sur ce point, la démarche adoptée par EAKIN (v. supra) est plus adéquate.

2- Prendre comme variable dépendante le seul indicateur de fréquence des accidents, et de plus sur une seule année, limite la fiabilité des résultats. Cette question a déjà été débattue à propos des travaux de DERZKO et al. et de BASTIDE et BAREILLE (v. supra).

Ajoutons ici que la taille plus limitée de l'échantillon conduit à une situation où le tiers des entreprises n'a déclaré aucun accident, autrement dit sont perdues pour la seule raison que la saisie a été limitée à la dernière année disponible !

3- La dernière remarque concerne les choix de méthodes d'analyses. Adoptant un paradigme systémique, l'objectif étant de considérer simultanément divers facteurs accidentogènes et leurs interactions, on ne voit guère comment des analyses sur tableaux simples ou croisés, aussi nombreuses soient-elles, peuvent traduire de façon satisfaisante la situation étudiée (les régressions multiples effectuées appellent la même critique car les résultats ne sont exploités que pour confirmer les résultats d'analyses plus classiques). Un *"portrait des caractéristiques organisationnelles"* réaliste ne devrait-il pas mieux prendre en compte les relations d'interdépendance caractérisant les variables[45] ?

En résumé, bien qu'au plan conceptuel la démarche soit intéressante car adaptée à l'objet de la recherche, la structure de saisie et d'analyse des données est moins convaincante : informations factuelles, limitées en nombre et d'une fiabilité douteuse ; mesure des effets de la prévention (ou de son absence) réduite à un comptage d'évènements accidentels récents ; méthodes d'analyse permettant difficilement de représenter et d'explorer la structure des interrelations entre variables.

---

[45] Les outils statistiques utilisés (analyses bivariées, corrélations, etc.) ne sont pas les plus appropriés pour opérationaliser cette volonté annoncée d'approche systémique de la prévention dans les PME. Ceci dit, il est vrai que les auteurs indiquent avoir sous-traité leur données auprès d'un service spécialisé. A défaut d'informations supplémentaires, cette situation peut expliquer le choix des méthodes utilisées, dans la mesure où ils n'en avaient pas le contrôle.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE : 'SITUATION'

Ce document est le premier d'une série de trois contributions relatives à la prévention dans les petites et moyennes entreprises ou établissements. Il peut être consulté de manière indépendante des autres. Il a toutefois été rédigé en relation étroite avec l'enquête effectuée (v. NST II & III).

En effet, la plupart des informations présentées ont directement servi à définir la problématique et à concevoir la démarche adoptée. En cela l'enseignement tiré d'autres travaux, quelles que soient *a priori* leurs orientations théoriques et méthodologiques, a considérablement aidé à la mise en œuvre d'une nouvelle étude dans le domaine.

Ce travail contribue en outre à réduire le risque de la "redécouverte" (point sensible des approches généralistes). Même lorsqu'il s'agit de la "redécouverte" de données d'origines empiriques, il est indispensable d'apporter des preuves plus concluantes que les seuls jugements personnels, fussent-ils ceux d'experts.

Cette première contribution de synthèse documentaire appelle les commentaires suivants.

- La notion de "PME" doit d'abord être définie ou du moins clarifiée en relation avec la nature des questions soulevées à son propos.

Certes le critère d'effectif est primordial, en premier lieu pour la raison élémentaire qu'il fait référence aux personnes exposées aux divers risques (d'accident, de maladie, voire de stress professionnel) dans l'entreprise. Mais de plus l'effectif contient indirectement de nombreuses informations de structures. Les effets de "seuils légaux" en dépendent ainsi que diverses caractéristiques plus dynamiques du fonctionnement des entreprises (hiérarchie intermédiaire, moyens financiers, etc.). A ce sujet, DERZKO et al. (1982), VENNER (1987) et surtout BERTHELETTE et PLANCHÉ (1994) apportent des contributions utiles.

- L'examen des diverses contributions milite pour une approche de la prévention dans les PME qui ne s'exerce pas dans l'abstraction des autres dimensions de leur fonctionnement.

La remarque vaut d'ailleurs peut-être pour les entreprises quelles que soient leurs tailles. Mais elle devient alors d'autant plus appropriée au cas de la petite entreprise, pour laquelle on n'observe généralement pas de dissociation nette de fonctions, situation qui justifierait mieux si tel était le cas un traitement plus spécifique des questions de prévention.

La catégorisation proposée des contributions entre *démarches empiriques, enquêtes et recherches* facilite pensons-nous une appréhension plus nuancée des apports des uns et des autres. Elle soulève toutefois la question de leurs utilités respectives.

. Ainsi les études empiriques - notamment celles de niveau *implicite* - sont indéniablement intéressantes, à ceci près qu'en terme de connaissance, leur accumulation fait courir le risque de la "redécouverte" évoquée précédemment.

Par exemple non seulement l'absence d'intérêt généralement affichée par les entreprises est-elle un thème récurrent, mais encore convient-il d'ajouter que cet état de fait semble difficilement s'expliquer par le seul critère d'appartenance sectorielle. Ni le producteur, ni le distributeur, ni le commerçant n'accordent aux questions d'hygiène et de sécurité l'intérêt que le préventeur aimerait observer chez son interlocuteur...

. Les travaux empiriques de niveau *explicite* pourraient contribuer à préciser le paysage de la prévention dans les PME. De fait ce n'est pas vraiment le cas. On observe en effet que le passage du niveau *implicite* au niveau *explicite* s'accompagne essentiellement d'un développement très marqué des commentaires de propagande.

En somme, là où le lecteur pourrait légitimement s'attendre à un approfondissement des ressorts de la prévention ou de la non prévention dans les petites entreprises, il lui est essentiellement proposé un ensemble disparate d'aphorismes, recommandations et autres listes de "points forts" ou de "points faibles", qui éventuellement peuvent guider son action mais certainement pas accroître sa compréhension de l'existant.

- Il convient de distinguer entre propagande et information.

Cela ne se résume nullement à opposer par exemple "action" et "théorie" pour la raison simple que dans le champ des sciences sociales ou si l'on veut des approches généralistes, l'un et l'autre sont indissociables. On n'agit pas sans théorie (implicite ou explicite) ; on ne théorise pas sans aucune préoccupation d'action.

En outre, nous avons déjà eu l'occasion d'indiquer, à propos des documents de recommandations et des guides pratiques, en quoi "l'abstrait" nous semblait plus utile que le "concret".

Ajoutons ici qu'à long terme, l'apport au décideur d'éléments lui permettant de *comprendre* s'avérera toujours un moteur plus puissant et plus efficace que de le soumettre uniquement à des influences, pour ne pas dire des pressions, externes de toutes natures.

- Le recul apporté par la rédaction de ce document nous conduit à retenir que ce sont les travaux de recherches qui s'avèrent les plus utiles et ceci bien qu'ils soient les moins nombreux.

On remarquera par exemple que seul ce type de travaux examine les relations entre effectifs et autres variables fonctionnelles ou structurelles associées. Surtout, seules les recherches peuvent prétendre apporter des éléments de *validation* de leurs résultats, soit qu'elles portent sur plusieurs entreprises (à la différence des monographies), soit qu'indépendamment des effectifs, elles soumettent leurs analyses à des méthodologies d'analyse assurant *a minima* cette validité de l'information.

Ces remarques valent toutefois sous réserve que les résultats de la recherche atteignent les milieux concernés, ce qui ne semble guère être le cas dans la mesure où la "tentation académique" reste très forte. En d'autres termes, la recherche s'adresse en règle générale aux pairs.

Notons cependant que plusieurs des recherches qui ont été présentées souffrent de curieuses absences, celle du positionnement de la problématique de prévention dans son contexte plus général n'étant pas la moindre. Cela résulte-il d'une tendance à sélectionner dans le champ des phénomènes a priori pertinents, ceux qui s'avèrent le plus facilement accessibles (aspects déclaratifs notamment) ?

Ou bien encore est-ce la conséquence d'un certain enfermement disciplinaire dans des problématiques pré-formées ? Quoi qu'il en soit, on verra dans la partie II, consacrée à l'enquête effectuée, que nous avons tenté de remédier à ces problèmes.

REFERENCES

- AMIOT M.
Les misères du patronat...
Paris, L'Harmattan, 1991.

- ANPAT (Association National pour la Prévention des Accidents du Travail)
Plan sécurité PME : profil de départ, plaquette questionnaire, Bruxelles, 1993.

- BASTIDE J.C., BAREILLE S.
Etude de l'accidentabilité des établissements industriels par taille et Comités techniques nationaux, *Cahiers de Notes Documentaires*, 139, INRS, 1990, 323-328.

- BAUER M.
Pas de sociologie de l'entreprise sans sociologie de ses dirigeants, in SAINSAULIEU R, *L'entreprise, une affaire de société*, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1990, pp. 148-174.

- BAYAD M.
Performance sociale et performance économique dans les PME industrielles, in "Annales du Management", t.II - Contributions. Actes du colloque, Nancy. Paris, Economica, 1992, pp. 379-395.

- BERTHELETTE D, PLANCHÉ F.
Evaluation de programmes de sécurité du travail dans des petites et moyennes entreprises, Université du Québec à Montréal, département des sciences administratives, 1994.

- BESSENET C.
Stratégie de développement de la formation hygiène et sécurité dans les PME, Mémoire Agrément Ingénieur-Conseil, Caisse Régionale d'Assurance-Maladie de Normandie, 1992.

- BIZAGUET A.
Les petites et moyennes entreprises. Paris, PUF, 1991.

- BRECHET J. P.
Pour une analyse stratégique adaptée à la PMI, *Revue Française de Gestion*, 79, 1990, pp. 19-29.

- BUCAILLE A., COSTA de BEAUREGARD B.
PMI. Enjeux régionaux et internationaux. Paris, Economica, 1987.

- CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment)-EPSY
La prévention des accidents du travail dans l'artisanat du bâtiment, rapport EPSY, Boulogne, 1992.

- CARRIER C.
Stratégies intrapreneuriales dans les petites entreprises, *Revue Française de Gestion*, 95, 1993, pp. 96-103.

- CASTOR J.
Représentations de la sécurité et besoins des entreprises, Caisse Régionale d'Assurance-Maladie du Sud-Est (document interne), 1985.

- CCE (Commission des Communautés Européennes)
Guide sécurité et santé au travail à l'usage des PME, Bruxelles, Luxembourg, 1993.

- CCE
PME - manuel d'auto-audit (3 vol.), Bruxelles-Luxembourg, 1994 (édition provisoire).

- CHAMPAGNE P.
L'opinion des sondeurs, in *La Cité des chiffres*, Paris, Autrement, 1992.

- CNAM (Caisse Nationale d'Assurance Maladie)
Rapport d'activité des services de prévention, 1992.

- CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie) Alsace-Moselle
Enquête en direction des entreprises de moins de 50 salariés (document interne), 1983.

- CRAM Midi-Pyrénées
Etude sur les entreprises granitières en Midi-Pyrénées (document interne), 1988.

- CRAM Sud-Est
Contribution à une meilleure connaissance de la petite entreprise (document interne), 1991.

- DAVILLERD C., KRAWSKY G., DAULL P.
Conditions de travail et de sécurité dans un atelier de préparation de commandes : conclusions pratiques d'une étude ergonomique, Compte rendu INRS N° 82/1, 1982.

- DEGOS J-G.
L'image comptable des PME : une grille de lecture des comportements, *Revue Française de Gestion*, 95, 1993, pp. 86-95.

- DERZKO G., GROSDEMANGE J.P., JEANDEL B.
Une méthode de sélection des secteurs d'activité les plus exposés aux risques d'accidents du travail : application à une région, INRS, rapport n°1049/RE, 1982.

- DESROSIERES A.
La politique des grands nombres - histoire de la raison statistique, Paris, La Découverte, 1993.

- DIVISION OF CONSUMER HEALTH EDUCATION
Health and Safety in Small Industry : a Practical Guide for Managers, New jersey, Lewis Publishers, 1989.

- DODIER N.
Construction des risques et contrôles de sécurité, in *La société vulnérable*, ENS, Paris, 1987, pp. 231-240.

- DUCLOS D.
Les travailleurs de la chimie face aux dangers industriels, in La société vulnérable, Paris, ENS, 1987, pp. 241-268.

- EAKIN J.M.
Occupational Health and Safety in Small Businesses, University of Calgary (Canada), Department of Community Health Sciences, 1988.

- FAVARO M.
La sécurité dans l'entreprise : l'apport des sciences humaines. *Performances*, 40, 41, 44, 45, pp. 22-27, 2-10, 3-11, 2-14. (Dossier avec bibliographie complète disponible sur demande, INRS), 1989-90.

- FAVARO M.
Quelques conditions d'organisations associées à la mise en œuvre des politiques de prévention en entreprise, *Performances*, à paraître.

- FAYOL H.
Administration industrielle et générale - Prévoyance, Organisation, Commandement, Coordination, Contrôle (1916), Paris, Gauthier-Villars, 1981.

- FORSSMAN S.
Occupational Health Services for Small Work-Places : Experiences from Sweden, Stockholm, Swedish Employers'Confederation, 1984.

- GERVAIS M.
Pour une théorie de l'organisation PME, *Revue Française de Gestion*, 15, 1978, pp. 37-49.

- GOGUELIN P., CUNY X. (sous la direction de)
La prise de risque dans le travail, Marseille, Octarès, 1988.

- GRIMALDI J. V., SIMONDS R. H.
Safety Management, Boston, Library of Congress, 1989.

- GROSJEAN V., VANDEKEERE M.
Les européens et la santé et la sécurité au travail, Luxembourg, 1992.

- HIRIGOYEN G.
Caractéristiques des moyennes entreprises industrielles (MEI) en France, *Banque*, n°408, Juillet-Août 1981, pp 855-862.

- HIRIGOYEN G.
La fonction financière dans les moyennes entreprises industrielles et familiales, *Revue Française de Gestion*, 44, pp. 23-30, 1984.

- HOROWITZ J., DEMILLERE M-C.
La vraie nature de la PME française, *Revue Française de Gestion*, 15, 1978, pp. 27-36.

- IFOP-ETMAR
Opinions et comportements en matière d'hygiène et sécurité dans les entreprises, document interne INRS, 1983.

- JULIEN P.A., MARCHESNAY M.
La petite entreprise, Paris, VUIBERT, 1987.

- KETCHEDJIAN D.
Les PME et les obligations fiscales, in *Les PME dans les systèmes économiques contemporains*, actes du colloque AIDE (Association Internationale de Droit Economique), De Boeck, Bruxelles, 1986, pp. 315-332.

- KIMBERLEY J. R.
Organizational size and the structuralist perspective, *Administrative Science Quartely*, 21, 1976, pp. 571-597

- KRAWSKY G., DAVILLERD C.
Etude des conditions de travail en vue d'une réimplantation d'usine, rapport INRS n° 345/RE/1, 1977.

- LAWRENCE P., LORSCH J.
Adapter les structures de l'entreprise, Paris, Les éditions d'organisation, 1989

- MACHEFER J.
Pratiques coopératives des Médecins du Travail en PME. De l'obligation de faire émerger les risques hors de l'entreprise, *Cahiers du SMT*, n°6, 1993, pp. 23-27.

- MAQUET Y.L.
Le risk management des PME, Bruxelles, Bruylant, 1994.

- MERIC M., SZEKELY J.
Diagnostic de sécurité préalable à la définition d'actions de prévention - étude pilote réalisé dans une fabrique de panneaux d'aggloméré, rapport INRS n° 399/RE, 1980.

- OSHA (Occupational Safety and Health Administration)
Handbook for Small Businesses, Occupational Safety and Health Administration, U.S. Department of Labor, 1990.

- PADRONI G.
Organization in the Small and Medium-sized Business, *Economia Aziendale*, vol. V, 1, 1986, pp. 79-97.

- PETERS T., WATERMAN R.
Le prix de l'excellence, Paris, Interéditions, 1983.

- PRESSIGOUT J.C.
Mise au point d'un système opérationnel d'exploitation des données en prévention sécurité : application à l'étude des risques de l'industrie porcelainière et des fours chauffés au gaz, mémoire d'ingénieur CNAM, 1991. (On pourra aussi consulter l'article tiré de la thèse, titre identique, publié in *Sécurité*, n°5, 1993, pp. 5-10).

- RAINELLI. M
L'analyse économique et les PME, in *Les PME dans les systèmes économiques contemporains*, actes du colloque AIDE (Association Internationale de Droit Economique), De Boeck, Bruxelles, 1986, pp. 11 36.

- SALMINEN S.
The Effect of Company Size on Serious Occupational Accidents, in *Advances in Industrial Ergonomics and Safety*, 1993, pp. 507-514.

- STIRNADEL E.
Bedeutung und Nutzen der Sicherheitsrevision (Audits) im mittelgrossen und kleinen Betrieb, in actes de la 4ème journée suisse de la sécurité au travail, BERN, 1992, pp. 1-7 (version française disponible, INRS).

- SZEKELY J.
Expérience de diagnostic de sécurité en entreprise. proposition d'une méthode expérimentale, rapport INRS n° 1139/RE (2 parties), 1982.

- VANDEVYVER B.
Enquête sur l'information en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail, rapport interne INRS, 1985.

- VANDEVYVER B.
Etude des risques dans le commerce de matériaux de construction : résultats de l'étude (1ère partie) & fiches pratiques de prévention (2ème partie), rapports INRS, 1991.

- VANDEVYVER B., TOBELEM W.
Fabrication des emballages légers en bois - étude des risques et mesures de prévention, *Cahiers de Notes Documentaires*, 131, INRS, 1988, pp. 255-264.

- VENNER B.
Vers une sociologie des accidents du travail dans les petits et moyens établissements industriels, DEA de sociologie, Université Nancy II.

- WEISSENBERG G.
Promotion of Occupational Safety and Health in Small Undertakings. Action by workers'organisations, Congrès international de sécurité et d'hygiène du travail, Genève, 30 juin-4 juillet 1969.