

# De la politique à la pratique: la sécurité et la santé dans les micro et petites entreprises au sein l'Union européenne

Observatoire européen des risques

Rapport national: Belgique

**Auteurs:**

Laurianne Terlinden et Monique Ramioul, Institut de recherche sur le travail et la société, KU Leuven.

Gestion du projet: Malgorzata Milczarek, Marine Cavet, EU-OSHA.

Le présent rapport a été commandé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris tout avis et/ou conclusion exprimé, n'engage que ses seuls auteurs et ne reflète pas nécessairement l'avis de l'EU-OSHA.

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses  
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne**

**Numéro gratuit (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*). Certains opérateurs de téléphonie mobile ne permettent pas l'accès aux numéros 00 800 ou peuvent facturer ces appels.

Des informations supplémentaires sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet (<http://europa.eu>).

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2018

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Veuillez noter qu'il s'agit d'une traduction d'un document original en anglais

## Table des matières

1	Introduction .....	4
1.1	Les MPE dans le paysage des entreprises belges .....	4
1.2	Le rôle des autorités, des partenaires sociaux, des compagnies d'assurance et des autres parties prenantes .....	4
1.3	Politiques nationales pour les MPE ayant une incidence sur la SST .....	7
1.4	Expertise disponible pour les MPE concernant les questions de SST .....	7
2	Conception de la collecte des données .....	8
2.1	Ateliers .....	8
2.2	Entretiens .....	9
2.3	Analyse des données .....	9
3	Constatations .....	9
3.1	Rôle et fonction des intermédiaires dans l'amélioration de la SST dans les MPE .....	9
3.2	Obstacles et catalyseurs liés à l'action préventive au sein des MPE .....	13
3.3	Qu'est-ce qui fonctionne pour qui – et pourquoi? .....	18
4	Conclusion et synthèse .....	25
5	Références .....	27
6	Annexe .....	28

## Liste des figures et tableaux

Figure n° 1	Nombre de MPE par secteur, Belgique, 2014 .....	4
Tableau n° 1	Liste des organisations ayant participé aux ateliers .....	28



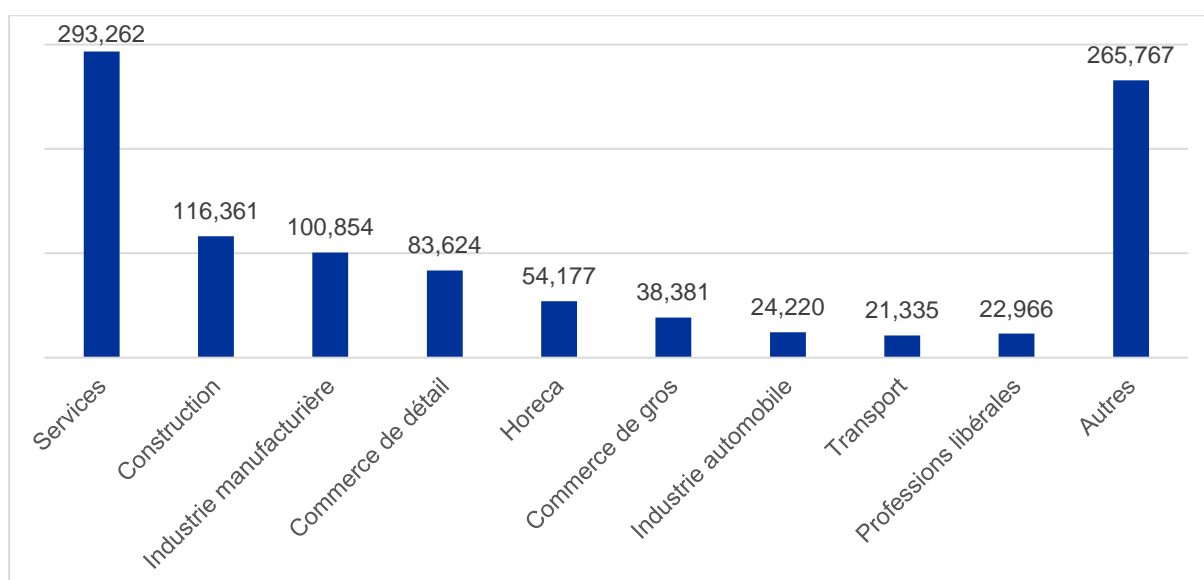
## 1 Introduction

### 1.1 Les MPE dans le paysage des entreprises belges

Comme dans d'autres États membres de l'Union européenne, les micro et petites entreprises (MPE) constituent une part prédominante de l'économie des entreprises belges; elles représentaient environ 96,7 % de l'ensemble des entreprises privées en 2014. Certaines disparités sont visibles selon la Région. Ce pourcentage s'élève à 97,40 % pour les MPE dont le siège se trouve en Wallonie, à 96,52 % en Flandre, et à 96,26 % à Bruxelles (Office national de sécurité sociale, 2014).

La figure n° 1 indique le nombre de micro et petites entreprises par secteur en Belgique. Le secteur des services représente près de 30 % des MPE en Belgique, suivi par le secteur de la construction et par l'industrie manufacturière, avec respectivement 11 % et 10 %. Avec 8 %, le commerce de détail arrive en quatrième position. Les autres secteurs représentent 5 % (hôtels, restaurants et cafés, Horeca) ou moins du nombre total de MPE en Belgique.

Figure n° 1 Nombre de MPE par secteur, Belgique, 2014



Source: Unizo et al., 2016.

Les chiffres de l'emploi dans les entreprises belges (privées et publiques) de moins de 50 salariés indiquent que ces entreprises représentent environ un tiers (32 %) de l'emploi total: 14 % pour les microentreprises (de moins de 10 salariés) et 18 % dans les petites entreprises de 10 à 49 salariés (Valenduc, 2014).

### 1.2 Le rôle des autorités, des partenaires sociaux, des compagnies d'assurance et des autres parties prenantes

Le Service public fédéral belge Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi), anciennement ministère du travail, propose un certain nombre de services tels que la mise à disposition d'informations et de documentation, des formations en matière de santé et de sécurité au travail (SST) et le financement de projets. Le SPF Emploi a élaboré plusieurs outils à l'intention des MPE, tels que l'outil SOBANE-Déparis (dépistage, observation, analyse et expertise, et «dépistage participatif des risques»), l'OIRA (Online interactive Risk Assessment – outil d'évaluation interactive des risques en ligne) et les indicateurs d'alerte des risques psychosociaux au travail.

L'inspection du travail vérifie que les entreprises respectent la législation. Elle se compose de trois services jouant chacun un rôle important dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail: le contrôle du bien-être au travail (ci-après dénommé l'«inspection du travail»), le contrôle des lois sociales (chargé de contrôler les heures de travail, le travail de nuit, le travail à temps partiel, la protection de la maternité, etc.) et l'inspection sociale (chargée de vérifier le respect de la législation relative à la sécurité sociale, par exemple l'assurance maladie et invalidité, le calcul des salaires, etc.).

Le contrôle du bien-être au travail inspecte les normes en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail. Il vérifie que les employeurs ont mis en place un environnement de travail et une gestion de la SST appropriés afin de maîtriser les risques pour leurs travailleurs. L'inspection du travail encourage également les salariés et leurs représentants à participer à la création de lieux de travail sûrs et sains. La réglementation en matière de bien-être au travail est le pilier de cet objectif. L'inspection du travail est également chargée d'améliorer la réglementation.

En ce qui concerne le rôle des partenaires sociaux dans la SST au sein des MPE, les *syndicats* sont rarement représentés dans ces entreprises. Toutefois, ils peuvent malgré tout toucher ces entreprises par l'intermédiaire des conventions collectives de travail d'application générale qui sont conclues avec les représentants des employeurs au niveau des commissions paritaires, comme expliqué plus loin dans la présente section. En outre, les syndicats disposent d'un département consacré aux MPE, où les travailleurs de ces petites entreprises peuvent obtenir des informations sur les salaires, les conditions de travail, etc. Les *organisations d'employeurs* essaient également, dans la mesure du possible, de faciliter l'accessibilité et la compréhension des réglementations en matière de SST pour les MPE, étant donné que celles-ci représentent la majorité de leurs membres. Elles fournissent aux employeurs des informations sur différents thèmes relatifs à la SST dans leurs lettres d'informations, organisent des événements sur les questions de SST actuelles, répondent à toutes sortes de questions concernant leur activité, etc.

Le rôle des partenaires sociaux ne se limite pas à fournir des informations et un soutien à leurs membres, ils siègent également dans des organismes conjoints. Des *commissions paritaires*, par exemple, sont mises en place pour chaque secteur industriel et couvrent l'ensemble du secteur privé (y compris les MPE). Ces commissions sont composées du même nombre de représentants des organisations syndicales concernées et des organisations d'employeurs. La principale tâche d'une commission paritaire consiste à négocier et à conclure des conventions collectives de travail pour un secteur. Celles-ci doivent explicitement être déclarées contraignantes pour tous les employeurs du secteur industriel qu'elles couvrent. Toutefois, en pratique, c'est cette règle qui s'applique et l'ensemble des conventions collectives sectorielles sont étendues à toutes les entreprises du secteur. Néanmoins, il est possible que des exceptions explicites soient prévues à cette application générale. Les conventions collectives régissent les conditions de travail, les salaires et la gestion des relations de travail. Le contenu de ces conventions collectives est déterminé intégralement par les partenaires sociaux. Toutefois, les dispositions contraires aux droits supérieurs (traités internationaux, lois, arrêtés) sont considérées comme nulles.

En outre, au niveau du secteur industriel, les *fonds sociaux sectoriels* ou les *fédérations sectorielles conjointes* sont responsables du paiement de toutes sortes de prestations sociales pour les employeurs et les salariés d'un secteur spécifique. Dans certains secteurs, ils réalisent d'autres tâches telles que la prévention, l'élaboration et la mise à jour des classifications de fonctions sectorielles, et la promotion de l'emploi et de la formation professionnelle. Certains secteurs ou sous-secteurs disposent de leur propre *centre de formation*, mis sur pied par les partenaires sociaux pour former les personnes souhaitant travailler dans leur secteur (par exemple dans le secteur du bois) ou pour reconverter des travailleurs dans le but de les aider à s'adapter aux évolutions, notamment technologiques. En outre, les *centres de connaissance sectoriels* ont pour mission de professionnaliser le secteur et de contribuer à mettre en place des stratégies pour l'emploi durable, par exemple en tenant compte du vieillissement de la main-d'œuvre ou en luttant contre la rotation de la main-d'œuvre. Pour ce faire, ils mènent des recherches sur le secteur et pour le compte de celui-ci et élaborent des instruments pratiques à l'intention des employeurs et des travailleurs, par exemple pour démarrer une activité ou pour améliorer la qualité de l'emploi et l'apprentissage au travail. Ces organisations bipartites bien établies, qui incluent en pratique l'ensemble des travailleurs et des employeurs, sont financées sur la base d'un pourcentage de l'ensemble de la masse salariale du secteur. Ce pourcentage est négocié au cours de la procédure de la convention collective. Les fonds sectoriels entraînent une forte réglementation de la vie

professionnelle par les organisations syndicales et d'employeurs au niveau sectoriel. Étant donné que ces organisations sont dirigées par des représentants à la fois des organisations syndicales et d'employeurs, le dialogue social sectoriel fait l'objet d'une forte institutionnalisation corporatiste. En pratique, cela signifie que ces représentants se connaissent très bien et qu'ils collaborent sur un vaste ensemble de thèmes relatifs à la vie professionnelle dans les entreprises du secteur. Étant donné qu'ils se rencontrent régulièrement au sein des différentes enceintes sectorielles de gouvernance et de négociation, ils connaissent les différentes positions adoptées par les représentants de leur organisation respective par rapport à l'ensemble des questions de la négociation collective, de la formation professionnelle ou éducative et de la SST. En outre, ils ont l'habitude de négocier l'un avec l'autre sur ces thèmes en vue de parvenir à un consensus viable. Cela signifie également que les positions et les négociations sur ces questions de la vie professionnelle à ces différents niveaux peuvent être liées et que les résultats peuvent faire l'objet d'un compromis.

Enfin, les *compagnies d'assurance* sont chargées de compenser financièrement les accidents du travail, mais elles jouent également un rôle dans la prévention en matière de SST, comme expliqué plus en détail dans le présent paragraphe. Tout employeur a l'obligation de souscrire une assurance accident du travail (de son choix) pour ses travailleurs. Aucune législation n'organise les services de prévention proposés par ces compagnies d'assurance, mais il existe des circulaires ministérielles dans lesquelles figurent des conseils (non obligatoires) sur la prévention et la communication des risques professionnels. Chaque compagnie d'assurance travaille donc à sa manière. Les «risques aggravés» constituent le seul point sur lequel les compagnies d'assurance se sont mises d'accord, aux côtés d'autres acteurs de la prévention qui décident de cette mesure.

Les «risques aggravés» sont une mesure imposée par l'arrêté royal du 23 décembre 2008 s'appliquant aux employeurs qui, sur la base de données couvrant trois exercices financiers, présentent un niveau anormalement élevé d'accidents (du point de vue de la fréquence et de la gravité) par rapport à la moyenne de leur secteur. Les «entreprises risques aggravés» constituent une catégorie formelle d'entreprises (200 par an) déterminées par le Fonds des accidents du travail, qui communique sa décision aux assurés et à la compagnie d'assurance auprès de laquelle l'entreprise a souscrit une assurance. En 2016, 95 % des entreprises déclarées à risques aggravés étaient des MPE, principalement dans les secteurs suivants: la construction (38 %), l'industrie manufacturière (24 %), le commerce de gros et de détail (10 %) ainsi que le transport et l'entreposage (9 %). Deux motifs ont été avancés pour expliquer la surreprésentation des MPE. D'une part, les MPE sont manifestement ciblées par cette mesure, car il n'existe aucune représentation syndicale qui pourrait soulever des problèmes liés à un environnement de travail dangereux, et parce qu'elles sont souvent hors de portée de l'inspection du travail et des compagnies d'assurance et ont en pratique très peu de chances de faire l'objet d'une visite. De même, les entreprises récemment établies et les entreprises qui connaissent une forte croissance sont souvent incluses dans cette mesure, car leur production et leur chiffre d'affaires augmentent souvent plus rapidement que leurs stratégies de prévention en matière de SST ne se développent. D'autre part, cette surreprésentation peut aussi être liée à la méthode employée pour calculer l'indice de risque [(fréquence + gravité)/nombre d'équivalents temps plein], les grandes entreprises s'écartant moins de la moyenne parce qu'elles ont plus de poids sur cet indice (par le nombre de salariés équivalents temps plein).

Les entreprises risques aggravés doivent payer une amende de 3 500 EUR (pour les MPE) pour couvrir les coûts du soutien supplémentaire de leur compagnie d'assurance, qui inclut la mise en place d'un plan d'action visant à améliorer durablement leur SST, un audit organisationnel et une analyse des accidents professionnels qui se sont produits au cours des trois dernières années ainsi que leurs causes. Un ingénieur du service de prévention de l'assureur rend également visite à l'entreprise afin de détecter les risques manifestes. Cette personne propose ensuite un plan d'action, qui ne peut être rejeté que dans le cas où l'entreprise présente une contre-proposition permettant d'atteindre l'objectif de rendre le lieu de travail plus sûr. Une fois le plan d'action mis en œuvre, la compagnie d'assurance effectue un suivi de ce plan au moins tous les trois mois (sur le lieu de travail ou au téléphone en fonction des besoins de l'entreprise).

### 1.3 Politiques nationales pour les MPE ayant une incidence sur la SST

Des dispositions spécifiques pour les MPE se trouvent principalement dans les dérogations à certains articles de la législation. Premièrement, en ce qui concerne la représentation des travailleurs sur les questions de SST, un comité pour la prévention et la protection au travail (comité de sécurité) doit être mis en place dans les entreprises qui emploient généralement au moins 50 travailleurs en moyenne. Ce comité est un organe consultatif bipartite qui se réunit au moins une fois par mois. Pour les entreprises dans lesquelles aucun comité n'est élu, le rôle de celui-ci est repris par la délégation syndicale au sein de l'entreprise. En l'absence de délégation syndicale, comme c'est le cas dans la plupart des MPE belges, l'employeur doit consulter directement les salariés au sujet de leur bien-être au travail.

Une deuxième exception est prévue en ce qui concerne la mise en place d'un service interne de prévention. Dans les entreprises qui comptent au moins 20 salariés et dans les entreprises à haut risque, le service interne de prévention est un service de SST interdisciplinaire doté d'un ou de plusieurs conseillers en prévention, qui apporte son soutien à l'employeur et à ses salariés pour mener une politique en matière de bien-être au travail au niveau de l'entreprise. Dans d'autres entreprises, l'employeur lui-même peut jouer le rôle de conseiller interne en prévention. Pour ce faire, il ne doit pas suivre de formation spécifique en matière de SST. Selon la législation, il doit seulement disposer de connaissances de base suffisantes en matière de SST, y compris d'analyses des risques et de coordination des activités de prévention. Si le nombre de salariés est supérieur ou égal à 20, cette responsabilité doit être assumée par l'un des travailleurs, qui doit suivre une formation spécifique à cet effet. Dans les MPE, le conseiller interne en prévention combine souvent cette tâche avec un autre poste dans l'entreprise. Il doit par conséquent assumer un certain nombre de tâches différentes.

### 1.4 Expertise disponible pour les MPE concernant les questions de SST

Chaque employeur doit s'abonner à un service externe pour la prévention et la protection au travail (SEPPT), qui apporte des compétences supplémentaires au service interne de prévention. Les services externes de prévention sont des organismes à but non lucratif agréés par le SPF emploi. Il en existe onze au total en Belgique. Chaque service externe de prévention est une organisation composée de deux sections: l'une chargée de la gestion des risques pluridisciplinaires et l'autre chargée de la surveillance médicale. Les employeurs peuvent choisir librement leur prestataire de service externe, qui fixe ses tarifs pour les services proposés. Cette situation est à l'origine d'une concurrence entre les différents prestataires de services externes.

Les prestataires de services externes ont été visés par une réforme au cours de la période 2015-2016. Cette réforme prévoit de nouveaux tarifs (minimaux) fixés à partir du nombre de salariés (supérieur ou inférieur à cinq salariés) et de l'activité principale de l'entreprise, sur la base de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE).

Le nouveau forfait de services pour les petites entreprises et les entreprises qui présentent un faible risque comprend, entre autres, une analyse des risques et une proposition de mesures de prévention fondée sur cette analyse, des bilans de santé (axés sur les travailleurs qui souffrent de problèmes de santé et sur leur réinsertion dans l'entreprise ainsi que sur le maintien au travail des personnes plus âgées), le traitement informel des demandes individuelles ou le traitement formel des demandes collectives concernant les risques psychosociaux, et des conseils sur la gestion de la prévention.



## 2 Conception de la collecte des données

### 2.1 Ateliers

À la suite du plan de recherche initial proposé dans le cadre de ce projet, l'équipe de recherche a organisé trois ateliers fondés sur le dialogue dans le but de récolter des informations sur le vécu des différents acteurs de la prévention concernant la sensibilisation et la gestion de la SST dans les MPE. Dans le même temps, l'objectif consistait à faciliter le dialogue entre les acteurs afin de recenser les domaines de consensus et les avis divergents grâce au partage de ces expériences. Les trois ateliers nationaux ont été organisés dans les secteurs suivants: la construction, l'Horeca et l'industrie manufacturière.

Le point focal belge a aidé l'équipe de recherche à organiser les ateliers, en leur donnant l'occasion de présenter le projet et les ateliers au cours de réunions de commissions paritaires sectorielles et d'événements bipartites connexes tels que la présentation d'OIRA pour le secteur Horeca. Au terme de ces réunions, une date a été fixée avec les partenaires sociaux. Deux des trois ateliers (construction et Horeca) ont été organisés dans le sillage d'une réunion d'une commission paritaire. L'équipe de recherche a envoyé des invitations (par courrier électronique) à d'autres parties prenantes: services externes de prévention, compagnies d'assurance, inspection, fédérations sectorielles conjointes, etc. Les personnes de contact ont dû transférer l'invitation à leur(s) collègue(s) le(s) plus expérimenté(s) au sein des MPE des secteurs pour lesquels l'atelier était organisé. L'équipe de recherche avait pour objectif d'atteindre un équilibre entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les francophones et les néerlandophones parmi les participants. Cet objectif n'a toutefois pas pu être atteint dans la même mesure au cours des trois ateliers.

Les catégories de parties prenantes suivantes étaient présentes lors des trois ateliers; elles étaient à chaque fois représentées par un ou plusieurs acteurs connaissant le secteur:

- organisations d'employeurs;
- organisations syndicales;
- organisation sectorielle conjointe;
- conseillers externes en prévention;
- compagnies d'assurance;
- inspection du travail.

Outre ce «noyau», d'autres parties prenantes étaient présentes, en fonction du secteur:

- Preventie & Interim (construction);
- centre de connaissances sectoriel (Horeca);
- centre de formation sectoriel (industrie manufacturière).

Outre ces acteurs nationaux et régionaux de la SST, les employeurs et les salariés ayant pris part à un entretien au cours de la phase précédente du projet ont été invités à participer aux ateliers. Les partenaires sociaux étaient également encouragés à inviter leurs membres faisant partie de la main d'œuvre. Cette démarche n'a toutefois abouti que pour un atelier (celui du secteur de la construction). Néanmoins, au vu des connaissances vastes et exhaustives sur les MPE et la SST des participants, qui entretiennent tous des contacts étroits avec leurs membres au sein des entreprises, l'atelier a permis d'obtenir des indications très intéressantes, qui ont très clairement traduit les différentes réalités qui existent sur le terrain. En outre, les principales indications et conclusions tirées des études de cas ont été présentées. Elles ont fait l'objet de discussions intenses et ont été généralement confirmées lors des ateliers, ce qui nous permet d'affirmer que l'absence de certains travailleurs et propriétaires/responsables d'entreprises lors de ces ateliers ne signifie pas que nous manquons de certaines informations.

L'équipe de recherche a rencontré quelques difficultés à mobiliser un grand nombre de participants issus de chacune des catégories de parties prenantes, cette période de l'année (novembre 2016) étant particulièrement chargée; il s'agit en effet traditionnellement de la période à laquelle les syndicats tiennent leurs congrès et préparent le programme de travail de l'année suivante. Toutefois, nous avons observé beaucoup d'intérêt et d'engagement de la part de toutes les parties prenantes, qui ont grandement apprécié l'initiative et en particulier l'accent mis sur les MPE. Comme expliqué

précédemment, le dialogue social en Belgique est principalement organisé au niveau sectoriel; les partenaires sociaux sont donc habitués à se rencontrer régulièrement dans différentes enceintes. Ils se connaissent donc bien et sont au courant des positions de chacun concernant la SST. D'une part, cet aspect a facilité le bon déroulement des ateliers, mais, d'autre part, il n'est pas exclu que ce soit principalement les positions et avis bien connus concernant la SST qui aient été émis lors des ateliers et qu'aucun avis divergent ou «surprenant» n'ait été exprimé. En d'autres termes, au cours des ateliers, l'équipe de recherche a constaté que les bonnes relations entre les partenaires sociaux et la longue tradition de collaboration sur ces questions ont facilité l'avancée des ateliers et les contributions à ces ateliers. Cet élément est apparu clairement, par exemple, dans le cadre des discussions avec les prestataires de services externes, au cours desquelles les organisations tant d'employeurs que syndicales ont exprimé conjointement les mêmes préoccupations, ou par le fait que les participants n'ont pas contesté leurs interventions respectives lors des ateliers.

Chaque atelier a duré 4 heures au total et un déjeuner léger était prévu pour les participants. Le déroulement précis était différent pour chaque atelier, en fonction de l'heure de début, mais suivait toujours le même schéma (voir tableau n° 1 en annexe).

## 2.2 Entretiens

En ce qui concerne les entretiens supplémentaires, des participants ont été sélectionnés afin de compléter les informations collectées au cours des ateliers et de donner une vue d'ensemble «suprasectorielle» de la question de la SST dans les MPE. Les personnes et groupes suivants ont fait l'objet d'un entretien:

1. la responsable du service de prévention d'une grande compagnie d'assurance;
2. la personne responsable de la prévention collective dans les MPE au sein d'un grand service externe de prévention ainsi que le directeur général de ce service externe de prévention;
3. un membre du comité d'édition d'un magazine périodique relatif à la sécurité, un ancien directeur de la division «gestion des risques» d'un service externe de prévention et ancien directeur (retraité) de la santé et de la sécurité de plusieurs grandes entreprises;
4. le conseiller principal du centre de compétences sur l'emploi et la sécurité sociale de la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) chargé de la question de la SST.

## 2.3 Analyse des données

Pour l'analyse des données, chaque atelier de dialogue et chaque discussion de groupe a été mené par un chercheur débutant ou confirmé, qui a pris note de la discussion et a adressé un rapport à l'équipe de projet nationale sur le contenu et la dynamique de la discussion. Conjointement avec les notes des discussions plénières, ces notes ont servi de base au rapport destiné aux participants. En ce qui concerne les entretiens supplémentaires, des notes ont été prises lors de l'entretien et ont été compilées dans des rapports d'entretiens. Le présent rapport national a été rédigé sur la base de l'ensemble de ces notes et rapports.

Étant donné que les entretiens complémentaires ont généralement confirmé les constatations des ateliers, l'équipe de recherche a choisi de ne pas faire de distinction entre les deux étapes lors de l'analyse des données. Le rapport indique clairement lorsque l'avis des personnes interrogées s'écarte des conclusions de l'atelier.

## 3 Constatations

### 3.1 Rôle et fonction des intermédiaires dans l'amélioration de la SST dans les MPE

En Belgique, le contexte des intermédiaires en matière de SST est assez complexe. Lors des études de cas, l'équipe de recherche a déjà noté une certaine confusion parmi les entreprises en ce qui concerne le rôle et la fonction de chaque acteur. Ce problème a également été évoqué par les participants au cours des ateliers. La présente section vise à mieux comprendre le rôle et la fonction

des différents acteurs mobilisés dans la politique de SST en Belgique, sur la base de la manière dont ils se sont décrits lors des ateliers et des entretiens.

### **3.1.1 Organisations d'employeurs**

Les organisations d'employeurs jouent un rôle d'information à l'égard de leurs membres employeurs: ils informent les employeurs et leur proposent des conseils sociaux et juridiques sur différentes questions touchant les entreprises, dont la sécurité et la santé au travail. Ces conseils et informations sont fournis à la demande de l'employeur ou au moyen de plusieurs canaux de communication tels que le site web, les médias sociaux, les magazines et les lettres d'information ou de conseils (contenant une foire aux questions) de l'organisation. Ils renvoient également les employeurs vers l'organisation appropriée pour les aider à mettre en place une politique de prévention en matière de santé et de sécurité au travail (fédération sectorielle conjointe ou service externe de prévention). Au cours de l'atelier dans le secteur de la construction, le représentant de l'organisation a rappelé en particulier l'importance de cette démarche.

Au niveau national et sectoriel, les organisations d'employeurs siègent au Conseil supérieur et dans les commissions paritaires, qui concluent des accords concernant, par exemple, l'organisation du travail, la sécurité et la santé au travail. Ils collaborent également à plusieurs projets tels que le développement des outils OiRA dans les différents secteurs (construction, Horeca et travail du bois).

### **3.1.2 Syndicats**

Étant donné que les entreprises de moins de 50 salariés sont exemptées de représentation par un travailleur élu (délégation syndicale), les syndicats ont admis au cours des ateliers qu'il était difficile de se faire entendre dans les MPE. Ils peuvent tout de même informer leurs membres individuels et les sensibiliser au moyen de leurs lettres d'information (dans lesquelles la SST est un thème récurrent) et en répondant aux demandes individuelles.

Toutefois, lors des ateliers, les représentants syndicaux ont mis en évidence leur rôle au niveau national et sectoriel, où ils négocient des conventions collectives qui sont, en règle générale, également applicables aux MPE, en tenant compte de leur situation particulière. Ils ont également collaboré au développement des outils OiRA dans les différents secteurs (construction, Horeca et travail du bois).

### **3.1.3 Autorités de réglementation en matière de SST**

L'inspection du travail informe et inspecte les entreprises en ce qui concerne les questions liées à la SST. Elle propose des mesures de prévention et mène des campagnes sur des thèmes sectoriels, tels que les risques psychosociaux dans l'Horeca ou le travail en hauteur dans la construction. Elle travaille également de manière réactive, en visitant des entreprises et des chantiers, et en imposant des sanctions aux entreprises qui ne respectent pas les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail.

Le rôle de l'inspection du travail a souvent été jugé trop formel. Les participants aux ateliers plaident pour un rôle plus favorable aux entreprises, en particulier les MPE, en les guidant et en les orientant vers l'organisation ou l'outil adéquat pour les aider dans leurs politiques en matière de santé et de sécurité au travail. À titre d'exemple, dans les trois secteurs pour lesquels des ateliers ont été organisés, l'inspection du travail a participé activement au développement d'un outil OiRA pour chaque secteur. Elle a également participé à la promotion de cet outil au sein des MPE afin de les aider à lancer un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Dans le secteur Horeca, l'inspection du travail accepte l'OIRA comme plan d'action s'il est bien mis en œuvre et se traduit par une gestion dynamique de la SST. Toutefois, les inspecteurs du travail présents aux ateliers ont indiqué que l'outil n'est pas toujours accepté par certains collègues, qui n'en font pas la promotion dans les entreprises qu'ils visitent. Les raisons de cette réticence n'ont toutefois pas été expliquées au cours des ateliers.

### **3.1.4 Fédérations sectorielles conjointes**

Les fédérations sectorielles conjointes sont des acteurs importants de la prévention. Elles jouent un rôle informatif et consultatif auprès des entreprises de leurs secteurs. Ces fédérations sont mises en place en tant qu'entités bipartites et sont financées par les contributions obligatoires des entreprises et des salariés du secteur ainsi que par un financement public. Chaque secteur dispose d'une ou plusieurs fédérations (sous-)sectorielles dont l'objectif est de promouvoir les intérêts globaux de leur (sous-)secteur.

Dans le secteur de la construction, par exemple, cette fédération s'appelle Constructiv. Elle organise des campagnes sur le bien-être, en collaboration avec l'inspection du travail, et offre un soutien et des conseils aux employeurs concernant les questions de SST par l'intermédiaire de ses conseillers en la matière, dans les différentes régions du pays. Elle propose également des formations aux travailleurs et aux chômeurs qui souhaitent entamer une carrière dans le secteur. Enfin, Constructiv accorde des avantages sociaux aux travailleurs actifs du secteur, mais aussi aux travailleurs retraités, malades et handicapés. Ces avantages sociaux pour les travailleurs actifs sont, par exemple, les timbres fidélité (9 % du salaire brut), qui servent à récompenser l'engagement des travailleurs vis-à-vis du secteur, et les timbres intempéries (2 % du salaire brut), qui indemnisent les travailleurs qui travaillent à l'extérieur et dépendent des conditions météorologiques (dont l'employeur ne paie que la moitié du salaire s'ils ne peuvent pas travailler en raison des conditions météorologiques).

### **3.1.5 Services externes de prévention**

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent recourir à un prestataire de service externe de prévention qui fournit des compétences complémentaires au service interne de prévention (à l'employeur dans les microentreprises, avec le soutien d'un travailleur qui assume le rôle de conseiller en prévention dans les entreprises de plus de 20 salariés et dans les entreprises à haut risque). En plus de réaliser les examens médicaux des travailleurs, le rôle des services externes de prévention consiste également à aider les entreprises et les employeurs à mettre en œuvre une stratégie de prévention en matière de SST.

Les prestataires de services externes de prévention sont libres d'organiser leur fonctionnement, pour autant qu'ils respectent la législation relative aux services externes de prévention et à leurs tâches. La plupart d'entre eux reconnaissent que leurs ressources (financières et humaines) sont trop limitées pour offrir un soutien personnel suffisant à chaque MPE. Il existe toutefois plusieurs outils pour les soutenir. Il ressort des ateliers que ces ressources limitées consacrées aux MPE sont le résultat d'un choix rationnel. En effet, comme l'indique un participant à un atelier qui travaille dans un service externe de prévention, «lorsque vous vous rendez dans une microentreprise, vous leur consacrez une heure et vous entrez en contact avec environ cinq personnes. Si vous passez le même temps dans une grande entreprise, vous communiquez directement avec un plus grand nombre de travailleurs».

Le service externe de prévention, dans lequel l'équipe de recherche a procédé à un entretien supplémentaire, a mis au point un guide complet sur le processus à l'intention des MPE, qui commence par une visite de l'entreprise au cours de la première année lors de laquelle celle-ci fait appel au prestataire de service. Cette visite est précédée d'un premier contact téléphonique et d'une séance de formation dans les locaux du service externe de prévention. Par la suite, la fréquence des visites de l'entreprise dépend du type de risques.

En ce qui concerne les visites d'entreprises, l'équipe de recherche note une grande différence entre le discours des services externes et l'expérience décrite par les entreprises dans les études de cas ainsi que pendant les ateliers. En effet, de nombreuses entreprises (en particulier des MPE) considèrent que les services externes sont trop chers par rapport à ce qu'elles reçoivent en retour: leur service externe leur a rendu visite à peine une fois au cours des dix dernières années. La réforme de ces services, qui a eu lieu en 2015-2016, devrait (en partie) résoudre ce problème en proposant un forfait standard pour les petites entreprises et les entreprises à faible risque, et en incluant un soutien et des conseils pour la gestion de la prévention en matière de SST (évaluation des risques, proposition de mesures de prévention, etc.). La première année de cette réforme étant une «année test», il était difficile de dire en 2016, au moment où les recherches ont été menées, si elle constituait une véritable amélioration pour

les MPE. Un expert interrogé estime que le principal problème ne réside pas dans le prix des services externes de prévention, mais plutôt dans ce que les entreprises reçoivent en retour. Selon cette personne, les services externes devraient investir davantage dans les visites aux entreprises et dans les propositions de mesures de prévention concrètes plutôt que dans les examens médicaux des employés.

En effet, de l'avis de plusieurs participants aux ateliers et de plusieurs personnes interrogées, le rôle des services externes est souvent perçu comme limité uniquement aux examens médicaux (qui sont considérés comme la partie la plus lucrative de l'activité des services externes). Dans certains secteurs comme celui de la construction, le rôle de soutien est donc repris par les fédérations sectorielles conjointes, qui offrent un soutien gratuit à leurs membres, y compris en matière de SST. Aussi avons-nous observé au cours des trois ateliers que c'est en particulier le rôle des prestataires de service externe de prévention qui est le plus contesté et remis en question, tant par les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et syndicats ont une position et un avis fortement partagés) que par les fédérations sectorielles conjointes.

### **3.1.6 Compagnies d'assurance**

Si leur rôle principal et le plus important est d'assurer les entreprises et de rembourser les frais en cas d'accidents liés à la SST, les compagnies d'assurance peuvent également fournir des informations et un soutien à leurs clients en ce qui concerne leurs stratégies de prévention en matière de SST. C'est notamment le cas pour les entreprises à risques aggravés (décrites à la section 1.2), auxquelles les compagnies d'assurance proposent un soutien afin de mettre en place un plan d'action pour améliorer durablement la santé et la sécurité au travail. Outre leur rôle dans ces politiques relatives aux risques aggravés, les compagnies d'assurance travaillent également à la prévention au sein de leurs autres entreprises clientes. Dans les grandes entreprises, ce travail inclut un soutien personnel fourni par un ingénieur du service de prévention de la compagnie d'assurance. Dans les petites entreprises, les compagnies d'assurance proposent plutôt un programme de prévention général et standardisé.

Étant donné que la plupart des compagnies d'assurance fonctionnent avec un système de partage des coûts pour les petites entreprises comptant jusqu'à environ 200 salariés (ce nombre peut varier d'une compagnie d'assurance à une autre), les primes d'assurance des MPE ne couvrent pas le coût réel d'un accident dans ces entreprises. Le système d'assurance bonus-malus, qui récompense les MPE qui disposent d'une gestion efficace de la SST en abaissant leur prime et qui les pénalise en augmentant leur prime en cas d'accident, est par conséquent complexe. La baisse de la prime d'une MPE signifie que toutes les autres doivent payer un montant plus élevé. En outre, les compagnies d'assurance ne couvrent généralement pas les risques latents (maladies professionnelles, risques ergonomiques et psychosociaux, etc.) et ne peuvent donc pas récompenser les entreprises pour leur gestion exhaustive de la SST tenant compte de tous les domaines imposés par la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.<sup>1</sup>

### **3.1.7 Observations générales sur les intermédiaires**

Au cours des ateliers, l'équipe de recherche a noté une bonne compréhension globale parmi les différents acteurs et, étant donné que le dialogue social se déroule principalement au niveau sectoriel, une certaine habitude des rencontres et de la collaboration au sein de différentes enceintes. Récemment, la plupart d'entre eux ont collaboré au développement d'OIRA pour leurs secteurs respectifs, ce qui avait déjà ouvert le débat sur la SST dans les MPE. Les ateliers se sont donc généralement déroulés dans un environnement favorable et constructif. Des désaccords, par exemple en ce qui concerne le rôle des prestataires de services externes de prévention, sont particulièrement apparus au cours de l'atelier dans le secteur de la construction; le rôle de ces prestataires a été évoqué lors d'autres ateliers, mais a suscité moins de débats. Le désaccord, en particulier entre les partenaires sociaux et les conseillers en prévention externes, sur le rôle de ces derniers se résume à la question

---

<sup>1</sup> Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Moniteur belge du 18 septembre 1996. Disponible à l'adresse: [www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=1896](http://www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=1896)

de savoir si les petites entreprises reçoivent suffisamment en contrepartie des frais qu'elles sont légalement tenues de payer pour les services externes. L'efficacité de leur approche a également été remise en question. À cet égard, les critiques ont porté, entre autres, sur le fait qu'ils sont coûteux, qu'ils ne proposent que des forfaits standardisés aux MPE au lieu de soutenir le développement de solutions personnalisées, et qu'ils ne rendent pas suffisamment visite à leurs clients. La discussion sur les frais payés par rapport aux services fournis semble saper leur légitimité, d'autant plus que les MPE ne sont pas nécessairement convaincues de la nécessité de la prévention de manière générale (a fortiori en ce qui concerne les risques psychosociaux, qui constituent désormais également un domaine dans lequel la prévention est légalement obligatoire).

Il est important de mentionner que l'ensemble des participants aux ateliers et des personnes interrogées ont apprécié le fait que l'initiative était axée en particulier sur les MPE, qui sont parfois oubliées dans les discussions portant sur la sécurité et la santé au travail. Cet intérêt était palpable chez certains participants, qui ont poursuivi la discussion lors des pauses et sont restés plus longtemps sur le lieu de la réunion pour prendre part à des discussions animées et engagées, même après le déjeuner, lorsque l'atelier était terminé.

## **3.2 Obstacles et catalyseurs liés à l'action préventive au sein des MPE**

Comme l'ont fait observé et souligné l'analyse de la littérature et les études de cas du projet SESAME, les intermédiaires en matière de SST font face à des difficultés lorsqu'ils tentent d'entrer en contact avec les MPE. Néanmoins, certains facteurs peuvent jouer le rôle de catalyseurs pour les actions de prévention au sein des MPE. Dans la présente section, nous traiterons des obstacles et des catalyseurs rencontrés par les différents intermédiaires en matière de SST.

### **3.2.1 Obstacles et catalyseurs dans le contexte socio-économique mis en évidence lors de l'analyse de la littérature**

Au cours des discussions, plusieurs des constatations tirées de la littérature, telles que décrites dans l'analyse de la littérature (EU-OSHA, 2016) et observées lors des études de cas (EU-OSHA, 2018), ont été confirmées, notamment le fait que le manque général de temps et de ressources dans les MPE et la perception des démarches administratives liées à l'élaboration d'une stratégie de prévention en matière de SST constituent des obstacles majeurs. Lors des trois ateliers, les participants ont fait part de leur ressenti selon lequel la SST n'est pas une priorité dans les MPE et celles-ci ne contactent leur service externe ou un autre acteur de la prévention qu'en cas de problème. Par conséquent, un participant d'une organisation d'employeurs a proposé que la SST soit intégrée au plan d'affaires des start-up. Les risques potentiels liés à l'activité devraient être recensés de la même manière que les concurrents potentiels avant la création d'une entreprise. En outre, la prévention devrait figurer parmi les compétences nécessaires pour fonder une entreprise, tout comme les compétences techniques, commerciales et financières.

En outre, pour les conseillers des services externes de prévention, il est difficile d'entrer en contact avec les MPE, ce qui représente un obstacle supplémentaire pour les acteurs externes de la prévention. Dans le secteur de la construction, par exemple, les travailleurs sont souvent répartis sur différents sites de travail, qui ne peuvent pas tous recevoir la visite des acteurs de la prévention. Dans l'Horeca, les horaires de travail atypiques compliquent les visites de l'entreprise et l'organisation de séances d'information ou de formations. Les conseillers en prévention ne disposent toutefois pas des ressources financières nécessaires pour rendre visite régulièrement à ces entreprises individuellement. En outre, le manque d'attention dont témoigne le propriétaire/responsable (le temps consacré est souvent limité à environ 10 minutes) constitue un obstacle supplémentaire auquel ils doivent faire face, même après avoir obtenu accès aux entreprises.

Les participants aux ateliers sont conscients que le langage utilisé par certains intermédiaires en matière de SST n'est pas toujours compréhensible pour les entreprises. Ils soulignent l'importance de l'utilisation d'un langage clair pour expliquer la législation et ses effets concrets sur l'entreprise comme puissant

facteur de motivation pour que les entreprises puissent réellement se mettre au travail. Comme l'a déclaré un représentant des employeurs du secteur de la construction: une fois que les MPE connaissent et comprennent leurs obligations, elles peuvent faire appel au «bon sens» pour les respecter.

Tous les participants à l'atelier conviennent que la prévention en matière de SST devrait commencer à un stade beaucoup plus précoce, soit dès le plus jeune âge dans l'enseignement professionnel, en commençant par apprendre aux enfants à détecter les risques qui les entourent et en poursuivant lors de la formation opérationnelle et de la formation à la gestion, dans le cadre desquelles les exigences et les instruments de prévention des risques doivent être enseignés. La gestion de la SST doit être intégrée dans cette formation de manière à ce qu'elle ne constitue pas un cours distinct, mais qu'elle soit intégrée dans toutes les disciplines. À titre d'exemple, chaque fois que les élèves apprennent à travailler avec une nouvelle machine, ils doivent apprendre les risques liés à cette machine.

La SST doit être enseignée étape par étape, en traitant un thème à la fois, en la rendant concrète et en aidant les entreprises dans la mise en œuvre et l'exécution des exigences en la matière. Cette méthode permet à l'employeur de ne pas se laisser submerger par la quantité d'informations et ainsi de ne pas rester inactif face à l'ampleur ou à la difficulté de la situation.

### **3.2.2 Intermédiaires: chevauchement et confusion**

Tous les acteurs de la prévention s'accordent pour dire que le rôle et la fonction des différents acteurs suscitent beaucoup de confusion au sein des MPE. En principe, l'inspection du travail doit faire respecter la législation, les services externes de prévention doivent aider les entreprises à mettre en œuvre une stratégie systématique de gestion de la prévention et les compagnies d'assurance doivent indemniser les victimes d'accidents du travail. Outre ces acteurs clés, des acteurs sectoriels tels que les fédérations sectorielles conjointes peuvent également conseiller et aider les entreprises dans le cadre de leur stratégie de prévention. En réalité, les employeurs attendent souvent de l'inspection du travail ou des compagnies d'assurance qu'elles leur fournissent des solutions sur mesure pour mettre en place leur stratégie de prévention, alors qu'ils ne recourent pas pleinement aux services des prestataires de services externes de prévention qu'ils paient. Le fait que les entreprises sont légalement tenues d'engager un conseiller en prévention externe provoque également une confusion. Les visites d'entreprises effectuées par ces conseillers en rapport avec les services fournis sont souvent considérées à tort comme une inspection menée par l'inspection du travail. Cette perception erronée est renforcée par le fait que, dans la pratique, les MPE reçoivent très rarement la visite de l'inspection du travail elle-même.

Les participants aux différents ateliers plaident en faveur d'une collaboration accrue et de meilleure qualité entre les différents acteurs de la prévention, afin d'envoyer un message uniforme aux entreprises et de trouver un consensus sur les exigences minimales, de sorte que les employeurs voient plus clairement à qui ils doivent faire appel pour des questions spécifiques et ce qu'ils doivent réellement faire en matière de SST.

Néanmoins, les acteurs de la prévention ont également connu des expériences de collaboration réussie concernant un outil ou une action commune. L'exemple le plus évident est l'OIRA, élaboré dans les trois secteurs pour lesquels les ateliers ont été organisés. Différents acteurs de la prévention ont collaboré à l'élaboration de l'outil pour les secteurs concernés: l'inspection du travail, les partenaires sociaux, les fédérations sectorielles conjointes, les centres de formation sectoriels et les services externes de prévention. En outre, ils se sont engagés à diffuser l'outil dans leurs entreprises clientes/membres.

Un autre exemple est la campagne «travail en hauteur» lancée en 2015 dans le secteur de la construction par l'inspection du travail et Constructiv, dans le cadre de laquelle plusieurs intermédiaires (SPF Emploi, compagnies d'assurance, organisations d'employeurs, syndicats, services externes de prévention, mais également une entreprise de commerce de gros du secteur) ont signé un accord de coopération visant à promouvoir la sécurité dans le cadre du travail en hauteur auprès de leurs entreprises clientes/membres.

Dans le secteur Horeca, l'inspection du travail a mené une campagne sur les risques psychosociaux dans le cadre d'une campagne européenne en 2012. Cette campagne s'est déroulée en deux phases:

premièrement, une visite préalable de l'inspection du travail dans les entreprises a été réalisée afin de souligner l'importance d'une analyse des risques et des mesures de prévention découlant de cette analyse; deuxièmement, une visite de suivi a été organisée dans les entreprises qui ne respectaient pas la législation (80 % des entreprises), afin de vérifier si elles avaient mis en œuvre une politique concernant les risques psychosociaux en leur sein. Toutefois, les fédérations sectorielles conjointes et d'autres acteurs de la prévention n'ont pas participé à la campagne visant à convenir d'un plan d'action. La compagnie d'assurance interrogée, par exemple, avait lancé une campagne de prévention dans le secteur Horeca lors de la même période, car elle n'avait pas été informée à temps de la campagne prévue par l'inspection du travail. Selon la personne interrogée, il s'agit d'un exemple typique du manque de coordination entre les différents acteurs.

### **3.2.3 Facteurs contextuels**

Dans le secteur de la construction, différents facteurs ont une influence sur la gestion de la SST. D'une manière générale, il n'existe pas (ou peu) de culture du bien-être dans le secteur, et le «comportement machiste» de certains travailleurs et employeurs peut entraîner une sous-estimation des risques et une surestimation de la capacité et de la volonté des travailleurs de prévenir ces risques (en faisant appel à leur bon sens). Il y a donc une forte individualisation des risques et des responsabilités des travailleurs. Certains acteurs de la prévention confirment une observation qui a déjà été faite dans les études de cas, à savoir que les salariés suivent cette voie parce qu'ils accordent aussi souvent la priorité à la survie de l'entreprise plutôt qu'à leur sécurité personnelle. En ce qui concerne les risques, un acteur de la prévention a observé au cours de l'atelier que, même si certains employeurs sont de bonne volonté, le large éventail de tâches et de risques spécifiques liés à ces tâches complique la mise en place, pour les petites entreprises, d'une gestion globale de la SST incluant tous les aspects prescrits par la législation. En outre, la camaraderie typique des petites entreprises de construction, qui a été mentionnée lors de l'atelier et qui a également été observée lors des études de cas, incite les employeurs à prêter une attention «informelle» au bien-être de leurs travailleurs, ce qui est perçu comme suffisant sur le plan de la prévention et permet d'éviter les procédures formelles. Par ailleurs, les conséquences importantes de l'absence d'un travailleur pendant une journée (en raison d'un accident du travail, par exemple) sont également souvent reconnues par les employeurs comme une bonne raison de ne pas prendre de risques, même si cette prise de conscience générale ne conduit pas nécessairement à une gestion efficace de la SST.

La facilité d'accès à la profession est un facteur typique du secteur Horeca et figure parmi les thèmes communs des participants à l'atelier. En effet, de nombreux propriétaires/responsables commencent leurs activités en tant que commerçants uniques sans personnel et ne sont pas préparés à la quantité de tâches administratives et de gestion qui s'ajoutent lors de l'embauche de salariés parce qu'ils n'ont souvent pas prévu de devenir employeurs lorsqu'ils ont commencé leurs activités. Par conséquent, les différentes obligations et responsabilités qui incombent à l'employeur dès l'embauche du premier salarié ne sont souvent pas comprises et sont certainement sous-estimées. Comme l'a dit un participant, le seuil pour créer une entreprise est trop faible, tandis que le nombre d'exigences légales nécessaires à la gestion de l'entreprise est élevé et souvent sous-estimé. La priorité est donnée au fonctionnement opérationnel de l'entreprise et les autres questions de gestion telles que la SST ne sont pas des questions majeures pour les propriétaires/responsables.

Dans les trois secteurs, la taille de l'entreprise était également indiquée comme un facteur contextuel important, y compris au sein de la catégorie des MPE. Les petites entreprises ont souvent plus de connaissances en matière de SST que les microentreprises. Ce phénomène s'explique en partie par le fait que les responsables prennent souvent davantage de recul par rapport au domaine à mesure que le nombre de salariés augmente, et qu'ils ont plus de temps pour les tâches de gestion, parmi lesquelles la gestion de la SST. Dans certains cas, l'augmentation de la taille de l'entreprise entraîne le recrutement de salariés disposant de l'expertise nécessaire pour traiter les questions de SST. Comme précisé à la section 3.3.1, les entreprises de 20 salariés ou plus confient à l'un d'entre eux le rôle de conseiller interne en prévention qui soutient l'employeur dans la gestion quotidienne des risques de l'entreprise. Même si les conseillers internes en prévention ont souvent peu de temps à consacrer à ce rôle, ils peuvent toujours rappeler ses fonctions à l'employeur. En outre, les conseillers externes en prévention, en particulier, apprécient de les avoir comme personnes de contact dans les micro et petites



entreprises, car les propriétaires/responsables n'ont pas/ne prennent pas souvent le temps de les rencontrer.

En outre, la vulnérabilité des MPE, qui a été particulièrement souligné dans l'analyse de la littérature, a également été évoquée par les participants à l'atelier: à titre d'exemple, les travailleurs et les responsables interrogés dans le cadre des études de cas ainsi que les participants aux ateliers perçoivent l'Horeca comme un secteur particulièrement vulnérable caractérisé par des horaires de travail atypiques, un taux de rotation du personnel élevé, des travailleurs saisonniers, etc. Cette vulnérabilité est renforcée dans les MPE, qui connaissent souvent une forte pression de travail et une forte concurrence qui s'est renforcée ces dernières années en raison de l'arrivée de nouveaux types d'entreprises qui ne sont pas soumis au droit du travail belge, comme Airbnb, les particuliers qui travaillent comme «traiteurs» chez eux, etc. Les acteurs de la prévention notent que la priorité est souvent donnée à la survie de l'entreprise pour lutter contre cette concurrence déloyale et que, par conséquent, la prise de conscience des risques figure au bas de la liste des priorités. Dans le secteur de la construction, la concurrence déloyale semble plutôt liée à l'afflux de travailleurs migrants en sous-traitance. Les entreprises de construction belges, qui paient des salaires fixés au niveau national (avec un salaire horaire minimum de 13,60 EUR), ne parviennent pas à concurrencer les travailleurs étrangers qui travaillent pour environ 10 EUR de l'heure et ne paient souvent pas la sécurité sociale en Belgique (ce qui représente un coût élevé pour les employeurs belges). Un représentant des employeurs présent à l'atelier consacré au secteur de la construction a estimé qu'environ 80 % des entreprises belges du secteur ont déjà perdu un contrat d'affaires au profit d'une entreprise étrangère.

Quelle que soit la forme que revêt la concurrence déloyale, les participants à l'atelier notent qu'elle se traduit par un recul des normes en matière de santé et de sécurité au travail dans les MPE. Les entreprises étrangères situées dans l'Union européenne, par exemple, n'ont pas l'obligation de conclure un contrat avec un prestataire de services externes de prévention en Belgique, étant donné que la prévention et les examens médicaux effectués dans leur pays d'origine sont valables en Belgique. Par conséquent, dans le secteur de la construction, certains participants se sont prononcés en faveur d'une «charte» pour les travailleurs migrants, incluant un certain nombre d'exigences en matière de SST. La responsabilité du contractant principal à l'égard des sous-traitants est également soulignée. Les participants ont déclaré que cette responsabilité devrait être renforcée de manière à ce qu'une plus grande attention soit accordée à la SST dans le cadre des appels d'offres et dans les cahiers des charges des travaux de construction.

La langue est également évoquée dans les différents ateliers comme un obstacle important pour les travailleurs étrangers et les employeurs. Les participants soulignent donc l'importance de vérifier que les instructions en matière de SST ont été pleinement comprises. Par conséquent, ils plaident pour une meilleure prise en compte de la diversité linguistique dans la formation. D'autres possibilités d'apprentissage doivent être proposées aux personnes qui ne sont pas en mesure de comprendre la langue, par exemple des films ou des pictogrammes. En prenant l'exemple d'OIRA, qui existe en plusieurs langues, un participant à un atelier propose que les répondants puissent choisir une autre langue dans laquelle l'outil a également été mis au point. Certains participants, en particulier dans le secteur de la construction, sont plutôt favorables à l'imposition d'exigences linguistiques minimales au cours du processus de recrutement.

Enfin, l'équipe de recherche SESAME a laissé entendre que le taux élevé de rotation du personnel dans le secteur de la construction (en particulier chez les jeunes salariés) et dans le secteur Horeca pouvait entraîner un sous-investissement dans la formation des travailleurs en matière de SST. Toutefois, la réponse apportée par les participants aux ateliers, en particulier les fédérations sectorielles conjointes, est qu'ils essayent déjà d'y remédier en organisant des formations au niveau sectoriel, afin de consolider et de limiter les coûts pour les employeurs et les salariés. En effet, dans ce cas, la formation est offerte gratuitement ou à bas prix, grâce au fait que les fédérations sectorielles conjointes sont financées par les contributions des entreprises et des salariés du secteur, ainsi que par un financement public. Par conséquent, les coûts liés à la formation des travailleurs n'incombent pas à l'employeur, mais sont concentrés au niveau sectoriel.

### **3.2.4 Moteurs et motivation**

Tous les acteurs de la prévention conviennent de la difficulté de travailler de manière proactive sur la question de la santé et de la sécurité au travail. Même si les employeurs sont conscients du fait que les choses peuvent mal tourner, ils ne prennent généralement pas suffisamment la mesure de toutes les conséquences d'un incident, comme leur responsabilité juridique. En conséquence, les employeurs ont tendance à compter sur le «bon sens» comme principale approche des risques et ils attendent des travailleurs qu'ils en fassent de même. Un accident du travail grave est généralement le premier élément déclencheur pour que les employeurs commencent à travailler sur la question de la SST dans leur entreprise et développent une certaine prise de conscience des risques.

Différents acteurs considèrent les contacts personnels avec les acteurs externes de prévention comme importants pour que les employeurs puissent recevoir des propositions de solutions qui tiennent compte du contexte spécifique dans lequel s'inscrit leur entreprise. En outre, les employeurs interrogés lors de la phase précédente ont indiqué qu'ils seraient plus disposés à se tourner vers un soutien externe s'ils entretenaient un lien étroit avec les acteurs de la prévention externe et savaient que ces acteurs les écouteront et les aideront. Comme l'a déclaré un participant à l'atelier consacré au secteur Horeca: «c'est un secteur qui fonctionne par la parole, pas par l'écrit». Cette déclaration semble s'appliquer à la plupart des MPE, indépendamment de leur secteur.

### **3.2.5 Groupes cibles: avec qui entrer en contact?**

En général, pour les acteurs de la prévention, il est bien plus facile d'entrer en contact avec les entreprises «axées sur la prévention», dans lesquelles l'employeur est conscient de la nécessité de la gestion de la SST. En outre, la présence d'un conseiller interne en prévention au sein des entreprises est également positive, car cette personne peut être le point de contact qui consacre également du temps (même limité) à la SST, alors que l'employeur est surchargé et fixe d'autres priorités pour l'entreprise. Toutefois, les conseillers internes en prévention au sein des petites entreprises n'ont généralement pas beaucoup de temps à consacrer aux tâches relatives à la SST, étant donné qu'elles s'ajoutent le plus souvent à leurs tâches principales, telles que la comptabilité ou les relations avec les clients, par exemple. Par conséquent, certains conseillers en prévention plaident en faveur d'une meilleure réglementation du temps minimum consacré aux questions de SST par un conseiller interne en prévention.

Toutefois, un grand nombre d'employeurs ne semblent pas très enclins à soutenir l'élaboration d'une stratégie en matière de SST. Ils semblent être imperméables à la quantité d'informations circulant sur la SST et aux tentatives des acteurs externes visant à les convaincre de mettre en place une stratégie de prévention. Comme indiqué précédemment, cela s'explique principalement par le manque de temps et par d'autres priorités.

D'autres groupes sectoriels cibles sont difficiles à sensibiliser pour les acteurs de la prévention. Dans l'Horeca, par exemple, la rotation élevée des entreprises (certaines ferment trois mois après leur ouverture) rend très difficile le fait de sensibiliser toutes les start-up. Comme cela a déjà été mentionné, dans le secteur de la construction, les entreprises étrangères de l'Union européenne n'ont pas l'obligation de conclure un contrat avec un prestataire de services externes de prévention en Belgique. Les participants aux ateliers du secteur de la construction se déclarent en faveur d'un contrôle plus important de la qualité de la prévention en matière de SST et des examens médicaux menés dans d'autres pays (européens). Certains participants (en particulier les services externes de prévention) ont proposé de contraindre les entreprises étrangères à conclure des contrats avec un prestataire belge de services de prévention.

### **3.2.6 Compréhension commune et divergences entre les parties prenantes**

Dans les MPE des trois secteurs étudiés, la SST n'est généralement pas prioritaire et passe souvent après l'activité principale. Elle n'est donc pas systématiquement intégrée dans la gestion globale de l'entreprise. Si la plupart des employeurs savent qu'un accident du travail est possible, ils sous-estiment

souvent les conséquences de cet accident. La prise de conscience des risques survient principalement après un accident grave. C'est pourquoi la nécessité de définir la SST comme un problème d'entreprise plutôt que de rendre les travailleurs responsables de leur santé et de leur sécurité est souvent évoquée, tant lors des ateliers que des entretiens complémentaires.

Dans le contexte actuel, le rôle de l'inspection du travail est considéré comme très important lorsqu'un accident grave se produit. Les participants des trois secteurs s'accordent sur le fait que la législation en matière de SST telle qu'elle est rédigée aujourd'hui est en grande partie dissuasive pour les MPE. En effet, les MPE ne disposent pas des connaissances internes nécessaires à la compréhension de la législation, même si elles sont souvent de bonne volonté. Il est important que l'inspection utilise le langage de l'employeur pour que celui-ci comprenne les exigences et les conseils et puisse les mettre directement en pratique. Il a donc été avancé au cours des ateliers, en particulier dans l'industrie manufacturière, que l'inspection du travail doit passer d'un rôle répressif à un rôle constructif et de soutien.

Néanmoins, les participants conviennent que la prévention doit demeurer le leitmotiv des MPE. Par conséquent, une bonne collaboration entre les différents acteurs de la prévention (services externes de prévention, compagnies d'assurance, inspection du travail, syndicats, représentants des employeurs et conseillers des fédérations sectorielles) est nécessaire. Cette collaboration nécessite d'améliorer la définition du rôle de chaque acteur. L'inspection du travail et les compagnies d'assurances, par exemple, qui sont souvent invitées à proposer leur soutien aux entreprises en vue d'élaborer une stratégie de prévention, doivent renvoyer les entreprises vers les services externes de prévention. C'est à ce moment-là que les services externes de prévention doivent intervenir et saisir l'occasion d'aider les entreprises à développer leur stratégie de prévention.

La collaboration entre les différents acteurs doit donc également être organisée à un niveau supérieur, en échangeant des informations et des données sur la santé et la sécurité au travail. Toutefois, cet aspect est limité par des questions d'anonymat (des entreprises), de respect de la vie privée et de faisabilité, étant donné l'absence d'harmonisation des données à l'heure actuelle (le numéro d'identification des entreprises, par exemple, diffère d'un intermédiaire à l'autre). En particulier dans le secteur de la construction, une telle harmonisation des données a été fortement demandée de manière consensuelle tant par les organisations d'employeurs que par les syndicats. Parmi les exemples donnés, on peut citer le fait que, dans la construction, la consommation d'alcool et l'obésité sont deux risques reconnus. Si ces problèmes sont détectés lors des examens médicaux effectués par les prestataires de services externes, il n'est actuellement pas possible de recevoir, de la part de tous les prestataires de services externes, des données intégrées et agrégées sur ces problèmes de santé en vue de mettre au point des stratégies efficaces pour faire face à ces risques. Les services de prévention représentés lors des ateliers ont souligné les difficultés et les limites de cette situation en rapport aux questions de protection des données, mais ils ont également souligné qu'ils mettaient actuellement en place des projets afin d'étudier les moyens de les résoudre en vue d'harmoniser les données.

### 3.3 Qu'est-ce qui fonctionne pour qui – et pourquoi?

La formation destinée aux secteurs et aux MPE est considérée comme un mécanisme essentiel pour promouvoir la sensibilisation aux risques et donner aux travailleurs et aux employeurs une bonne base pour travailler de manière préventive. Les répondants des trois secteurs conviennent que la formation en matière de SST doit d'abord être intégrée dans le programme de formation opérationnelle. En outre, cette formation doit être dispensée (ou imposée) aux employeurs qui créent leur propre entreprise. Enfin, l'apprentissage tout au long de la vie dans les domaines de la SST doit également être encouragé, en particulier par les fédérations sectorielles conjointes. Néanmoins, les centres de formation sectoriels présents aux différents ateliers notent que ce sont souvent les mêmes personnes (qui ont déjà une certaine connaissance des risques) qui suivent les formations, même lorsqu'elles sont proposées gratuitement pour attirer d'autres propriétaires/responsables. Ils sont convaincus que l'hypothèse selon laquelle les formations sont efficaces pour sensibiliser les MPE aux questions de SST relève davantage du vœu pieu que d'une incidence réelle de la formation, du moins dans la manière dont elle est actuellement organisée.

En outre, la collaboration entre les différents acteurs de la prévention est considérée comme importante par tous les participants à l'atelier et les experts interrogés. Ils mentionnent qu'il peut être déconcertant pour les employeurs d'entendre différents acteurs porter un message dans lequel ils apportent des nuances différentes et mettent l'accent sur différents aspects. Il serait plus efficace d'améliorer la coordination de la communication, étant donné que l'employeur comprendrait mieux ce qui est effectivement attendu de lui. En outre, les plans d'action des différentes parties prenantes ne sont pas coordonnés. Par exemple, lors de l'atelier sur la construction, il a été mentionné que le travail en hauteur figurait dans un plan d'action du fonds sectoriel pour une année et que l'année suivante, un plan d'action similaire sur le même risque a été promu par le service externe de prévention. Un participant à l'atelier consacré à l'industrie manufacturière indique que l'amélioration de la coordination entre les différents acteurs a déjà fait ses preuves dans un sous-secteur particulier. Dans l'industrie manufacturière, il existe un projet visant à organiser un atelier en collaboration avec les constructeurs de machines afin de rendre la sécurité des machines très concrète pour les travailleurs et les employeurs. Ce serait également l'occasion de mettre en contact les différents acteurs mobilisés dans la prévention en matière de SST. Un autre exemple récent qui a eu lieu dans chacun des trois secteurs est le développement et la promotion d'OIRA, sur lequel différents acteurs de la prévention ont collaboré. Toutefois, il a également été signalé au cours des ateliers que l'outil ne bénéficie pas encore d'un soutien suffisant et n'est donc pas encore assez promu par tous les intermédiaires.

En ce qui concerne la teneur du soutien accordée aux MPE, le conseiller externe en prévention chargé de la prévention collective au sein des MPE qui a été interrogé confirme qu'un travail pas à pas sur des thèmes limités et concrets de la SST, au moyen de contacts personnels dans les MPE, peut déboucher sur une bonne stratégie de gestion intégrée de la SST sur le long terme. Les entreprises doivent alors faire l'objet d'un suivi afin de garantir une gestion intégrée et systématique de la SST. Pour les employeurs qui ne coopèrent pas, l'inspection du travail peut alors jouer un rôle important, en exerçant une certaine pression sur les employeurs. Tous les répondants s'accordent pour dire que c'est parfois le seul moyen d'amener les entreprises à adopter une stratégie de gestion de la SST.

Certains participants des compagnies d'assurance présents lors de l'atelier consacré à l'industrie manufacturière plaident pour le regroupement du rôle des services externes de prévention et des compagnies d'assurance. En effet, les services externes de prévention font un bon travail d'information, mais trouvent qu'il est difficile d'entrer en contact avec les entreprises, tandis que les compagnies d'assurance peuvent exercer des pressions sur les employeurs, car ceux-ci craignent une augmentation de leur prime d'assurance s'ils ne se mettent pas en règle. Toutefois, comme expliqué dans la section relative aux mesures d'incitation, le système de bonus-malus est difficile à appliquer dans les MPE pour les compagnies d'assurance. En outre, si les compagnies d'assurance investissent dans la prévention dans certains cas, leur situation économique ne leur permet pas de travailler sur la prévention dans toutes les MPE si elles ne sont pas payées pour le faire.

Enfin, un participant à l'atelier issu d'une organisation d'employeurs a fait observer que, outre les acteurs de la prévention présents aux ateliers, il est important que d'autres acteurs travaillant avec des MPE, tels que des comptables ou des constructeurs de machines, soient sensibilisés à la gestion de la SST des entreprises avec lesquels ils travaillent et y participent. Le rapport d'installation livré avec les machines est insuffisant; les constructeurs de machines doivent se voir inculquer un sentiment de responsabilité en ce qui concerne la sécurité des travailleurs qui vont les utiliser. Cela peut se faire, par exemple, en imposant l'utilisation d'équipements de protection spécifiques lors de l'utilisation de la machine.

### **3.3.1 Réglementation**

Tous les participants s'entendent pour dire que la législation en matière de SST est conçue pour les grandes entreprises et qu'elle n'est pas adaptée aux MPE. Par conséquent, même si les MPE, en tant qu'employeurs, sont de bonne volonté, elles ne comprennent ni la législation ni les conséquences qui en découlent pour leur situation spécifique. Quelques exceptions s'appliquent à elles et sont souvent difficiles à comprendre pour les employeurs qui n'ont pas les connaissances nécessaires en la matière. En outre, même lorsque la législation est appliquée, par exemple en rapport avec l'analyse des risques, elle débouche rarement sur une stratégie de prévention systématique. En général, il s'agit plutôt de

compléter rapidement (ou de copier-coller) un formulaire d'évaluation des risques prêt à l'emploi, qui est ensuite immédiatement placé dans un tiroir et ne fait l'objet d'aucun suivi.

Malgré les limites de la législation en matière de SST pour les MPE, la législation reste essentielle pour aider celles-ci dans leur stratégie de prévention, comme la loi sur les accidents du travail graves, qui offre aux acteurs de la prévention l'occasion d'attirer l'attention des PME sur la question de la SST. Certains participants s'expriment en faveur d'une visite d'entreprise obligatoire de l'inspection du travail à la suite d'un accident du travail grave, étant donné qu'il s'agit d'un moment clé supplémentaire pour sensibiliser les MPE à l'importance de la prévention. Toutefois, il est affirmé que des visites régulières d'entreprises (sans être nécessairement liées à des incidents graves) en général ne se font pas systématiquement dans ces MPE. Bien qu'il n'y ait pas de chiffres officiels disponibles à cet égard, plusieurs répondants estiment que les MPE reçoivent la visite de l'inspection du travail tous les 20 ou 25 ans.

Une autre mesure est celle des «risques aggravés» imposée par un arrêté royal, comme expliqué précédemment dans le présent rapport. Bien qu'elle ne concerne qu'un certain nombre d'entreprises (et non toutes les MPE), cette mesure touche les entreprises à haut risque qui (a priori) se soustraient à l'aide des acteurs externes de la prévention, et leur propose un soutien et un contrôle pour rendre leur environnement de travail plus sûr.

Différentes propositions ont été faites au cours des ateliers en vue d'adapter la législation aux MPE des trois secteurs, de manière à ce qu'il soit plus facile pour elles de les respecter. Parmi les propositions concrètes, l'une consistait en un plus grand nombre de conventions collectives de travail au niveau sectoriel, afin d'affiner encore la réglementation générale concernant les thèmes spécifiques liés à l'environnement de travail et les risques spécifiques à chaque secteur (en particulier ceux qui comptent un grand nombre de MPE).

Parmi les MPE, une distinction importante doit être faite entre les entreprises de moins de 20 salariés et les autres. Dans les entreprises comptant plus de 20 salariés (ou dans les petites entreprises à haut risque), l'employeur doit être assisté par un conseiller interne en prévention pour les questions de SST. Il en résulte une différence par rapport à la prise de conscience des risques, mais aussi au temps consacré à la gestion de la SST dans les entreprises. Même si le conseiller interne en prévention d'une petite entreprise ne dispose pas de beaucoup d'heures par semaine pour effectuer ce travail et dépend fortement de l'employeur (qui prend les décisions en fin de compte), on constate une forte différence du point de vue de la formation, de la sensibilisation, des connaissances et de la volonté de gérer les risques en matière de SST.

Dans les MPE, et en particulier dans les petites entreprises (< 20 salariés), la gestion de la SST reste fortement tributaire de l'employeur et de sa volonté d'apporter des solutions aux questions de SST. Selon les participants à l'atelier, la législation n'est pas toujours claire et ne prévoit pas systématiquement des obligations manifestes et directes pour l'employeur (toutefois, aucun exemple concret n'a été donné à cet égard). Il est donc important de pouvoir compter sur une législation claire et un suivi systématique de son application. Il convient également d'apporter un soutien concret assorti de conseils pratiques afin de permettre aux entreprises de respecter la législation. Une législation pour chaque sous-secteur mise au point par les fédérations sectorielles conjointes (pour les travaux routiers dans le secteur de la construction, par exemple) est également proposée par certains participants.

Dans le secteur de la construction, la responsabilité du contractant principal a été fortement soulignée. Certains participants sont d'avis de faire porter la responsabilité des questions de SST aux contractants principaux, afin que ceux-ci accordent une plus grande attention à la sécurité dans les cahiers des charges et les termes de référence des travaux de construction. En outre, bien que l'idée n'ait pas été partagée par tous les participants, la proposition de rendre obligatoire la mention du numéro d'affiliation du service externe de prévention pour chaque sous-traitant dans les termes de référence a été évoquée au cours de l'atelier consacré au secteur de la construction. Cette proposition permettrait de veiller à ce que les sous-traitants étrangers soient également affiliés à un service de prévention belge, soumis au droit belge et non à la législation de leur pays d'origine.

Enfin, en ce qui concerne l'inspection du travail, les campagnes de sensibilisation sont considérées comme utiles par les participants aux ateliers, mais devraient, selon certains d'entre eux, être liées à un plus grand nombre de contrôles afin de mieux faire respecter la législation promue au cours de la

campagne. En général, tous les répondants perçoivent les contrôles effectués par l'inspection comme une démarche qui encourage les entreprises à prendre des mesures. Néanmoins, les acteurs de la prévention présents aux ateliers soulignent qu'il est important que l'inspection parle le langage des employeurs pour que les propriétaires/responsables puissent rapidement comprendre ce que l'on attend d'eux, plutôt que de proposer des textes législatifs qui ne sont pas compris par les employeurs. En effet, tous les participants s'expriment en faveur d'une méthode de travail constructive plutôt que répressive.

Certains participants du secteur Horeca proposent que l'inspection du travail ou d'autres acteurs de la prévention réfléchissent avec les employeurs qui lancent leur entreprise aux tâches de gestion qui viennent s'ajouter aux activités habituelles dès qu'ils engagent leur premier salarié. L'inspection ne dispose toutefois pas du temps et des ressources humaines nécessaires pour ce faire actuellement. Une autre proposition consiste à travailler étape par étape, en augmentant le nombre de visites, au cours desquelles les inspecteurs du travail adoptent une démarche positive, consultative et de soutien, en conseillant les employeurs sur la manière de lancer une stratégie de gestion de la SST. Le nombre de contrôles serait alors augmenté dans les entreprises qui ne respectent pas les exigences de l'inspection.

### **3.3.2 Information**

En ce qui concerne l'information aux entreprises en matière de SST, les participants aux ateliers et les personnes interrogées indiquent que les contacts directs avec des conseillers des services externes de prévention ou des fédérations sectorielles conjointes dans le secteur de la construction, par exemple lors de la visite d'entreprises, constituent le moyen le plus efficace d'informer les employeurs et de communiquer avec eux. Toutefois, les études de cas ainsi que plusieurs personnes interrogées dans le cadre des ateliers et des entretiens indiquent que la plupart des MPE ne se souviennent pas d'avoir récemment reçu la visite de leurs conseillers externes en prévention. Ceux-ci notent que les visites sont difficiles à effectuer dans de nombreuses entreprises, où l'employeur n'a pas le temps de s'entretenir avec les acteurs de la prévention. Le conseiller externe en prévention chargé de la prévention collective au sein des MPE qui a été interrogé s'exprime en faveur d'une meilleure formation des conseillers en prévention en ce qui concerne les visites d'entreprises, afin d'acquérir les connaissances nécessaires sur le secteur et de bonnes compétences sociales pour convaincre les employeurs. Un autre moyen, mentionné lors de l'atelier consacré à l'industrie manufacturière, est de soutenir les start-up, pour lesquelles la SST devrait être une question standard, même si ce n'est pas vraiment le cas actuellement. Un conseiller externe en prévention pense que les visites d'entreprises devraient plutôt constituer la phase finale de la chaîne d'information, lorsque les employeurs ont reçu des informations sous forme électronique ou collective (séances d'information, par exemple). Tous les participants à l'atelier ne partageaient pas cette opinion.

Dans les secteurs nécessitant une main-d'œuvre temporaire, comme la construction et l'Horeca, une fiche de travail (imposée par la législation pour les emplois nécessitant des examens médicaux) est utilisée comme canal de communication entre le client et l'agence temporaire. Cette fiche de travail est complétée avec le service externe de prévention, selon un modèle. Elle contient des informations sur le travailleur, les caractéristiques du travail, les équipements de protection individuelle nécessaires, les données relatives au dernier examen médical et les éventuelles mesures de protection de la maternité applicables. Selon les services externes de prévention présents lors des ateliers, cette fiche de travail est un bon moyen de communiquer et de voir si un examen médical est nécessaire. Toutefois, les entreprises la perçoivent encore souvent comme une charge administrative. Il est également très important que le travailleur concerné et l'entreprise cliente comprennent les informations, afin de veiller à ce qu'elles soient effectivement appliquées dans le travail quotidien.

Au niveau sectoriel, les campagnes de l'inspection du travail et les sessions d'information des organisations d'employeurs sont considérées comme importantes pour sensibiliser les employeurs à la question de la SST. Toutefois, certains participants constatent également qu'il est de plus en plus difficile de réunir des personnes pour une séance d'information. Il convient de trouver d'autres canaux d'information, tels que l'utilisation de médias sociaux et d'applications, qui commencent à être utilisés par certains acteurs de la prévention en matière de SST (qui n'ont pas encore pu évaluer leur efficacité). L'idée de laisser les employeurs ou les travailleurs du secteur raconter leur expérience en matière

d'accidents du travail graves lors de séances d'information a été mentionnée pour sensibiliser les employeurs lors de l'atelier consacré à l'industrie manufacturière. Ceux-ci ne sont généralement pas en mesure de se rendre compte que de tels accidents peuvent aussi leur arriver, car, d'une manière générale, ces accidents ne se produisent pas souvent dans les MPE, compte tenu du nombre limité de travailleurs, même s'ils y sont tout de même plus fréquents par rapport au nombre de travailleurs. À ce propos, le problème suivant a été soulevé: les entreprises sont souvent réticentes à partager des informations sur leurs pratiques de gestion, y compris en matière de SST, avec des concurrents, car cela peut inciter ceux-ci à mettre en place des pratiques moins coûteuses. Au cours du même atelier, un participant d'une organisation d'employeurs a donné l'exemple des groupes d'employeurs qui se rencontrent dans les locaux de chacun des membres (à tour de rôle). De cette manière, ils peuvent observer la manière dont le lieu de travail est organisé dans d'autres entreprises et s'en inspirer. Cette pratique semble encourager les employeurs dans leur gestion de la SST.

En ce qui concerne les informations écrites, les brochures traditionnelles ne semblent pas suffisantes. Les répondants conviennent de la nécessité de démontrer clairement et concrètement de quelle manière une bonne gestion de la SST peut être bénéfique pour les employeurs, par exemple en calculant les coûts de travail avec un salarié en moins (retards pour les clients, perte de l'expertise disponible, charge supplémentaire pour le reste de l'équipe, etc.). S'il est vrai que des informations plus adaptées, fondées sur la taille et les besoins de l'entreprise, seraient plus efficaces, elles seraient trop coûteuses pour les acteurs de la prévention, qui ont mis au point des instruments standardisés pour aider les entreprises dans un contexte de ressources et de temps limités.

Compte tenu de la quantité d'informations et de communications sur la SST fournies par les différents acteurs de la prévention, les participants aux ateliers ont insisté sur l'importance d'une bonne collaboration entre les différents acteurs de la prévention en ce qui concerne les informations envoyées aux entreprises. Les services externes de prévention, par exemple, ont déjà une association (Co-Prev) et tentent de convenir de la manière dont la législation est mise en pratique et en place dans les MPE. Parler d'une seule voix et clarifier les questions de SST ne peut qu'être bénéfique pour éviter de décourager les employeurs. La clarté nécessite une interprétation des questions spécifiques et un consensus au niveau sectoriel sur cette interprétation.

Enfin, au sein des entreprises elles-mêmes, un dialogue social structuré et un réseau d'informations en l'absence d'un conseiller interne en prévention (c'est-à-dire dans les entreprises comptant moins de 20 salariés) ou d'un comité de sécurité (dans les entreprises comptant moins de 50 salariés) peuvent exercer une influence positive sur la connaissance des risques d'une petite entreprise.

### **3.3.3 Amendes et mesures d'incitation**

Deux acteurs de la prévention semblent jouer le rôle essentiel de moteur pour que les entreprises lancent leur stratégie de prévention en matière de SST: l'inspection du travail et les compagnies d'assurances. Les employeurs craignent l'inspection du travail, dont ils attendent la venue si un accident du travail grave survient au sein de l'entreprise. Il a toutefois été observé par plusieurs personnes interrogées que, dans les faits, l'inspection du travail ne rend pas visite à toutes les entreprises dans lesquelles un accident grave survient. En outre, comme indiqué lors de l'atelier consacré à l'industrie manufacturière, les amendes infligées aux employeurs qui ne respectent pas le droit du travail sont parfois inférieures au prix des nouveaux équipements permettant de travailler de manière plus sûre à l'avenir. Certaines MPE font donc le choix de ne pas se conformer aux exigences de l'inspection. Ce comportement est renforcé par la faible probabilité de subir une nouvelle inspection et de se faire prendre. Des inspections supplémentaires seraient nécessaires pour augmenter les risques de se faire prendre, y compris pour les MPE. L'obligation de changement en cas d'accident du travail doit également être renforcée.

Par ailleurs, au cours de l'atelier consacré au secteur Horeca, les moyens à la disposition de l'inspection du travail pour récompenser les bons employeurs ont été mentionnés, tels qu'une liste des 100 meilleurs employeurs du secteur dans une région donnée ou un avis que les employeurs peuvent mettre à leur vitrine, une sorte d'étiquette qui témoigne d'une prévention efficace en matière de SST. La communication des «bonnes pratiques» qui sont facilement accessibles aux employeurs à la recherche

de ce type de pratiques dans le secteur est également mentionnée comme une bonne pratique potentielle dans l'industrie manufacturière.

En ce qui concerne les compagnies d'assurance, le système dit «bonus-malus» (expliqué à la section 3.1.6), destiné à récompenser les employeurs qui ont mis en place une bonne stratégie de prévention et à pénaliser ceux qui ne prennent pas de mesures pour prévenir les risques, est parfois mentionné. Toutefois, comme cela a été dit lors de l'entretien avec la responsable de la prévention d'une grande compagnie d'assurance, et confirmé par d'autres compagnies d'assurance, la possibilité d'appliquer cette méthode est en fait assez limitée lorsque l'on travaille avec des MPE, étant donné que celles-ci se trouvent dans un système de partage des coûts, ce qui signifie que la prime qu'elles versent à la compagnie d'assurance ne couvre pas les coûts réels d'un accident du travail, même sur le long terme. Elle a donné l'exemple d'un accident qui entraîne la perte d'un œil pour un travailleur. Le coût réel d'un tel accident s'élève à quelque 300 000 EUR. La prime d'assurance d'une MPE s'élevant à environ 3 000 EUR, il faudrait 100 ans pour que l'entreprise rembourse l'accident. Dans les plus grandes entreprises, la prime d'assurance est plus proche du prix de revient des accidents, et il est possible de négocier un avantage pour les entreprises qui mettent en place une stratégie efficace de prévention en matière de SST. Indépendamment du système de bonus-malus, les compagnies d'assurance jouent certainement un rôle important en matière de prévention dans le cas des entreprises risques aggravés, qu'elles soutiennent en mettant en place un plan d'action visant à prévenir de nouveaux accidents.

Ce système de risques aggravés en lui-même, mis en œuvre par un arrêté royal, peut avoir un effet exécutoire fort sur les MPE, sachant qu'elles devront payer une amende d'environ 3 500 EUR si elles figurent sur la liste. Ce système n'a pas été mentionné par les entreprises interrogées dans le cadre des études de cas, mais les compagnies d'assurance ont indiqué que certaines entreprises étaient plus exposées à des risques d'accidents graves, en particulier celles que nous pouvons caractériser comme obligées d'appliquer des stratégies commerciales «bas de gamme». Par conséquent, le système de risques aggravés peut être considéré comme un moyen de sensibiliser des entreprises moins enclines à élaborer une stratégie de prévention par les méthodes traditionnelles/volontaires.

En ce qui concerne les interventions des acteurs de la prévention en général, les représentants des employeurs plaident pour une réorientation stratégique de la répression vers un soutien plus durable. Selon eux, il est important à cet égard de suivre la logique des employeurs, qui cherchent principalement les «avantages» de cette démarche pour eux. Ils peuvent être incités à changer et à redoubler d'efforts en matière de SST s'ils comprennent les avantages et les bénéfices directs que comporte cette question. Ce constat met en évidence l'importance de présenter la SST médiocre comme un élément susceptible de perturber le bon fonctionnement de l'entreprise. La SST doit figurer dans le plan d'affaires des start-up, et les conséquences financières d'un accident du travail, y compris le coût de l'absence d'un salarié, doivent être mises en évidence. Des certifications de qualité, telles que l'ISO et la certification belgo-néerlandaise «Liste de contrôle Sécurité, santé et environnement entreprises Contractantes» (VCA) requise pour les sous-traitants des industries manufacturières, démontrent qu'il est possible de convaincre les employeurs de prendre le temps de compléter des documents, d'organiser des réunions «boîte à outils» et d'effectuer des analyses des risques de dernière minute si cela peut déboucher sur un contrat important.

D'autres mesures incitatives sont efficaces, par exemple les chèques-formations qui peuvent être utilisés pour payer des formations en matière de SST, mais, comme le mentionne le centre de formation de l'industrie manufacturière, ce sont toujours les mêmes employeurs (qui sont déjà bien conscients des risques et investissent dans une stratégie de gestion de la SST) qui y ont recours. Comme indiqué précédemment, si la formation est souvent évoquée lors des différentes discussions comme un bon moyen de sensibiliser à la SST, il est probablement illusoire de croire que la rendre plus attrayante permettra de sensibiliser toutes les MPE.

Compte tenu de la concurrence des entreprises étrangères, une remarque importante concernant les mesures d'incitation et les sanctions a été formulée dans l'industrie manufacturière à l'égard de ces entreprises, qui devraient être récompensées et sanctionnées de la même manière que les entreprises locales. Concrètement, cela signifie, par exemple, qu'en cas d'accident du travail, ces entreprises devraient être tenues de déclarer leurs accidents du travail au Fonds belge des accidents du travail,



figurer sur la liste des entreprises à risques aggravés, et être tenues de mettre en place un plan d'action pour y remédier.

### **3.3.4 Caractéristiques/stratégies/méthodes contribuant à la réussite**

Tous les acteurs de la prévention présents aux ateliers ou interrogés individuellement conviennent que leurs expériences antérieures n'ont pas apporté de solutions prêtes à l'emploi pour les secteurs étudiés. Chacun des nombreux outils mis au point a ses avantages et ses inconvénients, et son application est influencée par des facteurs et des obstacles, comme indiqué précédemment dans le présent rapport.

Des outils tels que l'OIRA, qui ont été mis au point pour les trois secteurs, sont reconnus comme ayant un grand potentiel de transfert des connaissances de base dont les employeurs doivent disposer concernant la SST. Une meilleure intégration entre les modules de l'OIRA et d'autres outils doit cependant être étudiée. Un participant a donné l'exemple d'une entreprise du secteur du travail du bois dont certaines des activités sont similaires à celles du secteur de la construction. L'employeur devrait avoir la possibilité de passer d'un outil OIRA à un autre pour obtenir les écrans dont il a besoin. En outre, plusieurs participants à l'atelier insistent sur le fait qu'un lancement de l'outil et une campagne d'information à eux seuls ne suffisent pas: l'attention des employeurs doit être maintenue et un soutien systématique doit être apporté dans le cadre de l'utilisation de l'outil, de sorte qu'il ne s'essouffle pas. Dans le secteur Horeca, le fait que l'OIRA soit accepté par l'inspection du travail comme plan d'action s'il est sérieusement et systématiquement utilisé est considérée comme un réel avantage. Toutefois, son utilisation ne peut être garantie que s'il est piloté et suivi par tous les acteurs de la prévention. Certains participants à l'atelier dédié au secteur Horeca ont même déclaré vouloir imposer l'utilisation d'OIRA à tous les employeurs. Cette proposition ne recueille pas le soutien de tous les participants, étant donné que les conseillers externes en prévention, par exemple, mettent au point et diffusent leurs propres outils dans les MPE.

Il n'existe pas de consensus parmi les participants à l'atelier concernant la mesure dans laquelle l'internet constitue un canal efficace pour entrer en contact avec les employeurs (avec l'OIRA ou d'autres instruments ou informations). Dans les secteurs de la construction et de l'Horeca, les employeurs utilisent rarement leurs ordinateurs. Allumer un ordinateur pour consulter des sites web sur la SST après les heures de travail représente beaucoup de travail. De nombreux employeurs préfèrent encore le matériel physique: lettres et cartes plutôt que courriers électroniques, sites web et outils en ligne. En outre, comme l'a indiqué un des participants, l'Horeca n'est pas un secteur qui fonctionne par «écrit», la communication verbale y est fortement privilégiée.

La création d'applications gratuites que les employeurs peuvent utiliser partout pour consulter des informations ou régler des questions de SST est souvent mentionnée comme une possibilité, qui n'a pas encore été entièrement testée par les acteurs (notamment en raison des coûts de développement et de maintenance). Il est recommandé d'avoir recours à des canaux d'information courts et attrayants, tels que des bandes dessinées sur la SST ou l'utilisation de pictogrammes illustrant des situations dangereuses pour chaque poste de travail. Ainsi, les travailleurs (y compris les travailleurs étrangers qui ne maîtrisent pas la langue) sont mobilisés et comprennent facilement. Les nouvelles technologies offrent également des possibilités en ce sens, par exemple, des codes QR (Quick Response Codes) placés sur les équipements et contenant un lien vers un film court montrant les mesures SST à prendre en matière de SST, ou un code QR qui affiche les règles de sécurité chaque fois qu'une machine est mise en marche, etc.

Un représentant des employeurs présent lors de l'atelier consacré à l'industrie manufacturière défend l'idée de redéfinir la SST comme une question commerciale dont l'incidence financière a été démontrée. Les acteurs de la prévention ne devraient pas parler de «sécurité», mais d'«éléments susceptibles de perturber le bon fonctionnement des entreprises». À cet égard, trois moments sont essentiels: la création d'une entreprise (étape à laquelle une analyse des risques devrait être réalisée de la même manière qu'une analyse financière), l'octroi d'une autorisation commerciale et le moment où survient un accident du travail. La prévention devrait certes constituer une activité du quotidien, mais il est important de souligner son importance lors de ces moments clés pour faciliter les interventions des intermédiaires et sensibiliser les propriétaires/responsables d'entreprises à la question afin qu'ils puissent l'intégrer dans leur gestion globale.

Enfin, l'ensemble des participants à l'atelier et des personnes interrogées décrivent la formation en matière de SST comme une méthode qui pourrait fortement contribuer à sensibiliser davantage les employeurs et les travailleurs aux questions de SST. Si elle est encore souvent trop théorique, les répondants plaident en faveur de l'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans la culture de l'entreprise, en enseignant aux travailleurs et au personnel d'encadrement à détecter les comportements dangereux et à faire face aux situations dangereuses. Les acteurs de la prévention considèrent que des formations gratuites (comme dans les secteurs de la construction et de l'Horeca, par exemple) ou abordables, ainsi que des processus d'accompagnement, dans les entreprises sont une bonne manière de sensibiliser à la SST. La SST doit également s'inscrire dans la formation opérationnelle et en matière de gestion, mais aussi dans la formation des architectes dans le secteur de la construction. Toutefois, comme l'illustrent les études de cas, la réalité dans les entreprises montre que la formation n'est pas encore parvenue à être un véritable moteur dans la gestion de la SST, sauf dans les entreprises qui ont une connaissance préalable de la SST, c'est-à-dire principalement celles qui envoient des responsables et des travailleurs à ces formations.

## 4 Conclusion et synthèse

Les ateliers et les entretiens organisés dans le cadre de ce projet ont permis de mettre en contexte les informations recueillies au cours des phases précédentes du projet SESAME, plus particulièrement dans les études de cas, et de les comparer au vécu des différents intermédiaires en matière de SST travaillant avec des MPE en Belgique. D'une manière générale, nous avons noté que l'ensemble des participants aux ateliers partagent largement le même diagnostic (ou la même analyse) des difficultés rencontrées par les MPE dans la mise en place d'une gestion efficace de la SST, de la manière dont les MPE doivent être abordées, de leurs besoins spécifiques, etc. Toutefois, ce consensus relatif ne peut masquer les différences concernant les rôles et les fonctions des différentes parties prenantes actives dans le domaine de la SST, comme nous le verrons plus loin dans les présentes conclusions.

Les constatations générales confirment les observations formulées au cours des phases précédentes, telles que le manque de sensibilisation aux risques et de gestion proactive de la SST dans les MPE, car celles-ci ont souvent d'autres priorités. Cet élément est souvent perçu par les intermédiaires comme une difficulté pour sensibiliser ces MPE. Tous les participants aux ateliers et les personnes interrogées s'accordent sur l'importance d'intégrer systématiquement et le plus tôt possible la sensibilisation à la SST et le comportement en la matière dans les établissements scolaires et dans la formation professionnelle, ainsi que dans les plans d'affaires des start-up, de manière à ce que la SST soit systématiquement appliquée par les travailleurs et les responsables. Dans le cas contraire, comme le notent certains répondants, une fois dans le monde prenant des affaires, ce sont principalement les mêmes entreprises (qui ont déjà une certaine connaissance de la SST) qui investissent du temps dans des formations à la SST (même lorsqu'elles sont proposées gratuitement). Le fait que les entreprises (et donc les travailleurs) les plus vulnérables passent souvent entre les mailles du filet est également reconnu par l'ensemble des participants et parties prenantes. Le contexte socio-économique qui tend à accroître cette vulnérabilité a également été souligné, en particulier la concurrence déloyale découlant de nouvelles tendances telles que l'«uberisation», le dumping social, le travail informel, etc. La plupart des répondants conviendraient également du fait que la législation en matière de SST n'est souvent pas suffisamment adaptée aux MPE, et qu'une «simplification» (dont la teneur n'a toutefois pas été détaillée) de la législation ainsi qu'un meilleur soutien de la part des différents acteurs (au lieu de mesures purement réactives et/ou répressives) sont nécessaires.

Néanmoins, lors des trois ateliers, mais en particulier de celui consacré au secteur de la construction, il est apparu qu'il existe également des sources de mécontentement et de divergence. L'un des principaux sujets de préoccupation est le manque d'action coordonnée dans laquelle chaque acteur et intermédiaire pourrait assumer son rôle spécifique en étroite coopération avec les autres. Par ailleurs, des préoccupations concernant le rôle des services externes de prévention ont émergé au cours des discussions, comme nous l'expliquerons ci-après. Cette situation est tout à fait compréhensible, étant donné que toutes les entreprises, y compris les plus petites, sont tenues de faire appel à l'un des prestataires de services externes actifs sur le marché et de payer des frais en échange de leurs services. Les véritables services dont bénéficient les entreprises contre paiement de ces frais constituent donc une question sensible qui pousse les services de prévention externes à adopter une position assez

défensive, faisant valoir que les frais payés par les entreprises valent bien les services qui leur sont fournis en échange. Les services externes de prévention font également valoir qu'ils sont souvent pris à tort pour l'inspection du travail par les propriétaires/responsables, qu'ils ne sont pas accueillis comme un service de soutien et qu'on ne leur consacre pas vraiment beaucoup de temps lors des visites. Cette confusion quant à leur rôle et la discussion sur les frais payés par rapport aux services fournis semblent saper sérieusement leur légitimité, d'autant plus que les MPE ne sont pas nécessairement convaincues de la nécessité de la prévention de manière générale (a fortiori en ce qui concerne les risques psychosociaux). Les prestataires de services externes soulignent qu'ils tentent de remédier à ces problèmes en mettant au point des outils et des approches spécifiques à l'intention des MPE et en diversifiant leurs services. Toutefois, en pratique, cette tentative semble être entravée par leurs calculs financiers lorsqu'ils comparent le rendement des investissements des petites et des grandes entreprises.

Les partenaires sociaux conjoints, quant à eux, expriment une préoccupation commune quant au manque de transparence des services proposés par les prestataires de services externes et remettent en question leur efficacité. La concurrence à laquelle se livrent les prestataires de services externes pour compter le plus d'entreprises parmi leurs clients est considérée comme une explication importante de ce phénomène. Les partenaires sociaux sont favorables à des organisations conjointes bipartites, financées sur la base de la masse salariale totale du secteur. Les conseillers des organisations sectorielles conjointes, dont l'organisation se fait au niveau local et qui offrent un soutien personnel, mettent l'accent sur leur bonne relation avec les propriétaires/responsables, qui, par exemple, les appellent spontanément s'ils ont une question concernant leur activité, y compris en matière de SST. Ici aussi, il semble y avoir une certaine concurrence entre les organismes de financement sectoriel bipartites et les services internes des différentes organisations d'employeurs (et, dans une moindre mesure, les syndicats), chacun d'entre eux se préoccupant également de bien servir «leurs entreprises» pour attirer suffisamment de membres et donc de ressources. Par conséquent, ils veulent démontrer qu'ils sont les mieux placés pour connaître les besoins des employeurs et la manière de les aborder.

L'inspection du travail semble souffrir d'un manque structurel de temps et de personnel pour assumer efficacement son rôle. Elle souligne que ce sont les MPE qui sont les premières victimes de ce manque de ressources, étant donné que la grande majorité d'entre elles ne seront jamais inspectées pendant la durée de leur activité. Dans le même temps, les attentes relatives aux tâches de l'inspection du travail sont en augmentation, étant donné que les autres parties prenantes affirment qu'elle devrait également jouer un rôle de soutien plutôt que se contenter d'un rôle d'«officiers de police». Si tous les participants plaident pour un rôle davantage axé sur le soutien pour l'inspection du travail, les inspecteurs font valoir eux-mêmes que, s'ils sont disposés à orienter les employeurs vers l'intermédiaire ou l'outil approprié, ce n'est pas leur rôle de fournir des solutions aux entreprises pour se conformer à la législation. Ils indiquent que ce rôle incombe plutôt aux acteurs de la prévention.

Enfin, les compagnies d'assurance peuvent également se trouver en difficulté pour parvenir, d'une part, à s'en tenir strictement à leur rôle, en payant des indemnités en cas d'accident et, d'autre part, à fournir des informations et des conseils personnalisés aux entreprises pour prévenir la survenance de tels accidents à l'avenir. Il est évident qu'elles donnent également la priorité aux grandes entreprises, pour lesquelles elles peuvent concevoir des stratégies de prévention sur mesure et calculer des frais d'assurance adaptés. Pour les plus petites entreprises, une telle approche n'est pas viable financièrement, selon les compagnies d'assurance, et les frais et services fournis ne peuvent qu'être standardisés. À cet égard, les compagnies d'assurance et les prestataires de services externes sont soumis à la même logique (de marché), mais leur rôle diffère, l'assurance pour le premier et la prévention pour le second: ces deux intermédiaires sont obligatoires pour les entreprises et réclament des frais pour leurs services, et ils doivent tous deux faire face à la concurrence sur le marché. Ces deux intermédiaires doivent travailler de manière viable sur le plan financier et commercial et, dans le même temps, ils doivent attirer le plus grand nombre possible de clients. Comme indiqué plus haut, le résultat est que leur objectif principal consiste à faire la part belle aux grandes entreprises.

Enfin, les ateliers et les entretiens ont permis de mieux comprendre la quantité d'informations et d'instruments qui existent déjà pour aider les MPE dans leur gestion de la SST, en expliquant en partie leur difficulté à s'y retrouver dans ce flux trop vaste d'informations (non coordonnées). En effet, tous les répondants s'accordent pour dénoncer un manque de coordination entre les différents acteurs. Toutefois, il n'y a pas de consensus sur la mesure dans laquelle les différents acteurs devraient collaborer. Il semble qu'en fin de compte, chaque acteur soit enclin à s'en tenir à ses propres projets, à

ses stratégies et à ses programmes au bénéfice de ses membres plutôt qu'à s'aligner sur ceux des autres parties actives dans le domaine. Les services de prévention externes, par exemple, affirment que les questions liées à la protection des données les empêchent de partager des données avec d'autres acteurs (outre l'échange obligatoire de données lorsqu'un travailleur ou un employeur est transféré vers un autre service externe de prévention), ce qui pourrait toutefois constituer un bon départ pour s'unir en vue de lutter contre un risque particulier en matière de SST. Les syndicats et les organisations d'employeurs estiment que la concurrence entre les prestataires de services externes serait plutôt la cause de cette réticence à partager des informations avec eux.

Pour l'équipe de recherche, il est difficile de ne pas parvenir à la conclusion que la concurrence entre les parties prenantes prévaut sur la collaboration, sauf peut-être dans le cas récent de la mise au point d'OIRA, pour lequel tous les acteurs ont travaillé ensemble. Chacune des parties prenantes a pour priorité d'offrir les meilleurs services à ses entreprises membres, un aspect essentiel pour attirer et retenir les entreprises comme membres ou clients ainsi que pour garantir leurs ressources propres et leur légitimité.

## 5 Références

- EU-OSHA (2016). Contextes et dispositions en matière de santé et sécurité au travail dans les micro et petites entreprises de l'UE – Projet SESAME. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Disponible à l'adresse: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/contexts-and-arrangements-occupational-safety-and-health-micro/view>
- EU-OSHA (2018). Safety and health in micro and small enterprises in the EU: the view from the workplace [La sécurité et la santé dans les micro et petites entreprises au sein de l'Union européenne: avis recueillis sur le lieu de travail]. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne. Disponible à l'adresse: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-view-workplace/view>
- Office national de sécurité sociale (2014). Statistiques en ligne: petites et moyennes entreprises. Disponible à l'adresse: <http://www.rsz.fgov.be/fr/statistiques/statistiques-en-ligne/petites-et-moyennes-entreprises>
- Unizo, Graydon Belgium et UCM (2016). *Het KMO-Rapport: De financieel-economische gezondheid van de Vlaamse, Brusselse en Waalse KMO in beeld*. Bruxelles.
- Valenduc, G. (2014). *Mieux connaître les emplois dans les petites entreprises*. Accessible à l'adresse: [http://www.ftu-namur.org/csc/tendances\\_perspectives.html](http://www.ftu-namur.org/csc/tendances_perspectives.html)

## 6 Annexe

Tableau n° 1 Liste des organisations ayant participé aux ateliers

Type	Secteur de la construction	Secteur Horeca	Industrie manufacturière
<b>Syndicats</b>	ACV	ACV voeding en diensten	ACV-Metea
	CSC		
	ABVV AC	ABVV - FGTB HORVAL	
<b>Organisation d'employeurs</b>	Confederatie bouw		VBO/FEB
	Bouwunie		
<b>Services externes de prévention</b>	Mensura	Mensura	Mensura
	Mediwet		
	Provikmo	Provikmo	Provikmo
	Idewe	Idewe	Idewe
	Prebes		
	Preventie & Interim		
<b>Organisations sectorielles conjointes</b>	Constructiv	Fédération Horeca Wallonie	
		Horeca Fonds	
		Horeca Vlaanderen	
<b>Inspection du travail</b>	Toezicht Welzijn op het Werk (TWW)	TWW	TWW
<b>Assurances</b>	Federale Verzekeringen		Ethias
	Axa	Axa	Axa
<b>Centre de connaissances/de formation sectoriel</b>		Guidea	Opleidingscentrum Hout

**L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA)** contribue à faire de l'Europe un lieu de travail plus sûr, plus sain et plus productif. L'Agence mène des activités de recherche et de développement, diffuse des informations fiables, équilibrées et impartiales en matière de sécurité et de santé, et organise des campagnes de sensibilisation à l'échelle de toute l'Europe. Créée par l'Union européenne en 1994 et établie à Bilbao, en Espagne, l'Agence réunit des représentants de la Commission européenne, des gouvernements des États membres, des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des experts réputés des États membres de l'Union et au-delà.

**Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail**

Santiago de Compostela 12, 5e étage  
48003 Bilbao, Espagne  
Tél. +34 944358400  
Fax +34 944358401  
Courriel: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)

<http://osha.europa.eu>



Publications Office