

La sécurité et la santé dans les micro et petites entreprises au sein de l'UE: vue du terrain : le lieu de travail

Observatoire européen des risques

Synthèse

Auteurs:

David Walters et Emma Wadsworth, Cardiff Work Environment Research Centre, Université de Cardiff; Peter Hasle et Bjarke Refslund, Sustainable Production, Department of Materials and Production, université d'Aalborg; Monique Ramioul, Institut de recherche sur le travail et la société, KU Leuven (HIVA-KUL); Ann-Beth Antonsson, Swedish Environmental Research Institute (IVL).

Remerciements

Nous remercions Carsten Brück, Claudia Oldenburg et Reka Zayzon, de Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP), pour leur coordination du travail sur le terrain qui a généré les données analysées dans le présent rapport.

Cette synthèse a été rédigée à partir des travaux sur le terrain et des rapports nationaux et sectoriels rédigés par le groupe de recherche du projet Safe Small and Micro Enterprises (SESAME): David Walters et Emma Wadsworth, Cardiff Work Environment Research Centre, Université de Cardiff; Peter Hasle et Bjarke Refslund, Sustainable Production, Department of Materials and Production, université d'Aalborg; Monique Ramioul et Laurianne Terlinden, Institut de recherche sur le travail et la société, KU Leuven (HIVA-KUL); Carsten Brück et Claudia Oldenburg, Kooperationsstelle Hamburg IFE (KOOP); Marina Järvis, Karin Reinhold et Charles Woolfson, École d'économie et d'administration des entreprises de Tallinn, Université de Technologie de Tallinn (TTÜ); Raluca Stepa, Institut national de recherche et de développement de la sécurité au travail (INCDPM), Roumanie; Guido Micheli et Enrico Cagno, École polytechnique de Milan (POLIMI); et Sandrine Caroly et Déborah Gaudin, Université Grenoble Alpes; Ann-Beth Antonsson et Cecilia Österman, Swedish Environmental Research Institute (IVL).

Nous sommes également très reconnaissants aux membres du conseil consultatif international du projet, Ellen MacEachen, Joan Eakin, Michael Quinlan et Jukka Takala, pour leurs commentaires utiles et pertinents sur cette synthèse. Nous remercions enfin le personnel de l'EU-OSHA et les représentants du point focal pour leurs remarques avisées.

La présente synthèse a été réalisée à la demande de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris tout avis et/ou conclusion exprimé, est celui de ses seuls auteurs et ne reflète pas nécessairement l'avis de l'EU-OSHA.

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

**Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver
des réponses**

**aux questions que vous vous posez au sujet de 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 Internet (<http://europa.eu>).

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

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Avant-propos

Les micro et petites entreprises (MPE) constituent l'épine dorsale de l'économie de l'Union européenne et sont considérées comme un vecteur essentiel de croissance économique, d'innovation, d'emploi et d'intégration sociale. Les MPE emploient environ la moitié de la main-d'œuvre européenne. Une gestion efficace de la sécurité et de la santé au travail (SST) dans les MPE est fondamentale pour assurer le bien-être des travailleurs, mais aussi la survie économique à long terme de ces entreprises. Des études et des statistiques révèlent cependant que la sécurité et la santé de bon nombre d'employés de MPE ne sont pas suffisamment protégées et qu'une gestion efficace de la SST dans les MPE reste un enjeu majeur. Le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020), adopté par la Commission européenne, reconnaît ce problème. Il identifie l'amélioration de la capacité des MPE à mettre en place des mesures efficaces de prévention des risques comme l'un des objectifs stratégiques clés en matière de SST.

Afin de combler les lacunes qui existent au niveau des exigences en matière de SST et des pratiques sur le lieu de travail, l'EU-OSHA a lancé un vaste projet d'une durée de trois ans (2014-2017), dont l'objectif global consiste à identifier les facteurs clés de la réussite en matière de politiques, stratégies et solutions pratiques afin d'améliorer la SST dans les MPE européennes. Le projet, confié à un groupe de chercheurs réunis au sein du consortium Safe Small and Micro Enterprises (SESAME), poursuit trois objectifs principaux. Il soutiendra, au moyen d'éléments avérés, l'élaboration de recommandations politiques et contribuera ainsi au débat actuel sur la réglementation en matière de SST dans les petites entreprises en Europe. En outre, il identifiera de bonnes pratiques de gestion efficace de la SST sur le lieu de travail et permettra de développer davantage les outils pratiques existants ou d'en développer de nouveaux, comme l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OiRA). Enfin, les résultats alimenteront les recherches futures visant à développer les connaissances sur les facteurs déterminants d'un traitement de la SST efficace dans les MPE qui exercent leurs activités dans des économies en rapide évolution.

Cette synthèse présente les résultats de la deuxième phase du projet, qui a exploré les attitudes et les pratiques en matière de SST dans les MPE au moyen de 362 entretiens approfondis avec des travailleurs et des dirigeants de petites entreprises dans neuf États membres de l'UE, en mettant l'accent sur des secteurs tels que la construction, la fabrication, l'agriculture, l'hôtellerie, la restauration, la vente au détail et en gros, le transport et la santé. Les implications de ces attitudes seront examinées plus en détail dans la phase finale du projet, qui vise à soutenir les recommandations politiques et à décrire les bonnes pratiques permettant d'améliorer la SST des MPE les plus vulnérables. Ces résultats seront publiés et diffusés par EU-OSHA en 2018.



Christa Sedlatschek

Directrice

Synthèse

Cette synthèse présente les résultats d'une étude qualitative consacrée aux conceptions et expériences en matière de santé et de sécurité au travail (SST) dans 162 cas de MPE sélectionnées dans de multiples secteurs d'activités dans neuf États membres de l'UE. L'objectif de cette étude était de présenter des «avis recueillis sur le lieu de travail» en explorant les expériences et les conceptions en matière de SST au sein de MPE et l'influence des contextes dans lesquels elles évoluent. La précédente analyse documentaire du projet Safe Small and Micro Enterprises (SESAME) indiquait que cet environnement de travail comporte un ensemble de risques particuliers qui résultent en grande partie des caractéristiques socio-économiques de ces lieux de travail et sont déterminés par une pléiade de facteurs internes et contextuels qui définissent leur profil de risque (EU-OSHA, 2016). La présente étude s'est donc appuyée sur ces résultats pour étudier et identifier les perspectives des chefs d'entreprise de MPE et de leurs travailleurs en vue de comparer les contextes importants et influents dans lesquels ces entreprises évoluent.

En ce qui concerne les contextes nationaux, les États membres ont été regroupés en fonction d'un certain nombre de caractéristiques communes, comme l'ont démontré des travaux antérieurs, qui agissent en tant que facteurs déterminants de la manière dont les dispositions en matière de SST sont prises et mises en place sur le lieu de travail (EU-OSHA, 2013). Parmi ces caractéristiques figurent notamment:

- le caractère réglementaire et la gestion des dispositions en matière de SST et des dispositions institutionnelles relatives au respect des normes de conformité;
- les systèmes de relations de travail, leur évolution historique et le pouvoir des acteurs qui y prennent part;
- la nature de l'économie, l'expansion des activités et des services productifs, la taille relative des secteurs public et privé et les politiques économiques;
- les systèmes et politiques de protection sociale.

Au moins un pays a été choisi parmi chaque groupe établi pour sélectionner nos cas, comme indiqué ci-dessous. Les pays retenus apparaissent en gras:

1. *États de l'ouest de l'UE:* **Belgique**, **Allemagne**, Luxembourg, Pays-Bas et Autriche;
2. *États du nord de l'UE:* **Danemark**, Finlande et **Suède**;
3. **Royaume-Uni (UK)** et Irlande;
4. *États du sud/latins de l'UE:* Grèce, Espagne, **France**, **Italie**, Chypre, Malte et Portugal;
5. *États du centre et de l'est de l'UE:* Bulgarie, Tchéquie, **Estonie**, Croatie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Pologne, **Roumanie**, Slovénie et Slovaquie.

Les cas ont également été choisis parmi sept grands secteurs d'activité économique dans lesquels les MPE sont particulièrement répandues: l'agriculture, la fabrication, la construction, le commerce de gros et de détail, le transport, l'hébergement et la restauration, la santé et l'action sociale. À l'évidence, ces secteurs correspondent tous à des domaines d'activité vastes et variés et l'échantillon qualitatif n'a pas été conçu pour être représentatif de leur diversité. Les domaines dans lesquels les établissements de l'étude de cas opéraient au sein de ces grands secteurs comprenaient:

- l'agriculture: production végétale et animale, foresterie;
- la fabrication: fabrication de produits textiles, en papier, chimiques, en bois, alimentaires et en métal;
- la construction: construction de bâtiments et activités spécialisées;
- le commerce de gros et de détail: commerce de gros; entretien et réparation de véhicules à moteur; vente au détail de produits pharmaceutiques et médicaux et de produits neufs en magasins spécialisés;
- le transport: transport de marchandises ferré et routier et fret;
- les activités en rapport avec l'hébergement et les services de restauration;
- la santé et l'action sociale: fourniture de soins aux adultes et aux enfants, de soins dentaires et autres soins cliniques, de formation et d'activités.

Une telle sélection d'exemples de MPE de différentes tailles dans les domaines susmentionnés a néanmoins permis de procéder à certaines analyses comparatives au niveau sectoriel.

Chaque étude de cas comprenait des visites au sein de l'entreprise participante, des entretiens avec le chef d'entreprise et un travailleur ainsi que des observations des activités de l'entreprise. C'est ainsi qu'a été élaboré un riche corpus de données empiriques qualitatives portant sur la sensibilisation, l'application et l'expérience des dispositions en matière de SST dans les MPE et les contextes dans lesquels elles sont mises en œuvre, ainsi que sur ce qui permet de les déterminer, en fonction des différents secteurs, de la taille de l'entreprise, des pratiques commerciales et des paramètres réglementaires et économiques nationaux dans l'UE. L'analyse a été menée comparativement et a permis d'esquisser les relations existantes entre la SST sur le lieu de travail et l'influence qu'exercent sur celles-ci des caractéristiques essentielles telles que les pratiques commerciales, la taille, le secteur et les contextes réglementaires et socio-économiques nationaux dans lesquels évoluent ces entreprises.

Résultats

Les résultats ont mis en avant des caractéristiques relatives au type et à la nature des régimes réglementaires nationaux pour la gestion de la SST et leur degré de focalisation sur les MPE dans les pays étudiés. Ils suggèrent également le rôle, la disponibilité et la compétence des services de SST, les informations et la formation dispensées aux chefs d'entreprise de MPE et leurs travailleurs, ainsi que les contextes de relations de travail dans lesquels s'inscrit la SST dans les MPE, tant au sens plus strict des dispositions relatives à la représentation sur le lieu de travail et la consultation des travailleurs en matière de SST qu'au sens plus large des structures, procédures et pratiques applicables aux relations de travail plus vastes dans les contextes plus étendus où se situent les MPE. Ils ont, en outre, rendu compte de l'influence des caractéristiques des systèmes nationaux de protection sociale, de santé et de bien-être destinés aux travailleurs des MPE et des caractéristiques propres à la structure et au climat politico-économiques nationaux plus vastes. Enfin, ils ont souligné l'impact de la position des MPE dans la structure et l'organisation du travail et des marchés du travail au niveau national sur la SST.

De toute évidence, les régimes réglementaires nationaux, les systèmes de SST et les institutions et processus de relations de travail, bien que largement similaires dans les États membres de l'UE, différaient suffisamment pour influencer de façon considérable la manière dont étaient gérées les questions de SST au sein des MPE. Toutefois, malgré les différences, l'une des observations les plus récurrentes parmi les témoignages des chefs d'entreprise et de leurs travailleurs concernait la mesure dans laquelle les chefs d'entreprise des MPE de tous les États membres considéraient que nombre des dispositions prises pour la gouvernance et le soutien de la SST dans leurs pays ne s'avéraient, d'une manière ou d'une autre, que peu utiles ou pertinentes pour eux.

Les cas appartenant aux sept secteurs retenus constituaient un groupe hétérogène et diversifié. Cela était bien entendu prévisible, compte tenu des résultats de l'analyse documentaire (EU-OSHA, 2016). Cependant, la difficulté à inclure un certain type de MPE dans l'échantillon étudié a entraîné l'inclusion d'une plus grande proportion de MPE bien établies, disposant d'une main-d'œuvre en croissance ou stable et jouissant principalement d'emplois permanents que celle escomptée au regard de l'ensemble de la population. Une partie non négligeable d'entre elles avait également été en mesure d'atténuer la concurrence en proposant des biens et des services de première qualité sur des marchés de niche et en attirant les entreprises sur la base de leur réputation, évitant ainsi de n'être soumises qu'à la concurrence des prix. Ce type de profil n'était en rien surprenant, étant donné la difficulté, connue de tous, que comporte l'inclusion de MPE à «profil bas»¹ dans des recherches de cette nature. Néanmoins, plusieurs MPE ayant recours à une approche dite de «profil bas» ont été incluses dans l'échantillon.

L'analyse a suggéré de nombreuses similitudes intersectorielles et dégagé des résultats communs aux MPE dans au moins un secteur, et souvent dans l'ensemble des secteurs, ainsi que quelques différences sectorielles. Dans l'ensemble, les résultats ont indiqué une certaine sensibilisation aux risques chez les MPE participantes. Néanmoins, les risques moins visibles et à longue période de latence, notamment les risques psychosociaux, n'étaient pas aussi clairement reconnus que les risques physiques plus aigus et visibles. Les risques psychosociaux étaient largement mieux identifiés dans les États membres où leur mise en œuvre et exécution réglementaires étaient plus établies. En outre, les membres de la direction et les travailleurs des

¹ Les MPE à «profil bas» sont des MPE qui appliquent des paquets de stratégies organisationnelles et commerciales facilement identifiables qui augmentent la pression exercée sur les salaires, les conditions de travail, etc., en vue d'assurer la survie économique et commerciale de l'entreprise.

MPE retenues appartenant au secteur de la santé humaine et du travail social se sont montrés bien plus à même de reconnaître les risques psychosociaux liés au travail que les participants de MPE d'autres secteurs. Néanmoins, malgré leur capacité à reconnaître ce type de risques, rien ne semble indiquer que ces MPE aient mis en place des tentatives systématiques d'évaluation ou d'atténuation de ces risques. Il semblerait que ces risques étaient davantage perçus par nombre de participants comme inhérents au travail et constituant un facteur à accepter et à supporter. Cette tendance, c'est-à-dire considérer les risques auxquels les travailleurs étaient le plus souvent exposés comme inhérents à leur travail, a pu être observée, dans une mesure plus ou moins grande, dans tous les secteurs étudiés. Elle concernait principalement les risques physiques aigus, mais également, parfois, les risques liés à la charge, à l'intensité ou à la durée du travail. Lorsque tel était le cas, les chefs d'entreprise et les travailleurs considéraient généralement que de tels risques étaient inévitables et qu'il convenait de les aborder en faisant preuve de «bon sens». En effet, il s'agit d'une expression récurrente chez les participants interrogés sur leur compréhension des dangers sur le lieu de travail, reflétant ainsi l'absence de formalité et l'individualisation généralisées autour de la SST dans notre échantillon. Rares sont les participants qui savaient identifier les liens de causalité complexes en matière d'accidents. Plus généralement, les résultats témoignent d'une tendance à l'individualisation et à la responsabilisation, à la fois en ce qui concerne les incidents et, plus globalement, la SST, et ce, quel que soit le secteur concerné.

Les niveaux de stratégies de SST officielles (évaluations des risques par écrit, documents de politique de SST, etc.) se sont donc avérés généralement faibles dans l'échantillon. En outre, nombreuses sont les MPE qui avaient à leur disposition des dispositifs d'évaluation des risques par écrit, mais ne les appliquaient que très rarement dans la pratique. En effet, ces dispositifs avaient davantage été produits dans le but de se conformer à une exigence législative et n'étaient pas considérés comme un outil de gestion de la SST. De même, les exemples de gestion systématique de la SST n'ont que rarement été constatés. De plus, les résultats ont mis en avant un effet de taille, les niveaux de formalisation et de systématisme diminuant avec la taille de l'entreprise. Cela reflète également le fait que les entreprises de plus petite taille de l'échantillon disposaient de moins de ressources (en matière de gestion, temps, finances, expertise, etc.) que les entreprises de plus grande taille. Ainsi, les entreprises les plus petites étaient donc globalement plus vulnérables, que ce soit en tant qu'entreprises ou en matière de SST. Bien que cela était commun à tous les secteurs, il était également évident que des approches plus officielles et systématiques étaient plus fréquemment trouvées, et ce, quelle que soit la taille de la MPE, dans les secteurs à haut risque (tels que la construction et le transport). Cela était notamment le cas dans des secteurs (tels que la construction) dans lesquels les États membres ont également imposé une réglementation sectorielle exigeant explicitement des éléments de ce type d'approches, souvent tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Ces résultats sont, de toute évidence, cohérents avec les effets largement reconnus que peuvent occasionner la taille ou le secteur sur les pratiques et les approches liées à la SST dans les MPE.

Un certain nombre des MPE participant à l'étude ont eu recours à des fournisseurs de services de soutien externes en matière de SST. Le niveau auquel cela se produisait variait selon les États membres et reflétait les exigences nationales. Toutefois, il existait également de nettes différences concernant la façon dont ces services abordaient leur mission et/ou étaient utilisés par les chefs d'entreprise des MPE. Ces différentes approches revêtaient une importance toute particulière de par leur influence sur la SST. Dans certains cas, en particulier ceux où l'utilisation de tels services se révélait obligatoire et où le contexte réglementaire était perçu comme plus répressif que favorable, les services avaient tendance à être perçus comme offrant une approche qualifiée de «minimum nécessaire en matière de conformité». Dans ces circonstances, il était également habituel que les chefs d'entreprise considèrent la SST comme étant du ressort du service externe et ne s'impliquent donc que très rarement directement — ayant en fait sous-traité cette responsabilité —, de sorte que la conformité se limitait souvent à l'établissement de toute la documentation nécessaire. Parallèlement, certains services externes fournissaient un soutien bien plus exhaustif, de sorte que la SST s'en trouvait améliorée et atteignait un niveau supérieur à celui dit du «minimum nécessaire en matière de conformité». Pour l'essentiel, cela dépendait de l'intérêt du chef d'entreprise et de son implication active dans la SST.

De même, rares étaient les cas de dispositions officielles concernant la participation des travailleurs à la SST dans les MPE participantes. Dans certains cas, des seuils d'effectifs applicables à ces MPE étaient définis par la réglementation. En outre, il était évident que les traditions, dispositions et contextes existants en matière de relations professionnelles nationales (tels que le taux de syndicalisation et les négociations collectives) jouaient un rôle influent. Ainsi, la mise en place de dispositions était beaucoup plus fréquente dans les pays ayant une longue et forte tradition participative associée à un taux de syndicalisation relativement élevé. De

nouveau, cela pouvait varier selon les secteurs, avec des niveaux de dispositions officielles particulièrement bas dans des secteurs tels que l'agriculture, dans lesquels les traditions en matière de relations professionnelles étaient les moins développées et le taux de syndicalisation le plus bas, en comparaison, par exemple, avec le secteur manufacturier. Cependant, dans un certain nombre de cas, et ce, dans tous les secteurs retenus, les membres de la direction et les travailleurs interrogés ont suggéré que les travailleurs ressentaient une certaine réticence à s'impliquer dans la SST de cette façon. Cela était clairement lié à la taille de l'entreprise, de nombreuses personnes ayant indiqué que les dispositions officielles ne s'avéraient pas nécessaires, étant donné les bonnes relations sociales et la communication ouverte et informelle établies sur leur lieu de travail. Or, de bonnes relations sociales et une communication informelle ont été largement rapportées parmi les MPE participantes de tous les secteurs retenus. De ce fait, les réunions étaient généralement rares et celles sur la SST encore plus. Cependant, là encore, les cas variaient selon les secteurs, la SST étant plus régulièrement incluse dans les réunions d'équipe dans les secteurs à haut risque tels que ceux de la fabrication et de la construction (dans ce dernier cas, il existait également un lien avec la législation sectorielle).

Le contexte réglementaire s'est révélé être primordial en matière de facteurs déterminants pour la SST. Inévitablement, cela variait selon les pays et les secteurs. Au niveau national, la fréquence des inspections et la mesure dans laquelle celles-ci étaient considérées comme une source de soutien et/ou une source potentielle de sanctions variaient selon les traditions de l'État membre. Les inspections étaient beaucoup plus souvent considérées comme une source de soutien dans des pays tels que le Danemark et la Suède, alors qu'elles étaient davantage assimilées à des mesures répressives dans des États membres tels que la Roumanie. En outre, il y avait toutefois des différences importantes entre les secteurs. La probabilité d'une visite de l'inspection du travail variait, du moins dans certains pays, en fonction de la stratégie d'inspection actuelle de priorisation des risques. Généralement, les entreprises des secteurs à risque élevé recevaient moins de visites que celles des secteurs à risque faible.

En revanche, les inspections effectuées par des organismes sectoriels, qui géraient le plus souvent les conditions d'autorisation des activités commerciales, exerçaient souvent une influence indirecte sur la SST. Ainsi, les mesures imposées aux entreprises des secteurs de la restauration, de la santé et de l'action sociale conçues pour protéger les clients protégeaient également, fréquemment, les travailleurs dans la pratique. En outre, ces inspections (que certains participants avaient du mal à distinguer de celles relatives à la SST) pouvaient également avoir pour effet de sensibiliser les chefs d'entreprise à la nécessité de mettre au point des procédures de mise en conformité au sens large.

Certaines des entreprises participant à l'étude faisaient partie de groupes organisationnels plus vastes et, le cas échéant, leurs dispositions en matière de SST étaient souvent influencées par leur société mère. Dans ces circonstances, les sociétés mères «déploiaient» parfois des systèmes et des procédures de gestion de la SST au sein de leurs filiales et les accompagnaient dans la vérification de leur conformité, tout en leur fournissant des compétences, une expertise et un soutien en matière de SST. Cependant, il y avait aussi des exemples d'impact négatif tels que celui des organisations mères ou des administrateurs (dans le cas de la santé et de l'action sociale) qui empêchaient les dirigeants des MPE d'investir dans la SST.

De même, les influences qu'exerçait la chaîne d'approvisionnement sur la SST pouvaient être à la fois positives (par exemple lorsque des clients exigeaient le respect de certaines normes en matière de SST ou que les fournisseurs fournissaient des informations sur la SST) et négatives (par exemple lorsque les exigences des clients entraînaient des délais serrés). Dans ces cas précis, des différences sectorielles étaient également constatées. Ainsi, des secteurs tels que l'agriculture, par exemple, s'avéraient relativement peu influencés, alors que dans des domaines tels que le transport et la construction l'influence devenait plus prépondérante (pour la construction, cela était parfois lié à une législation sectorielle, comme indiqué ci-dessus). De même, la certification en matière de SST constituait un facteur déterminant dans certains secteurs (tels que la construction et le transport, comme préalablement indiqué). Cela était d'autant plus vrai pour les secteurs où l'influence de la chaîne d'approvisionnement se faisait particulièrement sentir et où les chefs d'entreprise des MPE se voyaient contraints d'investir dans de tels systèmes dans le seul but de rester compétitifs sur le marché. Plus généralement et de toute évidence, les caractéristiques individuelles et l'attitude des chefs d'entreprise revêtaient une importance toute particulière en tant que vecteur de SST dans tous les pays et secteurs retenus. Cela reflétait d'ailleurs les résultats de nombreuses autres études (EU-OSHA, 2016).

Un grand nombre de chefs d'entreprise interrogés ont exprimé la volonté ferme de protéger leurs travailleurs et les qualifiaient souvent de «famille» (dans certains cas, il s'agissait effectivement de membres de la famille,

mais, pour beaucoup d'autres, le terme était employé au sens figuré). D'autres chefs d'entreprise témoignaient d'une motivation plus pragmatique et expliquaient que des résultats médiocres en matière de SST leur coûtaient cher, car les travailleurs devaient s'absenter du travail et la productivité s'en voyait alors affectée. Pour nombre d'entre eux, la réalité recouvrait un mélange de ces deux facteurs. Cependant, lorsque les chefs d'entreprise s'intéressaient à la SST et instauraient une approche participative, inclusive et ouverte, les dispositifs, les pratiques, la sensibilisation, etc. en matière de SST étaient généralement plus visibles et semblaient mieux intégrés aux processus, pratiques et procédures de travail de tous les jours. Dans certains cas, cela était en partie lié à la position du chef d'entreprise (ainsi, ceux qui étaient directement impliqués dans les processus de production étaient parfois plus à même d'évaluer les expériences quotidiennes de leurs travailleurs et d'entendre et de prendre en compte leurs préoccupations et suggestions). Cependant, cela restait également étroitement lié à leurs capacités et ressources.

Certains chefs d'entreprise nourrissaient clairement l'ambition de faire grandir leur entreprise, mais nombre d'entre eux préféraient maintenir leur statut de MPE, estimant que si l'entreprise en venait à enregistrer une trop grande croissance, ils se heurteraient alors à davantage de difficultés pour garder le contrôle des opérations quotidiennes. Nombreux sont les chefs d'entreprise qui cherchaient activement à conserver les travailleurs engagés et loyaux ainsi que ceux à fort potentiel. Cela pouvait être directement lié à la proximité spatiale et sociale étroite existant entre le chef d'entreprise et les travailleurs des MPE ainsi qu'à l'identité des chefs d'entreprise. Aussi, il a souvent été constaté, au cours de la recherche, que des chefs d'entreprise de MPE essayaient de se lancer, d'une façon ou d'une autre, dans une stratégie dite de «profil haut»² pour leur entreprise. Toutefois, bien qu'ils étaient nombreux à viser cet objectif, rares étaient ceux qui y parvenaient. En effet, ils devaient faire face aux pressions du marché et de la concurrence pour s'adapter aux demandes des clients, ce qui les amenait parfois à travailler davantage pour un salaire souvent moindre. Ces pressions les poussaient à essayer de réduire les coûts qui n'étaient pas directement liés aux fonctions essentielles de l'entreprise. Cela signifiait qu'ils se sentaient obligés de répercuter cette charge sur les travailleurs, que ce soit en matière de salaire, de sécurité de l'emploi ou d'heures de travail, tout en choisissant de ne pas consacrer de temps ou de ressources à des sujets tels que la SST, considérée comme n'appartenant pas aux intérêts essentiels de l'entreprise. Ainsi, de nombreux chefs d'entreprise étaient tiraillés par ces deux positions différentes: le désir de poursuivre une stratégie dite de «profil haut» et la nécessité d'adopter un «profil bas» en raison des mécanismes existants.

En résumé, la plupart des chefs d'entreprise de MPE considéraient la SST comme un problème mineur en comparaison aux autres problèmes auxquels ils devaient faire face. Pour nombre d'entre eux, l'essentiel était que les questions de SST n'interfèrent pas avec les activités de base nécessaires à la survie de l'entreprise. Aussi n'étaient-elles généralement pas considérées comme l'un des points clés en matière de gestion et ne suscitaient-elles que peu d'intérêt. À cet égard, cela était à rapprocher d'autres problèmes souvent perçus comme secondaires par rapport aux activités principales des MPE, telles que la formation et la gestion des ressources humaines en général, et permettait également d'identifier le déroulement du processus de transfert des risques dans ce type de contexte et de mieux comprendre comment ces situations de travail se répercutaient de plus en plus sur les travailleurs.

Interprétation des résultats

Bien que l'échantillon des lieux de travail était inévitablement biaisé en faveur du «meilleur» aspect de l'expérience de travail dans les MPE, les données rassemblées étayaient toutefois largement les conclusions tirées de l'examen des recherches précédentes. En d'autres termes, ces conclusions suggèrent que le travail, tel que vécu au sein d'une proportion significative de MPE, pouvait constituer une expérience d'inégalité sociale et économique en matière de répartition des risques pour la sécurité et la santé dans les processus de production et de services de l'économie de l'UE. Les résultats ont confirmé que les MPE constituent un groupe hétérogène, bien plus que les grandes entreprises, mais ils suggèrent également que toutes ces entreprises partagent de nombreux points communs. Si les généralisations concernant les résultats positifs ou négatifs en matière de SST dans les MPE et les contextes dans lesquels elles s'inscrivent restent quelque peu périlleuses, notre étude montre que le recours à une typologie mettant en évidence des traits communs

² Le concept de «profil haut» se situe à l'opposé de celui du «profil bas» et s'applique aux MPE qui connaissent un taux de croissance élevé, à l'image des jeunes entreprises de petite taille qui ont un fort potentiel de développement et sont connues sous le nom «d'entreprises gazelles», mais également, de manière plus générale, aux petites entreprises capables d'investir dans les compétences et l'innovation en vue d'assurer leur croissance et leur réussite commerciale.

et des différences selon la taille, le secteur, les pratiques commerciales et la nationalité s'avère à la fois possible et utile. Les MPE individuelles ne présentant que rarement toutes les caractéristiques associées à chaque type idéal dans une telle classification, celle-ci reste utile pour comprendre comment aborder les divers problèmes communs de SST dans les MPE.

Ces typologies ont été développées pour faciliter la compréhension de l'ensemble des résultats riches et variés révélés dans les études de cas. Elles ont été classées en fonction de la pratique commerciale, de la taille, du secteur et du contexte national. Un ensemble de types génériques de MPE est ressorti des différentes pratiques commerciales. Celui-ci se divise en «apprenants», «réagissants» et «évitants». Nos études sur le terrain ont démontré un certain nombre de raisons évidentes pour lesquelles certains chefs d'entreprise de MPE adoptaient une approche proactive en matière de SST et que d'autres considéraient même la SST comme faisant partie intégrante de leur modèle d'entreprise. Ces raisons sont fortement motivées par une multitude de facteurs liés à la situation économique et commerciale des organisations, à la formation et aux compétences des chefs d'entreprise et des travailleurs, à la sensibilisation aux risques et aux capacités de chacun d'eux, ainsi qu'à la visibilité dont jouit l'entreprise auprès d'organismes de régulation, et à d'autres influences externes. Ainsi, ces MPE sont en mesure d'atteindre la réussite économique qui leur a été prédite par de nombreux responsables politiques de l'UE. Cependant, d'autres MPE relèvent des catégories que les chercheurs actuels et précédents ont qualifiées d'«évitants», tandis que d'autres seraient au mieux considérées comme des «réagissants». Les raisons et la façon dont ces entreprises appliquaient des stratégies dites de «profil bas» dans une optique de survie économique ont été analysées et il est peu probable que ces entreprises accordent une quelconque priorité à la mise en place de bonnes pratiques en matière de SST au sein de leur entreprise. Ainsi, elles existent non seulement en ignorant de façon volontaire l'aide proposée par la mise en place des stratégies de SST pour s'améliorer et consolider leur activité commerciale, mais, parfois, échappent également aux organismes de réglementation. Les différences de taille des entreprises présentes dans l'échantillon ont mis en lumière plusieurs comportements distincts. Celles-ci se répartissent comme suit: les microentreprises comptant moins de 10 employés, les petites entreprises comptant de 10 à 19 employés et les petites entreprises de plus grande taille comptant de 20 à 49 employés. Ces différences ont été perçues comme doublement accentuées par les différences sectorielles dans notre échantillon; ainsi, les caractéristiques de certains secteurs, tels que ceux de l'agriculture ou de la construction, constituaient clairement des facteurs déterminants de comportements particuliers parmi les MPE qui les distinguaient de ceux d'autres secteurs, tels que ceux de l'hébergement et de la restauration par rapport à celui du transport, qui étaient de taille similaire ou présentaient des pratiques commerciales comparables. Tout cela a également été influencé par des caractéristiques de comportement clairement déterminées par l'environnement réglementaire, économique ou propre aux relations de travail régi par les cas étudiés dans différents États membres. Pris dans leur ensemble, nos typologies offrent ainsi quelques outils adaptés pour envisager les facteurs déterminants du traitement de la SST dans les MPE et s'interroger sur les politiques de soutien nécessaires à l'amélioration de ce traitement tout en prenant en considération les contextes dans lesquels se produisent les préjudices subis par les travailleurs dans ces entreprises.

Réflexions

L'enquête sur les expériences et les perceptions de la SST dans les MPE étudiées a donné lieu à un certain nombre de points de réflexion. Les résultats comparatifs révèlent des similitudes remarquables entre les frontières nationales et sectorielles. En particulier, ils démontrent le rôle central de l'influence du chef d'entreprise dans les relations sociales et économiques de la SST dans les MPE et les mettent en relation avec les pratiques commerciales qu'il se sent obligé d'adopter et de hiérarchiser pour pouvoir rester compétitif dans les contextes économiques plus larges dans lesquels évoluent les MPE. Il ressort clairement des nombreux cas et des résultats d'études antérieures que le traitement de la SST est rarement érigé en priorité dans les stratégies organisationnelles et commerciales des chefs d'entreprise. L'une des principales façons de concilier les contradictions constatées entre les exigences réglementaires en matière de SST (souvent mal perçues) et les stratégies conçues pour donner la priorité à la productivité dans les pratiques commerciales est le processus de responsabilisation de la SST dans les relations sociales qui sous-tendent la production de l'entreprise. De cette manière, les travailleurs assument la responsabilité de faire preuve de «bon sens» lorsqu'ils adoptent des pratiques de travail qui répondent non seulement aux exigences de production professionnelle, mais sont également perçues comme «sûres», et ce, indépendamment de ce que les dispositions réglementaires ou les conceptions professionnelles en matière de gestion de la SST pourraient exiger.

Dans ce genre de cas, ce n'est généralement que lorsque la situation tourne mal et que des blessures se produisent ou des maladies se déclarent que les exigences en matière de réglementation ou les bonnes pratiques au sens large sont considérées comme ayant été enfreintes et, dans ces cas, ce sont souvent les actes des travailleurs qui sont mis en cause. Bien que le contexte commercial et la configuration des MPE contribuent à orienter ce processus de responsabilisation, celui-ci ne constitue pas en soi une approche nouvelle. Il a été décrit à maintes reprises lorsque les relations sociales des blessures sur le lieu de travail ont été étudiées sous un angle sociologique dans d'autres situations, notamment celles constatées dans de plus grandes organisations. Cependant, dans les MPE, la vulnérabilité de l'entreprise dans le contexte économique moderne et l'insécurité de l'emploi qui y règne ainsi que le niveau de connaissance souvent faible des travailleurs et de leurs chefs d'entreprise en matière de SST ont contribué à promouvoir l'adoption des positions préalablement étudiées chez les chefs d'entreprise et leurs travailleurs.

En ce sens, nous pourrions nous poser la question de savoir si essayer de comprendre «ce qui fonctionne» pour soutenir les initiatives en matière de SST dans les petites entreprises en entreprenant des recherches dans l'esprit des celles ici présentées est tout à fait pertinent pour résoudre le problème de l'inégalité dans la répartition des risques liés au travail. En effet, ces inégalités sont partagées par une multitude de formes de travail, dans lesquelles les MPE occupent souvent une place prépondérante, et qui ont en commun la précarité, l'insécurité et l'inaccessibilité générale à l'inspection réglementaire et aux formes volontaires de soutien à la SST. En outre, il est probable que de telles situations échappent à la portée des stratégies en matière de SST aux niveaux national et européen. Cependant, comme l'a montré la présente étude, bien que les données d'enquête à grande échelle suggèrent que de tels scénarios sont de plus en plus courants, ils échappent généralement aux approches telles que celles ici présentées pour la recherche sur la SST dans les MPE.

Si, comme cela a été suggéré plus haut, il est, dans une certaine mesure, possible d'évaluer les implications des résultats des scénarios présentant le «meilleur des cas», plus accessibles, et représentant la majorité des cas étudiés, cela ne constitue pas en soi le meilleur moyen de comprendre ce qui se produit réellement dans les situations échappant aux méthodes de recherche conventionnelles. De plus, la consolidation et le prolongement de telles situations sur une période assez longue ont contribué à motiver leur acceptation par la société, ce qui, à son tour, a favorisé la «normalisation» de nouveaux schémas d'insécurité et de formes d'emploi non standard, ainsi que celle de leurs effets négatifs sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs concernés.

Ces modèles d'organisation du travail et de protection accordée aux travailleurs sont apparus en même temps que d'autres changements qui ont été reflétés dans les études sociologiques sur le travail et l'emploi de l'ère actuelle (tels que l'atomisation, l'individualisation et la responsabilisation sur les lieux de travail) et qui renforcent la responsabilité en matière de sécurité et de santé, non pas sur ceux dont les activités professionnelles créent des risques, mais sur ceux qui sont obligés de travailler en prenant de tels risques. En effet, même parmi les scénarios présentant «les meilleurs cas», sur lesquels se base majoritairement cette synthèse, la plupart des participants ne perçoivent pas la SST comme un ensemble de stratégies devant faire l'objet d'une attention particulière dans le cadre de sa gestion telle que définie par la réglementation. Comme cela a été observé à maintes reprises, cela signifie que les risques sont davantage encourus par ceux qui travaillent avec eux et que la responsabilité de s'en soustraire repose sur ces mêmes travailleurs plutôt que sur ceux que le système de réglementation juge responsables: leurs employeurs. On peut soutenir que de telles formes de «participation» aggravent davantage la vulnérabilité de certains travailleurs, car elles contribuent également à ce que la prise en charge du risque et de ses conséquences devienne de plus en plus individualisée — et soit assumée (souvent de manière disproportionnée) par les personnes vulnérables.

Or il en découle deux autres points de réflexion. Le premier concerne la nature de la «participation» des travailleurs à la SST dans les MPE. Il est évident que nous n'avons que très rarement constaté l'existence de dispositions en vue d'une participation représentative officielle parmi les cas que nous avons étudiés et que, dans la plupart de ces cas, ce type de dispositions était totalement inexistant. Bien que cela soit compréhensible, dans la mesure où il est bien connu que la participation représentative en matière de SST est peu courante dans de tels contextes informels, cela signifie que lorsque celle-ci a eu lieu, elle s'est produite de façon directe et individualisée. Cependant, il s'est avéré beaucoup plus difficile de discerner la nature réelle, les facteurs déterminants et la qualité globale de cette participation. Compte tenu de cela, des questions d'individualisme et de responsabilité mentionnées dans les paragraphes précédents et en l'absence d'autonomie associée à la participation représentative, la nécessité de comprendre ce qui se passe dans les relations de travail est vitale si l'on souhaite véritablement comprendre ce qui fonctionne, pour qui et dans quels contextes doivent être réalisées les actions en matière de SST dans les MPE.

Cela nous amène au deuxième point de réflexion, qui concerne, quant à lui, la manière dont cette participation et les processus et relations qui permettent de la déterminer ont été étudiés. Lors de l'interprétation des résultats, nous avons souligné la littérature sociologique préexistante qui avait, dans une certaine mesure, abordé les questions liées à la prise en charge des risques liés au travail par les travailleurs qui les subissent. Ces travaux ont été jugés utiles pour approfondir certaines des expériences qualitatives évoquées lors des entretiens avec les travailleurs et leurs dirigeants dans les cas étudiés. Cependant, comme l'a également conclu l'analyse de la littérature sur la SST, il existe une relative pénurie d'études de ce type en ce qui concerne les travailleurs dans les MPE. Bien que l'approche de la recherche qualitative sur la SST dans les MPE semble avoir permis à nos résultats d'être un peu plus représentatifs du point de vue des travailleurs que la plupart des recherches précédentes sur la SST dans les MPE, ces méthodes sont connues pour ne pas être suffisamment détaillées sur les plans sociologique ou ethnographique dans le cadre d'une analyse exhaustive de ces questions. Des recherches qualitatives mieux ciblées et fondées sur des considérations sociologiques seraient utiles pour améliorer la compréhension de ces processus et contextes qui déterminent les perceptions et les pratiques de la SST dans les MPE.

Dans le rapport qui suit, nous avons donc tenté de donner un sens à un très riche ensemble de résultats empiriques tirés d'un grand nombre de cas de pratiques en matière de SST dans les MPE de neuf pays de l'UE ayant reçu des visites tout au long du travail sur le terrain. Ce faisant, il convient de garder à l'esprit les limites inhérentes à l'application de ces objectifs à un groupe aussi hétérogène. Il a été fait allusion au défi qui consiste à donner un sens aux éléments clés de la comparabilité en relation avec les pratiques et les résultats en matière de SST dans les MPE, tout en reconnaissant l'hétérogénéité des mêmes entreprises. Des tentatives de contextualisation de ces éléments de comparabilité par rapport aux contextes socio-économiques dans lesquels ils se situent ont également été entreprises. Cela comporte naturellement le risque de faire preuve de réductionnisme. Malgré ces réserves et mises en garde, il semblerait néanmoins que les typologies créées ainsi que les conceptions générales présentées en matière de contextes socio-économiques et réglementaires, dans lesquels ces typologies se produisent, et de processus permettant de déterminer les mesures prises par les travailleurs et les chefs d'entreprise en matière de SST dans les MPE aident à situer les résultats par rapport aux études précédentes et contribuent généralement à améliorer la compréhension dans tous ces domaines. Parallèlement, elles sont censées fournir des indications précieuses sur les politiques et les stratégies à adopter pour aider les MPE à remédier aux lacunes des dispositions de SST auxquelles elles se rapportent. À cet égard, la recherche décrite dans cette synthèse et les conclusions présentées ici constituent le fondement de l'analyse des stratégies et des outils de soutien aux MPE (EU-OSHA 2017a, b) ainsi que des réflexions formulées dans le rapport final sur ensemble du projet (EU-OSHA 2018).

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, 5.^a planta

48003 Bilbao, Espagne

Tél. +34 944358400

Télécopie: +34 944358401

Courriel: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office