



HAL
open science

De l'émergence des risques à leur intégration dans une organisation : le cas de l'industrie de la construction

Roxane Duret

► **To cite this version:**

Roxane Duret. De l'émergence des risques à leur intégration dans une organisation : le cas de l'industrie de la construction. Gestion et management. Université Panthéon-Sorbonne - Paris I, 2016. Français. NNT : 2016PA01E068 . tel-01816348

HAL Id: tel-01816348

<https://theses.hal.science/tel-01816348>

Submitted on 15 Jun 2018

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

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

UNIVERSITE PARIS I- PANTHEON SORBONNE
Institut d'Administration des Entreprises de Paris

École doctorale de Management Panthéon-Sorbonne - ED 559
Equipe de Recherche GREGOR - EA 2474

**De l'émergence des risques à leur intégration dans
une organisation :**
le cas de l'industrie de la construction

THESE

présentée et soutenue publiquement le **28 novembre 2016**
en vue de l'obtention du

DOCTORAT EN SCIENCES DE GESTION

par

DURET-LEUNGTACK Roxane

JURY

Directeur de recherche : **Monsieur ALLOUCHE José**
Professeur Emérite, IAE de Paris

Monsieur LASSAGNE Marc
Maître de Conférences, École Nationale Supérieure d' Arts et
Métiers

Rapporteurs : **Madame MERAD Myriam**
Directeur de recherche, CNRS

Monsieur MERCIER Samuel
Professeur, Université de Bourgogne

Suffragants : **Monsieur GAUTIER Frédéric**
Professeur, IAE de Paris

L'université de PARIS I – Panthéon Sorbonne n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs

*Aux femmes et aux hommes qui travaillent chaque
jour sur les chantiers. Pour leur passion et leur humanité.*

En souvenir de mes grands-parents et de mon beau-père.

REMERCIEMENTS

Mes plus vifs remerciements vont au Professeur José Allouche pour avoir accepté d'encadrer ma thèse. Chaque échange avec vous est une source incroyable de motivation. Vos conseils précieux, votre confiance et votre patience ont été déterminants pour moi.

Je remercie chaleureusement mon Co-directeur de thèse Marc Lassagne pour la qualité de nos discussions, pour votre écoute et votre bienveillance à plus d'un titre. Votre enseignement et votre encadrement de mon Master-Recherche ont largement contribué à mon engagement dans ce travail doctoral.

Mes remerciements s'adressent également à mes Rapporteurs Myriam Merad et Samuel Mercier pour votre regard constructif et complémentaire porté sur mon travail de recherche qui a aiguillé mes derniers mois de rédaction.

Je suis très honorée de la présence dans mon Jury du Professeur Frédéric Gautier, je vous remercie d'avoir accepté de le présider.

Au-delà du travail de recherche, une thèse est une période de vie indissociable de rencontres professionnelles. Pour cela, je voudrais remercier mes anciens collègues et amis dont j'ai partagé le quotidien pendant sept années. Tout particulièrement, je remercie mes anciens responsables Emilie, Gérard, Eric et Christophe pour m'avoir accueillie dans votre équipe et pour m'avoir aidée à grandir professionnellement en me poussant à me dépasser. Merci à mon ancienne équipe, ainsi qu'à Elodie, Sandrine et Chantal. Je garde de merveilleux souvenirs de partages et de challenges relevés. Merci aux préventeurs de mon entité d'accueil guidés par Didier puis Bruno qui nous ont donné le cap. Plus largement, merci à tous les compagnons, chefs de chantier, conducteurs travaux et directeurs travaux d'avoir partagé avec moi vos valeurs de respect, de solidarité et la fierté de votre travail. Une fois le chantier achevé, plus encore que le bâtiment rénové, ce sont bien elles qui perdurent.

Je tiens à remercier le groupe pour lequel je travaille depuis maintenant un peu plus d'un an pour sa confiance en mes capacités dans le pilotage de la démarche santé-sécurité. C'est avec beaucoup de plaisir que je découvre cette belle entreprise. Merci tout particulièrement à Anne-Christine, ma responsable, pour ton accompagnement dans mon quotidien et à Laura pour ta précieuse aide dans la mise en forme de mon manuscrit. Je te souhaite beaucoup d'épanouissement dans le travail de recherche que tu mûris peu à peu.

Je témoigne également ma reconnaissance chaleureuse à Florian Richard-Dap pour ses encouragements et pour avoir accepté de partager avec moi son manuscrit de thèse.

Merci à Eliane et Bernard, mes parents, pour votre soutien et votre tendresse. Merci de m'avoir transmis votre goût pour l'analyse, pour votre capacité à pousser la réflexion au-delà des carcans des habitudes et pour votre insatiable curiosité. Merci à Camille, ma sœur, pour le fort lien fraternel qui nous unit. Il m'a aidée à avancer. Ta passion pour ton travail et ton émerveillement pour des idées précurseurs sont des modèles. Merci à René, mon parrain, pour le meilleur des conseils au moment de ma réflexion sur ma problématique de recherche : tu avais raison, il fallait ouvrir le champ de la sécurité au travail à celui de la santé ! Plus largement, merci à ma famille, à ma belle-famille et à mes amis pour vos encouragements.

Enfin, merci à Fabien, mon époux, pour être toi et pour être là. Merci de m'avoir écoutée me perdre dans mes raisonnements et de m'avoir épaulée chaque jour en gérant notre quotidien pour me libérer un maximum de temps.

INDICATIONS

- Lorsqu'une abréviation est utilisée ou un mot nécessitant d'être défini est employé, sa signification est précisée en bas de page lors de son premier emploi. L'ensemble de ces données sont également rassemblées en fin de manuscrit dans une **Table des Abréviations et Glossaire**.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	4
SOMMAIRE	7
INTRODUCTION GENERALE	9
PARTIE 1 : LA GENESE DES RISQUES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	61
CHAPITRE 1 : UNE INDUSTRIE DE L'IMPREVISIBLE ET DE L'URGENCE	69
CHAPITRE 2 : SOUS-TRAITANCE ET INTERIM : DES FORCES DE TRAVAIL PARADOXALES SUR LE CHANTIER	124
PARTIE 2 : L' INSTITUTIONNALISATION D'UN RISQUE PAR UNE ORGANISATION	167
CHAPITRE 3 : THEORIE NEO-INSTITUTIONNELLE ET REPRESENTATION SOCIALE DU RISQUE.....	175
CHAPITRE 4 : PROPOSITION D'UN MODELE DYNAMIQUE D'APPREHENSION DES RISQUES PAR UNE ORGANISATION.....	211
PARTIE 3 : ENJEUX ET DEPLOIEMENT DE LA PREVENTION DES RISQUES	245
CHAPITRE 5 : LES EN-JEUX DE LA PREVENTION	247
CHAPITRE 6 : DEPLOIEMENT DE LA PREVENTION DES RISQUES DANS UNE ORGANISATION	287
PARTIE 4 : LE RISQUE SATURNIN APPREHENDED PAR UNE ENTREPRISE DU BATIMENT, UNE ETUDE DE CAS ..	315
CHAPITRE 7 : LE RISQUE AMIANTE, UN RISQUE MEDIATISE	317
CHAPITRE 8 : L'OUBLI D'UN PARADIGME ET LA RECONSTRUCTION D'UNE CONVICTION	333
CONCLUSION GENERALE	353
BIBLIOGRAPHIE	361
ANNEXES	395
TABLE DES ABREVIATIONS ET GLOSSAIRE.....	457
TABLE DES MATIERES	465
TABLE DES FIGURES.....	469
TABLE DES TABLEAUX.....	470
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	471
TABLE DE LA REVUE DE PRESSE	472
TABLE DES ANNEXES	473
TABLE DES EQUATIONS	473

INTRODUCTION GENERALE

Préambule

En choisissant de travailler sur l'émergence des risques appliqués au cas de l'industrie de la construction (cf. *infra*), notre objectif était double. Bien sûr, de réaliser un travail académique apportant une réponse à une problématique de recherche, mais également de partager mon expérience de sept années du monde des bâtisseurs contemporains souvent stéréotypé. Côté univers et l'étudier s'est révélé être une tâche ardue mais passionnante.

Poussez le portillon d'entrée d'un chantier. Vous plongez alors dans une effervescence cosmopolite de casques de couleur, véritables étendards des multiples entreprises œuvrant sur une surface clôturée. Revenez quelques jours plus tard, l'ébullition sera toujours présente mais de nouvelles couleurs de casques seront apparues dans un lieu que vous ne reconnaîtrez probablement pas. Cloisons, escaliers, poutres, réseaux électriques auront alors remplacé fondations, grue, banches¹ et coffrages². Univers atemporel dans lequel les hommes sont les acteurs de leur environnement dont sa modification est leur finalité. Impression d'un désordre apparent pourtant ordonné, mesuré et coordonné. Collectif d'hommes qui, mètre linéaire après mètre linéaire, vont ériger des ouvrages dans lesquels une population viendra travailler, se divertir ou vivre.

Illustration 1 : Le chantier - description sommaire

C'est en 2003, lors d'une visite de la Sagrada Família à Barcelone, que nous avons découvert, au travers des forêts de colonnes, des groupes d'hommes dont le travail consistait à concrétiser, ensemble, le projet imaginé et calculé par le visionnaire Antonio Gaudí. Observer la nature, la disséquer en calculs pour repenser les structures, les volumes et imaginer une répartition de la matière, qui démultipliée, serait capable de supporter d'importantes descentes de charge. Cette idée révolutionnaire serait restée à l'état de maquettes sans l'orchestration de nombreux corps d'état³ qui, pierre après pierre, érigent la plus atypique des cathédrales. Entrevue d'un monde professionnel, certes mécanisé, mais dans lequel l'humain reste à l'origine du « faire ». Envie de mieux le connaître, de prendre part à ces projets d'envergure, à cette frénésie. Sitôt les bancs de notre classe prépa regagnés, nous bouleversons l'ordre de nos vœux d'école d'ingénieurs et intégrons à la rentrée suivante l'École Spéciale des Travaux

¹ Banche : Coffrage vertical en bois, métallique ou mixte, déplacé à la grue, servant de moule pour le coulage des voiles, poteaux ou poutres en béton armé. Certaines sont dites « manportables ».

² Coffrage : Ensemble des moules provisoires préparés pour couler le béton d'un ouvrage, puis retirés après sa prise et son durcissement. Le coffrage traditionnel est en bois (madriers, bastings, planches, contre-plaqué).

³ Corps d'Etat : Corps de métiers du Bâtiment et des Travaux Publics

Publics, du Bâtiment et de l'Industrie. Durant l'été 2004, nous effectuons un stage en tant que compagnon⁴ dans l'agence d'une entreprise multinationale de Travaux Publics. Nous intégrons une équipe qui réalise le « blanc », c'est-à-dire tout ce qui est hors préparation et coulage des enrobés. A titre d'exemple, cela peut être la pose d'un regard, de bordures ou encore la réalisation d'une place pavée. Durant cette période, un évènement va nous interpeller. Il survient durant notre troisième semaine de stage. En conduisant le fourgon de chantier pour nous rendre à la centrale à béton, tâche qui nous était assignée lors des journées de coulage, nous ressentons que nos doigts ont perdu de leur motricité. Les jours suivants, le constat se répète. La douleur est faible et nous la mettons dans le lot de nos innombrables courbatures ; nous voulons prouver notre utilité et il n'est pas question de nous plaindre. Une semaine plus tard, nous préparons du mortier avec notre binôme, le chef maçon de l'équipe, un intérimaire de nationalité turque qui nous avait pris sous son aile et ne manque pas une occasion de partager avec nous son savoir-faire. La tâche consiste à remplir l'interstice entre chaque bordure avec du mortier pour en réaliser la jointure. Or, les gants que nous portons nous gênent, trop grands et trop épais, ils ne nous permettent pas de manier la truelle avec suffisamment de précision et nous salissons les bordures. Nous rangeons nos gants dans notre poche et reprenons notre besogne. L'idée est judicieuse, nous gagnons en rapidité d'exécution et en qualité du travail réalisé, même si le mortier coule sur nos doigts. Notre binôme, qui nous observe vient nous trouver et dans un pêle-mêle de turque et de français nous ordonne de remettre nos gants. « *Mais non, Negatti, il n'y a pas de problème, le chef de chantier ne m'a rien dit !* » lui rétorquons-nous. Il nous explique alors la nécessité de porter les gants car le mortier est dangereux pour les doigts et les paralyse. Il a raison, nous avons oublié le pH basique du mortier. C'est donc cela la cause de nos douleurs dans les doigts. Nous ne quittons plus nos gants et progressivement, nos doigts retrouvent la totalité de leur motricité. Cependant, des questions sous-jacentes à cet incident se dessinent :

Si le port des gants est une obligation pour la réalisation de cette tâche, pourquoi notre maître de stage (le chef de chantier) ne nous a pas alertés sur ce point ?

Pourquoi la paire de gants qui nous avait été remise n'était pas adaptée aux tâches que nous devons réaliser ?

Pourquoi la transmission de savoir-faire n'inclue-t-elle pas la transmission des consignes de sécurité associées ?

⁴ Compagnon : terme communément employé sur les chantiers pour désigner les ouvriers

L'été de l'année suivante, nous sommes de nouveau stagiaire mais cette fois-ci, en tant que conducteur de travaux pour le pôle Électricité d'une entreprise de BTP. Nous travaillons sur le chantier de construction d'un IGH⁵ dans le XV^e arrondissement de Paris. Notre entreprise est titulaire des lots « courant faible » et « sécurité incendie ». L'équipe à laquelle nous appartenons est composée d'un chef de chantier et d'un chef d'équipe expérimentés et d'une entreprise sous-traitante qui réalise le tirage des câbles électriques. Nous remplaçons notre maître de stage, en congé maternité, et sommes supervisés par un ingénieur travaux qui se rend sur le chantier une fois par semaine. Notre rôle est de piloter l'exécution des travaux réalisés par l'ensemble de cette équipe dans le respect du planning et du budget.

Dès nos premiers contrôles sur le chantier, nous nous apercevons que l'étiquetage des câbles n'est pas réalisé correctement. Étiqueter les câbles est une tâche réalisée par notre entreprise sous-traitante. Lorsqu'un câble est tiré sur l'ensemble d'un étage ou entre deux niveaux, une étiquette portant une série de chiffres et de lettres est collée à l'extrémité du câble pour que l'ouvrier qui interviendra, par la suite, pour le raccorder puisse l'identifier. Or, ce que nous lisons sur les étiquettes ressemble davantage à des dessins qu'au code souhaité. Nous réunissons l'équipe sous-traitante pour comprendre la source de ce problème qui doit être réglé rapidement pour ne pas se propager sur le reste des travaux de l'IGH. Nous exposons notre constat et le chef d'équipe des ouvriers traduit en urdu⁶. Les ouvriers ne comprennent pas en quoi les étiquettes réalisées ne nous conviennent pas. Ne les ont-ils pas toutes collées ? Nous leur expliquons qu'il ne s'agit pas d'une absence d'étiquette mais que ces dernières sont peu lisibles au point que certains nombres ressemblent davantage à des lettres et réciproquement. Le chef d'équipe ne traduit pas, il a compris. Ce qui pour nous fait sens ne signifie rien pour les sous-traitants avec qui nous ne partageons pas le même alphabet. Pour apporter une réponse viable à cette situation, nous avons dû réorganiser les missions de chaque membre de l'équipe afin d'éviter tout risque d'erreur.

Les consignes affichées sur chantier ont – elle une valeur d'utilité ou une valeur réglementaire ?

Cette problématique d'ordre qualitatif nous a apporté de nouvelles interrogations :

⁵ IGH : Immeuble Grand Hauteur

⁶ Urdu : Langue indo-aryenne parlée en Inde et au Pakistan

Comment ces équipes ont-elles pu réaliser ce même travail sur des chantiers antérieurs sans créer de précédent ?

La gestion des risques proposée par une entreprise tient-elle compte des données inhérentes au chantier ou est-elle une réponse apportée à des exigences normatives et légales ?

C'est avec ce bagage d'interrogations que nous avons réalisé notre Mémoire de Master-Recherche et de fin de cursus d'école d'ingénieurs sur *L'évaluation des dispositifs organisationnels : la sécurité sur les chantiers*. Conduire cette réflexion est stimulant mais nous laisse sur une impression d'inachevé, d'avoir tout juste effleuré une problématique plus ample et passionnante, d'avoir livré les résultats d'une recherche balbutiante. C'est ainsi que début 2008, nous débutons notre travail de doctorat sous contrat CIFRE et d'ingénieur prévention dans le service SST⁷ d'une entité d'une entreprise de BTP. Aujourd'hui, le pilotage de la prévention des risques est devenu notre métier, nous sommes directeur SST d'un autre groupe industriel français. Le manuscrit que nous vous présentons est la restitution d'une immersion de sept années dans notre terrain de recherche.

1. Problématique et Question de recherche

Objectif *Zéro accident*. Telle est l'ambition affichée par bon nombre d'entreprises dans leurs politiques développements durables, leurs chartes éthiques et réaffirmée régulièrement dans les communications internes et externes. Pourraient-elles s'autoriser moins ? Assurément pas en tant qu'acteur d'une société qui réclame toujours plus de sécurité, habituée aux progrès technologiques et aux avancées médicales rendant notre existence plus sûre et plus longue, assurément pas aussi par le cadre légal structurant mais aussi par la responsabilité sociale (Gendron, 2001) qu'elles portent. Cependant, cet objectif semble être une cible difficilement atteignable si le risque de survenance d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle⁸ se définit comme la probabilité que cet évènement se produise (Noiville, 2003) dans cette même société contemporaine qui entretient un rapport ambivalent au risque (Peretti-Watel, 2003), société du risque au sens de Beck et Giddens (Beck, 1992 ; Giddens, 1991, 1994) ou fabrique de risques (Gilbert, 2003).

⁷ SST : Santé Sécurité au Travail

⁸ Maladie Professionnelle (MP) : Conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, biologie ou résultant des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Elle est précisément définie par des tableaux annexés à l'article R.461-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Objectif paradoxal lorsque bon nombre d'entreprises placent communément l'« humain » comme la source première et prépondérante des accidents professionnels, « *les domaines industriels affichent aujourd'hui des constats comparables : le facteur humain est à l'origine de la plupart -70 à 80 %- des grands accidents* » (Bieder, 2006)(cf. **Figure 1**) alors que « *nos sociétés valoriseraient en même temps la prise de risques individuelle* » (Peretti-Watel, 2003). Chacun n'est pas nécessairement favorable à la sûreté absolue, certains recherchent la prise de risques comme autant de défis à relever pour donner du sens à leur existence comme le développe Le Breton (Le Breton, 1991, 2002). Ainsi, de nombreuses réflexions ont été menées sur la compréhension, l'analyse et l'utilité de la prise de risques chez les automobilistes (Causse & al, 2004 ; Pérez-Dia, 2000 ; Assailly, 2001) et à travers la pratique de sports extrêmes (Le Breton, 1991, 2002 ; Soulé & Corneloup, 2007 ; Delignières, 1991 ; Lyng, 1991).

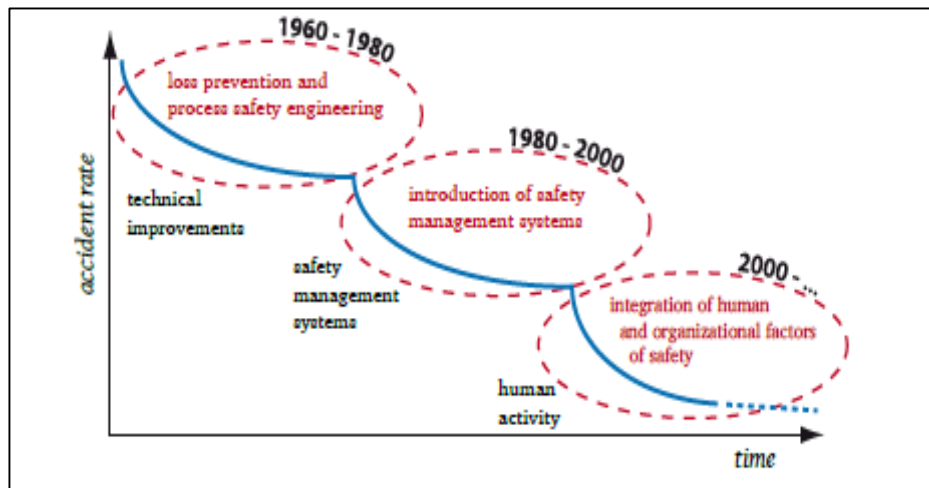


Figure 1 : Approches successives de la sécurité industrielle (Daniellou & al, 2011)

L'alternative ne se situe pas entre le risque *versus* l'absence de risque mais bien entre le risque acceptable et le risque inacceptable (Noiville, 2003). S'interroger sur l'acceptabilité d'un risque est un exercice ardu mais auxquels s'attèlent les entreprises privées supportant la charge du risque et poussée par le législateur à travers l'obligation de les évaluer comme le disposent les articles R.4121-1 à R.4121-4 du Code du travail. Contraint règlementairement à une obligation de résultat en matière de SST, l'employeur place le curseur de l'acceptabilité du risque au regard des conditions économiques d'exercice de son activité. En pratique, cette évaluation des risques est généralement réalisée par un salarié, qui hiérarchise les risques préalablement identifiés puis côtés selon une échelle de fréquence et de gravité propre à son

entreprise. Ensuite, il consulte les instances du CHSCT⁹ ou des délégués du personnel au sujet du document porteur de cette évaluation, le DUERP¹⁰. Rares sont les Instances Représentatives du Personnel (IRP¹¹) qui prennent connaissance de l'exhaustivité du document ou mieux, qui participent à son élaboration et à sa mise à jour. Ainsi, elles émettent le plus souvent un avis favorable pour un document, permettant alors à l'entreprise de répondre à la réglementation. Plusieurs problématiques émergent de ce constat. Premièrement, l'évaluation des risques est communément définie comme l'étape initiale de toute démarche de prévention de sécurité et de santé au travail et constitue la donnée d'entrée des référentiels MASE et OHSAS 18001. Cependant, cette même évaluation est plus souvent réalisée à une échelle individuelle qu'organisationnelle. Ce changement de focale n'est pas sans incidence puisque le DUERP devient dans ce cas le résultat de la perception des risques par un porteur de son propre vécu, de sa culture, de sa sensibilité. Si le DUERP est alors utilisé comme socle de la définition de la Politique de prévention des risques, ce qui peut être récusé, « *c'est que la prise de risque soit décidée unilatéralement par une minorité tandis que les conséquences potentielles sont renvoyées sur tous ceux qui n'ont pas voix au chapitre* » (Moulin, 2004).

Deuxièmement, la hiérarchisation des risques nécessite une (re-)connaissance de ces derniers par les acteurs de l'entreprise, de la même manière qu' « *en matière de santé publique, comme d'ailleurs dans d'autres domaines de l'action collective, il n'y a pas de transparence entre la sphère des savoirs et la sphère de l'action. En d'autres termes, il n'y a pas de rapport direct et immédiat entre l'état des savoirs scientifiques et les décisions prises en terme de prévention et de prise en charge des pathologies* » (Dourlens, 2003). Ainsi, certains phénomènes peuvent être appréhendés comme risques par des membres d'une organisation sans être traités comme tels par les dirigeants de cette même organisation. Il s'agit, par exemple, des risques de TMS¹² et plus largement d'un certain nombre de risques peu ou non visualisables et pour lesquels il n'y a pas une immédiateté des conséquences telles que la déclaration de maladies professionnelles. Inversement, le déploiement de mesures préventives par une organisation ne correspond pas nécessairement à une institutionnalisation du risque. Dans l'industrie du BTP¹³, cela peut être le cas pour les risques de chutes de plain-pied¹⁴.

⁹ CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

¹⁰ DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

¹¹ IRP : Instance représentative du Personnel

¹² TMS : Troubles Musculo-Squelettiques

¹³ BTP : Bâtiment et Travaux Publics

¹⁴ Chute de plain-pied : Accident au cours duquel la victime a été déséquilibrée sans pour autant effectuer un travail en hauteur.

La mise en œuvre d'une stratégie de prévention envoie une image de gouvernance du risque alors que la réalité est tout autre puisque cette stratégie est, au mieux, mise en application sans qu'il y ait une compréhension du « pourquoi » et donc avec une mauvaise mise en œuvre du « comment » ; au pire, elles ne sont pas déclinées au niveau opérationnel.

Force est de constater que l'application *stricto sensu* de la réglementation par une organisation peut conduire à la mise en place apparente d'une démarche préventive sans toutefois être efficace. Pire, elle risque de se heurter à une incompréhension des opérationnels qui se voient imposer des règles dont ils ne perçoivent pas l'utilité et *a contrario*, observent une absence de prise de mesures face à leurs problématiques quotidiennes. L'objectif de notre travail de recherche n'est en aucun cas d'établir une remise en cause des attentes du législateur en matière de santé-sécurité au travail mais de proposer une méthodologie d'accompagnement de la transcription de ces attentes au sein d'une organisation. Notre question de recherche s'articule autour de deux notions que nous devons définir dans le cadre de notre étude, celle de « risque émergent » et celle d'« institutionnalisation du risque ». Nous définirons un risque comme la probabilité qu'un événement incertain ne se réalise. (Noiveille, 2003, p.2). S'il peut déboucher sur un mal comme sur un bien, la manifestation d'un risque SST est un accident du travail ou une maladie professionnelle. Nous définirons un risque comme émergent pour une organisation dès lors que le phénomène « risque » correspond à la représentation sociale du risque pour tout ou partie de cette organisation, sans pour autant qu'elle en ait totalement intégré la prévention dans ses pratiques. Nous parlerons d'institutionnalisation d'un risque lorsque le risque et la stratégie de prévention associée sont reconnus comme tels à tous les niveaux de l'organisation. Les définitions de ces notions sont plus largement détaillées dans la Partie 2.

Nous pouvons alors formuler notre question de recherche :

Comment l'institutionnalisation d'un risque émergent se traduit-elle pour une organisation ?

Notre étude porte sur l'industrie de la construction qui est connue comme l'industrie la plus accidentogène du régime général de la Sécurité Sociale mais est aussi confrontée à une profusion de risques pouvant dégénérer en maladie professionnelle.

2. Revue de littérature

Comme nous l'avons vu dans le paragraphe précédent, notre projet (*proposal*) de recherche, a trouvé son origine de notre observation empirique, sur plusieurs années, du secteur du BTP. Cependant, ce projet n'aurait pas pu se construire sans un travail préparatoire de recherche bibliographique pour préciser et vérifier la pertinence de notre problématique de recherche. En effet, à l'origine de notre recherche, notre manque de connaissance sur ce qui a déjà été écrit sur le sujet que nous avons choisi d'investiguer était total. Or, notre problématique devait prendre « *la forme d'une tension entre le savoir et le non-savoir* » (Dumez, 2011, p.16) pour ne pas réécrire l'existant tout en ne nous perdant pas dans une problématique trop vaste. Ainsi, la première étape de notre revue de littérature a été de nous tourner vers les analyses de la gestion du risque SST et de la survenance des accidents dans les systèmes socio-techniques complexes (cf. chapitre 2, §2.1) réputés pour être à la pointe de la gestion des risques SST et ayant fait l'objet de nombreuses études. A ce stade, nous avons comme idée de comparer cet état de l'existant au secteur du BTP et d'explorer la possibilité d'appliquer cet état de connaissance au secteur de la construction. Si nous n'avons pas retenu cette dernière idée, somme toute pas assez restrictive et difficilement compatible avec notre cadre de recherche, nous avons dressé un état des recherches dans différents domaines qui avaient été réalisées sur l'industrie de la construction (cf. chapitre 2, §2.2). Cette étape a été véritablement surprenante, le nombre de travaux de recherche réalisés sur le secteur du BTP en France et à l'international étant bien plus prolixe que nous ne l'avions imaginé au point de nous être interrogé sur notre possible contribution à la littérature existante. C'est à ce moment que nous avons véritablement pu préciser notre question de recherche. De plus en plus impliqué dans notre entreprise d'accueil, nous étions intéressé par comprendre d'une part, la raison pour laquelle certains risques étaient intégrés et d'autres non dans une organisation et d'explorer le lien *a priori* évident entre les stratégies de prévention mises en place par une organisation et l'acceptation du risque par les acteurs de cette même organisation. Sur le premier point, nos Directeurs de recherche nous ont orientées vers l'étude de la théorie néo-institutionnelle. Sur le second point, notre état de l'existant sur l'industrie de la construction nous a permis de découvrir le concept de Communautés de Pratique qui nous a semblé de prime abord, intéressant à exploiter. Pourtant, c'est véritablement la recherche de compréhension du risque et d'une méthodologie pertinente du traitement des données recueillies qui nous a aiguillés vers la théorie des représentations sociales.

La mobilisation de ces deux théories, au cœur du traitement de notre question de recherche sont explicitées dans le paragraphe 2.3 - pour permettre au lecteur d'avoir une vue d'ensemble de la littérature mobilisée - mais elles font surtout l'objet du chapitre 3 qui leur est consacré.

2.1 Les systèmes sociotechniques complexes

« Dans nos sociétés, le risque et l'accident de travail, notamment dans le domaine industriel, font l'objet d'évaluations sophistiquées destinées à diminuer l'importance du premier et à conjurer le second » (Hamroui in Hubault, 2003). Les organisations pour lesquelles le risque est au cœur du processus organisationnel ont été les premières à faire l'objet de l'attention des chercheurs. Suite à l'accident nucléaire de Three Mile Island en 1979, Ellis Rubinstein s'est interrogé sur la prise en compte de l'environnement et de l'organisation dans l'analyse de cet événement ainsi que sur l'impact de cette prise en compte par rapport à la fiabilisation et le développement de l'industrie nucléaire (Rubinstein, 1979). Au travers de cette étude, Rubinstein montre que la gestion de la sécurité ne peut être abordée uniquement au travers des actions des opérateurs de première ligne (Vicente, 1999 ; Vicente & al, 2001) mais également par l'étude des facteurs organisationnels des systèmes sociotechniques. Ce même accident industriel a conduit Charles Perrow (Perrow, 1982) à s'interroger sur la survenue des accidents au sein d'organisations complexes intégrant des technologies de pointe telles que l'industrie nucléaire, pétrochimique ou aéronautique et à développer la théorie de l'accident normal (Perrow, 1984, 1994). Cette théorie tente à démontrer le postulat selon lequel, dans ce type d'organisations, la survenance d'accidents majeurs sont « normaux » et inévitables, quels que soient les moyens mis en œuvre pour les éviter (Perrow, 1999). Afin de démontrer ce postulat, Perrow introduit deux dimensions qui caractérisent les systèmes complexes, la « complexité interactive » et le « couplage fort » ou « couplage étroit ». Perrow (1984) distingue les interactions dites linéaires -qui interviennent lors des opérations de production ou de maintenance et sont familières aux opérateurs et visibles rapidement, même lorsqu'elles revêtent un caractère inattendu- des interactions complexes qui constituent des séquences inattendues, résultantes des boucles de rétroaction introduites au cours du fonctionnement des installations industrielles les plus complexes. Ces boucles de rétroaction n'autorisent pas la prévision du fonctionnement de ces installations qui peut alors être « normal » mais non souhaité (Ruffier, 2001). On comprend donc que la « complexité interactive » augmente la probabilité de survenance d'un accident. Le « couplage fort » nous renseigne sur la cause de cet accident. En effet, un système à couplage fort est un système extrêmement interdépendant puisque chaque partie du système est fortement reliée aux autres. L'intérêt d'un système

fortement couplé est de répondre rapidement aux sollicitations qu'il reçoit. Lorsque ces sollicitations sont des perturbations, cette rapidité de réponse est conservée mais peut être désastreuse. Les effets produits s'enchaînent entraînant une perte de contrôle des opérateurs. Le terme d'accident « normal » est de l'ordre de l'imprévisible et s'oppose au fonctionnement en « mode dégradé ». Il ne correspond pas à la mise hors service d'une partie d'un équipement mais à des interactions non calculables entre divers éléments du système. Aux caractéristiques structurelles de « complexité interactive » et de « couplage fort » peut s'ajouter celle de la dynamique propre du processus puisqu'indépendante de toute action humaine, qu'il n'est pas possible de suspendre et ne permettant pas de revenir à un état antérieur simplement par une « marche arrière ». Enfin, la théorie de l'accident normal tient également compte des interactions humaines et des enjeux individuels pouvant donner lieu à une création de conflits d'intérêt, véritable incubateurs des accidents (Sagan, 1993). Le succès du livre *Normal Accidents* de Perrow (1984) a pu être l'impulsion ayant conduit à l'amélioration de la sécurité des systèmes complexes. La panoplie de mesures pour prévenir les accidents est déployée aussi bien par les concepteurs des installations qui vont considérer tout ce qui peut arriver qu'au niveau de l'exploitation, de la maintenance et du démantèlement de ces installations. Ces améliorations significatives ont contribué à créer une situation paradoxale puisque la survenance d'accidents « normaux » est extrêmement faible tandis que la théorie des accidents « normaux » indique que la multiplication des installations industrielles remplies de boucles interactives aurait dû conduire à une multiplication de ce type d'accidents. Par ailleurs, lors du *Séminaire du Programme Risques Collectifs et Situations de Crise* quinze ans après la parution de son ouvrage, Perrow (Perrow, 1999) reconnaît que l'accident du Three Mile Island serait le seul « accident normal ».

D'autres objections à l'égard de la théorie des accidents normaux ont été formulées (Lassagne, 2004, pp.56-57). Les solutions proposées par Perrow ne sont pas exemptes de critiques. L'une d'elle est que la redondance, bien qu'introduisant une source de risque supplémentaire, serait la seule solution permettant de fiabiliser la sécurité (Leveson & al., 2005). Sagan (Sagan, 1993) montre que les redondances affaiblissaient les politiques de sécurité, notamment dans le domaine du nucléaire.

Quant à Leveson, elle démontre que la redondance est une des approches les moins efficaces et les plus coûteuses dans la conception de la sécurité et par ailleurs, que d'autres approches qui n'utilisent pas la redondance sont efficaces (Leveson, 1995). Une autre critique est formulée par Weick, Sutcliffe et Obstfeld pour qui la théorie des Accidents Normaux existe uniquement dans le cadre d'un manque de contrôle et d'une incapacité à identifier ce qui arrive, du fait de ce manque (Weick, Sutcliffe & Obstfeld, 1999).

Les travaux de James Reason ont en commun avec ceux de Charles Perrow de s'être intéressés à comprendre en quoi les systèmes complexes étaient générateurs d'accidents. Après un premier ensemble de recherches en psychologie appliquée sur l'effet Coriolis¹⁵, la désorientation sensorielle et le mal des transports chez les pilotes de chasse (Reason, 1975, 1990), Reason va s'orienter sur l'étude de l'erreur. Sa recherche s'appuie sur les travaux de Nootboom sur les erreurs de langage (Nootboom, 1979), sur ceux de Rasmussen portant sur la cognition (Rasmussen, 1982, 1983) et sur ceux de Norman sur les catégories d'erreurs (Norman, 1980, 1981, 1983). Plus particulièrement, Reason utilise le cadre de la théorie de l'action pour interpréter, dans un premier temps, ses erreurs quotidiennes (Norman, 1981). Le fil rouge de ses travaux sera d'étudier les dysfonctionnements pour expliquer ce qui fonctionne. Ses recherches vont le conduire à établir une taxinomie de l'erreur humaine (cf. Larouzee & al, 2015) dans laquelle il identifie plusieurs catégories d'actions erronées (**cf. Figure 2**). Premièrement, les « ratés » (*slips*) de l'action et les « lapsus » (*lapses*) du langage se produisent lors de l'exécution d'une activité nécessitant un faible niveau de contrôle tel que les tâches routinières, les automatismes. Dans le milieu du travail, ces activités peuvent correspondre par exemple aux tâches répétitives. Cette catégorie d'erreurs correspond à un dysfonctionnement lors de l'exécution de l'action. Deuxièmement, les « méprises » (*mistakes*) correspondent aux dysfonctionnements se produisant lors de la planification des activités et nécessitent un niveau basé sur les connaissances des règles. Troisièmement, *a contrario* des deux catégories précédentes, les « violations » (*violations*) incluent la notion de transgression volontaire des règles au sens large du terme. Dans le milieu professionnel, ces violations sont rarement des actes de sabotage, notre expérience dans le milieu professionnel nous a convaincus que la majorité des salariés est animée par l'envie de travailler correctement. De plus, dans le domaine de la santé-sécurité au travail, chacun préférera terminer sa journée en aussi bonne forme qu'il ne l'a commencée. Ces transgressions peuvent être le fait d'une habitude, souvent tolérée par

¹⁵ Effet Coriolis : Il naît de la combinaison d'un mouvement linéaire (par exemple, celui d'un avion à réaction en vol) et d'un mouvement rotatif (avec le même exemple, celui de la tête du pilote pendant le vol). Cet effet trouble la perception « de mouvements réels » et peut induire une perturbation de l'orientation spatiale.

l'organisation, d'une impossibilité de suivre la règle ou d'un conflit entre différents objectifs. Concernant la sécurité au travail, ces conflits sont communément admis lorsqu'ils prennent à parti les objectifs de production et de sécurité mais ils peuvent également être générés par la fatigue, estimée ou connue, induite par l'exécution des tâches selon les règles. Nous traiterons de cet aspect dans le chapitre 1.

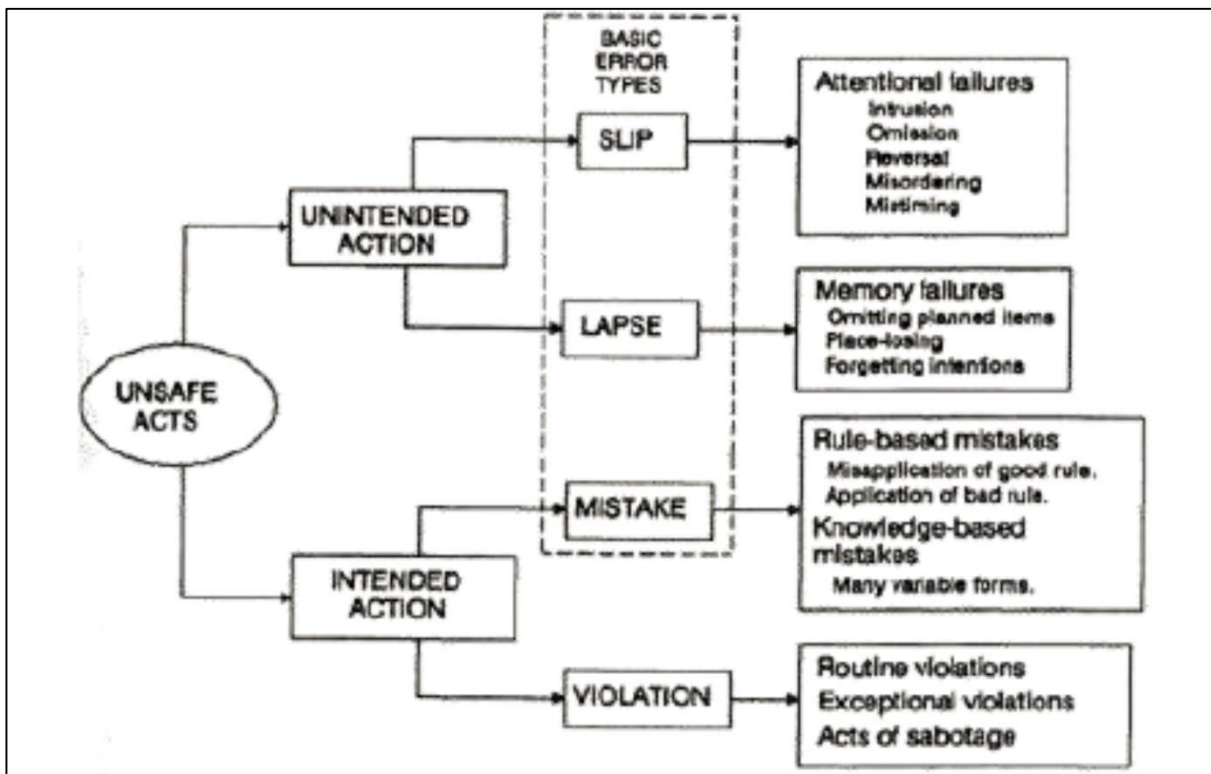


Figure 2 : Taxinomie des erreurs (Reason, 1990)

Reason va alors appliquer cette taxinomie des erreurs aux systèmes sociotechniques complexes pour décrypter les accidents industriels contemporains à sa recherche. Il introduit le terme d' « accident organisationnel » ou d' « erreur organisationnelle » (Reason, 1995, 1997) par opposition à l'erreur humaine. Il définit l'accident organisationnel comme « *une situation dans laquelle des conditions latentes¹⁶ combinées à des évènements locaux et à des défaillances actives commises par des opérateurs mènent à un accident* » (Hardy, 2011). A partir de son observation du fonctionnement de l'industrie nucléaire, il va définir les cinq éléments basiques nécessaires au fonctionnement de tout système productif (Reason, 1990) et définir pour chacun d'eux les différentes sources de défaillances (cf. Figure 3).

¹⁶ Conditions latentes : Situations pathogènes permanentes au sein d'un système. Elles proviennent des décisions prises par les décideurs, les concepteurs, les managers.

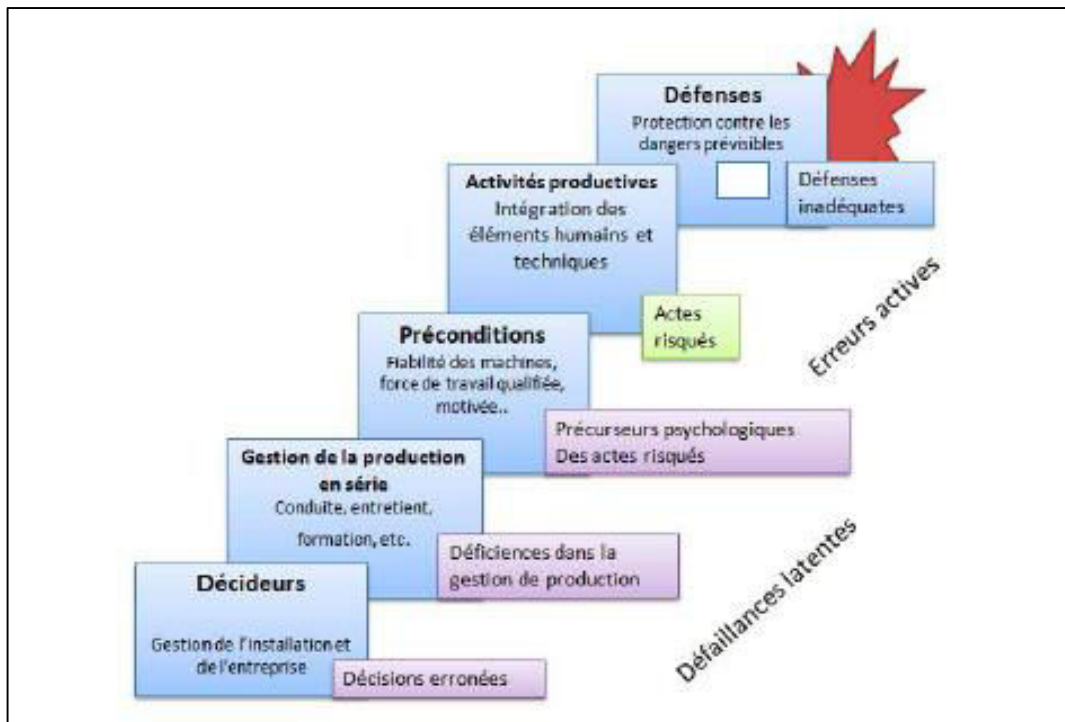


Figure 3 : Différentes sources de défaillances d'après Reason (1990) - (Larouzee &al., 2015, p.12)

Cette schématisation sera la base sur laquelle Reason bâtit son modèle, populairement appelé le *Swiss Cheese Model*, qui évolue entre 1990 et 2000 (cf. **Tableau 1**)

Tableau 1 : Thèmes de recherche de James Reason (Larouzee &al., 2015)

Thème	Période	Publication marquante
Désorientation, mal des transports	1967-1981	Motion Sickness (1975)
Erreurs quotidiennes, inattention	1977-1987	Absent Minded ? (1982)
Classification des erreurs	1987-1990	Human error (1990)
Accidents organisationnels, culture de sécurité, violations	1990-2000	Managing the risks of organisational accidents (1997)
Travaux appliqués en milieu hospitalier	2000-2013	Human error : model and management (2000) Managing maintenance error (2003)

La principale critique à l'égard du modèle de Reason est qu'il ne permet pas de refléter la dynamique du système sociotechnique.

A contrario des travaux de Perrow et de Reason dont l'objectif était de comprendre pourquoi les systèmes sociotechniques complexes pouvaient être générateurs d'accidents, la théorie des organisations à haute fiabilité organisationnelle (HRO¹⁷) choisit comme paradigme de comprendre comment des organisations complexes et dangereuses arrivent à obtenir des performances remarquables en terme de sécurité. Ainsi, l'acronyme « HRO » a été créé pour distinguer ces organisations des organisations habituellement étudiées dans la littérature organisationnelle (Rochlin, 1993, p.12). Ce courant de réflexion, issu des travaux d'un groupe de chercheurs de l'université de Californie Berkeley au début des années 1980, définit les HRO comme des structures dans lesquelles « *[la] performance de fiabilité rivalise avec la productivité comme but dominant.* » (Roberts, 1990, p.102). Il se nourrit des modèles de l'interactionnisme véhiculés par l'École de Chicago dans les années 1960 permettant d'accroître le rôle et l'impact des ressources humaines dans une organisation. « *Selon Lewin et les interactionnistes symboliques, il existe des processus qui existent au niveau du groupe et qui lui sont appliqués comme un ensemble* » (Allard-Poesi, 2003, p. 94).

De ses observations des secteurs tels que le nucléaire ou l'aviation, le courant HRO se concentre sur leur fonctionnement mais également sur leur développement, donc sur la capacité d'une organisation à intégrer des éléments disruptifs. Il déduit que cette dynamique est justement la clé pour conserver une vigilance face aux dangers. « *Un des ennemis les plus dangereux de la haute fiabilité est la combinaison habituelle de stabilité « civile », de routinisation, et le manque de défi et de variété qui prédispose une organisation à relâcher sa vigilance et l'enfonce dans une dangereuse suffisance qui peut mener à des négligences et des erreurs* ». (Rochlin, Laporte, Roberts, 1987). Ainsi, les HRO sont des organisations adaptatives afin de survivre dans un monde où l'environnement croît en complexité (Weick, Sutcliffe & Obstfeld, 1999, p.82).

Il ressort des travaux sur les HRO que la fiabilité est une propriété émergente des relations existantes entre les acteurs travaillant dans l'organisation (Rochlin, 2001). L'engagement collectif dans la performance et la compréhension par tous des systèmes sont les clés pour obtenir une organisation fiable. En effet, l'engagement dans la performance va *de facto* interdire la manifestation d'erreurs. Premièrement, une panoplie de mesures est alors déployée pour assurer la pérennité du fonctionnement du système tel que les modes opératoires collectifs, les

¹⁷ HRO : High Reliability Organizations

entraînements continus et les simulations (Roberts, 1990). Deuxièmement, la fiabilité est le résultat d'une pensée collective, d'une prise de décision partagée (Roberts & al, 2005; Madsen & al, 2006) et plus généralement de l'intelligence collective (Weick, 1995). « *Le concept d'attention collective explique la performance organisationnelle dans les situations requérant une fiabilité organisationnelle particulièrement continue* » (Weick & Roberts, 1993, p.357). Ensuite, l'ensemble des acteurs de l'organisation doit comprendre l'impact du fonctionnement du système et l'environnement dans lequel il s'inscrit sur les tâches qu'ils doivent réaliser. « *La prise de décision du groupe nécessite la coordination des activités, l'adaptabilité, la flexibilité, l'anticipation des comportements des autres membres de l'équipe à atteindre des performances spécifiques pour l'ensemble des situations variées qui peuvent avoir lieu.* » (Cannon-Bowers, Salas & Converse, 1993, p.236)

Le concept inhérent au courant HRO est celui de résilience qui « *ne consiste pas seulement en la capacité d'une organisation simplement à résister aux chocs mais plutôt en sa capacité à éviter les chocs* » (Roux-Dufort, 2003, p. 152). Pour Weick, les groupes résilients se caractérisent par leur capacité à improviser, à faire preuve de sagesse et à communiquer (Weick, 1998, p.544). Ces deux derniers points et plus particulièrement le rôle joué par les interrelations est développé par Weick et Roberts (Weick & Roberts, 1993) sous le nom d'Attention Vigilante, caractérisé par les termes « *heedful* » pour traduire la prise en compte totale des interrelations et « *awareness* » qui révèle un état de conscience d'une situation. Ainsi, les caractéristiques des organisations qui participent à la construction de la fiabilité ne constituent pas un modèle organisationnel mais plutôt un ensemble d'outils qui doivent faire l'objet d'un apprentissage continu (Turner & Pidgeon, 1997).

Les trois courants majeurs que nous venons de présenter sont complétés par de nombreux modèles et outils d'analyse des défaillances et sont détaillés dans l'annexe de l'ouvrage *Les facteurs humains dans la gestion des risques : évolution de la pensée et des outils* de Corinne Bieder (Bieder, 2006) (cf. **Tableau 2**)

Tableau 2 : Vue d'ensemble des outils et de la structuration associée (Bieder, 2006, p.189)

	Approches FH ¹⁸ centrées sur l'individu	Approches FH organisationnelles	Approches considérant le système sociotechnique dans son ensemble
Analyse linéaire	<ul style="list-style-type: none"> • Erreur humaine • THERP • Modèle SRK 	<ul style="list-style-type: none"> • Erreur latente • PAOWF • Arbre des causes 	<i>NON APPLICABLE</i>
Analyse systémique	<ul style="list-style-type: none"> • Modèle du compromis cognitif • COCOM • CREAM 	<ul style="list-style-type: none"> • Résilience • Modèles du fromage suisse • Modèle des migrations • Modèle de l'« Accident Normal » • Modèle HRO 	<ul style="list-style-type: none"> • MERMOS • AMSMA • Barrières

La construction de ces modèles a été réalisée sur la base des travaux présentés ci-dessus ou, tout au moins, à partir de l'observation des systèmes complexes. L'intérêt pour ces organisations a dépassé le cadre des sciences de gestion. D'autres disciplines telles que la sociologie les ont considérées comme objet de recherche ou terrain d'observation. A titre d'exemple, les études sur l'armée de l'air ayant pour objet d'étudier le métier de pilote de chasse comme profession exposée aux risques (Dejours, 2008, Moricot *in* Hubault, 2003) ont montré que pour comprendre la prise de risques associée au vol, une observation longue est nécessaire. Pour les pilotes, le risque est perçu comme un calcul ; ils l'acceptent car ils possèdent les moyens leur permettant de maîtriser les situations à venir. D'une part, Dejours explique que « *la profession de pilote de chasse exige simultanément une bonne prise sur la réalité et de sérieux amarres dans l'ordre de la connaissance et de la discipline scientifique et technique. Il apparaît que toutes ces disciplines sont enseignées au sol dans un cadre très hiérarchisé et très militarisé* ». (Dejours, 2008, p. 134). D'autre part, pour Dejours, les motivations du pilote de chasse sont le surpassement et l'affranchissement des limites de l'homme telles que l'apesanteur ou la vitesse couplés à la transgression permanente que suppose son travail sans entraîner de culpabilité (Dejours, 2008, pp. 132-134).

¹⁸ FH : Facteur Humain

2.2L'industrie de la construction

Dans le même ouvrage *Travail, usure mentale* (Dejours, 2008), Christophe Dejours consacre un chapitre aux manifestations de la peur dans le travail et par le travail (Dejours, 2008, pp.105-122). A ce titre, il observe différentes industries, dont celles du BTP, qui regroupent des professions exposées aux risques pouvant porter atteinte à l'intégrité corporelle. Dejours dénombre les caractéristiques de ces risques. « *Le risque est extérieur et en grande partie inhérent au travail, donc indépendant de la volonté du travailleur. Le risque d'autre part est souvent (mais pas toujours) collectif. [...] Enfin, le risque, s'il est combattu par des mesures et des consignes de sécurité, est presque toujours incomplètement prévenu par l'organisation du travail. [...] Seules sont efficaces les mesures de « protections collectives » (par exemple, les filets de protection le long des échafaudages). Bien souvent on ne propose aux travailleurs que des mesures préventives individuelles : elles peuvent avoir un caractère matériel (dispositifs de protection) ou un caractère psychologique (consignes de sécurité).* » Au regard de notre expérience de sept années sur différents chantiers de bâtiment, cette classification du risque nous semble exagérément catégorique. En effet, si le risque peut être extérieur ou inhérent au travail, nous verrons que les causes de nombreux accidents peuvent être qualifiées d' « erreurs d'inattention » liées à l'habitude (cf. théorie des HRO – *supra*) ou à l'évaluation du risque comme anecdotique, par exemple parce que la durée d'exposition à ce risque est courte. Ensuite, la hiérarchisation des moyens de prévention, notamment entre moyens de protections collectifs et EPI est acquise et explicitement inscrite comme huitième principe général de prévention dans l'article R.4121-2 du code du travail. Cependant, le recours aux protections collectives n'est efficace que si une vigilance de chaque bénéficiaire est portée sur son maintien en l'état. Ainsi, pour reprendre l'exemple cité par Dejours, l'utilité du filet d'échafaudage de façade est d'une part d'éviter la propagation de particules issues des travaux tels que des écailles de peinture ou des morceaux de pierre vers l'extérieur de l'échafaudage et d'autre part, d'être une protection complémentaire aux plinthes des garde-corps pour garantir le risque de chute de matériels tels que les outils. Or, la succession de corps d'état intervenant sur l'échafaudage entraînent une détérioration du filet d'échafaudage avec notamment l'apparition de trous qui s'accroissent et finissent par créer des lambeaux sur les planchons de circulation si aucune attention n'est portée et aucun signalement n'est réalisé lors des premiers signes de détérioration du filet. Non seulement le filet d'échafaudage perd sa fonctionnalité mais il devient source de risque de chute de plain-pied. Enfin, les consignes de sécurité sont des moyens de prévention comme neuvième principe général de prévention du même article R.4121-2 du code du travail.

S'il est préférable que cette mesure de prévention ne suffise pas à elle-même, elle est incontournable au démarrage des tâches. De plus, les consignes de sécurité peuvent être considérées comme des moyens de protection individuelle car respectées par chacun mais également comme des moyens de protection collective au sens où elles sont portées et partagées par tous.

Dans la continuité de son étude, Dejours va mettre en exergue le « risque résiduel » non ou partiellement traité par l'organisation du travail ainsi que du « *risque présumé [...] seulement suspecté* » comme source de peur au travail (Dejours, 2008, P. 107). Précisons, cependant, que si le phénomène de peur est une manifestation de l'exposition au risque, celui-ci n'est possible que si les personnes exposées perçoivent le phénomène « risque » comme tel (cf. chapitre 3). Enfin, Dejours explique que « *contre la peur, impression pénible qu'il faut bien assumer, les ouvriers élaborent des défenses particulières. Lorsqu'elles sont très efficaces, on ne trouve pratiquement plus de traces de peur dans le discours ouvrier. Aussi, pour la mettre en évidence, faut-il en rechercher les signes indirects que sont précisément ces systèmes défensifs* » (Dejours, 2008, p.107). La recherche de ces systèmes défensifs est un des axes d'exploitation des données recueillies dans notre terrain de recherche (cf. *Présentation de la Posture épistémologique et de l'Approche méthodologique* et chapitre 1). Cette première approche de l'appréhension des risques par les ouvriers dans l'industrie de la construction a été relayée par le sociologue Nicolas Jounin qui a notamment eu recours à une méthodologie d'observation participante durant douze mois en travaillant comme stagiaire ferrailleur ou intérimaire sur des chantiers de bâtiment pour recueillir le matériau afin de soutenir sa problématique de recherche : « *contre les risques contre-productifs d'un travail marchandisé où le seul ressort de la fourniture de la force de travail est la discipline (par la surveillance en chantier, mais aussi les statuts d'emploi, le chômage, les conditions de séjour...), le secteur du bâtiment développe parallèlement aux mécanismes de marché des protections ponctuelles, locales, informelles, créatrices de loyautés, qui dépassent le contrat de travail. Ces protections prennent la forme d'allégeances individuelles, mais aussi de « préférences ethniques », de discriminations racistes (la valorisation des uns impliquant la dévalorisation des autres). Le passage entre ces deux formes de protection est assuré par la généralité du recrutement par cooptation* » (Jounin, 2006, pp. 41-42). Sa thèse de doctorat est à ce jour largement accessible puisque secondée par l'édition d'un livre puis d'une bande-dessinée porteurs du même titre *Chantier interdit au public* (Jounin, 2008, 2016). Si son recueil de données nous a permis de corroborer celles que nous avons pu collecter, nos interprétations de ces dernières se complètent sur certains points, divergent sur d'autres (cf. chapitres 2, 5 et 6).

Au préalable de ces deux études sociologiques, quelques chercheurs ont choisi l'industrie du BTP comme sujet d'étude. Cependant, en France, leur nombre reste marginal dans le domaine des sciences humaines et des sciences de gestion, au regard de l'abondante littérature dont ont bénéficié les systèmes sociotechniques complexes (cf. *supra*). L'objet de ce paragraphe est de dresser un panorama des résultats de ces recherches.

Jusqu'au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale, les études du monde du travail se sont plutôt tournées vers les milieux industriels déployant l'organisation scientifique du travail (OST¹⁹) que vers le BTP, secteur mal connu et aux antipodes du déploiement du fordisme (Friedmann, 1957 ; Naville, 1956, Babage C., 1932 ; Gantt, 1916). Au cours des années 1970, le fléchissement des gains de productivité et ses conséquences sont les signaux d'une crise du fordisme. Il amène industriels et chercheurs à se tourner vers l'examen et la compréhension du modèle économique du BTP. Ainsi, l'intérêt pour le secteur du BTP, pourtant concomitant avec celui pour les systèmes sociotechniques complexes s'est d'abord manifesté par le biais des recherches de solutions économiques et non par l'examen de son accidentologie. Les principaux aspects qui vont intéresser les chercheurs sont l'évolution des qualifications et la formation des ouvriers du secteur du BTP (Amat & al., 1984 ; Clémenceau, 1984), l'incidence du déploiement de la préfabrication sur les chantiers (Gressel, 1984) et le transfert de connaissances du BTP vers d'autres secteurs industriels (Hilau, 1984). Les recherches les plus abouties nous semblent être celles menées par Myriam Campinos-Dubernet. Après avoir étudié les évolutions des conditions d'emploi dans ce secteur (Campinos-Dubernet, 1984a; Campinos-Dubernet & Weisz, 1984), elle a examiné les formes de rationalisation existantes, notamment dans le gros œuvre (Alat & al, 1980), permettant d'infirmier l'assertion communément partagée selon laquelle « *le BTP avait échappé au mouvement de rationalisation du travail qui a caractérisé le secteur industriel, et plus tardivement, les services* » (Campinos-Dubernet, 1984b, p.79). Elle démontre l'existence d'une parcellisation du travail liée par le nombre d'entreprises présentes sur un même site et non aux technologies utilisées. Myriam Campinos-Dubernet va alors transformer ce résultat en opportunité pour les secteurs industriels -se heurtant aux limites et aux contraintes du taylorisme- d'adapter l'exemple du BTP « *où la rationalisation du travail ne prend pas les formes classiques en raison de la variabilité du produit* » (Campinos-Dubernet, 1984b). Dans la continuité des travaux de Campinos-Dubernet, les évolutions stratégiques des entreprises de l'industrie de la construction ont fait l'objet de travaux de recherches. Ils portent plus particulièrement sur les clés de la productivité dans les entreprises

¹⁹ OST : Organisation Scientifique du Travail

de grandes tailles (Bobroff & al., 1990 ; Campagnac, 1987, 1988, 1992 ; Barjot, 2003 ; Zarifian, 1989, Du Tertre, 1998). Ainsi, ces travaux nous apprennent que la période 1970-2000, période de crise dans le secteur du BTP liée à une baisse de la demande, conséquence indirecte du choc pétrolier de 1973, permettra d'une part, l'émergence des grands groupes du BTP avec des rachats d'entreprises et la colonisation des marchés à l'international et d'autre part, la rationalisation des process de production et des améliorations significatives du matériel existant, tout au moins dans la construction neuve. A titre d'exemples, nous citerons les banches permettant un gain de temps de coffrage des parois verticales ou les prédalles déportant en usine la fabrication de la dalle, seule l'opération d'assemblage des morceaux de prédalle devant être réalisée sur chantier. Cependant, en France comme en Allemagne, l'organisation du chantier est conservée par les grands groupes *a contrario* de leurs voisins anglo-saxons qui la confie à des entreprises de plus petites tailles. « *Les BTP allemand et français ont en commun de privilégier de façon dominante une démarche industrielle, c'est-à-dire une orientation essentielle de leur activité vers la production, la construction des ouvrages. Les entreprises de ces deux pays n'échappent pas pour autant à la tendance d'élargissement de leur intervention sur les process de production (promotion immobilière ou activités annexes de second œuvre, telle l'électricité en Allemagne) mais l'essentiel de leur activité demeure dans la réalisation de la structure des ouvrages par leurs propres moyens* » (Campinos-Dubernet, 1992).

Parallèlement, durant la période 1988-2002, des études dans les disciplines de la sociologie et de l'ergonomie, portent sur l'analyse de l'accidentologie dans le BTP (Schneider & Lochard, 1988), la prise de risques sur les chantiers (Cru, 1992 ; Franqui 1989 ; Franqui, 1994 ; Cru & Lemarchand, 1994), la dimension collective du travail (Duc & Oliver, 1990, Duc, 2002) et l'écart entre le prescrit et le réel (Trinquet, 1993 ; Trinquet, 1996). Nous avons choisi de présenter les apports de deux d'entre elles qui nous semblent être les plus représentatives et les plus significatives, l'ouvrage *Maîtriser les risques au travail* de Pierre Trinquet (Trinquet, 1996) et celui de Marcelle Duc, *Le travail en chantier* (Duc, 2002). Pierre Trinquet, docteur en sociologie et ergologue, a puisé dans ses quarante années de vie professionnelles et syndicales en tant que technicien supérieur dans l'industrie du BTP, les axes de réflexion qu'il développe dans cet ouvrage. Il part du constat que deux aspects complémentaires sont constitutifs du travail humain : l'aspect économique et social permettant de répondre au besoin de se réaliser professionnellement ; l'aspect anthropologique et culturel permettant de construire son processus identitaire et de se réaliser en tant qu'être humain et social (Trinquet, 1996, p.11). Il emprunte ainsi la pensée de Karl Marx transcrite dans son ouvrage *Le Capital* publié en 1867. L'homme au travail, « *en même temps qu'il agit [...] sur la nature extérieure et la*

modifie, modifie sa propre nature, et développe les facultés qui y sommeillent » (Marx, 1965). Or, la séparation progressive entre la planification du travail et sa réalisation que l'auteur a observé dans le BTP induit « *une déshumanisation qui transparait dans cette volonté de ne pas considérer le travailleur comme un être intelligent, doué d'une faculté d'auto-organisation qui réclame un espace de liberté pour s'exprimer* » (Trinquet, 1996, p.12) Selon Trinquet, cette séparation est encouragée par le législateur puisque c'est à l'employeur « *que revient l'obligation et la responsabilité de créer les meilleures conditions de travail pour circonscrire au mieux « les avatars tragiques » du travail.* » (Trinquet, 1996, p.15). Fort de ce constat, il s'interroge sur les raisons qui amènent un salarié à prendre des risques. A travers l'étude de l'accidentologie du secteur, du cadre réglementaire et d'observations au sein d'entreprises du BTP et sur des chantiers, Trinquet va apporter une réponse à cette question en distinguant sept principaux enseignements issus de sa recherche.

Premièrement, le prescrit du législateur est un élément nécessaire à la prévention des risques, sans toutefois être une condition suffisante, bien qu'il soit souvent considéré comme tel. Trinquet va pousser cette affirmation en indiquant que « *la réglementation est insuffisamment appliquée mais surtout, parce qu'elle est difficilement applicable en son état et compte tenu des conditions globales actuelles de réalisation de la production (économiques, techniques, sociales, culturelles, organisationnelles, etc. [...]) Il nous est apparu que ses faiblesses provenaient, pour l'essentiel, du fait :*

- *Qu'elle fut fortement marquée, dans ses élaborations successives, par les conceptions tayloriennes alors dominantes.*
- *Qu'elle n'a pas su se démarquer suffisamment de la notion de réparation, pour se préoccuper plus efficacement de la prévention.*
- *Qu'elle fut élaborée sans suffisamment prendre en compte la sécurité comme partie intégrante de l'acte de travail et par là même marquée par toute la complexité de cet acte profondément enraciné dans la nature humaine.* » (Trinquet, 1996, p.305).

Deuxièmement, l'écart entre le travail prescrit et le travail réel est inéluctable mais comblé par les opérationnels sur chantier en contournant les règles et les normes et à l'insu des contrôles institutionnels. Trinquet propose que cet écart soit plutôt reconnu et encadré afin de permettre une meilleure gestion des risques. Selon l'auteur, l'origine de ces écarts peut être triple. « *La variabilité, interne et externe, des processus physiques de la production ; les lacunes et/ou erreurs prévisionnelles, contraintes dues à l'interdépendance des opérateurs, aléas et dysfonctionnement de la production ; le comportement « humain » des opérateurs* » (Trinquet, 1996, p.297). Troisièmement, partant de l'hypothèse qu'une prise de conscience de chacun

existe pour se protéger des risques, l'accidentologie résulte d'un « *manque de solutions efficaces et reconnues comme tel par l'ensemble des acteurs* » (Trinquet, p. 295). Ces solutions, et il s'agit du quatrième point, doivent prendre en compte l'ensemble des données inhérentes au problème puisque les causes réelles sont qualifiées dans le cinquième point de multiples et inhérentes aux « *carences de l'organisation générale du travail* » (Trinquet, 1996, p.295). Trinquet est rejoint par les travaux de Boissières, Daniellou et Simard (Daniellou &al, 2009 ; Simard &al, 1999 ; Simard & Marchand, 1997) préconisant une implication de l'ensemble des acteurs de l'organisation dans l'amélioration de la santé et la sécurité au travail à l'image de la « *knowledge-creating company* » de Nonaka et Takeushi (1995). Enfin, les deux derniers points portent sur des propositions d'amélioration de la prise en compte de la prévention au travail. D'une part, Trinquet propose que tout changement de la réglementation passe par une phase d'expérimentation avant d'être promulgué ; d'autre part, il incite à la révision de la méthodologie consistant à extrapoler des mesures de prévention initialement prévues pour résoudre des situations *ad hoc* au profit de la création d'outils d'analyse et de validation.

Dans son ouvrage *Le travail en chantier*, Marcelle Duc (Duc, 2002) rejoint une partie du constat initial de la recherche de Pierre Trinquet, c'est-à-dire la phase importante d'industrialisation de l'activité de construction selon une voie taylorienne durant la décennie 1950-1960 avec l'apparition des matériaux préfabriqués ou la coordination des travaux confiées aux bureaux d'études (Duc, 2002, p. 193). Cependant, elle explique que cette industrialisation est limitée au profit de la nécessaire flexibilité organisationnelle qui caractérise le travail en chantier et qui intéressera d'autres secteurs dans les années 1970-1980 (cf. *supra*). En effet, la non répétitivité des tâches, le caractère marginal de la standardisation des matériaux, l'absence de cadence ou de régularité des charges de travail dans le temps implique une variabilité externe liée à l'hétérogénéité des produits et des marchés et une variabilité interne (variation de la quantité de travail durant tout le chantier) du procès de travail en chantier (Duc, 2002, p.194). L'objet de recherche de Marcelle Duc est la compréhension du fonctionnement d'une organisation de chantier qu'elle qualifie d'Organisation de Travail à Prescription Floue (OTPF²⁰) qui fonctionne couplée à la présence de formes coopératives de travail. Plus précisément, la prescription floue consiste d'une part « *à modifier les règles d'organisation que l'encadrement a initialement élaborées selon les conditions variables du milieu (ex : la composition des équipes)* ; [d'autre part], *à ne pas détailler le travail à faire quand il s'agit de*

²⁰ OTPF : Organisation du Travail à Prescription Floue

gérer l'imprévu ou l'aléatoire » (Duc, 2002, p.195). A ce stade où « *l'ordre courant vient retravailler l'ordre préalable des actions et des activités* » (Duc, 2002, p.196), la coopération entre les hommes de chantier va prendre le relais par l'entrée en scène des compétences (Schwartz, 2000). Par compétences, Marcelle Duc entend les connaissances techniques de la construction qualifiées de savoir, le savoir-faire qui est une manifestation de l'expérience et qui confère aux équipes sur chantier des capacités d'anticipation et de coordination, une capacité d'analyse d'une situation observée et de prise de décision pour réguler l'activité collective, la valeur d'entraide pourtant malmenée par le raccourcissement des délais de réalisation et enfin, une connaissance des profils par les autres membres d'une équipe permettant d'optimiser l'efficacité d'une tâche *via* les interactions langagières. L'écart entre le prescrit et le réel repéré par Trinquet (Trinquet, 1996 –cf. *supra*) est réaffirmé par Marcelle Duc dont l'étude apporte une réponse à la déshumanisation du travail en chantier par une mobilisation du collectif.

A l'international, les risques d'accidents et les mesures de prévention dans l'industrie de la construction ont fait l'objet d'études concentrées sur les vingt dernières années (Baxendale & Jones, 2000 ; Brabazon & al, 2000; Gambatese & Hinze, 1999; Gillen & al, 2002, Glendon & Litherland, 2001 ; Kanardeen, 2009 ; Lancaster & al, 2001 ; McVittie & al, 1997 ; Mohamed, 1999 ; Pilkington & al, 2002 ; Sawacha & al, 1999). Cependant, les études citées portent davantage sur l'accidentologie, les conditions et les processus d'application que sur les déterminants de l'application des mesures préventives (Brun, 2003). Elles établissent le constat qui rejoint celui de Trinquet (1996) selon lequel les mesures de prévention, qu'elles soient d'ordre normatives et pas systématiquement appliquées (Dawson & al, 1988) ou empiriques sont d'une efficacité mitigée compte tenu de l'étude de l'accidentologie (Hale & Swuste, 1998). Ainsi, Hale & Swuste (1998) vont décrire la législation comme structurante mais statique alors que l'univers du travail est dynamique, notamment dans l'industrie de la construction où les équipes sont changeantes et mobiles (Brun, 2003). Pourtant, dans son ouvrage « *Modèles et méthodes d'analyse de l'accident du travail*²¹ : de l'organisation du travail aux stratégies de prévention », Laflamme (1988) présente les différentes et nombreuses stratégies de prévention proposées par les chercheurs à partir de l'analyse de l'organisation du travail (cf. **Figure 4**).

²¹ Accident du travail (AT) : Par définition, les accidents du travail recouvrent l'ensemble des accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail. Par conséquent, ils incluent les accidents survenus pendant le trajet à l'aller ou au retour entre le domicile et le lieu de travail ou le lieu habituel de repas (article L.411-2 du Code de la Sécurité Sociale). **Notre recherche se limite aux accidents du travail au sens strict du terme et aux maladies professionnelles puisqu'elle s'intéresse aux risques connexes aux chantiers et non aux activités limitrophes.**

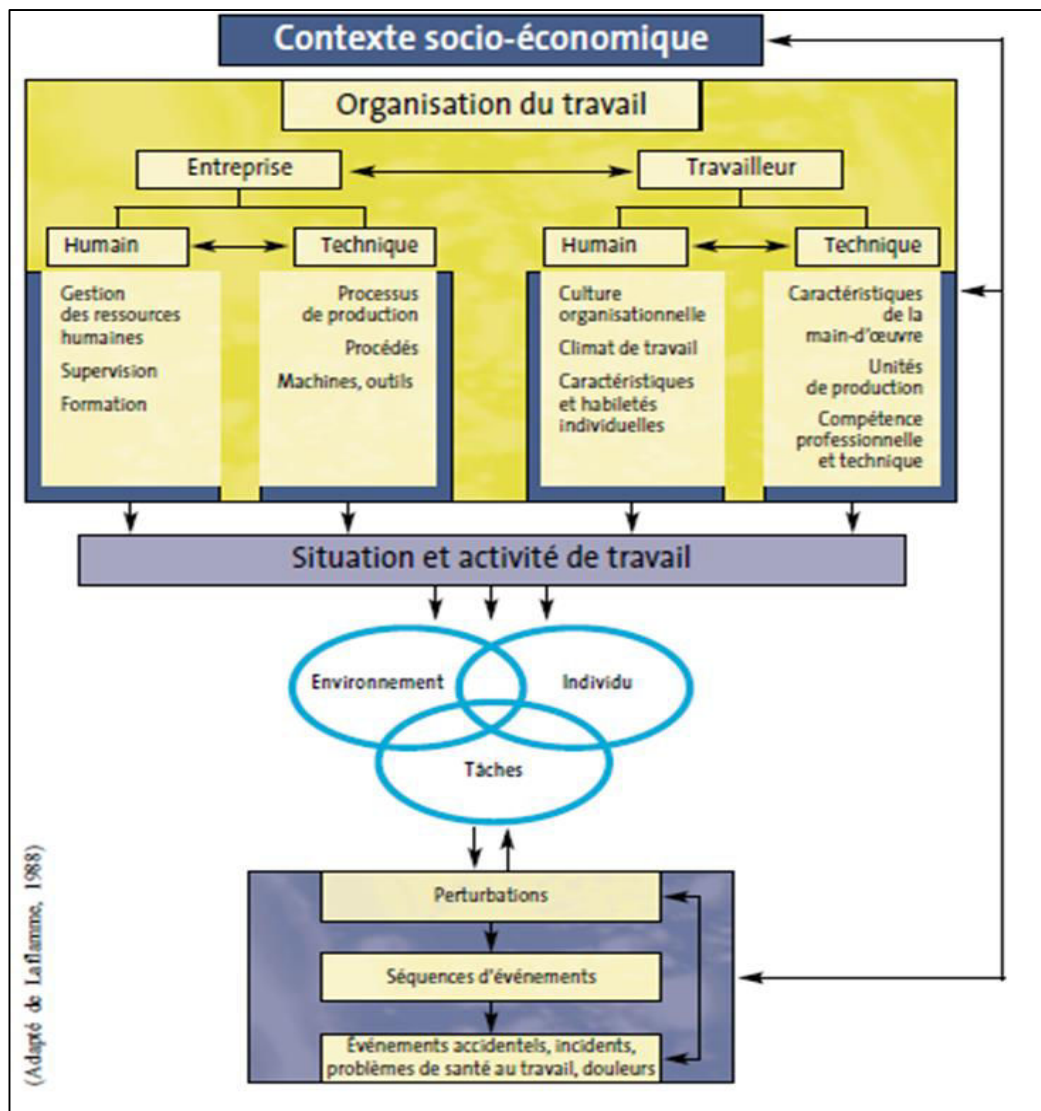


Figure 4 : Cadre conceptuel d'analyse (adapté de Laflamme, 1988)

Quant à Brun (Brun, 2003), il va questionner les déterminants de l'application ou non des stratégies de prévention sur différents chantiers. Pour cela, il dresse un cadre d'analyse de l'application des mesures préventives.

Pour conclure notre panorama sur les études relatives à la prévention des risques dans l'industrie du bâtiment, citons Gherardi et Nicolini qui se sont intéressés à l'impact de la circulation de l'information sur la gestion des risques au sein d'une organisation de ce secteur et plus particulièrement dans les communautés de pratique internes à cette organisation (Gherardi & al, 1998 ; Gherardi & Nicolini, 2000a, 2000b, 2002).

2.3 Représentation sociale du risque et isomorphismes institutionnels

Le point commun entre les études traitant de la gestion du risque est qu'elles font référence à l'importance de la représentation du risque par les acteurs de l'organisation, sans pour autant développer cette idée. Le concept de représentation sociale découle de celui de représentation collective introduit par Durkheim dans un article datant de 1896 (Reumaux, 2002). Le chapitre 3 lui est consacré mais par souci d'homogénéité de la revue de littérature et afin de donner une grille de lecture exhaustive de la première partie du manuscrit, les principaux résultats des recherches portant sur ce concept sont, ici, retranscrits.

Jodelet (Jodelet, 1989) définit une représentation sociale comme « *une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourante à la construction d'une réalité commune à un ensemble social [...] Ces représentations forment un système et donnent lieu à des « théories » spontanées, versions de la réalité qu'incarnent des images ou que condensent des mots, les uns et les autres chargés de signification* ». Elle insiste sur le fait que « *les instances et relais institutionnels, les réseaux de communication médiatiques ou informels interviennent dans leur élaboration, ouvrant la voie à des processus d'influence, voire de manipulation sociale* ». Abric (Abric, 1994), Flament et Rouquette (Flament et Rouquette, 2003) définissent les représentations sociales à partir de leur structure. Elles sont constituées d'un noyau et d'éléments périphériques. Le noyau a une fonction génératrice -il détermine la signification de la représentation-, une fonction organisatrice de l'ensemble de la représentation et une fonction stabilisatrice. Il présente une résistance au changement puisque toute modification du noyau entraîne une modification de la représentation sociale. Ainsi, deux représentations sociales sont identiques si elles sont organisées autour du même noyau. Les éléments du noyau (fonctionnels et évaluatifs) sont activés différemment en fonction de la distance à l'objet de la représentation sociale.

Les représentations sociales du risque dans une organisation de travail se construisent à partir de la culture de l'organisation, des interactions entre les différents intervenants, d'un vécu commun mais aussi de ressentis partagés. Parmi ses derniers, considérons la notion de souffrance, et non pas les représentations inadéquates du courage pouvant être à l'origine d'une prise de risques inconsidérés dans la quête du sens de l'existence (Hamroui *in* Hubault, 2003). Comme l'ont montré les travaux de Dejours (1995, 1998, 2008), Clot (1998, 2002), Thébaud-Mony (2007) et Peretti-Watel (2003), elle peut engendrer la genèse d'un déni du risque et de la création d'une idéologie défensive se manifestant par une défiance du danger. Cette souffrance peut être la résultante d'une division scientifique du travail dépossédant les exécutants de leur

savoir-faire (Trinquet, 1996), les déresponsabilisant pour les conduire vers la notion d' « ouvrier-masse » (Coriat *in* Dejours, 2008). Nous sommes loin des valeurs fondamentales de notre société, « une société d'individus », telles que le respect, la défense de l'indépendance et la promotion de leurs capacités (Noiville, 2003).

La représentation sociale du risque va également faire appel à la notion d'acceptabilité du risque subordonnée « *à la manière dont se tissent les réseaux sociaux* » (Noiville, 2003) et à la culture d'un groupe. Le risque est un phénomène construit socialement et est une réponse à « pourquoi une population donnée va-t-elle accepter certains risques et en ignorer d'autres ? » Cette question a été traitée dans le domaine de l'anthropologie et notamment au travers des ouvrages dirigés ou co-écrits par Mary Douglas tels que *Risk and Culture* (Douglas & Wildavsky, 1982), *Risk Acceptability according to Social Sciences* (Douglas, 1986), *Risk and Blame, Essays in Cultural Theories* (Douglas, 1994). A travers l'étude de la considération des risques environnementaux ou pouvant dégénérer en crise, elle démontre que la perception du risque est collective et ne se construit pas à partir de données rationnelles et objectives mais qu'elle est le reflet des facteurs politiques, économiques et moraux d'une société. Or, un individu travaillant sur un chantier va être porteur des marqueurs de différentes cultures. En effet, le chantier est une « arène polyorganisationnelle » où se confrontent les cultures de multiples entreprises et de nombreux de métiers. Le turn-over étant faible dans le secteur du BTP, certains ouvriers travaillent dans une même entreprise depuis vingt ou trente ans tandis que les intérimaires ne sont que de passage, butineurs de la culture de leurs entreprises utilisatrices. Par ailleurs, le chantier est un lieu cosmopolite dans lequel travaillent des citoyens de continents différents. Pléthore de pays sont représentés, pléthore de cultures avec leurs codes et leurs croyances. Enfin, le chantier, soumis aux stimuli extérieurs, est un microcosme créateur de sa propre culture et vecteur de modifications de la gestion du risque des structures entrepreneuriales.

En ce sens, le chantier serait une structure inter-organisationnelle dominante, telle que la définit le néo-institutionnalisme dans la théorie des organisations, favorisant l'homogénéisation des pratiques et des modes d'action dans la vie organisationnelle (DiMaggio & Powell, 1991 ; Meyer & Rowan, 1991). Cette homogénéisation ne s'explique pas seulement par une maximisation des préférences et des stratégies des acteurs individuels de l'organisation et n'est pas tant liée à la recherche d'efficacité qu'aux facteurs de nature institutionnelle (DiMaggio & Powell, 1997). Une fois encore, la première partie du chapitre 3 détaille les résultats des recherches portant sur le champ institutionnel dont nous présentons ici une synthèse. Ainsi, DiMaggio et Powell introduisent le concept d'isomorphisme institutionnel pour décrire la

dynamique d'homogénéisation. (DiMaggio & Powell, 1983). L'environnement non local de l'entreprise (Scott & Meyer, 1991) pénètre l'organisation en créant les prismes à travers lesquels les acteurs perçoivent le monde et les catégories même de structure, d'action et de pensée (DiMaggio & Powell, 1997). L'isomorphisme coercitif est le résultat des pressions informelles relatives aux exigences d'une société et des pressions formelles telles que la production ou la modification de réglementation par le législateur. Concernant la gestion des risques relative à la santé et à la sécurité des travailleurs, les inspecteurs du travail (cf. chapitre 5, §5.1) et les préventeurs de la CARSAT²²(cf. chapitre 5, §5.2) apportent et translatent cette pression formelle au niveau des entreprises. Il nous semble intéressant de remarquer que ce type de pression peut s'apparenter à la traduction du niveau d'exigence gouverné par une société. Ainsi, les décrets relatifs à la pénibilité au travail (cf. chapitre 6, §6.3) reflètent les exigences de notre société concernant la prise en compte par le milieu professionnel de la santé des salariés. L'isomorphisme normatif est appréhendé comme l'ensemble des efforts collectifs des membres d'une profession pour définir leurs conditions et méthodes de travail et établir une base légitime à leurs activités (Charreire & Huault, 2002). Dans l'industrie de la construction, la professionnalisation va s'entretenir par l'utilisation d'un vocabulaire partagé (cf. Chapitre 1), par des pratiques vestimentaires communes telles que le port du casque et par une prise de décisions conforme aux normes produites au sein de cette industrie telle que la décision prises par les groupes de la construction puis, progressivement par les PME²³ de créer la fonction de préventeurs ou de services SST(cf. chapitre6, §6.1) avec l'objectif affiché de diminuer le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'isomorphisme mimétique est l'appropriation et la répétition des comportements qui, par le passé, ont été jugés comme performants (Meyer & Rowan, 1977) par les acteurs d'une organisation. Dans le domaine de la santé-sécurité au travail, la création de Systèmes de Management de la Santé (SMS²⁴) intégrés aux Système de Management de l'Entreprise (SME²⁵) est portée par les certifications - telles que l'OHSAS 18001 - qui apportent de la légitimité et insufflent une prévisibilité des actions des acteurs de l'organisation.

²² CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail

²³ PME : Petites et Moyennes Entreprises

²⁴ SMS : Système de Management de la Santé

²⁵ SME : Système de Management de l'Entreprise

3. Posture épistémologique et de l'approche méthodologique

3.1 Épistémologie de la recherche

Cette section est consacrée à la description de notre position épistémologique ainsi qu'à la présentation des méthodes de collecte et d'analyse des données retenues. L'ancrage épistémologique qui, selon Wacheux (1996, p.263), « *guide et oriente le chercheur dans ses actes quotidiens de production de connaissances* », est contingent à la problématique, au contexte et à l'approche méthodologique retenue. Ainsi, il se construit au fur et à mesure de l'avancement de la recherche. Baumard (1997, p.4) précise que « *le positionnement du jeune chercheur est le fruit d'ajustements successifs, ponctués de réorientations brutales, au cours de la recherche* » (cf. **Figure 4**)

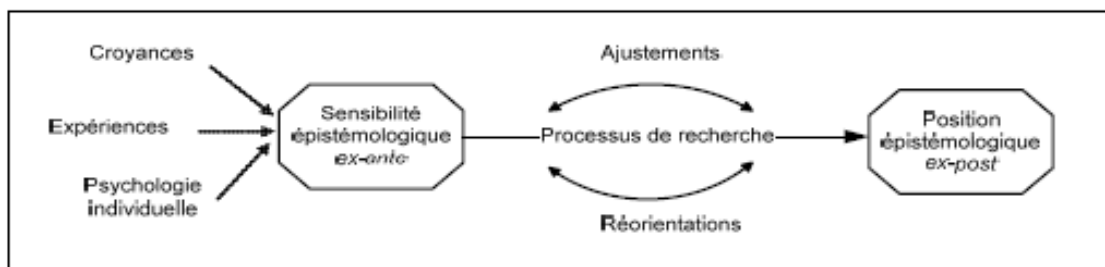


Figure 5 : Émergence et détermination d'une sensibilité épistémologique (Baumard, 1997, p.4)

Notre volonté de rédiger une thèse sur le sujet de la santé-sécurité dans l'industrie du BTP ne relève pas de l'identification d'une lacune théorique ou d'une problématique formulée par une entreprise. Il s'agit de l'envie de répondre à des interrogations émergentes de nos expériences sur des chantiers à différents postes (ouvrier, chef d'équipe, conducteur de travaux) et de poursuivre la recherche-action commencée au cours de notre Mémoire de Master-recherche (cf. *supra*). L'intérêt de cette configuration est double. D'une part, cela nous a permis d'interroger les prémisses d'un matériau empirique qui nous servirait d'un point d'ancrage initial à l'analyse du premier matériau recueilli. D'autre part, nous avons eu la chance de pouvoir nous immerger dans l'organisation qui constituait notre unité d'analyse (Yin, 2003) sans que celle-ci ne canalise notre recherche par une attente stricte et préconçue. Avec ce cadre de construction de notre problématique, notre sensibilité épistémologique *ex-ante* est une approche interprétative, notre objectif étant, à l'origine de notre recherche, de développer une compréhension d'une réalité qu'expérimentent les sujets observés (Thiéart, 2007).

Cependant, les questions soulevées par cette première expérience ne représentent que des points ponctuels d'une réalité complexe. Il s'est agi, au cours de notre recherche, de structurer notre système d'observations pour produire du sens (Thiétart, 2007). Nous devons maintenant exprimer notre positionnement épistémologique *ex-posten* lien avec notre objet de recherche (Giordano, 2003) pour une cohérence globale de notre étude (Royer & Zarlowski, 2003, p.144). Les recherches en sciences de gestion et sciences sociales s'inscrivent dans un courant positiviste, interprétativiste ou constructiviste. Cependant, Miles et Huberman (Miles & Huberman, 2003) mettent en évidence les lacunes d'une position épistémologique tranchée, chacune étant exclusive des autres. Cet argument est corroboré par Wacheux (Wacheux, 1996, p.45) pour qui le comportement multi-paradigmes permet au chercheur de proposer un sens plus valide aux faits observés et par Perret et Séville (Perret & Séville, 2003) qui indiquent que les travaux de recherche empruntent « *des éléments aux différents paradigmes, se dotant ainsi de ce que l'on pourrait appeler une position épistémologique aménagée* ». Concernant notre recherche, en repartant des caractéristiques de chaque posture (Giordano, 2003), notre paradigme de référence serait positiviste modéré et interprétativiste (cf. Tableau 3).

Tableau 3 : Déterminer le(s) paradigme(s) dans lequel notre recherche s'inscrit

Questionnement	Le cadre de notre recherche	Paradigme mobilisé
Nature de la réalité	La réalité est perçue par le chercheur et se veut indépendante du chercheur	Positivismes et Interprétativisme
Relation du chercheur avec le terrain	Le chercheur interprète ce que disent les acteurs et cherche à ne pas agir sur la réalité observée.	
Connaissances scientifiques engendrées	Observation, explication et compréhension	

Miles et Huberman (Miles & Huberman, 1991, p.31) indiquent que « *les phénomènes sociaux existent non seulement dans les esprits mais aussi dans le monde réel et on peut découvrir entre eux quelques relations légitimes et raisonnablement stables. Il est indubitable que ces phénomènes existent objectivement dans le monde, en partie parce que les individus s'en font une représentation commune et reconnue de tous* ». Sans entrer plus en avant à ce stade, ce positionnement se rapproche de la définition d'une représentation sociale (cf. *supra* et chapitre 3). Ainsi, les chercheurs définissent un *continuum* paradigmatique entre positivisme et interprétativisme qu'ils qualifient successivement de positivisme aménagé (Miles & Huberman, 1991) puis de réalisme transcendantal (Miles & Huberman, 2003) qui appelle « *à la fois une explication causale et des preuves pour montrer que chaque entité ou évènement est un exemple*

de cette explication » (Miles & Huberman, 2003, p.17). Notre recherche s'applique à déterminer les choix effectués par une organisation face au risque et à en comprendre les déterminants. Pour cela, nous avons conjugué une position empathique pour comprendre le phénomène étudié et une position plus factuelle et extérieure lors de l'analyse des données recueillies. En ce sens, notre positionnement épistémologique s'apparente au positivisme aménagé.

3.2 Présentation de l'approche méthodologique

3.2.1 L'étude de cas comme méthodologie-clé

A l'issue de notre Master-Recherche, la proposition d'une entreprise de BTP qui deviendra notre entreprise d'accueil est de nous permettre de poursuivre l'étude de la problématique de la gestion des risques dans le cadre d'un Doctorat CIFRE. Elle nous offrait une possibilité inespérée d'accéder à une richesse de données dans un secteur industriel qui nous passionne. Cependant, il est nécessaire de préciser notre recherche et de lui donner une direction compatible avec une immersion au cœur de notre terrain de recherche rapidement puisqu'un préventeur junior était en cours de recrutement dans notre entité d'accueil et qu'il s'agissait bien de ce poste qui nous était proposé pour réaliser notre recherche. Il nous a semblé opportun de nous focaliser sur les risques liés à la santé au travail pouvant dégénérer en maladies professionnelles car suite au scandale de l'amiante et à l'accroissement des troubles musculo-squelettiques, ces risques demandaient à être traités. Cependant, établir un protocole de gestion de ces risques est pour la majorité des organisations une inconnue puisque l'incertitude de l'existence du risque rompt avec les schémas classiques des démarches de prévention. Or, pour Yin (2003, p.5), la méthode de l'étude de cas est appropriée pour apporter une réponse à la question « comment ? ».

Une fois immergés dans notre terrain de recherche, nous avons utilisé dans un premier temps l'exploration hybride comme processus d'élaboration des connaissances. La méthode utilisée est l'observation participative. Intégrés à notre terrain de recherche en tant qu'« ingénieur sécurité », nous avons participé aux missions quotidiennes du service SST que nous formions avec un préventeur sénior et le responsable du service en nous positionnant comme « participant-observateur » (Thiéart, 2007). Cette première phase qui s'est située entre novembre 2007 et mai 2008 nous a permis de préciser notre problématique et notre question de recherche pour aboutir à celle qui a été l'objet de notre recherche (cf. *supra*).

Dans cette optique, nous avons utilisé l'approche inductive de l'étude de cas (Merriam, 1998) durant ce premier semestre qui nous a permis de découvrir et d'interpréter plutôt que de valider une hypothèse (Alexandre, 2013).

Notre question de recherche portant sur les déterminants de l'institutionnalisation des risques au sein d'une organisation, le recours à l'étude de cas est restée pertinente puisque selon Yin (Yin, 1994, 2003) et Stake (Stake, 2005) elle permet d'expliquer les liens complexes d'un phénomène contemporain dans son contexte de vie réelle. Dès lors que notre question de recherche a été établie, l'étude de cas a davantage été utilisée comme une démarche analytique déductive (Yin, 2003 ; Stake, 2005) qui consiste à enquêter sur un phénomène, un évènement, un groupe ou un ensemble d'individus, sélectionnés de façon non aléatoire, afin d'en tirer une description précise et une interprétation qui dépasse ses bornes (Roy, 2009, p.207). De plus, notre recherche s'inscrivant dans une démarche compréhensive, elle nécessite de contextualiser une quantité importante de variables. En cela, l'étude de cas est une méthodologie appropriée (Hlady-Rispal, 2002, p.63). En effet, au-delà du fait que le cas à l'étude fournit un site d'observation (Collerette, 2009 ; Stake, 1995), il est à comprendre comme un système intégré et délimité (Stake, 1995) qui permet de révéler le phénomène étudié (Merriam, 1998). Le savoir ainsi produit est concret et contextuel (Merriam, 1998). Nous avons ainsi employé une étude de cas mono site (Yin, 2003) correspondant au secteur du Bâtiment francilien de mai 2008 à mai 2015. En effet, si notre entreprise d'accueil a été notre site d'observation central, celui-ci a été agrégé par les 38 principaux chantiers sur lesquels nous avons pu étendre notre observation (**cf. Tableau 4**) ainsi que par les nombreuses rencontres durant ces sept années avec des acteurs appartenant à l'environnement direct de l'organisation étudiée (**cf. Tableau 5**).

Tableau 4 : Liste des chantiers observés (mai 2008 - mai 2015)
Légende de la description : typologie de travaux / Bâtiment existant / Destination / Taille du chantier
Bâtiment existant : moderne = XXème / XXIème siècle
Taille du chantier : Petit : < 10 M€, Moyen : 10<< 80M€, Grand : >80M€

Chantier	Description	Chercheur Observateur	Chercheur Préventeur	Chercheur + Mission transverse	Chercheur Chef de service
Chantier 1	Rénovation lourde. Hôtel particulier. Logements. Moyen		X		
Chantier 2	Rénovation CEA ²⁶ . Bâtiment haussmannien. Musée. Petit	X			
Chantier 3	Rénovation lourde. Hôtel particulier. Bureaux. Moyen			X	
Chantier 4	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Logements. Moyen	X			
Chantier 5	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Hôtellerie. Grand	X			
Chantier 6	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Bureaux. Grand		X		
Chantier 7	Rénovation lourde. Bâtiment industriel. Bureaux. Moyen	X			
Chantier 8	Rénovation lourde + neuf. Tour moderne. Bureaux. Grand			X	
Chantier 9	Rénovation lourde. Bâtiment industriel. Bureaux. Moyen		X		
Chantier 10	Rénovation lourde. Hôtel. Hôtellerie. Grand			X	
Chantier 11	Rénovation lourde et neuf. Bâtiment moderne. Bureaux. Moyen	X			
Chantier 12	CET ²⁷ et CEA. Bâtiment moderne. Bureaux. Petit	X			
Chantier 13	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Bureaux. Moyen			X	
Chantier 14	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Bureaux. Moyen	X			
Chantier 15	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Bureaux. Moyen		X		
Chantier 16	Rénovation lourde. Hôtel particulier. Logements. Moyen		X		
Chantier 17	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Bureaux. Moyen		X		
Chantier 18	CET et CEA. Bâtiment moderne. Bureaux. Petit	X			
Chantier 19	Rénovation lourde et neuf. Bâtiment haussmannien. Bureaux. Moyen		X		
Chantier 20	CET et CEA. Bâtiment moderne. Bureaux. Petit		X		
Chantier 21	Rénovation lourde. Bâtiment moderne. Bureaux.	X			
Chantier 22	Neuf. Scolaire. Petit		X		
Chantier 23	Rénovation lourde. Hôtel particulier. Logements. Moyen	X			X
Chantier 24	Rénovation lourde et Neuf. Bâtiment haussmannien Bureaux et logements. Grand				X
Chantier 25	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Hôtellerie. Petit		X		

²⁶ CEA = Corps d'Etat Architecturaux

²⁷ CET = Corps d'Etat Technique

Chantier 26	Rénovation lourde et Neuf. Bâtiment industriel. Bureaux. Grand		X		X
Chantier 27	Rénovation lourde. Hôtel particulier. Logements. Moyen		X		X
Chantier 28	Rénovation lourde. Bâtiment moderne. Bureaux. Petit				X
Chantier 29	Rénovation lourde. Hôtel. Hôtellerie. Grand		X		X
Chantier 30	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Bureaux. Petit		X		X
Chantier 31	Rénovation lourde. Tour moderne. Bureaux. Grand				X
Chantier 32	Rénovation lourde. Hôtel. Hôtellerie. Grand				X
Chantier 33	Rénovation lourde et neuf. Bâtiment moderne. Bureaux. Moyen				X
Chantier 34	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Bureaux. Moyen				X
Chantier 35	Rénovation lourde. Bâtiment industriel. Bureaux. Petit				X
Chantier 36	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien. Bureaux. Moyen				X
Chantier 37	Rénovation lourde. Bâtiment haussmannien et industriel. Bureaux. Moyen		X		X
Chantier 38	Rénovation lourde. Bâtiment moderne. Bureaux. Grand				X

Tableau 5 : Environnement de l'organisation étudiée : typologie d'acteurs

Environnement de l'organisation étudiée	Typologie des acteurs
Instances coercitives	Inspection du travail
<i>Également experts en santé sécurité au travail</i>	CARSAT /CRAMIF ²⁸
Instances normatives	OPPBTP ²⁹
<i>Également experts en santé sécurité au travail</i>	INRS
	ASEBTP ³⁰
Autres entreprises	Entreprises sous-traitantes
	Entreprises de travail temporaire
	Autres entités de l'organisation étudiée
	Clients
	Bureaux de contrôle
	Bureaux d'étude
Experts externes en Santé Sécurité au travail	CSPS ³¹
	Services Prévention d'autres entreprises
Experts internes en Santé Sécurité au travail	Service Prévention d'autres UO et central
	Médecine du travail
Département centraux de l'entreprise d'accueil	Département Juridique
	Département R&D
	Département Matériel

²⁸ CRAMIF : Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France (=CARSAT en province). **Pour éviter une lourdeur d'écriture, dans la suite du manuscrit, nous emploierons le terme général de CARSAT pour désigner l'ensemble des CARSAT et de la CRAMIF.**

²⁹ OPPBTP : Organisation Professionnelle de la Prévention du BTP

³⁰ ASEBTP : Association des Animateurs Sécurité des Entreprises de BTP

³¹ CSPS : Coordonnateur de la Sécurité et Protection de la Santé

Si le choix de l'étude de cas est porté par la volonté de comprendre le fonctionnement d'un phénomène à travers une plongée dans ses éléments constitutifs (Mucchielli, 2007), la critique la plus fréquente à l'égard de cette méthodologie dont nous devons tenir compte est celle de la transférabilité des résultats de notre recherche. La question inhérente à l'étude de cas est celle de la généralisation et de la transférabilité des résultats qui en sont issus. En effet, les critiques sous-jacentes à cette question portent pour la plupart sur l'inconscience des biais des résultats, l'absence de vérification de leur validité et de leur fidélité ainsi qu'une fausse interprétation des résultats (Roy, 2009). La réponse à cette question se situe dans la formalisation de la démarche de recherche. En effet, la clé de la transférabilité renvoie, selon Verhoeven (Verhoeven, 2010, p.108), « à la possibilité de recourir à des schémas interprétatifs dégagés dans une situation de recherche donnée pour élucider un nouveau contexte de recherche sans pour autant perdre de vue les conditions particulières de leur « découverte » initiale ». Nous allons donc présenter, dans le paragraphe qui suit, la typologie de données choisies ainsi que la méthodologie de recueil de celles-ci.

3.2.2 Le dispositif méthodologique

Le cœur de notre démarche a été de recourir au processus de généralisation analytique tel qu'introduit par Yin (Yin, 1994) portant sur l'enrichissement et la généralisation des propositions théoriques plutôt que des populations. (Alexandre, 2013). En effet, l'émergence des stratégies, systématisées à l'intérieur des situations investiguées et le recoupement des données issues de différentes sources selon la méthodologie de triangulation (Yin, 2003) amènent à l'élaboration d'un corpus d'actions logiquement articulées « *conduisant progressivement vers une saturation théorique [...] qui permet un niveau de généralisation « croissant »* » (Verhoeven, 2010, p.103). En effet, pour Roy (Roy, 2009), une caractéristique de l'étude de cas va être de s'intéresser à un nombre limité de sujets sur lesquels vont être colligé un nombre important d'informations.

Ainsi, les sept années passées en immersion dans notre entreprise d'accueil nous ont permis d'accéder à de nombreuses sources documentaires et aux opérationnels sans toutefois nous interdire le recours à d'autres méthodes telles que celle des entretiens. Notre statut de membre de l'organisation prédominant sur notre rôle de chercheur, nous avons pu récolter des données non biaisées, les acteurs de l'organisation n'utilisant pas les possibles stratégies de défense face à une personne inconnue.

La connaissance de la structure de l'organisation, de ses rouages, de ses règles et de ses croyances nous a permis de dépasser les paroles des acteurs, parfois orientées par les normes sociales. L'ensemble de nos observations a été consigné dans un Journal de Bord de mai 2008 à novembre 2009 (Miles et Huberman, 2003).

Un premier aller-retour entre observations empiriques et construit théorique nous a permis de repositionner notre recherche : la réponse à nos interrogations ne se situe pas dans l'étude d'un contenu (« Comment expliquer que les risques ne soient pas traités par les acteurs de l'industrie de la construction ? ») mais dans celle d'un processus (« Comment les risques émergents sont-ils intégrés par les organisations de l'industrie de la construction ? »). L'exploration hybride est devenue exploration empirique. En effet, nous avons considéré l'objet de notre recherche comme un phénomène statique. L'hypothèse sous-jacente était soit qu'un risque est nécessairement connu, du moins partiellement par une organisation donnée et qu'il n'évolue pas (Trinquet, 1996 ; Tricard, 2009 ; Jounin, 2006), soit qu'il n'est pas reconnu par cette organisation (Dejours, 1995, 1998, 2008 ; Clot, 1998 ; Clot & Litim, 2002 ; Thébaud-Mony, 2007). Ces premières études citées veulent répondre à la question « Pourquoi les risques sont-ils ainsi pris en compte ? » alors que les secondes développent les causes et/ou les conséquences de cette absence de reconnaissance. Or, ce phénomène est dynamique, animé par des facteurs intra et inter organisationnels. De plus, les risques émergents actuels se différencient par leurs propriétés probabilistes et d'invisibilité. Ce premier aller-retour nous aura permis d'élaborer notre question de recherche.

Dans un second temps, il s'est agi de déterminer et d'utiliser des méthodes appropriées permettant d'apporter une réponse à notre problématique de recherche. La méthode d'observation participative (Thiétart, 2007) sur une période de sept ans a permis d'obtenir un recueil complet des données. Cependant, pour éviter les biais interprétatifs introduits dans l'acte d'observation, nous avons choisi de trianguler cette première source de données (Yin, 2003). En effet, selon Denzin et Lincoln (Denzin & Lincoln, 1998, pp.3-4), « *l'utilisation de plusieurs méthodes de recherche, ou triangulation, reflète la volonté de sécuriser en profondeur la compréhension du phénomène étudié* ».

Une seconde source de données provient de l'étude de documents internes tels que les analyses de risques en phase commerciale et travaux, les comptes rendus des différentes réunions tels que les PV de CHSCT, les rapports de visite de chantier des préventeurs internes et

des organismes extérieurs, les rapports annuels de la médecine du travail et les PPSPS³². L'analyse de ces données permet d'une part, d'établir une liste chronologique des décisions et artefacts relatifs aux différents risques auxquels l'organisation s'intéresse et d'autre part, de mettre en évidence les dynamiques inter-organisationnelles de gestion des risques générées par « *l'exercice de pressions institutionnelles sur les organisations, par les phénomènes d'isomorphismes mais aussi par l'incapacité fréquente à imaginer des solutions nouvelles* » (Allouche & Huault, 2003) (cf. chapitre 3, §3.1). Nous avons également réalisé une Revue de Presse des articles parus dans les journaux nationaux, régionaux ou dans la presse spécialisée entre 2005 et 2010. Cela nous a permis d'établir le rôle des médias dans la diffusion de la connaissance relative à la SST³³ et la cohérence entre les mesures décisionnelles prises au sein de notre terrain de recherche et celles des autres entreprises implantées sur le territoire français. Cependant, plutôt que de relier les articles de presse dont le contenu souvent orienté pouvait contaminer l'analyse des autres données (Thiétart, 2007), nous avons préféré les utiliser pour introduire les différentes sections de notre thèse lorsque l'un d'eux s'y prêtait (cf. Tables de la Revue de Presse). L'avantage du recueil de données écrites est que les documents regroupés ont été rédigés hors du contexte de l'étude, ce qui garantit la fiabilité de ces données, tout en étant « *représentatifs des intentions et des perceptions des acteurs du passé* » (Hlady Rispal, 2002).

Une troisième source de données est l'étude statistique des accidents de travail et de leurs indicateurs, des maladies professionnelles et des restrictions médicales depuis la création de l'unité opérationnelle en 2003 jusqu'à fin 2014. Il nous a semblé intéressant d'établir une comparaison entre les comptes rendus des préventeurs internes et externes identifiant un certain nombre de risques sur les chantiers et l'accidentologie. Si elle n'est pas retranscrite en tant que telle, l'analyse de ces données permet également de mettre en évidence la différence de prise en compte des accidents du travail et des maladies professionnelles (cf. chapitres 5 et 6). La connaissance de l'entreprise a été une aide précieuse pour sélectionner les données pertinentes face à l'ampleur de la masse d'informations.

³² PPSPS : Plan de Prévention de la Sécurité et de Protection de la Santé

³³ SST : Santé sécurité au Travail

Parallèlement, nous avons souhaité utiliser la méthode des entretiens semi-directifs. Cooper et Schindler (Cooper & Schindler, 2006, p.205) caractérisent l'entretien semi-directif selon 4 items :

- Il repose sur le développement du dialogue entre le chercheur et l'informant
- Il requiert de l'imagination et de la créativité de la part du chercheur
- Il utilise les compétences du chercheur pour faire émerger une qualité et une variété des informations
- Il utilise l'expérience et les compétences du chercheur pour atteindre des réponses claires et structurées.

A l'instar de Segura (Segura, 2006), nous attribuons en grande partie la réussite d'un entretien à sa préparation. La première étape fut le choix de l'échantillon (**cf. Annexe 2**) et l'élaboration du guide d'entretien(**cf. Annexe 3**).

3.2.3 Entretiens semi-directifs :Choix de l'échantillon

La sélection des répondants était déterminante puisqu'elle devait permettre d'accéder à une diversité significative des points de vue sur les thématiques abordées, et notamment d'établir la représentation sociale du risque par les acteurs de l'organisation étudiée. Nous nous sommes attachés à sélectionner des personnes auxquelles nous aurions accès durant la totalité de notre recherche afin de confronter leurs réponses durant les entretiens aux discours qu'elles ont tenus et aux actions qu'elles ont menées ou décidées durant cette période, permettant ainsi une validation ou invalidation des propos recueillis et surtout, une mise en perspective des résultats des entretiens. La construction de notre échantillon de répondants a, de ce fait, suivi le cheminement de notre connaissances de notre terrain de recherche et l'élaboration de notre question de recherche.

La première phase de notre recherche nous a conduits à penser qu'il existe différentes représentations sociales du risque au sein de l'organisation, ce qui était à l'origine d'une prise en compte d'un risque par certains groupes et pas par d'autres. Oui, mais comment appréhender ces groupes ? Dans un premier temps, nous avons essayé de déterminer s'il existait des communautés de pratique au sein de cette organisation et si à une communauté de pratique pouvait être associée une représentation sociale du risque. Différentes études en sciences de gestion ont appliqué ce concept à l'industrie du BTP (Gherardi & Nicolini 2000a, 2000b, 2002 ;

Gherardi & al, 1998 ; Duret & Lassagne, 2008). Les communautés de pratique recherchées devaient correspondre à la définition donnée par Wenger (Wenger & al, 2002). Or, chaque chantier ne constitue pas une communauté de pratique puisqu' une fois un chantier réceptionné, l'équipe « Travaux » est généralement éclatée sur des opérations différentes. L'ensemble des chantiers ne peuvent pas non plus être considéré comme une communauté de pratique puisque les interactions entre les équipes de chantiers différents sont faibles. Face à ce constat, le concept de communauté de pratique nous a semblé difficilement applicable à notre terrain de recherche et une corrélation entre communautés de pratique et représentations sociales du risque peu probable (cf. chapitre 4). Cependant, la réalisation des entretiens à la lumière de l'étude du concept des représentations sociales (cf. *supra*) nous a permis de supposer que, s'il existait différentes représentations sociales du risque au sein de la même organisation, il y en avait une commune aux « Experts SST », une commune aux salariés du siège et une commune aux opérationnels et encadrants des chantiers. Partant de cette hypothèse, nous avons constitué notre échantillon et avons choisi, en particulier d'interviewer l'ensemble de la ligne hiérarchique de deux chantiers, ce qui a permis d'évaluer l'influence des supérieurs sur leurs subordonnés. Le nombre de répondants a été déterminé par l'atteinte de la saturation des données.

3.2.4 Entretiens semi-directifs : Création du guide d'entretien

Lors de l'élaboration de notre guide d'entretien, nous avons suivi les recommandations de Thiétart (Thiétart, 2007), Hlady-Rispal (Hlady-Rispal, 2002) et Demers (Demers, 2003) :

- Les premières questions visent à mieux connaître et instaurer une relation de confiance avec le répondant
- Les questions relatives au sujet traitées doivent être larges et descriptives
- Adapter le niveau de langage à notre interlocuteur et éviter l'abstraction
- Ne pas influencer le répondant

Ce dernier point a été, de loin, le plus difficile à respecter de par notre posture de préventeur qui en tant que telle, influençait de prime abord, le répondant qui adoptait soit une posture en rébellion ou provocatrice sur la thématique santé-sécurité, soit un discours cherchant à montrer en quoi la santé-sécurité était pour lui une priorité. Dans les deux cas, cela nous a renseignés d'une part sur l'assimilation à tous les niveaux de la hiérarchie de la thématique santé-sécurité comme une thématique incontournable et prioritaire dans l'organisation et dans

l'environnement de cette organisation (cf. chapitre 5, §5.2). En effet, la position provocatrice était soit utilisée pour tester notre positionnement en tant que chercheur, soit révélait un malaise vis-à-vis de l'entretien. Associée à des propos de « rébellion », elle indiquait un désaccord avec la hiérarchie vis-à-vis de la santé-sécurité ou plus largement par rapport à la gestion des chantiers, notamment lorsque l'écart entre le prescrit et le réel devenait trop pesant. De plus, l'analyse des attitudes adoptées par les répondants témoigne de l'importance de la phase d'approche de l'entretien. La conception de notre guide d'entretien a été conçu autour de thématiques mais nous l'avons utilisé à l'instar de la recommandation de Loufrani-Fedida (2006, p.207) qui indique que « *le guide d'entretien n'est pas un questionnaire ouvert mais un aide-mémoire qui permet de vérifier qu'aucun point important n'a été oublié* ».

Nous avons conçu notre guide d'entretien en abordant une série de quatre thèmes dont l'objectif était triple bien que lié. Il permettait de déterminer le champ organisationnel et le poids des isomorphismes institutionnels sur l'organisation étudiée ainsi que la représentation sociale du risque pour chacun des groupes identifiés (cf. chapitres 5 et 6). La phase d'introduction des entretiens a permis à la fois de travailler sur une mise en confiance tout en recueillant un récit de vie du sujet. L'utilité du récit de vie était de recueillir des données concernant l'évolution de l'intégration des risques par l'organisation et par les répondants depuis leur arrivée dans l'entreprise. Le guide d'entretien a souvent été enrichi par les autres thématiques que le sujet abordait de lui-même. Ce guide a pu être, auparavant, testé sur un terrain additionnel (entreprise où nous avons effectué notre Mémoire de Master-Recherche) afin de pouvoir l'ajuster et de ne pas « polluer » notre terrain de recherche.

34 entretiens ont été réalisés, enregistrés et retranscrits dont 30 avec des salariés de notre entreprise d'accueil, 3 avec des représentants des organismes extérieurs et le dernier avec un conducteur de travaux d'un autre groupe du secteur de la construction. A titre d'exemple, l'**Annexe 4** présente un échantillon représentatif des entretiens conduits avec chaque métier de la ligne de production (compagnon, chef de chantier, conducteur de travaux) et des acteurs de la prévention interne (préventeur, médecin du travail, membre du CHSCT).

Lors des entretiens, nous avons cherché à faire preuve de flexibilité et nous nous sommes attachés à respecter les étapes-clés définies par Bédard et Gendron (Bédard & Gendron, 2004, pp. 197-199). Ces étapes, qui peuvent sembler évidentes et inhérentes au respect du répondant, demeurent déterminantes pour la réussite de l'échange mais aussi pour la posture du chercheur dans son organisation d'accueil :

- Instaurer un climat de confiance avec le répondant dès le démarrage de l'entretien
- Remercier pour le temps consacré
- Présenter le cadre de recherche et l'objectif de l'entretien
- Rappeler la confidentialité et l'anonymat du répondant : si les fonctions et l'entreprise peut être citées, il n'est pas fait mention du nom de la personne
- Demander la permission d'enregistrer les propos en expliquant que ceux-ci ne seront utiliser qu'à des fins de retranscription et en aucun cas diffusé
- Accorder autant d'importance au comportement verbal et non verbal du répondant
- En fin d'entretien, synthétiser le discours tenu sur chacune des parties abordées pour s'assurer de notre compréhension des propos tenus et éventuellement les préciser.

Immédiatement après chaque entretien, nous nous sommes astreints à consigner dans une fiche d'entretien les principales idées émergentes de l'échange, les attitudes et comportements du répondant ainsi que Miles et Huberman (Miles & Huberman, 2003, pp.104-105) le suggèrent en indiquant que « *la fiche de synthèse d'entretien consiste en une simple feuille comportant une série de questions visant à résumer ou à préciser le contact terrain. L'enquêteur revoit ses transcriptions de notes de terrain [...] pour aboutir à une récapitulation globale où figurent les éléments principaux du contact.* »

La **Figure 6** synthétise les différents formats des données collectées due notre recherche. Cette collecte multi-méthodes nous « *permet de combiner des domaines ou des phases d'intervention à propriétés différentes ou qui procèdent à la multiplication d'outils et/ou de sources d'information sur des terrains qui auraient pu être analysés d'une seule façon. Le procédé permet de consolider et de garantir les résultats obtenus* ». (Hlady-Rispal, 2002, p.33).

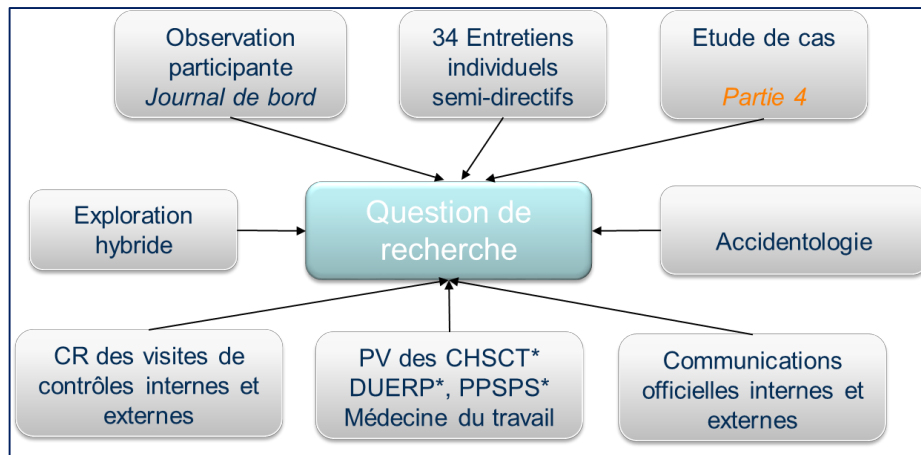


Figure 6 : Synthèse de la typologie des données collectées

3.2.5 Méthode d'analyse des données

Cette section traite de la méthodologie retenue de traitement des données excepté le traitement des données ayant conduit à déterminer les représentations sociales du risque dans l'organisation observée décrit dans la Partie 2.

Notre recherche porte sur la compréhension du phénomène d'institutionnalisation du risque dans l'organisation étudiée. Une première analyse des entretiens a alors confirmé certaines de nos observations et mis en évidence une erreur d'analyse : lorsqu'un risque est intégré par l'organisation, sa non prise en compte n'est pas révélateur d'une non prise de conscience du risque mais peut caractériser l'idéologie défensive des opérationnels de chantier pour travailler avec le risque (Dejours, 2008).

Nous avons alors choisi de dépasser le cadre d'analyse des données collectées et nous avons travaillé sur un modèle décrivant le cycle de vie d'un risque dès lors qu'il émerge pour une organisation qui est présenté dans la seconde partie de notre Mémoire. Notre position d'ingénieur sécurité nous a permis de tester par itérations successives le modèle proposé sur des risques donnés jusqu'à en obtenir une version satisfaisante. Ce modèle, qui peut se présenter comme un outil d'aide à l'évaluation et au pilotage des risques pour des « experts » de la prévention, a été déployé de janvier 2013 à mai 2015 chez Rénovation Privée. Nous l'utilisons depuis notre arrivée chez notre nouvel employeur, groupe industriel n'appartenant pas au secteur de la construction. Nous obtenons à ce jour les premiers signaux tendant à montrer que ce modèle est exportable au-delà de l'industrie de la construction.

Notre questionnement de recherche et la nature des matériaux collectés, notamment l'exploitation des données recueillies par l'observation participative nous ont amenés à opter pour une analyse qualitative de ces données. Pour Mucchielli (Mucchielli, 2006, p.15), toutes les méthodes qualitatives semblent recourir à des processus communs qui sont « *à base de comparaison, de généralisation, de mise en relation et de construction corrélatrice d'une forme, d'un sens à travers l'utilisation d'un autre processus* ». La quantité foisonnante de données collectées et notre positionnement très présent dans notre terrain de recherche constituent des avantages indéniables en termes de richesse des informations collectées et de leur compréhension. Cependant, il a été nécessaire de déterminer une méthode d'interprétation des données permettant de garantir la « *rigueur de l'objectivité* » tout en laissant place à « *la fécondité de la subjectivité* » (Bardin, 1977). Parmi l'ensemble des méthodes qualitatives portées à notre connaissance (Miles & Huberman, 2003 ; Thiétart, 2007 ; Coffey & Atkinson, 1996 ; Langley, 1997), il n'en existe aucune qui soit meilleure que les autres (Trudel & Gilbert, 1999) mais certaines se révèlent être plus appropriées selon la tradition dans laquelle le chercheur travaille (Trudel & Gilbert, 1999), selon l'objectif poursuivi et le matériau disponible (Wanlin, 2007). Dans notre cas, l'analyse de contenu nous a semblé être une méthodologie pertinente au regard des éléments recueillis et du contexte de notre recherche.

L'analyse de contenu consiste à révéler le sens d'un texte. Bardin (Bardin, 1998, p.5) définit l'analyse de contenu comme « *un ensemble de techniques d'analyse des communications visant, par des procédures systématiques et objectives de description des messages, à obtenir des indicateurs permettant l'inférence des connaissances relatives aux conditions de production/réception des messages.* » Elle regroupe trois principales techniques différentes (Evrard & al, 2003, p 123) :

- L'analyse lexicale, technique du langage qui mesure le nombre d'occurrences distinctes utilisées à l'oral et à l'écrit
- L'analyse syntaxique qui consiste à mettre en œuvre la structure d'un texte. La structure révélée par l'analyse donne précisément la façon dont les règles de syntaxe sont agencées dans le texte
- L'analyse sémantique qui s'appuie, entre autres, sur la compréhension du sens des mots des textes, contrairement aux analyses lexicales et syntaxiques, qui analysent les mots à partir du lexique ou de la grammaire.

Si la méthode d'analyse lexicale couplée à une méthode d'analyse sémantique a été retenue pour déterminer les représentations sociales du risque au sein de l'organisation étudiée (cf. chapitre 4), nous avons privilégié l'analyse sémantique comme analyse générale des données recueillies. En effet, la construction de notre grille d'entretien permettait d'aborder systématiquement les questions relatives à l'impact des différents acteurs de l'environnement de l'organisation, facilitant une analyse horizontale de ces entretiens mais rendant inappropriée l'utilisation de l'analyse lexicale.

L'analyse de contenu s'articule autour des phases chronologiques de la pré-analyse, de l'exploitation du matériel, du traitement des résultats, de l'inférence et de l'interprétation (Wanlin, 2007, p.249). L'étape de pré-analyse permet de définir le corpus, c'est-à-dire les matériaux sur lesquels l'analyse va prendre appui (Mucchielli, 1984). Parmi l'ensemble des matériaux recueillis (cf. *supra*), nous avons retenu le Journal de Bord, les entretiens semi-directifs et les communications officielles internes et externes. Ces trois types de matériaux nous ont semblé complémentaires puisque le Journal de Bord collecte des informations contextualisées par le quotidien de notre entreprise d'accueil, les entretiens apportent des réponses ciblées à des problématiques spécifiques et avancées par le chercheur et les communications sont des messages dont l'objectif est de véhiculer des règles de conduite et le positionnement de l'entreprise sur les sujets en lien avec notre problématique. Cette première étape s'est ensuivie d'une étape de « lecture flottante » (Bardin, 1998, p.74) des documents ciblés permettant de dessiner le pourtour du champ d'investigation au regard de notre problématique. Concrètement, il s'agit de s'imprégner des matériaux retenus afin de « *bien saisir leur message apparent* » (Savoie-Zajc, 2000). La dernière partie de la phase de pré-analyse consiste à préparer le matériel en découpant le matériau en unités comparables de catégorisation pour l'analyse thématique ; en d'autres termes, de décontextualiser le matériau pour le regrouper en unités thématiques d'analyse (Tesch, 1990, Savoie-Zajc, 2000). Nous avons construit notre grille d'analyse de contenu en deux temps. Premièrement, la phase de lecture flottante nous a permis de retenir ou d'exclure les hypothèses théoriques qui ne pouvaient pas être appréhendées par l'analyse sémantique. Deuxièmement, nous avons déterminé nos unités d'analyse par itérations successives afin de répondre aux hypothèses testées. Toutefois, nous n'oublions pas que « *le codage des données n'est qu'un codage (une interprétation) parmi de multiples autres possibles. Il ne s'agit pas de décodage d'un monde à découvrir mais d'un encodage par le biais de la langue (des unités et des catégories) en partie construite par le chercheur* » (Allard-Poesi, 2003, p.288).

Vient ensuite la phase centrale d'exploitation du matériel, autrement dit la phase de codage qui consiste à appliquer, au corpus de données, « *des traitements autorisant l'accès à une signification différente répondant à une problématique mais ne dénaturant pas le contenu initial* » ((Robert & Bouillaguet, 1997). La phase de codage peut être entièrement réalisée de manière manuelle ou automatisée à l'aide d'un logiciel ce qui était une option tentante étant donnée la masse d'informations à traiter. Nous avons donc étudié la possibilité de nous aider des logiciels tels que NVivo ou Tropes, particulièrement adaptés à l'analyse de contenu d'entretiens, de comptes-rendus et de bases documentaires présentant l'intérêt de soutenir les moments de codage et de traitement des données. Cependant, nous avons choisi de réaliser l'ensemble de notre analyse manuellement parce que l'analyse sémantique nous obligeait à réaliser des allers-retours permanents au cœur des différents matériaux afin de donner du sens à notre analyse, notamment pour l'analyse du Journal de Bord.

Enfin, la phase de traitement et d'interprétation des résultats, qui a été la plus intéressante de la mise en œuvre de l'analyse de contenu, consiste « *à prendre appui sur les éléments mis à jour par la catégorisation pour fonder une lecture à la fois originale et objective du corpus étudié* » (Robert & Bouillaguet, 1997, p.31). En d'autres termes, cette phase de l'analyse de contenu permet d'évaluer la valeur des hypothèses. Les résultats issus de cette dernière phase sont décrits et utilisés dans les Parties 1 et 3.

4. Notre terrain de recherche

4.1 Présentation du terrain de recherche

Suivant un schéma organisationnel classique dans le secteur industriel, l'ensemble constitué par le processus commercial et le processus de production est la colonne vertébrale du modèle économique de notre terrain de recherche (cf. *supra*). L'objet de cette partie est de présenter l'articulation des différentes étapes de ces processus à travers le prisme de la prévention des risques SST.

Nous avons réalisé notre thèse tout d'abord avec un contrat CIFRE de 2008 à 2010 puis en tant que salariée en CDI au sein d'une entité d'une entreprise de BTP. Dans une volonté de conserver l'anonymat de nos sources, nous la désignerons par la suite « **entreprise d'accueil** » et de manière plus restrictive « **entité d'accueil** » lorsque le fait énoncé ne concerne que l'entité pour laquelle nous travaillions. Nous pourrions également être amenée à l'appeler « **entreprise X** » dans nos entretiens (cf. **Annexe 4**). Pour cette même raison, les personnes citées seront

désignées par deux majuscules et les noms des chantiers remplacés par une numérotation (cf. **Tableau 4**).

La création de notre entité d'accueil est issue d'une restructuration organisationnelle de l'entreprise d'accueil en 2003. Cette entité est spécialisée dans la rénovation d'immobilier d'entreprises, d'hôtels, de commerces, d'établissements de loisirs et de résidences privées. Son activité annuelle est constituée d'une quinzaine de chantiers et a oscillé entre 150 et 500 millions d'euros entre 2008 et 2014. Ses collaborateurs (entre 500 et 1000) sont répartis en sept services dont quatre services-supports. Les trois autres services (Commercial, « Travaux » et SAV³⁴) se succèdent suivant les différentes phases d'un projet. Comme dans la plupart des entreprises générales de BTP, la transmission d'une « affaire » d'un service à l'autre est symbolisée par les réunions de « transfert » et de « passation » (cf. **Figure 6**)

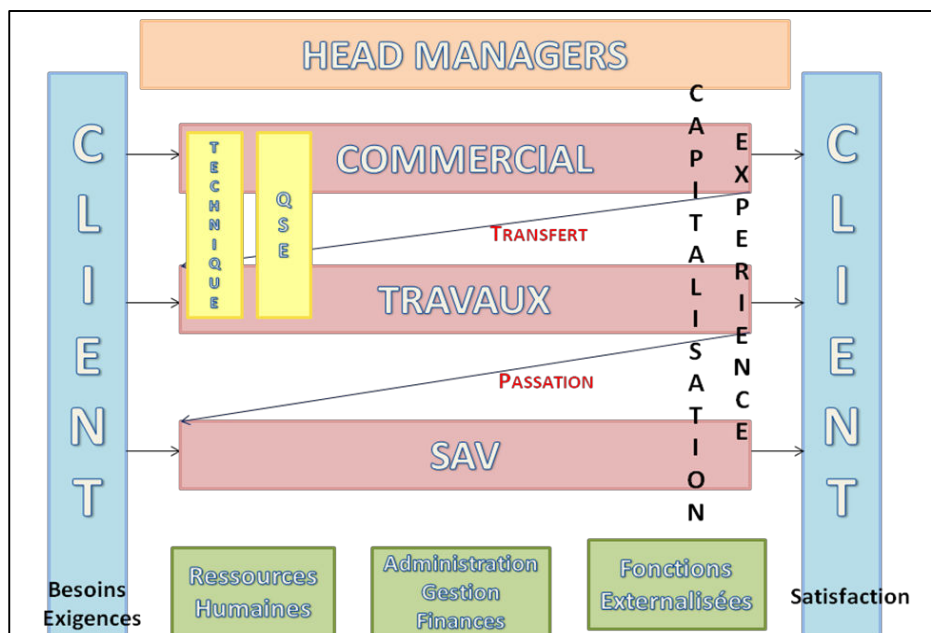


Figure 7 : Principe de fonctionnement de l'organisation étudiée

Bien que le travail en chantier nécessite des qualités organisationnelles telles que la réactivité, la flexibilité et l'adaptabilité, caractérisant les systèmes naturels et ouverts décrits par Scott (Scott, 1995), le fonctionnement de l'organisation observée peut être qualifié de « mécaniste » : la coordination des tâches inter et intra services est extrêmement formalisée *via* des processus, la capitalisation d'expérience nourrit et rigidifie les procédures et renforce le contrôle quantitatif, normalisé et statistique.

³⁴ SAV : Service Après Vente

Le déploiement de la prévention résulte d'un mélange de différentes méthodes répondant au nom de « management équilibré » (appellation donnée par le Comité de Direction de notre entreprise d'accueil). La méthode coercitive consiste à sanctionner toute action allant à l'encontre de la prévention; la Politique Sécurité 2009 ainsi qu'un tableau informel de sanctions en sont des exemples représentatifs. La méthode participative cherche à impliquer les employés dans la démarche d'évaluation des risques professionnels; des actions incitatives telles qu'un « concours innovation » ou un « challenge sécurité » récompensent et mettent en exergue les actions en faveur de la prévention. L'entité cherche à promouvoir l'exemplarité (un des cinq axes de progrès valorisés par l'entité d'accueil), l'implication, la communication et la formation. Enfin, elle souhaite « *changer les habitudes des collaborateurs* » (entretien d'un membre du Comité de Direction de notre entreprise d'accueil) en encourageant l'observation par les employés de leurs pairs et la mise en œuvre d'outils de remontée d'informations sur les comportements à risques; cette évolution devant permettre de poursuivre « l'amélioration des indicateurs sécurité » de l'entreprise. (Garnier *&al*, 2009)

4.2 Intérêts du terrain de recherche

Un premier intérêt est que notre terrain de recherche est représentatif des autres grandes entreprises du BTP (résultat d'une première analyse des entretiens semi-directifs). Au-delà de cette représentativité, si nous considérons les indicateurs de sécurité tels que le taux de fréquence (TF³⁵), le taux de fréquence global (TFG³⁶) et le taux de gravité (TG³⁷), une analyse de notre Journal de Bord et de nos entretiens montrent que les biais générés par ces indicateurs sont identiques d'une entreprise à une autre. Cependant, un élément essentiel est à prendre en compte pour notre étude : l'incitation économique à la prévention est fonction de la taille des entreprises (cf. chapitre 5, §5.2). La première différence se situe au niveau des taux de cotisations versées à l'URSSAF. Seul le taux de cotisation des entreprises de plus de 200 salariés est calculé au taux réel. La seconde différence concerne l'incitation à la prévention par les organismes extérieurs : inciter les entreprises générales de taille importante à la prévention crée un dynamisme dans la recherche de l'amélioration de cette entreprise mais aussi de ses entreprises sous-traitantes et de ses fournisseurs.

³⁵ TF : Taux de Fréquence. Nombre d'AT avec arrêt x 1000000/Nombre d'heures travaillées

³⁶ TFG : Taux de Fréquence Global. Nombre d'AT x 1000000/Nombre d'heures travaillées

³⁷ TG : Taux de Gravité. Nombre de jours d'arrêt induits par un AT x 1000/Nombre d'heures travaillées

Un second avantage est que notre entité d'accueil est une entreprise générale³⁸. Généralement, elle réalise en production propre la phase de gros œuvre et supervise les lots sous-traitants des corps d'états techniques et architecturaux. L'entreprise générale prend la responsabilité globale de la construction de l'ouvrage et doit être capable d'en assumer toutes les dimensions. Il s'agit d'une part, de gérer le lot dont elle a la responsabilité et d'autre part, de coordonner les travaux, les interfaces « tous corps d'état », le respect des délais et la garantie du prix global. Elle garde pendant la période de garantie l'unique et l'entière responsabilité vis-à-vis du donneur d'ordre (De Rodellec, 2005). Ainsi, il est possible d'observer toutes les phases du projet, de la réponse à un Appel d'Offre à la fin de la garantie décennale. Ce terrain de recherche permet d'analyser les interactions entre les différents acteurs de la construction, notamment les relations entre entreprise générale et entreprise sous-traitante en phase de coactivité.

Un troisième intérêt vient de la spécialité de notre terrain de recherche, la rénovation. De prime abord, l'étude d'une entreprise spécialisée d'un grand groupe semble insuffisante pour permettre une généralisation des conclusions de notre recherche. Cependant, la rénovation implique de travailler dans un environnement générateur de risques supplémentaires par rapport à celui de la construction neuve. A titre d'exemple, la construction neuve s'effectue à partir d'un terrain dans lequel il est possible de réaliser des sondages afin d'avoir une connaissance géologique et géotechnique du sol. *A contrario*, la rénovation est réalisée à partir de bâtiments existants pour lesquels la connaissance de leur historique n'est pas toujours complète, ce qui induit, par exemple, des risques liés au dimensionnement des reprises en sous-œuvre et des surcharges de planchers. Aussi, l'étude d'une entreprise générale de rénovation permet de balayer l'ensemble des risques techniques, humains et organisationnels liés aux travaux de bâtiment. De plus, l'étude d'autres entités de notre entreprise d'accueil spécialisées en construction neuve permet de combler la lacune de l'observation des cycles gouvernés par l'utilisation de la grue, peu présente en rénovation.

Un dernier intérêt est que notre entité d'accueil est l'entité historique de notre entreprise d'accueil, ce qui se répercute sur la structure de son organisation.

³⁸ Entreprise Générale : Entreprise qui exerce une compétence reconnue, une ou plusieurs spécialités de la construction qui assurent la livraison d'un ouvrage, toutes fonctions ou techniques assemblées, conforme et en état d'achèvement, pour un prix, avec des performances et dans un délai déterminé par un contrat.

4.3 Difficultés rencontrées

Notre immersion dans notre terrain de recherche nous a permis d'avoir aisément accès à une connaissance poussée de l'organisation étudiée ainsi qu'à un panel diversifié de données. Cette immersion nous semble avoir été d'une grande utilité pour la phase d'entretiens; tant pour mettre en exergue les points susceptibles d'apporter une réponse à notre question de recherche que pour rebondir sur les idées soulevées par les répondants. Le statut reconnu dont nous avons bénéficié nous garantit la confiance des acteurs de l'organisation, essentiel pour notre recherche (Giordano, 2003), et limite les biais de couverture, de non-réponses et les réponses erronées volontairement (Thiéart, 2007). Enfin, l'expérience acquise nous a apporté un regard critique sur les données recueillies. Ainsi, l'avantage des missions dont nous avons la responsabilité était qu'elles nous ont permis d'établir un état des lieux sur l'intégration des risques « santé » par l'organisation. Toutefois, il nous est rapidement apparu qu'il était impossible de formuler une question de recherche pertinente sans contact avec les chantiers. Aussi, nous avons demandé d'élargir nos missions afin de prendre contact avec l'ensemble des acteurs de l'organisation. Au départ, cette situation nous a apporté d'être reconnus par l'ensemble des opérationnels, et l'observation participative couplée avec la lecture des premiers ouvrages nous a permis de déterminer notre question de recherche, les données qu'il était possible et intéressant de collecter ainsi qu'une organisation permettant de poursuivre notre réflexion.

La contrepartie de ces avantages est de ne pas se laisser absorber par le quotidien de l'entreprise au détriment de sa tâche de réflexion (Hlady Rispal, 2002, p70). Nous sommes tombés dans cet écueil et il a été difficile de réadapter notre temps de travail pour pouvoir terminer notre doctorat. L'accaparement de notre temps par les tâches quotidiennes incombant à notre statut d'« ingénieur sécurité », au détriment de l'avancée de notre thèse a été un phénomène progressif. Ainsi, à notre arrivée dans l'entreprise, nous avons été présentés comme une personne recrutée pour « s'occuper des risques « santé » de l'entreprise ». Après plusieurs tentatives pour rétablir la vérité sur l'objet de notre présence -ces tentatives se sont généralement soldées par une incompréhension des acteurs de l'organisation-, nous nous sommes contentés de cette première explication, persuadés que nous pourrions expliquer notre véritable rôle une fois notre crédibilité établie, ce qui n'a pas été le cas.

Une seconde difficulté rencontrée est que peu de personnes de l'entreprise d'accueil se représentent le travail de recherche. Or, l'organisation étudiée est à la fois notre terrain de recherche mais aussi notre employeur. Dans cette industrie bâtissant du concret, confronté à l'imprévu et l'immédiat, il est difficile d'assimiler une réflexion d'une durée de trois ans, même à visée transformative, à un travail. Aussi, nos missions concrètes, d'application immédiate nous ont permis de justifier notre présence pour l'entité dans laquelle nous avons travaillé. Cet investissement aurait pu jouer en notre défaveur : une autre entité de notre entreprise d'accueil a souhaité devenir membre de l'ICSI³⁹ afin de « progresser sur les facteurs humains ». Le chef de notre service, a voulu à son tour investir dans ce domaine en embauchant « un thésard CIFRE travaillant sur les facteurs humains ». Il ne se souvenait plus de la raison de notre recrutement. Notre rôle d'opérationnel avait pris le dessus sur notre recherche.

Une troisième difficulté découle de la culture du secteur de la construction. De la même façon qu'un nouveau compagnon prendra des risques inconsidérés, sorte de parcours initiatique, pour être accepté par ses pairs (Dejours, 2008), tout cadre récemment embauché sera testé par les chantiers sur ses connaissances techniques, sa capacité à être présent sur le terrain dans des conditions climatiques - pluie, froid - ou environnementales - boue, travaux en hauteur - contraignantes et sur sa réactivité. Il doit rapidement s'approprier le langage propre à cette industrie, là où la valeur de la parole donnée et des échanges tacites est prépondérante (Duc, 2002). Le clivage existant entre le siège et le terrain accroît le temps nécessaire pour qu'une équipe « Travaux » accepte une personne venant « des bureaux ». « *Comment une personne qui n'est pas présente sur un chantier peut connaître la réalité du terrain ? Et cette même personne va venir m'expliquer comment je dois organiser mon chantier, comment faire en sorte que mes gars travaillent en sécurité ? Et elle s'étonne qu'on ne l'écoute pas ?* » nous a expliqué un chef de chantier, raison pour laquelle nous avons demandé un élargissement de nos missions.

³⁹ ICSI : Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle

Cependant, la plus grande des difficultés rencontrées, bien au-delà du manque de temps ou de notre positionnement au sein de notre entreprise d'accueil a été pour nous, l'impossible prise de recul pourtant indispensable à l'analyse des données recueillies et à la rédaction de notre manuscrit. Sur l'ensemble de la période passée dans l'organisation étudiée, nous n'avons pas réussi à nous aménager une coupure suffisante pour pouvoir nous extirper des problématiques quotidiennes trop proches de notre recherche. La charge de travail opérationnelle a ainsi engendré une durée de thèse inhabituelle. Ce n'est qu'en démissionnant de notre poste en 2015 que nous avons pu réellement prendre le recul nécessaire à la rédaction. Toutefois, l'avantage de cette situation est de nous avoir permis de prolonger notre investigation de plusieurs années. Les résultats livrés dans ce manuscrit sont issus d'un travail de six années d'observation participative et non de deux comme initialement prévu.

PARTIE 1 :LA GENESE DES RISQUESDANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Introduction - Portrait et ambiance d'un chantier

Nota : Des mots ou groupes de mots apparaissent entre guillemets en italique dans la suite du texte. Il s'agit d'expressions communément utilisées sur les chantiers, issues de notre Journal de Bord et dont le recours nous a semblé illustrer de façon juste et précise les idées avancées. Comme indiqué dans le Préambule de l'Introduction Générale, nous avons voulu que cette première partie soit au-delà de sa conceptualisation, une immersion pour le lecteur dans l'ambiance d'un chantier. C'est pourquoi notre analyse est illustrée par de nombreux extraits d'échanges ou d'interviews.

Tentative inédite pour cerner une « esthétique de chantier » dans les œuvres d'art modernes et contemporaines, cette exposition rend hommage à l'étrange poésie du chantier à travers un parcours libellé en quatre thématiques : « Le spectacle du chantier : un monde en transformation » ; « La ruine et le chantier : de la Tour Babel à Ground Zero » ; « La condition ouvrière : figure du bâtisseur » et enfin « Work in progress : l'œuvre en chantier ». Avec ses ouvriers en gilet fluo, ses panneaux signalétiques, son ballet de grues et de pelleteuses, le chantier offre tous les jours un étonnant spectacle de rue où se manifeste sans cesse la transformation du monde ; mais également synonyme de nuisances sonores et de dur labeur, le chantier est aussi le lieu du terrain vague, répulsif et inquiétant. Tourné vers l'avenir qu'il construit avec « optimisme », il se bâtit paradoxalement sur les gravats du passé, mis à jour par les fouilles. Ainsi, le chantier est-il un élément ordinaire de notre paysage urbain, mais aussi une réalité complexe, ambivalente et entropique.

Revue de presse 1 : Extrait du dossier de presse "Poétique du Chantier" - Exposition du 27 novembre 2009 au 3 avril 2010, musée du Château d'Annecy

Bâtiment. Les premiers ouvrages pouvant porter ce nom remontent au néolithique, période marquée par de profondes mutations techniques et sociales, impliquant la sédentarisation des tribus. Les bâtiments et leurs dénominations, témoins des évolutions culturelles, s'adaptent aux changements de l'activité humaine progressivement organisée en sociétés. Ainsi, après les événements de 1848, le Second Empire s'engage dans la création d'habitations collectives qui évolueront jusqu'au Familistère⁴⁰ de Jean-Baptiste Godin marquant l'origine des conceptions du logement social (Bezançon & Nagy, 2004). Si la construction de cités ouvrières au cours du XIX^e siècle et de logements sociaux - avec les lois Siegfried de 1894 et Loucheur de 1928 - présentent une véritable aubaine pour le développement de l'activité du Bâtiment, c'est au moment de la Libération que ce secteur historique prend un élan décisif pour atteindre une envergure stratégique. A titre d'exemple, la FFB⁴¹ indique que 215000 logements sont construits en 1955, 515000 en 1975 contre 86000 par an entre 1919 et 1939. Aujourd'hui, le Bâtiment, secteur fondamental de l'économie nationale (en 2010, le secteur du BTP représentait 11% du PIB français avec plus de 140

⁴⁰ Familistère : Ensemble de bâtiments pouvant accueillir 2000 personnes, dans lesquels une crèche, une blanchisserie, des bains sont mis à disposition des résidents.

⁴¹ FFB : Fédération Française du Bâtiment

milliards d'euros de chiffres d'affaires et 1,4 millions de salariés), regroupe toutes les activités de conception et de construction des lieux publics ou privés.

Au-delà des chiffres, l'activité du Bâtiment se décrit à travers l'étude de la coordination des différents intervenants permettant leur construction. Si ce secteur a communément mauvaise presse auprès de ceux qui n'ont jamais franchi les palissades d'un chantier, il est avant tout un lieu d'effervescence cosmopolite où l'humain reste acteur du « faire ».

En introduction des cours sur « les risques dans l'industrie du BTP » que nous avons dispensés à des étudiants de Master, nous leur avons demandé de noter spontanément les mots-clés qu'ils associaient à celui de « chantier ». Ceux qui n'avaient jamais travaillé dans le secteur du BTP -via des stages ou d'autres formes de contrat-ont cité « grue, outil, danger, bruit, casque, délais, ouvrier, problèmes », les autres ont associé le chantier à « diversité culturelle, équipe, contrôles, pression ». Force est de constater que les deux groupes ont eu recours à un vocabulaire en partie péjoratif. Pour le 1^{er} groupe, son utilisation révèle leur ressenti le bruit, les poussières, les modifications de circulation sont autant de nuisances générées par un chantier et subies par ses avoisinants et résulte d'une image négative véhiculée par les médias à l'occasion d'accidents d'envergure exceptionnelle. Pour le 2nd groupe, l'emploi du mot « pression » indique davantage un souvenir d'une « contrainte-client » et temporelle de leur expérience. L'homme a également une place importante mais différente pour chacun des groupes. Le premier utilise le champ lexical de l'individu et de son apparence (« ouvrier », « casque ») alors que le second a recours au champ lexical du collectif (« diversité culturelle », « équipe »). Dans ce cas, la présence de l'homme est contextualisé et n'intervient plus comme un symbole.

Illustration 2 : Divergence de représentation du chantier

C'est précisément cette notion de groupement humain qui façonne, perturbe et s'adapte au lieu dans lequel il travaille qui caractérise ce secteur. Ce dernier est le seul, à notre connaissance, dans lequel un ensemble d'hommes et de femmes forment une équipe en lien direct avec leur objectif sans être relayés par des machines dans la chaîne de production (cf. chapitre 1, §1.2.1) et tout en s'adaptant continuellement à un environnement perturbé. Pour coordonner ces équipes, le management et la cohésion entre les individus sont fondamentaux.

La cohésion qui lie les salariés du bâtiment ne concerne pas uniquement les ouvriers mais a une dimension globale jusqu'au responsable de site (« *le patron de chantier* »).

Les personnes de notre échantillon d'entretiens affectées sur un chantier ont positionnées la cohésion comme garante de la réussite d'une opération dans la tenue des délais, dans la qualité de l'ouvrage livré et dans le respect de l'intégrité des travailleurs. Durant nos sept années passées au contact des chantiers, la bonne entente et l'esprit d'équipe se sont traduits au quotidien, par la connaissance réciproque de chaque personne à tous les niveaux hiérarchiques du chantier.

« Il n'est pas bien en ce moment mon p'tit X. Je l'ai vu tout de suite ce matin quand il est arrivé. Il est pas dans son assiette. Il dit « bonjour » comme toujours, parce qu'il est poli, mais il a pas son entrain habituel. Faut que je parle avec son chef [d'équipe] et si on trouve pas, faut que je parle avec lui. On peut pas le laisser comme ça. Je sais qu'il a des problèmes avec ses enfants, son fils doit se faire hospitaliser. J'espère que c'est pas grave. On se connaît depuis des années tous les deux, c'est moi qui lui ait appris à coffrer. J'espère que ça va aller. »

(Paroles d'un Maître Bâtitteur – extrait de notre Journal de Bord)

La notion d'apprentissage issue du compagnonnage est par ailleurs inhérente à cet esprit d'équipe. Les plus expérimentés apprennent aux débutants, au-delà du partage d'expérience, les « *anciens* » sont valorisés en « *apprenant aux plus jeunes* ».

« Le tutorat, de notre temps, n'existait pas mais la transmission des savoirs existait de toutes façons depuis longtemps dans notre métier et nous avons appris comme ça. Je dois beaucoup aux compagnons qui m'ont appris ces techniques. »

(Paroles d'un compagnon coffreur-boiseur – extrait de notre Journal de Bord)

Lorsqu'il s'agit de PME ou d'entreprises artisanales, cette transmission est réalisée naturellement du fait d'une chaîne hiérarchique courte. Lorsque la structure est de taille plus importante, les services de formation internes et les cursus scolaires ont su mettre à profit cette pratique en instaurant des tutorats entre compagnons et de longues périodes d'immersion en entreprise lorsque le compagnon débutant est un étudiant. Les deux extraits qui suivent sont des commentaires d'un binôme apprenti/tuteur appartenant à un panel sollicité dans le cadre d'un article pour le journal interne de l'entité d'accueil.

« X est le troisième jeune que j'accompagne. Contrairement aux deux premiers qui avaient déjà fait de la maçonnerie, quand X est arrivé sur le chantier, c'était un vrai débutant. Je suis très perfectionniste dans le boulot, j'aime que les choses soient bien faites, c'est pourquoi j'ai essayé de bien prendre le temps de l'écouter, et de lui montrer comment faire : les tabourets, les parpaings... Je préfère toujours qu'on passe une demi-journée de plus mais que cela soit « nickel » !

(Parole d'un compagnon tuteur – extrait du Journal Interne de l'entreprise d'accueil)

« J'ai commencé à travailler en avril 2007 par un stage renouvelé avec mon tuteur, RV. Puis j'ai continué en intérim durant l'été sur le chantier 3. En septembre, j'ai démarré un contrat de professionnalisation pour six mois, en alternant une semaine à l'école, trois semaines sur les chantiers. Je suis embauché en CDI depuis mars 2008. J'ai appris plein de choses, la lecture de plans, le coffrage, le maniement de l'acier. Je suis très satisfait de ce système car je souhaitais travailler tout de suite. Passer un CAP repoussait trop loin mes débuts sur les chantiers ».

(Parole d'un apprenti – extrait du Journal Interne de l'entreprise d'accueil)

La cohésion se traduit aussi au travers des déjeuners quotidiens ou plus festifs tels que les « drapeaux »⁴² qui marquent la fin du gros œuvre ou les barbecues. Lors des deux dernières années passées dans notre entreprise d'accueil, une pratique qui avait perduré pendant de nombreuses années puis peu à peu laissée à l'abandon parce qu' « avec les plannings serrés, on n'a plus le temps », a été reprise à l'initiative de plusieurs chefs de chantier. Que ce soit dans le secteur du Bâtiment ou dans celui des Travaux Publics, plusieurs compagnons, chefs de chantier et conducteurs de travaux nous ont relaté que quelques années auparavant, la fonction de « mousse » existait sur les chantiers. Le « mousse » était généralement un compagnon expérimenté mais souvent « usé » qui avait pour mission de préparer le repas pour l'ensemble du chantier. Certains chantiers tels que le chantier 3 en 2008 ou plus récemment le chantier 26 en 2012 ont instauré une cantine tenue par un prestataire extérieure appelée « la moussette ». Cependant, ce que nous avons observé entre 2012 et 2015 sur des chantiers de taille importante tels que le chantier 22 ou le chantier 27 comme sur des chantiers de plus petites tailles comme le chantier 23 ou le chantier 32 était la préparation des repas à tour de rôle par des chefs de chantier ou des conducteurs de travaux. Ainsi, lors de nos dernières semaines passées sur le chantier 27, alors que nous réalisions une visite de chantier avec le responsable Maîtrise du chantier, nous avons surpris un échange entre ce dernier et un de ses adjoints qui interrompait quelques instants son travail afin d'aller vérifier que « le rôti ne brûlait pas ». D'autres chefs

⁴² Drapeau : Repas traditionnel organisé par l'entreprise titulaire du lot gros œuvre pour fêter la fin du gros œuvre. Le nom vient du drapeau hissé au point culminant de l'ouvrage à cette occasion.

de chantier instaurent un repas hebdomadaire où ils déjeunaient avec tous les compagnons, intérimaires inclus, chacun se cotisant pour commander auprès d'un traiteur tantôt portugais, africain ou français.

La notion de cohésion est, par ailleurs, largement reprise dans les communications externes et internes des grandes entreprises du BTP. Ainsi, en 2006, un spot télévisé du groupe Vinci montre la construction d'un pont ayant comme matière première des êtres humains et affiche « *les vraies réussites sont celles que l'on partage* » ; celle du groupe Bouygues en 2009 orchestre des salariés afin que l'union de leurs mains forme le slogan du groupe. La préface au guide « Séduire, Convaincre » écrit pour les encadrants par le directeur des Ressources Humaines de Bouygues Construction replace la cohésion au centre des valeurs de l'entreprise :

*« Nous nous appelons Bouygues et plus particulièrement Bouygues Construction. Nous avons un nom connu et reconnu. Derrière ce nom, il y a une **histoire** forte, une grande réussite industrielle, des réalisations prestigieuses tant en France qu'à l'international. Il y a aussi des parcours humains passionnants, des hommes qui ont une **valeur d'exemple**, de **grandes réussites individuelles**, mais aussi **collectives**. Il y a un groupe où les **valeurs humaines** sont fortes. Nous avons donc un devoir de préserver tous ces acquis, de les faire connaître, de les transmettre. »*

Ainsi, le concept de coopération appelle celui de solidarité et plus précisément de « solidarité mécaniste » (Durkheim, 1896) qui anime les membres d'un groupe vers des valeurs et vers une inspiration partagées (Lorino, 2009). Les moments d'entraide entre les différents protagonistes sur le chantier sont fréquents. Si chacun a un poste défini et une tâche précise à accomplir, il n'est pas rare qu'une équipe participe à une autre tâche que celle qui lui était attribuée initialement, créant par ailleurs une polyvalence des ouvriers. Ce rapport aux autres n'est pas envisageable sans une connaissance du travail de l'autre et une complémentarité entre les ouvriers. L'activité, ordinairement conjointe (Vernant, 1997) devient commune. Nous avons pu observer des coffreurs aider l'équipe de ferrailleurs tributaires de la date prévisionnelle et stratégique du coulage (Jounin, 2006) d'un massif de grue. En effet, le jour consacré au montage d'une grue ne peut pas être décalé en raison de contraintes économiques et organisationnelles puisqu'il nécessite des accords de voirie et des procédures administratives de plusieurs semaines. L'entraide n'est pas seulement un acte coopératif technique. Elle traduit un état d'esprit longtemps hautement valorisé sur les chantiers. Elle est liée à deux thèmes, l'ambiance et l'entente (Duc, 2002) et joue un rôle dans le maintien de la cohésion sociale sur le chantier. Les équipes qui travaillent sur le même projet pendant plusieurs mois assimilent leurs collègues aux membres d'une famille, au point de déteindre sur le vocabulaire utilisé pour les chefs de

chantiers suivis par leurs ouvriers désignés comme « *chef-papa* ». Cette cohésion induit un respect mutuel, elle constitue un véritable rempart, au quotidien, à la survenance d'accident sur des sites qui sont de véritables viviers des risques.

La réalisation d'un chantier d'envergure

Entre 2008 et 2012, notre entreprise d'accueil a été retenue pour réaliser un chantier exceptionnel par sa taille et sa complexité. L'opération consistait en la modification de l'apparence et de la structure d'une tour existante. Un tel chantier était un défi technique relevé pour la 1^{ère} fois en France. L'équipe choisie pour la réalisation de ce projet ne pouvait pas se permettre d'échouer cette opération, véritable vitrine du savoir-faire de l'entreprise. Lorsque le projet s'est terminé, la cohésion au sein de l'équipe était tellement forte qu'un séminaire a été organisé pour l'ensemble de l'équipe, d'une part pour saluer le travail réalisé et d'autre part, pour permettre à l'équipe de faire le deuil de ce projet.

Illustration 3 : La réalisation d'un chantier d'envergure

La cohésion est un angle d'étude des relations humaines et *de facto*, de la préservation de la santé-sécurité des acteurs d'une opération de construction.

*« Moi, je me bats là-dessus parce que dès qu'on n'a pas de **cohésion**, ça fonctionne beaucoup moins bien en fait. Et puis après, le problème c'est que tu dois avoir de la cohésion quand une **opération fonctionne**, mais tu dois aussi en avoir quand ça ne fonctionne pas. C'est surtout là où elle est **importante**. Et tu t'aperçois que si tu n'as pas de **cohésion** sur les chantiers, il y a un moment où ça ne va pas fonctionner, et là, c'est la cata. Ça part dans tous les sens. J'en ai un actuellement où on m'a demandé d'aller et c'est un peu ce qui se passe donc on va travailler dessus ».*

(Extrait d'un entretien avec un chef de chantier)

A *contrario*, une mauvaise entente est un signe précurseur de problématiques plus larges sur le chantier et est génératrice de risques. Les compagnons deviennent moins solidaires, ce qui peut se traduire concrètement par un matériel électroportatif en mauvais état non signalé, moins d'entraide pour déplacer un matériel lourd ou pour exécuter une tâche. Dans une étude menée par le Groupe de recherche SHS ciblée sur des PME (SHS École Centrale Paris, 2014), les verbatims relevés corroborent le quotidien vécu lors de notre immersion sur les chantiers et positionnent la cohésion comme un « facteur aidant » à la réduction des risques :

*« On a une **bonne ambiance** dans notre équipe. La **bonne entente**, ça fait beaucoup. Nous, on fête les anniversaires, on amène une bouteille, des gâteaux. Des fois, à l'heure du midi, on va jouer aux boules. »*

*« Le boulot passe tout seul parce qu'on s'entend bien. Le chef nous casse pas les bonbons tout le temps. Quand on est un groupe, si un maillon sort du lot, ça peut bouleverser le groupe. Quand il y a une **mauvaise entente** dans le chantier, il y a toujours une **prise de risque** par rapport à la sécurité. »*

(Paroles de deux compagnons de PME – (SHS École Centrale Paris, 2014, p.164))

La cohésion devient un enjeu considérable dans une industrie où, contrairement à d'autres secteurs largement mécanisés, l'homme est à la base de l'exécution (cf. chapitre 1, §1.2.1). Précisons que la présence humaine ne se situe pas uniquement dans le « faire » mais dans le « sens » donné aux actes. Rose (Rose, 2005) nous met en garde contre une classification trop manichéenne des employés, avec les travailleurs du savoir d'un côté et les travailleurs traditionnels plus manuels de l'autre : « *nos éloges du travail manuel renvoient le plus souvent aux valeurs qu'il est censé incarner et non pas à l'effort de pensée qu'il requiert. Il s'agit là d'une omission subtile mais systématique [...], tout ce passe comme si dans l'iconographie de notre culture, ce qui prévalait était l'image d'un bras musclé et des manches retroussées sur des biceps généreux, mais jamais celle de la lueur d'intelligence qui brille dans un regard, jamais celle du lien entre la main et le cerveau.* » Ce « sens » du travail mais aussi cette représentation du risque (cf. Partie 2) sont fondamentaux dans l'espace cosmopolite et accidentogène caractérisant les chantiers. Pour comprendre comment les risques naissent et se développent, nous ne devons pas uniquement situer l'humain dans le lieu qu'est le chantier mais dans l'organisation de ce lieu. Avec la première Partie de notre Mémoire, nous nous attacherons à décrire l'enchaînement des étapes d'un projet (cf. chapitre 1, §1.1) en insistant sur trois caractéristiques de cette industrie. Dans un second chapitre, nous explorerons deux liens incontournables au secteur de la construction, entre entreprise générale et entreprise sous-traitante d'une part (cf. chapitre 2, §2.1) et entre entreprise utilisatrice et intérimaire d'autre part (cf. chapitre 2, §2.2).

CHAPITRE 1 : UNE INDUSTRIE DE L'IMPREVISIBLE ET DE L'URGENCE

Introduction au Chapitre 1

« La fable est connue : au XIII^e siècle, une dame circule sur les routes de campagne, et elle interpelle les ouvriers qu'elle double : « Que faites-vous là, brave homme ? » Elle recueille trois réponses différentes : « Je casse des cailloux ». D'autres : « Je nourris ma famille ». D'autres enfin : « Je bâtis une cathédrale » ». (Riveline, 2006)

Cette troisième réponse qui suggère une participation à une grande œuvre aurait pu émaner de la majorité des salariés de notre entreprise d'accueil travaillant sur chantier. Plus qu'un travail, l'acte de construire évoque un sens, un rôle, une identité sociale (cf. Illustration 4). La fierté qui en émane confère aux compagnons expérimentés et aux chefs de chantier un pouvoir charismatique au sens de Weber (Weber, 1959), fédérateur pour permettre l'avancée du chantier. Nous étudierons dans ce chapitre le poids de l'expérience donnant les clés de la débrouillardise, valeur forte des membres d'une équipe sur un chantier leur permettant d'accomplir leurs tâches, mêmes et surtout celles qui n'ont pas pu être anticipées.

A plusieurs reprises, au cours d'échanges informels avec des conducteurs de travaux, des chefs de chantier ou des compagnons, ces derniers nous racontaient parfois leurs week end. Lorsque durant ceux-ci, ils avaient eu l'occasion de se rendre dans la capitale, nombreux étaient ceux qui nous expliquaient réaliser des détours pour montrer à leurs familles les anciens chantiers sur lesquels ils avaient travaillé, aujourd'hui bâtiments accomplis et fonctionnels.

Illustration 4 : Résurgence de la fierté de "faire" en temps de repos

En effet, si nous nous focalisons essentiellement sur le chantier, celui-ci ne représente que l'étape la plus visible du projet de construction dont nous nous attacherons à détailler les différentes étapes dans le premier paragraphe (cf. chapitre 1, §1.1).

Le chantier, univers de travail dans lequel l'acte de construire et l'adaptation permanente à un nouvel environnement nécessite de conserver l'humain au cœur et à la base de l'exécution. La mécanisation aide, soulage, mais ne remplace pas à l'instar d'autres secteurs industriels (cf. chapitre 1, §1.2.1). De ce rassemblement d'hommes et de femmes pour lesquels l'entente est une condition *sine qua non* à la réussite de l'opération, l'influence de la culture (cf. chapitre 1, §1.2.2), forgée par leurs origines comme par leur vie professionnelle, a une influence considérable sur la compréhension des risques et à l'application des règles et plus largement des mesures de prévention. Enfin, une autre caractéristique de l'industrie de la

construction rendant la mise en œuvre de moyens de prévention fugace, est la manifestation de l'alliance de l'urgence et de l'imprévisible (cf. chapitre 1, §1.2.3). Dans ce cadre où prime la gestion de l'éphémère, l'analyse du déploiement d'une logique de prévention des risques (cf. chapitre 1, §1.3) permet de peindre le tableau de l'univers dans lequel un risque va se manifester, évoluer et être traité par les protagonistes d'une même entreprise.

1.1 Du papier au béton, l'odyssée d'un bâtiment

Si le chantier nous intéresse comme lieu de manifestation des risques, ces derniers peuvent être la conséquence d'un défaut d'anticipation ou d'une différence entre le travail prescrit et le travail réel. Il nous semble donc opportun de décrire les étapes qui participent à l'élaboration d'un projet de construction.

1.1.1 Les six étapes de conception d'un projet de construction

A l'origine de tous travaux, il y a une volonté de construire ou de rénover un bâtiment. La personne à l'origine de cette demande est le client pour qui l'ouvrage est réalisé, autrement dit le maître d'ouvrage. La loi MOP (loi n°85-704 du 12 juillet 1985) définit dans son deuxième article la notion de maître d'ouvrage et son rôle : « Le maître d'ouvrage est la personne morale [...] pour laquelle l'ouvrage est construit. Responsable principal de l'ouvrage, il remplit dans ce rôle une fonction d'intérêt général dont il ne peut se démettre. Il lui appartient, après s'être assuré de la faisabilité et de l'opportunité de l'opération envisagée, d'en déterminer la localisation, d'en définir le programme, d'en arrêter l'enveloppe financière prévisionnelle, d'en assurer le financement, de choisir le processus selon lequel l'ouvrage sera réalisé et de conclure, avec les maîtres d'œuvre et entrepreneurs qu'il choisit, les contrats ayant pour objet les études et l'exécution des travaux. [...] Le maître d'ouvrage définit dans le programme les objectifs de l'opération et les besoins qu'elle doit satisfaire ainsi que les contraintes et exigences de qualité sociale, urbanistique, architecturale, fonctionnelle, technique et économique, d'insertion dans le paysage et de protection de l'environnement, relative à la réalisation et à l'utilisation de l'ouvrage. » Premier constat, la responsabilité du maître d'ouvrage est bien définie tant dans la phase de réalisation que d'exploitation de l'ouvrage. Second constat, à aucun moment, la loi n'explique le rôle du maître d'ouvrage relatif à la santé et à la sécurité des personnes travaillant pour l'exécution des travaux. A ce titre, il nous semble important de souligner dès cette étape

que la notion implicite de responsabilité du maître d'ouvrage est engagée que ce dernier soit sachant ou non. Au travers du rôle du maître d'ouvrage décrit dans la loi MOP, la première étape du projet de conception est définie. Elle est couramment intitulée par les professionnels du Bâtiment « étape de programmation des études préalables ». Durant cette première phase, le maître d'ouvrage évalue les besoins et les contraintes, définit les objectifs et détermine les moyens pour les atteindre. Il s'entoure pour cela de différents professionnels tels que des programmistes, des sociologues, des urbanistes, des géomètres et des ingénieurs. C'est également lors de cette phase que les usagers peuvent transmettre leurs besoins. A l'issue de cette phase, deux livrables sont attendus. D'une part, le « Programme » qui rassemble les idées directrices de l'opération, les enjeux sociaux, culturels et économiques, les principes de fonctionnement, l'affectation des espaces, les objectifs qualitatifs, les contraintes de délais et de coûts. D'autre part, le « Diagnostic » qui comprend l'analyse du terrain et l'analyse technique et structurelle de l'existant. Dès cette première phase, plusieurs éléments déterminés par la finalité du bâtiment vont avoir un impact dans la gestion des risques : bien sûr, l'analyse structurelle de l'existant mais aussi les contraintes de coûts et de délais. La contrainte « planning » est la donnée ressortant comme la plus impactante dans la création de risques et la mise en œuvre de pratiques préventives dans l'ensemble des entretiens réalisés, quelle que soit la profession et le niveau hiérarchique (cf. chapitre 1, §1.2.3 et 1.3).

La seconde étape du projet, intitulée « Étude d'Esquisse (ESQ⁴³) » ou « Étude de Diagnostic (DIA⁴⁴) » dans le cadre de travaux sur un bâtiment existant, est un élément de mission de conception consistant à vérifier la faisabilité de l'opération – cohérence entre le programme souhaité par le maître d'ouvrage et son enveloppe financière – d'une part, et à proposer un parti architectural d'autre part. Il s'agit de la première réponse, en termes d'insertion dans le site et de principe de fonctionnement, au programme de l'ouvrage au travers de la production de documents graphiques – plan masse, plan de niveau, coupe, perspective, maquette – et de pièces écrites telles que le parti architectural, la description technique, les matériaux, l'estimation financière, le planning ou encore les diagnostics amiante et plomb (cf. Partie 4). Là encore, les choix proposés à cette étape peuvent être générateurs de risques au travers du planning mais aussi dans la réalisation du bâtiment imaginé. En effet, si l'inventivité d'une nouvelle structure est le moteur de progrès techniques et de l'imaginaire architectural, elle peut également être créatrice de risques méconnus dans l'étape de réalisation.

⁴³ ESQ : Etude EsQuisse

⁴⁴ DIA : Etude de DIAgnostic

L'ensemble des pièces produites sont évaluées par le maître d'ouvrage qui retient son équipe de maîtrise d'œuvre. Acteurs cruciaux dans la conception et la réalisation d'un ouvrage, celle-ci est composée d'architectes, d'ingénieurs Tous Corps d'État (TCE⁴⁵), de paysagistes, d'économistes et d'urbanistes. L'article 7 de la loi MOP précise les missions du maître d'œuvre : « la mission de maîtrise d'œuvre que le maître d'ouvrage peut confier à une personne de droit privé ou à un groupement de personnes de droit privé doit permettre d'apporter une réponse architecturale, technique et économique au Programme. »

Les troisièmes et quatrièmes étapes sont les phases d'Avant-Projet Sommaire (APS⁴⁶) et d'Avant-Projet Détaillé (APD⁴⁷). La phase d'APS est une phase d'ajustement du projet et celle d'APS permet de préciser le projet. A l'issue de ces deux phases, les dimensions du bâtiment, les choix constructifs et techniques et la dimension financière du projet sont arrêtés. L'APD sert à constituer le dossier de demande d'autorisation de construire auprès de la commune. Il doit présenter l'aspect extérieur du bâtiment et le rapport du bâtiment à son contexte. Le début de la phase d'APS marque également l'arrivée d'un nouvel acteur primordial dans la gestion des risques SST sur les chantiers, le Coordinateur Sécurité et Protection de la Santé (CSPS⁴⁸). Nous détaillerons son rôle dans le chapitre 2 (chapitre 2, § 2.2). C'est également à cette étape que le contrôleur technique est désigné par le maître d'ouvrage pour les travaux listés par le décret n°78-1146 du 7 décembre 1978. Depuis le 1^{er} avril 2006, l'obligation d'un contrôleur technique des constructions est étendue. Les missions du contrôleur technique sont définies dans le décret n°99-443 du 28 mai 1999. Cette profession réglementée est chargée d'instruire les différents dossiers en phase étude et de réaliser des contrôles réglementaires au cours de la construction. Ces contrôles sont définis par le code de la construction et de l'habitation. Le contrôleur technique participe à la prévention des risques structurels, des biens et des personnes mais davantage durant la phase d'exploitation que de construction du bâtiment.

La cinquième étape est l'obtention du Permis de Construire (PC⁴⁹) délivré par la Mairie après contrôle du respect des règles d'urbanisme concernant notamment l'implantation des constructions, leur destination, leur nature, leur aspect extérieur et l'aménagement de leurs abords.

⁴⁵ TCE : Tous Corps d'Etat

⁴⁶ APS : Avant-Projet Sommaire

⁴⁷ APD : Avant-Projet Détaillé

⁴⁸ CSPS : Coordonnateur Sécurité et Protection de la Santé

⁴⁹ PC : Permis de Construire

Enfin, la sixième étape est la phase de transition vers la construction du bâtiment puisque qu'il s'agit de la phase Projet au cours de laquelle les entreprises d'exécution vont candidater pour la réalisation du projet sur la base du Dossier de Consultation des Entreprises (DCE⁵⁰). Durant cette phase, les directions commerciales entourées du bureau d'études internes pour les grands groupes de la construction et de l'équipe « Travaux » pressentie – conduite de travaux et responsable Maîtrise – pour les projets d'envergure vont chiffrer, planifier, définir des modes opératoires de construction de l'ouvrage leur permettant d'entrer dans l'enveloppe budgétaire et planning défini dans le DCE. Cette phase est déterminante dans le chiffrage de moyens – tant matériels, humains, organisationnels que temporels- pour la prise en compte des risques. A titre d'exemple, c'est à ce moment que l'équipe projet va opter pour la mise en place d'un échafaudage de façade, de treuils ou de nacelles pour réaliser les travaux en façade ; que les moyens d'approvisionnements verticaux et horizontaux des matériaux seront déterminés ou encore que le choix d'un déplombage avant travaux *versus* à l'avancement des travaux sera privilégié (cf. chapitre 8, §8.2). L'impact sur la sécurité des personnes travaillant sur le chantier est direct. Ainsi, le choix de maintenir une grue en place jusqu'à la mise en service des ascenseurs définitifs sur un chantier de rénovation va permettre de limiter les ports de charge et donc le risque de Troubles Musculo-Squelettiques (TMS), de limiter les risques liés à la coactivité en libérant de l'espace et par conséquent, de diminuer la probabilité de chutes de plain-pied ou de chutes de matériaux. Pourtant, lors de ces phases, le service SST des entreprises qui en possèdent sont rarement sollicités excepté lorsque la phase de travaux réalisée est une phase pour laquelle la mise en place des équipements collectifs et individuels de prévention est stratégique car impacte logistiquement et durablement la réalisation du chantier. C'est le cas notamment du désamiantage et du déplombage (cf. chapitre 8). Par ailleurs, le préventeur est plus régulièrement sollicité sur des points précis davantage pour évaluer si l'option pressentie peut être acceptable au regard de la réglementation et des organismes extérieurs.

⁵⁰ DCE : Dossier de Consultation des Entreprises

1.1.2 Focus sur la Phase Projet pour une entreprise d'exécution des travaux

La redécouverte des spécificités du procès de travail en chantier (cf. Introduction Générale) amène les dirigeants des entreprises d'exécution à axer leur stratégie vers une organisation du travail où la coordination entre les phases de conception et d'exécution sont prioritaires et où la mobilisation des collectifs est une nécessité (Duc, 2002, p. 76). Dans ce contexte, il s'agit de comprendre comment le domaine d'étude, c'est-à-dire celui de conception-préparation-organisation des chantiers influence sur les activités de chantier en tant que telles. Pour cela, nous nous attacherons à décrire le rôle de métiers-clés de ce travail d'organisation à partir de l'analyse de notre observation participative et de nos entretiens semi-directifs tout en réalisant un parallèle avec le travail de recherche réalisé par Marcelle Duc (Duc, 2002) réalisé dans trois entreprises de BTP de taille différente que celle de notre terrain de recherche.

Les activités de construction répondent au principe d'une division classique entre conception des projets (cf. *supra*) et réalisation concrète. Ainsi, le monde des études – « *le siège* » - est géographiquement et consciemment différencié de celui des hommes de chantier par l'ensemble des salariés des entreprises d'exécution. Cette différence est volontairement accentuée par les salariés travaillant sur chantier qui, s'ils reconnaissent l'utilité de la phase « étude », ne reconnaissent pas les salariés travaillant au « siège » comme appartenant à leur groupe, celui du « faire ». Lors d'un entretien avec un conducteur de travaux, celui-ci exprimait le sentiment d'appartenance à un lieu - le chantier- investi par une équipe « Travaux ». Il s'agit bien de ce ressenti, qui en opposition, exclut toute personne pénétrant sur le chantier même si celle-ci vient occasionnellement. Le vocabulaire utilisé par les conducteurs de travaux et par les chefs de chantier est le champ lexical de la possession, comme l'illustre l'extrait d'entretien qui suit.

*« C'est aussi légitime de penser que quand tu **as** un chantier, c'est **ton chantier**, c'est à toi et donc tu as envie de le **protéger**. Tout intervenant extérieur, même de l'entreprise, c'est quelqu'un d'**étranger**. C'est vraiment bizarre mais tu as toujours l'impression que c'est **ton chantier** et « c'est qui cette personne **extérieure** qui vient sur **mon chantier**, qui ne connaît pas les problématiques de **mon chantier** et qui vient me faire chier sur des détails » ».*

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux)

Côté bureau d'études, les métiers travaillant essentiellement en phase Projet semblent imperméable à cette scission revendiquée par les « Travaux » entre le monde des bureaux et celui des chantiers. Leur univers de travail est construit autour de la réponse aux appels d'offres.

Ainsi, un ingénieur travaillant au service Étude de Prix se définissait avec ironie comme « *un de ceux qui travaillent dans le bâtiment sans jamais aller sur les chantiers qu'il chiffre* ». Par opposition, d'autres métiers travaillent également en phase Projet mais aussi en phase Exécution. Ces métiers qui côtoient les « Travaux » au quotidien ressentent le besoin d'être accepté par ce groupe comme participant à l'acte de construire. C'est le cas, par exemple, du service Méthodes mais nous le reverrons par la suite (cf. *infra*) également celui des services dits « supports » et plus particulièrement du service SST. Ainsi, alors que nous interrogeons un Ingénieur Méthodes sur sa perception d'une nouvelle campagne de communication, celui-ci me répondait :

« C'est très mal accepté cela. C'est très très mal accepté. Si je peux te donner mon avis et l'avis de beaucoup de gens de travaux qui me passent le message, parce que moi j'ai une forte relation avec les gens de travaux, les conducteurs, les chefs de chantier, mais aussi les ouvriers, c'est très mal vécu. »

(Extrait d'un entretien avec un Ingénieur Méthodes)

Ici, l'objet n'est pas l'avis du salarié sur la campagne de communication mais la relation privilégiée - presque de confident- qu'il met en exergue. La traduction de ce sentiment d'appartenance va également se manifester par la participation aux moments de convivialité informels, tels que décrits dans la définition des Communautés de Pratique (cf. Introduction Générale).

« Moi, les rapports que j'ai avec des gens de chantier se renforcent quand on mange ensemble, quand on fait des choses ensemble. Les gens avec qui je pourrais avoir des soucis, c'est les gens avec qui je ne fais rien. Mais quand je vais manger régulièrement sur certains chantiers, ben les gars ils me téléphonent régulièrement. Les chantiers, ce sont des rapports humains. [...] Voilà, il faut renforcer tout ce qui est possible pour, ce que j'appelle, la communion. Si on fait des bouffes le midi, moi je mange avec des ouvriers, on fait des réunions avec des ouvriers mais les gars de chantier après me connaissent. On s'arrête dans l'escalier, on me dit bonjour, on se dit bonjour. Et puis, ils sont contents tu vois. Les gens sont contents de monter ce qu'ils savent faire, comment ils savent faire. Pour le gars qui vient de monter son mur en parpaings, c'est hyper important qu'on s'arrête devant, qu'on lui dise que c'est bien. Il ne s'agit pas de reconnaître leur boulot à chaque fois, il s'agit de renforcer les rapports humains par des actions. Ce n'est pas grand-chose un pot de chantier, c'est aussi de faire une bouffe de chantier de temps en temps, c'est aussi de faire un barbecue. »

(Extrait d'un entretien avec un Ingénieur Méthodes)

Le rôle des acteurs de la sphère de la conception-préparation est lié à la structure générale dans laquelle ils travaillent, celle d'une direction de production pour notre entreprise d'accueil. Si le nombre des directions de production a pu varier au fil des réorganisations internes dans notre entité d'accueil, elles ont en commun leur matrice organisationnelle leur conférant une autonomie pour réaliser des contrats puis de les faire exécuter par les hommes de chantier et de gérer l'ensemble du personnel qui y travaille. Ainsi, une direction de production est constituée d'un pôle commercial et d'un pôle « Travaux » et est assistée par le bureau d'études et les fonctions-supports internes. Si la taille des chantiers ciblés par notre entreprise d'accueil diffère des chantiers réalisés dans des entreprises plus petites et pouvant paraître plus représentative du secteur du BTP, la structure « direction de production » est similaire à la structure « agence » (Duc, 2002, p.77) de ces dernières où six niveaux hiérarchiques sont représentés :

- directeur de production / chef d'agence
- responsables commerciaux et techniques
- directeurs de travaux ou d'exploitation des chantiers
- conducteurs de travaux sur les chantiers
- chefs de chantiers et chefs d'équipe
- ouvriers

La principale différence entre une direction de production et une agence est que cette dernière conserve une ressemblance avec les entreprises de type artisanal, « *rappelant des formes paternalistes de management même si les conceptions managériales ont évolué* » (Duc, 2002, p.77). Pour une direction de production, ce style de management se retrouvera au niveau de l'équipe « Travaux » délocalisée dans une agence à proximité du chantier tandis que la partie commerciale de la direction est située au siège de l'entreprise.

Le rôle fondamental du directeur de production, comme du chef d'agence, est la mise en œuvre d'une dynamique de fonctionnement dans le domaine de conception du projet de construction. Leur fonction consiste à orienter les stratégies commerciales, superviser l'ensemble des affaires traitées et réalisées sur les différents chantiers. Dans notre entreprise d'accueil, le directeur de production est directement rattaché au Directeur Général. Avec la crise de 2008 en France et l'augmentation de la concurrence depuis 2000, la dimension commerciale s'inscrit comme prioritaire avec une place accrue donnée à la prospection. Le directeur de production s'engage vis-à-vis du client à remplir le contrat dans le respect de la

qualité et des délais prévus, ce qui aura des répercussions directes sur la réalisation du chantier. La part du commercial dans les missions du directeur de production /chef d'agence va empiéter sur les relations pourtant nécessaires avec les hommes de chantier (encadrement et ouvriers). Ainsi, un des chefs d'agence interviewé par Marcelle Duc (Duc, 2002, p.79) dépeint une répartition de son temps de travail représentative du groupe directeur de production/chef d'agence.

« Aujourd'hui, je ne tourne pas sur les chantiers de façon systématique parce que je n'ai plus assez le temps. Je passe surtout beaucoup de temps à négocier des affaires, je suis chez le client ou l'architecte. On essaie de mettre l'efficacité sur le commercial et les études de prix car c'est ça qui nous donnera des chantiers. Je pense qu'il faut rencontrer l'encadrement et les ouvriers mais c'est une question de temps. »

(Extrait d'un entretien avec un directeur de production)

Lors d'une réorganisation interne, les deux nouveaux directeurs de production promus, aujourd'hui chacun directeur général d'une entité de notre entreprise d'accueil, ont instauré une réunion d'information trimestrielle sur un de leur chantier regroupant l'ensemble des responsables commerciaux et des conducteurs de travaux afin de recréer le lien entre la partie commerciale et la partie « Travaux » et de conserver une proximité avec les « Travaux ». Une autre mission du directeur de production est la coordination du travail de ses collaborateurs. Son rôle organisationnel concerne tant la mise en cohérence des activités commerciales et financières que dans la prise de décisions plus pratiques telles que le choix de l'équipe d'encadrement d'un chantier. La taille de son périmètre lui impose de déléguer en laissant une marge de manœuvre à ses collaborateurs garantissant qu'une affaire soit traitée, suivie et réalisée. Le travail des directeurs de production / chefs d'agence a une incidence directe sur l'activité de chantier, même si leur fonction les en éloigne physiquement. La négociation des contrats va influencer sur la nature des travaux, la constitution de l'équipe de réalisation, les moyens et les délais de mise en œuvre.

Si la fonction commerciale a toujours existée, elle a pris de l'ampleur depuis les années 2000 avec l'accroissement de la concurrence. Si le commercial réalise la mission classique du montage des dossiers afin d'optimiser les négociations pour une affaire ciblée, il doit de plus en plus chercher à démarquer son entreprise en étant à l'écoute des besoins des clients, des évolutions sociales afin de créer le besoin et ne plus se contenter de répondre à un cahier des charges. Cette évolution de la fonction commerciale correspond pour Campagnac au renouvellement du métier des cadres. Le responsable

commercial est « *appelé à intervenir bien avant le dossier d'appel d'offres et à développer un « commercial de proposition », destiné à solliciter la demande voire à la susciter. On lui demande d'élargir sa fonction à la fois vers l'amont et vers l'aval.* » (Campagnac, 1993, p.99). A titre d'exemples, nous avons pu observer durant notre présence dans notre entreprise d'accueil, la création de postes de prospectiviste, de développeur immobilier, d'architecte d'intérieur pour proposer des projets clés-en-main, d'offres commerciales garantissant la réduction de la consommation énergétique des bâtiments et leur suivi au-delà des labels de construction durable HQE, BREEAM ou LEED. Dans le cadre d'un entretien avec un développeur immobilier récent dans la profession après avoir été conducteur de travaux, nous lui avons demandé si lors du montage d'un projet, l'entreprise pouvait être « force de proposition » vis-à-vis de la prévention des risques et si les clients étaient sensibles à ce type de proposition. Nous avons posé la même question à un responsable commercial expérimenté.

*« Les décisions qui touchent à la sécurité, en montage, **ça ne va pas être forcément à ce moment-là.** En montage, on ne sait pas trop le projet, le projet **change beaucoup** et on est volontairement dans un truc un peu **flou**. Mais par contre, on pense à la sécurité à ce niveau-là lorsqu'on monte un **budget**, lorsqu'on pense **aux équipements** qu'on va mettre. Tout ce qui touche à l'environnement, on peut décider d'accentuer un peu la prestation dessus. Après, tout dépend de la décision du client mais on peut être force de proposition dans ce sens-là et répondre au-delà des besoins du client. Après au niveau des phasages et des modes opératoires, pourtant j'en avais fait en chantier car c'est vraiment le moment pour le faire ; **en montage, je n'ai pas le souvenir**, hormis pour les grands modes opératoires pour le phasage général dans la manière dont on va faire le gros œuvre, mais c'est plutôt la direction technique qui apporte son avis là-dedans et qui est force de proposition. Nous, les développeurs, on peut avoir un regard critique et on peut le modifier mais **on n'est pas forcément à l'initiative** directement. [...] On met la sécurité en avant commercialement et ça, c'est vraiment **bien perçu**. Après, j'imagine que s'il y a un trop **gros impact financier**, ça peut jouer en notre **défaveur** même si on a des choses en plus et **bien meilleures** que les concurrents. Mais non, en montage, c'est **forcément un plus**, toutes les dispositions qu'on peut prendre. Après, du moment qu'on **rentre dans le coût global** que nous a donné le client, **ça passe.** »*

(Extrait d'un entretien avec un développeur immobilier)

*« Pour ce qui est de la **sécurité**, si ce n'est pas clairement écrit dans un dossier, en tous cas, c'est en **filagramme** puisque ça fait partie des métiers qui sont **étudiés d'office** puisqu'ils passent par la **direction technique** donc il y a des **points d'alerte** qui nous reviennent, tant dans la **méthodologie** que la sécurité, c'est quand même assez global et général donc si on a des bâtiments où on a de **l'amiante ou du***

*plomb, la santé oui, mais la sécurité aussi, et ainsi de suite. C'est quelque chose qui est présent dès le début de l'étude. Donc après c'est retranscrit quand on a un lien avec la **direction technique** au travers de documents que nous on retranscrit au travers d'une rédaction vis-à-vis du client, donc de **sujets d'alerte** et puis ainsi de suite jusqu'au **transfert** où de toutes façons, on a un point de passage avec le **service prévention**. Là, on a un document qui retrace tous les sujets qui peuvent être importants. [...] Après, c'est un sujet qui est facile à traiter car nous, on est **certifié** et on affiche notre certification. Moi, je suis sur les gros et moyens chantiers donc quand un client appelle notre entreprise, il ne va pas acheter la **moitié de la sécurité** ou **pas de sécurité**, ce n'est même pas pensable. En même temps pour des clients qui ne sont pas trop dans le domaine, de là à dire que ça **fera la différence**, **non** mais **les clients le voit tous les jours** quand ils visitent les chantiers. »*

(Extrait d'un entretien avec un responsable commercial)

L'analyse de ces deux entretiens, représentatifs de notre vécu avec les équipes commerciales, soulèvent de multiples points permettant de comprendre la place occupée par la prévention des risques dans le traitement d'une affaire en phase Projets. Premièrement, la santé-sécurité semble être une donnée intrinsèque à la réponse à un appel d'offres, une évidence pour un client. Cette nécessité du respect de la santé-sécurité peut ne pas être clairement demandée par un client puisqu'elle est exigée par le législateur dans le code du travail. Deuxièmement, la certification AFNOR OHSAS 18001 représente, pour les clients, un gage de l'intégration de la sécurité tant dans la conception de la réponse à l'appel d'offres que dans l'exécution du chantier. Ce point transparaît à plusieurs reprises dans les paroles des commerciaux qui se réfèrent à la direction technique, c'est-à-dire au bureau d'étude interne. Au travers de la définition des méthodologies et des équipements pris en compte, la question de la prévention des risques se pose nécessairement. La gestion de la santé-sécurité est intégrée sur le plan technique lors de la réponse à l'appel d'offres, à partir des connaissances et de l'expérience du bureau d'études. En revanche, la prise en compte de la santé-sécurité est exigée au niveau règlementaire mais ne permettra pas à une entreprise de se différencier si elle propose des actions préventives allant au-delà des attentes du législateur. Cela peut même agir en la défaveur d'un dossier en cas d'impact financier élevé - dans le cadre de notre étude, nous n'avons pas défini le seuil d'acceptabilité de ce surcoût, ce qui pourrait être l'objet d'une étude postérieure en mobilisant la théorie des jeux. De plus, les risques SST ne sont analysés finement au démarrage d'une étude que lorsque leur impact financier, organisationnel ou planning devient impactant pour la conduite du chantier. L'exemple de l'amiante et du plomb cité est celui que nous avons déjà évoqué et sur lequel nous reviendrons largement dans la Partie 4. L'intervention du service SST est citée, jouant un devoir d'alerte et dernier rempart avant la manifestation d'un risque non

identifié au moment du transfert. Le transfert est l'étape-clé où le projet bascule de la phase « Etude » à la phase « Travaux ». Concrètement, l'obtention du marché est assurée et l'équipe commerciale et technique transfère le dossier à l'équipe d'encadrement des travaux afin que celle-ci prenne connaissance du dossier et puisse démarrer le chantier. A ce stade, les délais et le montant du marché sont définis et la marge ciblée, donc le séquençage global du chantier et les principaux moyens pour la réalisation de l'opération sont arrêtés. Parmi les documents transférés, une analyse de risques SSTest réalisée conjointement par le responsable commercial et le responsable du service SST. Ce temps d'analyse permet, face à chacun des risques identifiés dans le DUERP de l'entreprise, de vérifier sa prise en compte à l'échelle d'un chantier. De plus, lors de cette étape, le responsable du service SST prend connaissance du projet s'il n'a pas été sollicité auparavant. L'écueil de ce système est que cette intervention est laissée à l'initiative des responsables commerciaux et techniques qui contactent le service SST lorsqu'ils estiment leurs connaissances insuffisantes. Le point de passage obligatoire lors du transfert arrive après les négociations avec le client, affaiblissant la marge de manœuvre. Ainsi, toute modification en termes de prévention des risques ou toute protection complémentaire devient un coût réduisant la marge annoncée. Enfin et consécutivement à cette expérience mainte fois renouvelée, positionner la santé-sécurité comme point de départ d'une réflexion pouvant permettre de gagner en efficacité et donc de rendement est une logique non retenue dans la réflexion d'un projet. Cet ensemble contribue à maintenir la santé-sécurité comme un poste coûteux et obligatoire, non comme une opportunité source de profit. Cette logique communément admise par l'ensemble des entreprises privées que nous avons côtoyées -au-delà de notre entreprise d'accueil- génère une perception dans tout équipement favorisant la prévention des risques comme une perte financière puisqu'il est regardé à l'échelle d'un chantier et non comme un investissement rentable à l'échelle d'une entreprise. Cependant, l'accroissement des réglementations, les exigences sociétales de plus en plus prégnantes vis-à-vis des risques tendent à modifier peu à peu cette vision. A titre d'exemple, à notre départ de l'entreprise, le service SST était sollicité plus régulièrement en amont du transfert, sa connaissance des exigences réglementaires, des attentes de la CNAMTS⁵¹, des modes opératoires et des contraintes chantier le positionnaient comme un acteur permettant de capter un retour d'expérience des précédentes opérations et un interlocuteur-clé auprès du CSPS (cf. chapitre 2, §2.1).

⁵¹ CNAMTS : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

Le responsable des Études de prix est un pilier du montage financier de l'opération. Il la chiffre sur la base des plans d'architecte, des plans d'exécution et d'un budget prévisionnel. L'extrait qui suit correspond à la description du métier d'ingénieur étude de prix par le responsable de la cellule de l'organisation étudiée.

*« Sur les 20 ans que j'ai fait chez nous, j'ai fait 20 ans d'études de prix en rénovation lourde en encadrant des équipes de collaborateurs qui sont chargés de la mise à prix des opérations, aussi bien pour les ouvrages que l'on réalise, que les moyens que l'on doit mettre en œuvre pour les réaliser. Ça intègre tout, ça intègre toutes les installations de chantier, au sol, en élévation. Et bien évidemment, dans cette mission, on est amené à gérer financièrement les problèmes liés à **l'amiante**, **au plomb** pour l'instant, et bien évidemment, la **sécurité** en général. Donc on est **censé** budgéter les moyens nécessaires à assurer la sécurité des hommes sur le chantier. »*

(Extrait de l'entretien du Responsable de la cellule Étude de prix)

Une fois encore, l'amiante et le plomb sont les deux risques cités d'emblée à l'évocation de la sécurité des chantiers ; corroborant les autres entretiens et les observations réalisées. Nous relèverons également l'emploi du participe passé « censé » qui, en complément de la différence prescrit / réel apporte un nouvel écart entre la fiche de mission de la cellule Étude de prix et la réalité. Nos observations nous ont montré que les moyens permettant la prévention des risques sont toujours chiffrés. Nous distinguerons les moyens permettant de gagner tant en sécurité qu'en efficacité. Il s'agit notamment des moyens d'aide à la manutention tels que les monte-matériaux. Ces éléments font l'objet d'études comparatives et d'un chiffrage précis. Leur durée d'utilisation peut avoir un coût conséquent et leur emplacement est stratégique tant pour optimiser l'espace desservi que pour l'avancement du chantier. En effet, si nous poursuivons sur l'exemple du monte-matériaux, ce dernier va occuper une place conséquente au sol et empêchera la pose périmétrique de l'habillage de la façade sur laquelle les rails du monte-matériaux sont fixés. Les éléments ayant pour unique fonctionnalité d'assurer une protection tels que les garde-corps sont généralement chiffrés sur la base de ratio et de mètres. Enfin, les heures de travail permettant la mise en place de ces protections et leur maintien en conformité sont également chiffrées et font généralement l'objet d'une ligne entière dans le budget des chantiers. Le même responsable des Études de Prix décrivait les différents modes de chiffrage de ces postes.

« Alors, il faut prévoir bêtement les **garde-corps** avec des planches pour cerner toutes les trémies. Alors on prend un plan et on essaie de paramétrer, de comptabiliser le linéaire de garde-corps dont le chantier aura besoin selon notre étude pour sécuriser les travailleurs par rapport aux chutes de grande hauteur. Donc on affecte aussi des heures pour réaliser ces ouvrages et on affecte des heures qui sont **réputées pour assurer une surveillance** de ces ouvrages. Donc ce que l'on budgète aussi dans nos études, c'est les **moyens d'accès**, par exemple les monte-charges, les monte-matériaux. Il faut parfois, pour y accéder, enjamber un garde-corps de fenêtre, prévoir la desserte pour recevoir les palettes et les acheminer vers le chantier, que les hommes puissent accéder à cette plate-forme de travail en toute sécurité. Pour ce qui s'appelle le **petit outillage**, on a des **budgets** pour le matériel et les vêtements de sécurité, le casque, les lunettes, les gants, les bottes, les chaussures, le coffret pharmacie, le brancard, le marteau, la pince. Non, si tu veux, c'est quand même quelque chose qui est **intégré**. Alors c'est un **ratio** mais c'est une façon comme une autre de prendre en compte la **sécurité**, tout eu moins en donnant les **moyens nécessaires** au chantier de la mettre en œuvre. Notre mission s'arrête là. »

(Extrait de l'entretien du Responsable de la cellule Etude de prix)

L'emploi du verbe « réputer » pour qualifier les heures permettant « la surveillance » des protections est intéressant. Des conducteurs de travaux et des chefs de chantier nous ont expliqué que la fonction de cette ligne de budget était parfois et ponctuellement détournée. Lorsqu'une erreur survient sur le chantier (par exemple, un poteau réalisé à un emplacement inapproprié). Cela nécessite de casser et recommencer le coffrage, le ferrailage⁵² et le coulage du poteau. Plutôt que de justifier cette erreur et de risquer des réprimandes de la Direction, le chantier affecte les heures passées sur le poste de sécurité en exprimant un besoin de repositionner des garde-corps déposés par des sous-traitants (cf. chapitre 2, §2.1). L'encadrement de chantier explique qu'un dépassement d'heures du poste « sécurité » est difficilement répressible par la Direction lorsqu'est scandé dans toutes les manifestations internes le fait que « la sécurité n'a pas de prix ». Par ailleurs, il nous semble intéressant d'analyser l'emploi du mot « ratio ». Marcelle Duc (Duc, 2002, p.84) dont les entretiens avec des ingénieurs Études de prix sont concordant avec nos données – on notera notamment la référence aux données-sources de ces ratios avec l'emploi de mots tels que « bibliothèque des prix » ou « bible » - explique que « *cette impossibilité de codifier l'activité confirme encore l'échec des tentatives de taylorisation du fait des spécificités du chantier* ». Le responsable d'Étude de prix va donc imaginer un premier

⁵² Ferrailage : Il désigne à la fois « l'ensemble des armatures d'acier dans le béton armé » et le « façonnage, [l'] assemblage et [la] mise en place des armatures dans les coffrages préalablement au coulage du béton ». (Dicobat 2003).

scénario de réalisation du chantier lui permettant de définir les équipements et les heures nécessaires. Cette étape est à double enjeu. D'une part, les étapes imaginées doivent être réalistes tout en permettant une optimisation des coûts. D'autre part, les solutions proposées doivent permettre une différenciation vis-à-vis de la concurrence et permettre au projet de se démarquer.

Le dernier acteur en terme de prévention ayant une action directe sur la prévention des risques intervenant tant en phase « Projet » qu'en phase « Travaux » est le service Méthodes. L'ingénieur Méthodes, repartant du scénario imaginé par la cellule Etude de Prix, va entrer dans les détails de chaque phase du chantier pour en déterminer le fonctionnement global. Les livrables attendus sont tant les Plans d'Installation de Chantier (PIC⁵³) en phase « Projet » que les méthodologies des travaux réalisés en production propre qu'il travaillera en phase « Travaux », en amont du démarrage du poste étudié.

« Les sujets de mes missions, ce sont les installations de chantier, les modes opératoires, les phasages, la planification gros œuvre, le matériel, la sécurité. Déjà, donc, j'ai tout ça à travailler avec les équipes « Travaux ». Enfin à travailler, à étudier. Alors, c'est forcément en amont. Donc par exemple, si on parle des installations de chantier, je travaille sur le plan d'installation de chantier, les caractéristiques des moyens de levage, les grues. D'autres sujets, hein, quand on parle installation de chantier, ça va très loin dans le détail, les clôtures, la position des clôtures, la hauteur des clôtures, les passages piétons, les auvents pour protéger les piétons. »

(Extrait d'un entretien avec un Ingénieur Méthodes)

En phase « Travaux », le chantier dispose d'un budget « Méthodes » pour un nombre de modes opératoires défini estimé complexes ou particuliers. Les autres modes opératoires sont réalisés par le binôme conducteur de travaux / responsable Maîtrise en s'appuyant sur des modes opératoires dits standards, c'est-à-dire dont les étapes principales restent identiques d'un chantier à un autre (cf. Illustration 5).

⁵³ PIC : Plan d'Installation de Chantier

Les PPSPS sont des documents établis par les entreprises d'exécution de travaux afin de décrire les postes de travail réalisés et d'analyser les risques attenants. La partie la plus importante du PPSPS est donc la description du mode opératoire associé à l'état des risques et leur traitement qui lui sont propre. De caractère obligatoire, le PPSPS est un document sollicité par l'Inspection du Travail ou les Tribunaux en cas d'accident de travail ou d'observation de risques particulièrement graves. Si le responsable du chantier est le signataire du PPSPS, à notre arrivée dans l'entreprise, celui-ci était généralement réalisé par les conducteurs de travaux les moins expérimentés, ce document étant davantage jugé administratif qu'utile. Les PPSPS plus stratégiques pouvaient être réalisés par les préventeurs des chantiers, déresponsabilisant totalement l'encadrement « Travaux » de cette réflexion essentielle à la réalisation des chantiers. L'analyse de cette dérive a conduit à identifier que la réalisation du PPSPS nécessitait du temps si chacun des modes opératoires devait être entièrement réalisé tandis qu'il existait des phases communes à la réalisation d'un même ouvrage d'un chantier à un autre, le changement résidant dans l'environnement du chantier et les possibilités d'acheminement et de repli des matériaux.

Fort de ce constat, le service SST décida en 2010 de piloter une démarche de réalisation des modes opératoires dits « standards » avec le concours d'un ingénieur Méthodes, de conducteurs de travaux et de chefs de chantier expérimentés. En 2015, une quarantaine de modes opératoires avaient été réalisés. L'intégration des résultats des études ergonomiques sur ces postes de travail était en cours dans ces documents.

Illustration 5 : La conception de modes opératoires standards

En sept ans, nous avons observé l'utilisation de ce budget sensiblement changer. A notre arrivée dans l'entreprise, nombreux étaient les chantiers pour lesquels un ingénieur Méthodes était détaché, quasiment à plein temps, et préparait en trinôme, avec le conducteur de travaux en charge du gros œuvre et le chef de chantier, les modes opératoires. En 2015, ce fonctionnement persistait sur les chantiers de taille importante mais sur les plus petites opérations, nombreuses étaient celles qui préféraient récupérer le budget des Méthodes pour gérer les aléas de chantier, confiant la réalisation des modes opératoires au conducteur de travaux gros œuvre avec l'appui du chef de chantier. Paradoxalement, l'encadrement des chantiers optant pour une réalisation en autarcie des modes opératoires était souvent peu expérimenté.

« Quand je te dis qu'on détermine avec les équipes « Travaux » les matériels, c'est très important, surtout au niveau de la prévention des risques. Je te donne un exemple : utiliser la bonne tour d'étalement ou le bon étau qui va coûter plus cher, mais qui va réduire les risques d'accident ou de fatigue ou de stress, ça va coûter plus cher mais on va gagner sur le temps unitaire des modes opératoires. Par exemple, la mise en place de tours d'étalement pour la pose de prédalles ou de dalles alvéolaires, si on utilise le mauvais matériel, on va gagner en argent sur le matériel mais on va perdre sur le temps unitaire et sur la fatigue, surtout ça. Qu'est-ce qui coûte le plus cher dans le BTP ? Il y a ce que l'on appelle les 3M : les Matériels, les Matériaux et la Main d'œuvre. De loin, ce qui coûte le plus cher, c'est la main d'œuvre. Mais aujourd'hui les jeunes, enfin les gens pensent qu'en économisant sur le prix d'un matériel, ils vont gagner. Si ce matériel est moins cher, on va mettre deux fois plus de temps à le mettre en place, ils vont être deux fois plus fatigués et le matériel va être mal adapté. Donc c'est à nous, on n'a malheureusement pas de pouvoir, on n'est pas décisionnaire, on est consultatif, on consulte, si les « Travaux » ne veulent pas nous suivre, ils ne nous suivent pas. Nous, on a que notre pouvoir de persuasion aux Méthodes pour faire accepter aux équipes « Travaux » qu'ils faut qu'ils dépendent un peu plus de matériel pour gagner en temps et en temps unitaire. »

(Extrait d'un entretien avec un Ingénieur Méthodes)

Paradoxalement toujours, les chantiers de volume spatial et économique plus modeste sont des opérations extrêmement complexes car souvent restreintes dans le choix des matériels, le manque d'espace de stockage nécessitant de travailler au maximum en flux tendu. Pour ces chantiers, chaque aléa peut être lourd de conséquence puisqu'il génère une coactivité forte des entreprises. Campinos-Dubernet (Campinos-Dubernet, 1993) a analysé que la création des services Méthodes correspondait à un effort de rationalisation de l'exécution des chantiers traduisant une logique industrielle propre à la France et à l'Allemagne tandis que la Grande-Bretagne et l'Italie étaient plutôt attachées au développement d'une logique financière. Cependant, leur utilité en termes de prévention des risques est indéniable puisque les salariés de ce service sont les seuls, au sein des entreprises, à avoir pour mission reconnue de consacrer du temps à la recherche d'un enchaînement optimisé des tâches grâce à leur connaissance globale du chantier et donc à pouvoir anticiper les aléas techniques.

Après avoir décrit l'impact de la phase « Projet » et les différentes fonctions de l'entreprise d'exécution qui l'animent et avant de nous focaliser sur l'exécution des travaux, nous consacrerons le paragraphe suivant à l'interlude théorique qui existe entre les deux, cadré par le Transfert – que nous avons rapidement abordé dans cette section – et l'Objectif.

1.1.3 Du Transfert à l'Objectif : l'importance d'une phase d'appropriation

La réunion de Transfert (cf. *supra*) est le passage du dossier des études à l'exploitation. Au cours de cette réunion, l'équipe de la phase Projet rend compte de l'analyse commerciale, des hypothèses retenues relatifs aux techniques utilisées, au matériel envisagé, aux frais de chantier calculés, aux corps d'état consultés. Si les réunions de transfert semblent être généralisées dans les entreprises générales de bâtiment (Duc, 2002, p.86), dans les différentes entités de notre entreprise d'accueil, elles marquent l'étape du transfert de l'analyse des risques SST, environnementaux et qualité réalisée dans le cadre des certifications AFNOR OHSAS 18001, ISO 14001 et ISO 9001. L'analyse de risque SST est réalisée conjointement entre le chef commercial du projet et le responsable du service SST peu avant le transfert (cf. *supra*). Cette grille continuera à vivre pendant la durée du chantier et sera remplie par le préventeur du chantier et le responsable du chantier aux points-clés, plus précisément à l'objectif, au « point 20 » et au « point 70 » qui correspondent théoriquement à la fin du gros-œuvre à 20% d'avancement du chantier et à la fin des CET à 70% d'avancement du chantier. Si l'intérêt de formaliser un état de l'évaluation des risques n'a jamais été remis en question, le positionnement de la réalisation de cette grille dans la chronologie du projet et sa forme ont souvent été discutés. Lorsqu'en 2008 le service SST était rarement impliqué durant les études, cette première évaluation des risques arrivait trop tardivement puisqu'après la fin des négociations. Cela signifie que tout oubli majeur dans le traitement de la sécurité allait nécessairement impacter la marge du chantier et contribuer à donner une vision de la sécurité comme une source de coût. De même, le responsable du service SST avait peu de temps pour étudier le projet et désigner le préventeur qui suivrait l'affaire puisque celui-ci intervient dès la préparation du chantier. *A contrario*, l'étude du projet sans une connaissance parfaite du terrain et de son environnement ne permet pas au responsable commercial d'avoir une connaissance exhaustive des procédés et donc des risques, réduisant la réalisation de l'analyse de risques à un exercice de formalisme sans grand intérêt pour les deux fonctions et peu exploitable pour l'équipe « Travaux ». Consciente de cette problématique ambivalente, l'entreprise a réalisé plusieurs essais pour aboutir en 2015 à une action efficace, aidée par le décalage dans le démarrage systématique des opérations qui envoie à l'entreprise le signal que ces étapes-clés risquent de venir caduques dans les années à venir. En effet, nous avons pu observer depuis 2012 des marchés signés par phase et non dans leur globalité. Notamment, la phase d'installation de chantier et de réalisation des travaux préalables tels que le désamiantage est devenue un marché en tant que tel, nécessitant une mobilisation immédiate de l'équipe

« Travaux », avant que la réunion de transfert – déclenchée par la signature du marché dans sa globalité- n'ait lieu. Cette phase permet à l'équipe « Travaux » de prendre connaissance du projet mais sans pouvoir engager les frais nécessaires au démarrage du chantier à proprement parlé puisque dans l'expectative du déblocage financier permis par la garantie d'exécution de l'ensemble du marché. Une réunion de « mobilisation Travaux » a donc été créée dès l'annonce du démarrage de la première phase à laquelle le responsable du service SST, par ailleurs souvent déjà mobilisé en phase étude, participe. La réunion d'analyse de risques avec le commercial est alors réalisée directement par le préventeur du chantier avec le commercial et le responsable des études de prix afin de définir les principaux risques de l'opération et les moyens prévus.

La réunion de transfert, et plus globalement la procédure de transfert-objectif date par ailleurs d'une cinquantaine d'années puisqu'expérimentée par l'entreprise Bouygues en 1968. Dans un entretien avec un responsable de l'entreprise, Elizabeth Campagnac (Campagnac, 1987, pp.56-57) recueille des explications sur les origines et les objectifs visés par cette procédure :

« En 1968, Francis Bouygues a expérimenté une autre méthode. Jusqu'alors, le service commercial faisait son prix, le négociait avec le client et puis remettait le dossier au conducteur de travaux. On pouvait éventuellement l'avoir consulté avant mais souvent à ce stade, on ne savait pas à quel conducteur allait revenir le chantier. Quand on lui remettait un dossier bouclé, le conducteur de travaux disait en général : « Je n'arriverai certainement pas à cette marge ». Et puis, le chantier se déroulait et on faisait une réunion de gestion une fois par mois. Il n'y avait pas véritablement de gestion. Et donc en 1968, Francis Bouygues inaugure une autre méthode avec ce que l'on appelait la réunion de transfert : le responsable commercial faisait son dossier. Mais il le remettait désormais au responsable travaux au cours d'une réunion que présidait Francis Bouygues. Trois semaines après, il y avait une seconde réunion qui s'appelait, celle-ci, réunion « objectif » au cours de laquelle le responsable travaux revenait avec les mêmes documents mais désormais sous sa responsabilité : il pouvait avoir changé les méthodes à condition de rester en conformité avec l'esprit du client. Cela pouvait se traduire aussi dans une nouvelle forme de budget-marge, mais établi cette fois-ci par le conducteur de travaux et passant entièrement sous sa responsabilité. Ce que France Bouygues avait imaginé-là était d'une efficacité remarquable, une façon extraordinaire de responsabiliser les gens. C'était très bon car cela contraignait le service commercial à ne pas se tromper, et d'une façon générale, les responsables commerciaux comme les responsables travaux à maîtriser les prix et les marges de façon fiable et compétente. Cette procédure a renforcé le rôle du service méthodes et études de prix à l'articulation entre commercial et travaux. [...] Cette méthode s'est révélée extrêmement intéressante en particulier par le véritable feed-back des chantiers qu'elle représentait pour le service commercial. »

C'est à ce stade du projet que le « directeur Travaux » intervient. Par cette procédure, il participe à la mise en forme du projet de chantier en précisant les conditions de sa faisabilité qu'il retranscrit au moment de la réunion-objectif. Responsable de cet objectif, l'activité principale du « directeur Travaux » concerne le suivi et la gestion économique, technique et humaine d'un ou plusieurs chantiers. Il guide le travail des conducteurs de travaux en leur définissant une ligne de conduite, tout en donnant son aval sur les travaux supplémentaires possible. Ce rôle de superviseur des travaux l'amène à réaliser des visites périodiques de chantier pour s'assurer de son avancement mais également de sa tenue et de sa mise en sécurité. La prise de conscience du Comité de Direction autour de la sécurité a conduit plusieurs « directeurs Travaux » à réaliser avec le préventeur ou le CHSCT les visites internes de contrôle de sécurité (cf. chapitre 3, Introduction).

Après avoir décrit la procédure de transfert-objectif qui bien que restant dans la sphère conceptuelle, fait état d'un relais organisationnel fondamental (Duc, 2002, p.86), nous nous sommes attachés à étudier le poste de « directeur Travaux ». Nous avons fait le choix de l'intégrer à la phase de conception afin de valoriser sa mission et sa responsabilité dans l'élaboration du projet, bien que son rôle dans l'exécution des travaux soit déterminant. Le paragraphe qui suit va maintenant analyser la fonction des salariés dont les missions sont exclusivement contenues dans la phase d'exécution des travaux.

1.1.4 La phase d'exécution : coordonner, diriger, ériger

Nota : dans cette partie, nous étudierons la phase d'exécution davantage dans ses aspects organisationnels que dans le « faire ». Ainsi, aucun paragraphe n'est dédié au rôle du compagnon, non pas que nous dénigrons ce métier mais parce que ses différentes facettes apparaîtront dans la section 1.2.

1.1.4.1 « Conducteur de travaux, profession : chef d'orchestre »

Ce titre emprunté à un article dédié au rôle du conducteur de travaux dans le journal *internedu* second semestre 2009 résume le rôle d'interface entre de nombreux acteurs (maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, chef de chantier, ...). Selon Six (Six, 1999), le conducteur de travaux occupe une position de « nœud des relations » à laquelle il donne une orientation qui diffère en fonction de l'importance qu'il accorde à la « connaissance » et à la « confiance » des autres acteurs du chantier. Réceptacle de toutes les demandes et prescriptions de l'amont de

l'exécution qu'il doit mettre en cohérence (Forrière & al, 2011), il est un acteur porteur de multiples logiques - technique, commerciale, humaine, organisationnelle, financière, administrative. Le rôle du conducteur de travaux autorise ainsi le passage de l'ouvrage du « virtuel au réel » (Bergamini, 1995).

*« On est des **chefs d'orchestre**, on **coordonne** tout le monde. On fait intervenir au bon moment. Il faut **planifier** l'intervention. On est face à beaucoup d'instruments. Il faut savoir interpréter et maintenir le tempo. Et de l'autorité pour définir de l'ordre. [...] On est aussi des **compositeurs**. On lit une partition, on invente. On peut interpréter, on peut improviser. On peut l'écrire, même. Il faut trouver des idées pour faire avancer. S'adapter au contexte. »*

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux expérimenté)

*« On est **entre** l'architecte et l'entreprise. On est la **Pierre angulaire** du système »*

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux débutant)

Si aujourd'hui le conducteur de travaux est chargé de l'organisation générale des chantiers, ce rôle a été acquis sous l'effet d'une forte pénétration de l'économie et d'une optimisation des coordinations (Duc, 2002, p.89). Le conducteur de travaux a un rôle de préparation des travaux à réaliser et de coordination de leur exécution. A partir du planning et du budget transmis par les Études, le conducteur de travaux redéfinit dans le détail les méthodes et les modes opératoires, les matériels et les matériaux les plus adaptés aux spécificités du chantier et le nombre d'heures travaillées nécessaires. En parallèle, le conducteur de travaux va réaliser le planning détaillé des tâches à réaliser qui dépend du « planning-enveloppe » constitué lors de la mise à l'étude du projet. Ce planning détaillé cadence les tâches. Il est une des formes de prescription à respecter pour l'encadrement (Forrière, 2011). Le planning va conditionner le travail des équipes en chantier et mentionner les dates d'intervention du second œuvre mettant en exergue les plages de coactivité décidées par l'entreprise d'exécution (cf. chapitre 2). Concernant la construction neuve, le planning intègrera la rotation des équipements nécessaires pour le travail de coffrage des murs et des planchers pour le gros œuvre et en définira les cycles ; il tient compte également du calcul de saturation de la grue.

*« Un accident de travail que l'on a eu récemment, c'était sur un **cycle** très court où on n'avait pas de **trame-tampon**. La **trame-tampon**, c'est quand tu coules tes planchers, la **trame-tampon** te sert à **stocker du matériel**. Tu as toujours une zone libre où tu peux **stocker du matériel**. Si cette **trame** saute, tu ne sais plus où **stocker** tes trucs, tu commences à les stocker n'importe où. Si tu fais mal ton **cycle**, c'est*

vraiment une zone qui te manque. Quand le mec commence à se dire « ma banche, je la pose où ? », c'est que forcément, il va la poser à un endroit qui va gêner. Le fameux accident où le marteau avait été jeté, il y avait de la tension entre les gens parce que l'espace devient cher et les gens veulent garder leur place, et puis ça finit où un compagnon lance son marteau par terre et ça arrive dans la tête d'un autre compagnon. »

(Extrait d'un entretien avec un préventeur)

« Alors nous, c'est un petit chantier, donc la grue va faire beaucoup plus de tâches en un cycle que sur les gros chantiers. Après, ce qui est prioritaire, c'est le béton. Le béton quand il arrive, tu prends la benne à béton car le gars après se barre et le béton ne doit pas faire prise. Après, c'est peut-être à celui qui gueule le plus qui va avoir la grue, mais le béton qui n'arrive pas, ça te décale tout et ça te rajoute des risques. »

(Extrait d'un entretien avec un chef de chantier)

Le conducteur de travaux est également en charge de la gestion générale du chantier. Il s'agit sans doute de la partie de sa profession la plus connue. Par gestion, on entend essentiellement gestion économique des différents postes, souvent au détriment du temps passé réellement sur le site. Conséquence de la politique générale de réduction des coûts sur les chantiers, cette dimension gestionnaire s'est considérablement renforcée dans l'activité de conduite de travaux depuis la fin des années 90. Les progrès réalisés dans les équipements informatiques favorisent cet équilibre. L'outil informatique va permettre d'établir les situations de travaux⁵⁴, devis, planning et de suivre les mouvements budgétaires pour chaque poste. Cet accroissement exponentiel de l'informatisation de la conduite de travaux aide à pallier au raccourcissement des délais et à coordonner un flux croissant d'information mais au risque d'accaparer à plein temps le conducteur de travaux et de le détourner de son rôle social. Ce dernier est indispensable pour maintenir la cohésion et la motivation générale nécessaires afin d'obtenir les rendements prévus et repose alors sur la Maîtrise. Les « directeurs Travaux » s'accordent pour préciser que l'informatisation n'améliore pas la productivité mais la gestion des chantiers (Duc, 2002, p.94). Les possibilités offertes par la progression informatique ne sont pas sans incidence puisqu'elles vont augmenter les attentes des clients et du législateur et par conséquent, les exigences de la direction en termes de reporting, de preuves à produire dévient le poste de conducteur de travaux de son rôle de pivot de la production vers un poste de

⁵⁴ Situations de travaux : Etat budgétaire et planning remis mensuellement de l'équipe chantier à la Direction Générale et au Secrétaire Général permettant de redéfinir les objectifs pour tenir les délais et les marges prévus.

gestionnaire. La réduction du temps passé sur chantier n'est pas sans conséquence sur la vérification de la sécurité du poste de travail au lancement de la tâche, sur le maintien des protections mais surtout dans l'expertise pour dénouer des problèmes organisationnels amenant des risques pour la sécurité des travailleurs et engageant leur responsabilité en cas d'accidents du travail. A titre d'exemple, nous avons été appelés sur un chantier où s'était produit un accident du travail. Un sous-traitant travaillant en binôme avec son fils devait réaliser un carottage horizontal au travers d'un mur pour le passage des réseaux. La carotteuse⁵⁵, mal fixée, était tombée sur son fils gravement blessé au niveau d'une épaule. Le sous-traitant connaissait le chantier sur lequel il avait l'habitude d'intervenir régulièrement pour réaliser ces carottages. Lorsque nous avons réalisé l'enquête relative à cet accident, nous sommes arrivés dans une zone encombrée ne permettant pas la mise en place stable d'un accès en hauteur et de poste de travail sécurisé avec, en plus, la présence du câblage de l'éclairage provisoire de chantier obligeant le sous-traitant à se pencher dangereusement sur sa gazelle⁵⁶ pour fixer sa carotteuse. Nous avons demandé au conducteur de travaux en charge du suivi des carottages pourquoi le sous-traitant intervenait dans ses conditions. Il nous a indiqué, en première réponse, que celui-ci n'était pas venu le trouver pour lui indiquer l'état de la zone. Nous lui avons demandé de nous expliquer comment s'était passé la prise de poste du binôme sous-traitant. Il nous a alors expliqué que le sous-traitant était monté dans les bungalows où se trouvaient les bureaux du conducteur de travaux et que celui-ci lui avait indiqué sur un plan l'emplacement et les côtes du carottage. Pour le conducteur de travaux, cette manière lui permettait de gagner du temps et ne lui semblait pas incongrue puisque le sous-traitant connaissait le chantier. C'était sans compter sur le mouvement permanent des matériels stockés et des circulations de chantier. Les « directeurs Travaux », expérimentés et moins familiers avec cette surenchère de l'informatisation ont conscience de cette déviance. Ainsi, sur le *chantier 17*, le « directeur Travaux » avait décidé de couper l'accès à internet tous les jours en début d'après-midi afin d'obliger son équipe à aller sur le chantier. Un autre directeur de Travaux, en charge des travaux de réhabilitation du *chantier 27* arrivait chaque matin aux aurores pour réaliser un tour de chantier avant de démarrer sa journée de réunions et dans les bureaux.

La hiérarchie d'une équipe d'encadrement chantier est par ailleurs souvent constituée d'un « directeur Travaux », d'un responsable de lot puis de conducteurs de travaux débutants appelés communément les « *coureurs à pied* » du fait de leur poste, au départ, essentiellement prévu

⁵⁵ Carotteuse : Outil permettait de creuser dans différents types de matière.

⁵⁶ Gazelle : Moyen d'aide de travail en hauteur pouvant s'apparenter à un escabeau sécurisé

sur site. Cette organisation de la conduite de travaux est propre à celle des grands groupes et plus largement des entreprises générales supervisant l'ensemble de l'exécution d'un chantier.

Cette évolution du métier de conducteur de travaux a par ailleurs fait l'objet d'une étude au sein de notre entreprise d'accueil en 2009 dans une volonté d'amélioration de la performance et dans une recherche d'efficience (Marketing Studio, 2009). Dans ce cadre, l'agence Marketing Studio avait constitué des groupes de travail d'une part de conducteurs de travaux débutants et d'autre part, de leurs responsables hiérarchiques expérimentés pour définir une journée-type du conducteur de travaux, pour identifier les tâches chronophages et pour rechercher des solutions. Les conclusions de cette étude sont paradoxales par rapport à l'évolution de l'activité de conducteur de travaux qui risque de devenir un métier moins attrayant. En effet, pour le premier niveau de conducteurs de travaux, la sensation de chronophagie n'intervenait non pas dans les difficultés du contact et de gestion de l'humain mais dans l'impression de perdre ce contact humain du fait de l'existence d'intermédiaire ou par la configuration de la structure pyramidale. Pour leurs responsables hiérarchiques, les aléas, les imprévus et le respect des procès qualités sont perçus comme chronophage dès lors que le respect des délais est compromis. Parmi les activités identifiées comme chronophage par les deux groupes, nous distinguons trois groupes :

- L'administratif : la lourdeur de l'administratif et l'urgence de la réponse
« La gestion administrative, c'est vraiment rébarbatif, sachant qu'il y a des gens qui sont censés le faire au siège. »

« La visite des services support au siège, des audits internes en QSE auxquels il faut répondre en moins de 48 heures, dire pourquoi on fait ça comme ça »
- L'évolution de la communication : « la réunionite » et la gestion du courrier

« A discuter pour rien, ça bouffe du temps tous les jours. On passe 2 heures à 4 heures, on passe notre semaine à aller en réunion ».

« Le courrier est lu et scanné, ensuite envoyé aux personnes concernées, mais il faut lire ce courrier, et tout le monde se couvre donc tout le monde écrit. Y a tous les comptes rendus plus le courrier habituel sans parler des mails du mec d'à côté qui écrit pour se couvrir. Ça bouffe un temps incroyable, 2 heures par jour. La gestion du courrier, c'est énorme. »
- La justification à outrance

« Il faut toujours se justifier dès qu'on fait un truc, des gens ne veulent pas prendre de décisions pour ne pas s'occuper de la paperasserie derrière et expliquer à N+1, +2, +3 derrière. La justification est la même, que ce soit pour 3000 euros que pour 100000 ! »

« On passe beaucoup de temps en gestion gros œuvre à expliquer les écarts, c'est un temps monstrueux. [...] On peut passer 15 minutes à expliquer pourquoi on a perdu 2 m³ de béton sur 25 millions. Et même si on gagne trop, ils posent des questions ! »

(Les verbatim utilisés pour l'illustration des trois points sont issus de l'étude Marketing Studio (Marketing Studio, 2009))

Nous l'avons rapidement abordé, le conducteur de travaux peut être amené à se reposer sur le chef de chantier pour manager les équipes en situation dégradée de son temps de travail. De manière générale, le binôme formé par le conducteur de travaux en charge du gros œuvre et le chef de chantier doit être solide. De nos observations, nous avons vu le chef de chantier systématiquement sollicité dans la construction du budget et des équipes. Le conducteur de travaux n'adopte pas une posture de manager vis-à-vis du chef de chantier souvent expérimenté mais lui rappelle les objectifs fixés. Ensemble, ils forment le pivot entre le prescrit et le réel. La confiance entre les deux protagonistes est une des clés du bon déroulement du chantier tant sur le plan de la production que de la gestion des risques. Ainsi, à l'initiative du service SST de l'organisation étudiée, une formation rassemblant des binômes de conducteurs de travaux et de chefs de chantier avait été montée. L'axe principal de cette formation était d'outiller ces binômes pour qu'ils s'imposent comme garants du respect des règles de sécurité sur les chantiers et parlent d'une même voix.

1.1.4.2 Chef de chantier : autorité, charisme, relais, technique

Les principales missions du chef de chantier de l'entreprise générale sont l'organisation du travail des équipes gros-œuvre sur le chantier, la coordination avec les corps d'état secondaires lors de leurs interventions, la gestion économique du personnel ouvrier et le suivi économique du chantier. Il assure l'interface entre le prévu, le préparé, l'organisé, le conçu technique et architectural, les conditions et actions concrètes de mise en œuvre (Duc, 2002, p.98). Au-delà du suivi des commandes de matériel et du stockage des approvisionnements, le chef de chantier va organiser le travail au quotidien en composant et en accompagnant les

équipes sur la base du nombre d'ouvriers défini. Présent sur le site-même de construction, il coordonne l'ensemble des équipes pour obtenir un avancement collectif au regard du planning et des plans d'exécution. De par son niveau hiérarchique et organisationnel, le chef de chantier est garant des conditions matérielles et sociales permettant la réalisation de l'ouvrage et constitue une charnière entre le monde de l'équipe de compagnons et entre celui de l'entreprise. Dans une étude consacrée au regard des équipes de chantier sur leurs activités, le groupe de recherche SHS École Centrale Paris (SHS, École Centrale Paris, 2014) insiste sur le rôle central du chef de chantier comme celui ayant une approche synthétique et globale du chantier et sur sa fonction régulatrice auprès de ses équipes. Cette fonction de régulation, peu répartie sur le reste de l'équipe malgré l'existence des chefs d'équipe, est très liée à la fonction de facilitation du travail créant une dépendance de ses équipes dans une relation de don/contredon (Mauss, 2007). Nous avons observé sur différents chantiers la recherche de cette relation des équipes avec les chefs de chantier, notamment les plus expérimentés, donnant une valeur concrète de reconnaissance et un caractère indispensable à leur fonction. S'ils se plaignent souvent de devoir répéter, ils trouvent le charisme nécessaire à leur fonction d'une part grâce à leur connaissance technique reconnue de tous et d'autre part, en réprimandant leurs équipes par des colères bienveillantes.

« Ce qu'il faut répéter à tout le monde, c'est déjà, de savoir monter un échafaudage. Parce que, que ce soit l'échafaudage ou que ce soit les tours, certaines personnes ne montent pas la diagonale. Quand je suis arrivé ici, ils montaient un échafaudage. Et pour monter le plateau, qu'est-ce qu'ils font ? Ils ont monté la tour, il n'y avait pas la diagonale et ils ont mis le plateau dans le dernier barreau. Donc le gars, qu'est-ce qu'il allait faire ? Monter sur le plateau qui était déjà à 6 mètres entouré par le vide. Donc, il fallait que je gueule encore une fois pour faire descendre le plateau d'un mètre, mettre les garde-corps et remonter sur le plateau. Réponse qu'il m'a donnée : « Je n'ai jamais fait de formation de montage de tour », ce qui n'est pas vrai. Qu'est-ce que tu veux que je fasse face à ça ? A un moment, je passe, je vois, je gueule. Il y a des moments où je ne passe pas et dans ces moments-là, les gars montent les tours n'importe comment. »

(Extrait d'un entretien avec un chef de chantier)

L'aura du chef de chantier vis-à-vis de son équipe n'est pas sans impact sur la capacité des compagnons à tenir un raisonnement logique concernant leur propre sécurité. Si les règles portant sur la sécurité des personnes sont généralement rationnelles, nous observons que bon nombre de compagnons les appliquent à la demande de leur chef de chantier au point qu'en 2013, la consigne donnée au chef de chantier n'était pas d'indiquer au compagnon « de réaliser

la tâche X » mais « de réaliser la tâche X en sécurité ». La différence dans la réalisation de la tâche était considérable. Dans le premier cas, le compagnon réalisait la tâche au plus vite au détriment de règles élémentaires de sécurité pourtant connues et acquises pour obtenir la satisfaction de son chef par rapport au respect du planning. Dans le second cas, le compagnon réalisait la tâche en mettant en œuvre protections collectives et individuelles, non pas pour se protéger, mais pour être valorisé sur le respect de la consigne par le chef de chantier. En précisant la notion de sécurité, le chef de chantier déplace la priorité donnée à son compagnon et lui octroie le temps de travailler en prenant soin de lui. L'importance de la posture de chef de chantier s'est renforcée avec son rôle de médiateur pour communiquer aux compagnons les consignes de prévention issues du siège, traduction de l'amplification réglementaire sur des risques impactant la santé - par différenciation de la sécurité - des compagnons et des attentes des organismes extérieurs. Ces risques émergents (cf. chapitre 4), réels mais peu traités sur les chantiers, sont aujourd'hui régis au travers de règles tendant à les maîtriser. Or la manifestation du risque est parfois familière pour les équipes, intrinsèque à la vie de chantier et sa réduction devient alors source d'inquiétude. D'une part, parce qu'elle crée un manque, d'autre part parce que la mise en œuvre de la mesure de prévention attenante réside à accepter une exposition à ce même risque lors d'une expérience professionnelle antérieure (Dejours, 1995). Ainsi, une préventrice travaillant dans une autre entité que la nôtre nous expliquait sa déconvenue suite à sa tentative de mise en œuvre d'un nouvel outil. L'équipe de préventeurs d'une entité de l'entreprise d'accueil avait observé que pour serrer les étais, les compagnons utilisaient leur marteau. Le bruit du métal contre métal était extrêmement aigüe et néfaste et les vibrations générées par ce geste importantes. Une clef à étais, sorte de tige permettant de serrer l'étais sans bruit et sans à-coups avait été développée. Or, malgré les tests réalisés et l'accompagnement déployé au lancement de cet outil, les compagnons continuaient à utiliser leur marteau. L'analyse livrée par une préventrice en charge du déploiement de l'outil porte sur la signification du coup de marteau pour le compagnon.

« Il y a plusieurs choses. Le fait de frapper en cadence, le fait de montrer au chef que le travail était fait et aussi l'instinct de taper une dernière fois sur l'étais pour dire « j'ai bien achevé mon travail ». Donc, un bruit qui assourdit et qui rend sourd, et c'est terrible pour ça, il a des significations. »

(Entretien avec un préventeur)

La prédominance de la tâche à accomplir ne réside pas dans la mise en œuvre de techniques de travail au détriment d'autres plus sécuritaires. Elle médiatise les échanges. La parole est liée à la tâche en train d'être accomplie, rendant difficile le débat hors situation de travail. Ainsi, les réunions portant sur la problématique santé-sécurité que nous avons pu animer donnaient de prime abord l'impression que la parole des compagnons était liée. Elle était bien captive, mais non pas de l'autorité du chef de chantier mais de la difficulté à conceptualiser une situation de travail dans un environnement déconnecté du terrain. Dans ce cadre, le rôle du chef d'équipe est capital.

1.1.4.3 Les chefs d'équipe : chefs de terrain et « super-compagnons »

Si le chef de chantier supervise l'ensemble du collectif de production dont les métiers et les responsabilités diffèrent au sein du travail de gros-œuvre, le chef d'équipe reçoit ses instructions du chef de chantier et les ouvriers du chef d'équipe et/ou du chef de chantier (Duc, 2002, p.115). Ancien compagnon, le statut du chef d'équipe est ambigu. Si l'organisation lui confère un rôle d'encadrement intermédiaire, il est comptabilisé dans le personnel de production. Dès le stade de planification et d'organisation du chantier, il est tacitement convenu que l'ensemble des compétences du chef d'équipe réside dans son savoir-faire technique et dans ses bras (Allain & Reilhac, 2007, p.14). Or, cette conception uniquement centrée sur la production ne correspond plus à l'évolution de l'organisation d'un chantier. En effet, conscients de l'évolution de leur propre métier avec l'augmentation des tâches administratives et informatiques, les chefs de chantier ressentent désormais la nécessité de disposer de relais bien établis sur le terrain. Bien que le chef d'équipe possède un certain nombre de prérogatives qui relèvent de l'ordre du management et qui ne constituent pas des actes de production directs, ils continuent à investir le rôle de « super-compagnon » qui à court terme contribue à la réussite des chantiers. Conserver ce rôle dans lequel ils sont jugés comme « bons », voir « exemplaires » par leur responsable hiérarchique les rassure tout en permettant au chef de chantier de conserver l'intégralité de son rayonnement managérial auprès de chaque compagnon. Cependant, ce « super-comportement » peut s'avérer contre-productif à moyen et long termes. En effet, cette tendance partagée que possèdent les chefs d'équipe de « faire à la place de » compagnons moins compétents ne favorise pas l'autonomisation globale des équipes et l'apprentissage de chacun. Or, entre 2007 et 2012, un recrutement

massif des compagnons lié à l'accroissement de l'activité a été réalisé dans notre entreprise d'accueil. Aussi, la progression de chaque individu et par conséquent, la montée en compétence collective, représente un véritable enjeu pour les entreprises tant au niveau de la productivité que de la prévention des risques. La redéfinition du rôle du chef d'équipe vers un rôle de véritable encadrant intermédiaire nous semble indispensable pour progresser dans le domaine de la prévention de risques et plus largement pour obtenir une organisation de chantier plus efficiente et adaptée à l'évolution des attentes et des technologies – nous pensons, notamment à la montée en puissance du numérique dans l'acte de construire.

1.2 « L'espace-temps » chantier

1.2.1 Interdépendance spatio-temporelle des activités

Si chaque équipe évoluant sur un chantier semble constituer une entité autonome, de nombreux métiers dans la préparation du chantier et dans l'acte de construire coordonnent les activités, révélant une imbrication en « puzzle » des activités. Ainsi, cette dépendance se révèle tantôt dans la mise en commun des matériels et matériaux, tantôt dans le travail et les procédures.

Le partage du matériel intervient aussi bien au niveau de l'encadrement du chantier que lors de l'exécution des tâches. Pour les compagnons, les moyens communs vont désigner l'outillage comme les tables de découpe ou les outils électroportatifs, le matériel et les matériaux ou encore les moyens d'acheminement des matières tels que la grue, les ascenseurs de chantier, les monte-matériaux. Il est finalement plus rapide de lister les éléments appartenant individuellement à chaque ouvrier que ceux partagés. En effet, outre leurs bleus de travail et EPI, chaque ouvrier possède quelques outils issus d'une dotation tels que le marteau ou le mètre, le reste appartenant au collectif. Cette notion de partage renforce la notion du groupe qui prévaut sur l'individu. Cependant, d'un point de vue très pragmatique, il nécessite que chaque individu ou chaque responsable ait une connaissance minimale des tâches environnantes à son activité afin de ne pas provoquer un accident du travail.

« Il y a aussi le besoin d'une bonne connaissance des modes opératoires du chantier. Si le mec a besoin d'un étau et qu'il en voit un dans une pièce, a priori, ça ne va pas déranger grand monde qu'il le prenne ; mais s'il ne sait pas ce qui se passe au-dessus, il y a une chance sur deux pour qu'il fasse des conneries ».

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux)

Pour l'encadrement de chantier, les plans d'exécution - qui précisent les informations techniques nécessaires à la réalisation de l'ouvrage - et le planning - qui matérialise l'objectif temporel- constituent les outils partagés d'aide à la décision et de coordination entre les différents intervenants. Ils représentent les supports de discussions pour le maillage hiérarchiques intra et inter-entreprises. Fil d'Ariane de la réalisation de l'ouvrage, un retard dans la préparation et la diffusion de ces éléments peut être une source de retard de chantier ou d'une réalisation dans le flou, une modification impliquant de défaire pour reconstruire. Ce sont des outils indispensables pour le pilotage d'une construction et dont l'absence est indirectement une source d'accidents du travail (cf. chapitre 1, §1.2.2). Un autre élément important impactant directement l'état de fatigue des ouvriers est le caractère réaliste du planning. Cette accélération pas-à-pas demandée à chaque nouveau chantier pour rester compétitif est même attribuée par de nombreux exécutants de chantier comme la première source d'accidents du travail.

*« Je pense qu'il y a une première cause, c'est qu'on demande toujours d'aller plus vite. La rapidité et la demande d'aller toujours plus vite peut être un facteur très important de risque parce que les gens sont **pressés**, ils ne prennent pas le temps de réfléchir, ils veulent aller au plus **urgent**, ils ne font pas toujours très attention à la sécurité d'eux-mêmes et des autres dans ce cas-là et voir même à la fin de la journée, ils n'ont pas envie de remettre en sécurité leur poste de travail parce que toute la journée, on leur en a demandé beaucoup et qu'ils ont travaillé sans se poser. Les **plannings** ne sont peut-être pas fait en conséquence, ou on est peut être toujours un peu en retard parce qu'on démarre mal le chantier et on court toujours après le **délai** donc on fait moins attention, ou demande toujours quelque chose à tout le monde. »*

(Extrait d'un entretien avec un responsable de chantier)

Si les plans et le planning sont livrés et pointés dans les temps, un retard dans l'exécution d'une tâche peut avoir des répercussions sur d'autres corps d'état, induisant une individualisation du travail (cf. **Illustration 6**) et une augmentation des risques attribués à la coactivité (nous traiterons plus largement de l'impact de la coactivité sur la gestion des risques dans le chapitre 2).

« Tu peux être amené à d'autres **risques** qui seront plus liés à la productivité : un tel est en **retard** sur son **planning** donc il est **stressé**, donc il va travailler n'importe comment et pénaliser l'autre. »

(Extrait d'un entretien avec un responsable QSE)

En seconde année d'école d'ingénieur, nous avons effectué un stage en tant que conducteur de travaux sur un chantier de construction d'une Tour dans le XV^e arrondissement de Paris. Ce stage consistait à piloter la distribution et le raccordement des réseaux électriques de courant faible et du système de sécurité incendie (SSI). Concernant ce dernier, le tirage des câbles dans chaque appartement de la tour nécessitait de dédier des réservations⁵⁷ spécifiques lors de la traversée des linteaux⁵⁸ de portes. Or, l'équipe gros œuvre en charge de la réalisation de ces réservations, avait préféré réalisé un seul trou pour le passage de l'ensemble des câbles dont ceux du SSI plutôt que deux dont un dédié au SSI. Rapidement, cela a induit un retard dans le tirage des câbles pour l'une des équipes que je pilotais, dans l'attente que l'équipe gros-œuvre reprenne les réservations. Cette problématique était connue et nous l'avions transmise lors des réunions planning de chantier. Ce retard se répercutait sur les équipes du plaquiste⁵⁹ qui devait attendre que nos câbles soient entièrement tirés sur un étage pour poser les cloisons « double peau » permettant d'encoffrer les câbles. Le responsable plaquiste craignait que ce retard n'implique des pénalités financières sur son lot qui l'impacterait directement. Aussi, au lieu d'attendre que la problématique soit résorbée, il prit la décision de poser ces cloisons, avant que les câbles ne soient tirés, sachant pertinemment qu'il devrait les redéposer et donc réaliser deux fois le travail. Cependant, à l'échelle de son lot, il ne pouvait être accusé d'aucun retard.

Illustration 6 : Tout pour éviter les pénalités de retard

L'interdépendance des matériaux communs est donc lié, nous le voyons, à une interdépendance des corps d'état. Ainsi, la dépendance vis-à-vis des procédures collectives de travail, au sens de Duc (cf. Duc, 2002, p.109) existe sur le chantier. Certaines tâches de

⁵⁷ Réservation : Espace vide, laissé dans la maçonnerie lors de la construction de génie civil permettant la mise en place des réseaux sans avoir à carotter la maçonnerie. Cet espace est scellé par la suite, une fois les canalisations, les fourreaux ou les câbles mis en place.

⁵⁸ Linteau : Element architectural servant à soutenir les matériaux du mur au-dessus d'une baie, d'une porte ou d'une fenêtre.

⁵⁹ Plaquiste : Ouvrier spécialisé dans la pose de cloisons sèches prêtes à l'emploi

l'encadrement ne peuvent se réaliser qu'avec la collaboration du client pour la définition de ses besoins, de l'architecte, des fournisseurs ou encore des entreprises de second œuvre. Ces procédures de chantier résident essentiellement dans les réunions initiées par le conducteur de travaux qui rassemble les corps d'état concernés par la réalisation d'une tâche. Il est notamment important que les corps d'état techniques soient présents dès les réunions en phase gros œuvre afin de pouvoir indiquer le nombre, le diamètre et l'emplacement des réservations pour le passage de leurs matériaux. Cette condition implique que ces données soient définies dès le gros œuvre, c'est-à-dire parfois plus d'une année avant l'intervention de ces corps d'état. Or, le nombre de câbles ou de gaines et leurs tailles sont conditionnées par le choix des services demandés par le client tels que la nature du chauffage ou de la ventilation. En somme, le projet de construction doit être bouclé dans ses moindres détails et l'ensemble des prestataires désigné avant le démarrage de la phase d'exécution pour limiter le retard et minimiser le risque de réintervention. Outre ces problématiques, la difficulté de mise en place de ces procédures collectives induit directement des risques qui perdureront pendant une durée importante du chantier (cf. **Illustration 7**).

Les chutes de plain-pied, premières causes d'accidents du travail (INRS, 2009), peuvent provenir de multiples sources sur un chantier, souvent liées à un manque de rangement, de place ou d'organisation. L'une de ces sources réside dans les réservations horizontales en attente du passage de gaines par les corps d'état techniques. Ces percements réalisés par le lot gros œuvre où ces trous conservés lors du coulage du béton dans la réalisation des planchers sont, dans l'idéal, déterminés avant le démarrage du gros œuvre et comblés lors du coulage par un morceau de gaine dépassant d'une hauteur au-dessus de l'arase⁶⁰ du plancher. Or, la séparation entre la phase de prévision et la phase d'exécution du chantier s'atténuant de plus en plus afin de réduire au maximum les plannings, rares sont les chantiers bénéficiant de cette information. Lorsque cette donnée manquante, le lot gros œuvre va couler son plancher en laissant un espace non comblé. Pour éviter que ces multiples trous ne génèrent des chutes que ce soit de personnes trébuchant dessus ou de matériaux passant au travers, des filets grillagés ou de petits morceaux de planches de bois sont fixés sur le dessus de ces espaces. La vie de chantier avec les va-et-vient permanents ne permet pas le maintien de ces protections au-delà de quelques jours et ces vides ne seront comblés que lors de l'intervention des corps d'état techniques, souvent plusieurs mois après leur création. Ce risque de chute, connu de tous, ne trouvera de solution que grâce à une organisation globale de la conception et de la réalisation du chantier repensée.

Illustration 7 : Réservations et Risques de chute de plain-pied

Cette interdépendance des corps d'état se traduit également dans la gestion de l'espace de stockage du chantier. Tout comme l'ensemble de l'ouvrage en construction, les lieux de stockage évoluent au rythme de l'avancement de l'ouvrage. Une des tâches du chef de chantier consiste à réorganiser sans cesse cet espace, en privilégiant les livraisons en flux tendu en fonction de l'avancement des travaux. Lorsque le gros œuvre se termine et que les corps d'état se multiplient, l'espace manque. Cette contrainte s'amplifie si le chantier est situé en centre-ville. Outre les problèmes liés au voisinage - présence d'écoles, d'hôpitaux, d'ambassades, de restaurants, d'habitations- et à la méconnaissance des réactions des bâtiments mitoyens aux vibrations du chantier, la circulation impose des horaires fixes de livraison des matériaux. Le rythme de vie du chantier s'adapte au rythme de vie du centre-ville. Cette configuration spécifique nécessite d'aménager le chantier en utilisant au maximum l'espace disponible pour l'emprise du chantier et pour l'agence et lieux de vie des ouvriers. Les trottoirs, certaines voies

⁶⁰ Arase : Niveau supérieur d'un ouvrage de maçonnerie

de circulation sont négociés auprès de la Mairie, de la Voirie et des réseaux de transport en commun dès la phase Projet. Outre les risques directs liés au manque de place et à la superposition excessive des matériaux - risque de chute de plain-pied, risque de basculement de matériaux, risque d'effondrement de plancher, risque incendie- la combinaison des contraintes liées au stockage génèrent des risques plus insidieux. En effet, pour résoudre le problème d'espace, les lieux de stockage peuvent être disséminés sur l'ensemble du chantier. Le chantier se présente comme une configuration spatiale éclatée pouvant être un obstacle à la transmission et à la compréhension des informations (Duc, 2002, p.112). Attribuer à chaque lot une zone de stockage dédié risque de l'éloigner progressivement du lieu de travail des équipes, amplifiant les va-et-vient au travers du chantier. *A contrario*, un changement de lieu de stockage engendre une modification de la représentation de l'espace pour les travailleurs. La gestion du stockage est aujourd'hui ciblée comme un enjeu en termes de prévention des risques mais aussi de productivité. Ainsi, sur les opérations de grande ampleur, une profession s'est développée dans les années 2000, celle de responsable logistique ou responsable des moyens généraux ; des logiciels ont été développés pour planifier les livraisons, un chantier sur lequel notre entreprise d'accueil était entreprise générale a expérimenté le déport d'une plateforme logistique à l'extérieur de Paris permettant de reconditionner et rassembler les livraisons pour les fluidifier et minimiser l'espace de stockage sur chantier. Un autre de ces chantiers a embauché un logisticien pour travailler sur la gestion des flux. Nous-mêmes, avec notre équipe, avons proposé lors d'un concours portant sur le Développement Durable un projet de plateforme logistique pérenne pour l'ensemble des chantiers parisiens (**cf. Annexe 5**). Ce projet a été aujourd'hui repris par l'entreprise qui travaille sur son développement.

Enfin et cela transparait dans les lignes précédentes, l'interdépendance des activités est informationnelle. L'information est entre le client et le conducteur de travaux, entre l'encadrement du chantier et le siège de l'entreprise réalisant les travaux, entre le conducteur de travaux et le chef de chantier, entre le chef de chantier et ses équipes, entre l'encadrement de chantier et les entreprises sous-traitantes. L'importance du traitement de l'information et de sa compréhension sera traité dans le paragraphe suivant, dans le chapitre 2 mais également dans le chapitre 6 (chapitre 6, §6.2) par l'analyse des remontées d'information et de leur capitalisation relatives à la santé-sécurité.

1.2.2 A la base de l'exécution : Hommes versus Machines

De prime abord, l'activité de chantier ne semble pas répondre au découpage de l'organisation scientifique du travail. Pourtant, à la fin de la Seconde Guerre Mondiale, le contexte favorable à une économie de croissance et la forte demande de construction pousseront ce secteur vers une standardisation de ses méthodologies. Dans son ouvrage *Le travail en chantier* dans lequel elle étudie l'influence de la coopération sur le travail et réalise une étude de cas sur l'activité du bâtiment, Duc (Duc, 2002) explique qu'à partir de cette période, « *les O[rganisations] S[cientifiques] du travail font leur apparition sur les chantiers, la spécialisation sur des travaux types se renforce, la programmation des travaux et des coordinations entre les phases, les tâches et les hommes est déléguée aux organisateurs en amont des chantiers et la construction de logements standards se développent (HLM)* ».

Tout secteur professionnel peut se caractériser par son objectif de réalisation (« que vend-il ? ») mais aussi par ses coutumes qui se transmettent en s'ancrant un peu plus fortement à chaque arrivée d'un nouvel embauché. Toutefois, ces traditions peuvent être abandonnées lors d'un bouleversement organisationnel, technique ou culturel dans une industrie. Malgré sa modernisation, l'industrie du bâtiment échappe à ces profonds changements, excepté peut-être, l'abandon de certaines formes vestimentaires d'appartenance à un même corps de métier telles que les ceintures de flanelle et les casquettes de soie noire des pierreux au profit des bleus de travail et des équipements individuels de sécurité.

Un des us qui traverse les siècles est la transmission du savoir manuel, qui a su cohabiter avec le développement de l'enseignement d'une partie de ces connaissances, depuis les cursus professionnels gratuits et obligatoires pour les apprentis avec la loi Astier en 1919 jusqu'aux actuels diplômes en alternance.

Le terme de « compagnon », employé dans certaines entreprises pour désigner leurs ouvriers, remonte au Moyen Age où des enfants de douze ans étaient confiés aux soins des corporations. En échange d'une somme mensuelle, le maître d'atelier loge, nourrit et soigne son apprenti mais doit également lui transmettre l'intégralité de son savoir-faire. Des règles strictes encadrent ce contrat. Ainsi, le maître-couvreur ne peut prendre sous son aile qu'un seul apprenti pour des raisons de sécurité.

Ainsi, l'objectif de ce paragraphe est de mettre en évidence le bagage historique de l'industrie de la construction qui transparait toujours dans les pratiques et l'organisation actuelle des chantiers. S'ils se sont mécanisés, les chantiers demeurent aujourd'hui des lieux où l'humain reste présent à tous les niveaux de l'exécution. Rares sont les postes dédiés au pilotage de robots ou d'appareils mécanisés réalisant le travail. Ces postes, tels que celui de grutier, sont par ailleurs mis en exergue sur le chantier. Les autres compagnons présents sont équipés de marteaux, de pelles, de scies pour bâtir l'ouvrage. Cette particularité nous semble importante à souligner parce qu'elle est accompagnée d'une fierté du « faire », parce qu'elle impose le travail en équipe et la communication entre les ouvriers mais aussi parce que ces hommes sont directement exposés aux risques générés par l'acte de construire.

Or, la complexification des projets, la multiplicité des intervenants ainsi que la « nécessité » d'intégrer toute tâche opérationnelle dans des procédures - afin de protéger l'organisation en cas de dysfonctionnement et pour répondre aux exigences des différentes certifications - ont conduit progressivement l'organisation à tendre vers une séparation du travail prescrit/réel et à une déresponsabilisation apparente de l'ouvrier. Ainsi, si les procédures permettent une amélioration objective des conditions de travail, leur rigidité couplée à un manque de valorisation des capacités d'adaptation des ouvriers tend à les détériorer. L'interdépendance entre les équipes, les aléas tels que les intempéries ou les découvertes structurelles nécessitent que chaque individu adapte les consignes qui lui ont été transmises à la situation en temps réel. Or, analyser toute situation complexe et s'adapter par une transcription intrinsèque de son savoir-faire, voici une caractéristique propre à l'humain. Toujours d'actualité sur les chantiers, elle est de moins en moins valorisée au profit des professions ayant travaillé sur la prescription du travail à réaliser. Une explication possible peut être premièrement, que l'adaptation de l'homme à son environnement est un prérequis tacite au fait que le chantier soit avant tout constitué d'hommes et de femmes et non de machines.

« La volonté, c'est de robotiser les tâches éreintantes et répétitives, dans un premier temps, c'est ça. Exemple, percer des trous. D'où le robot multi perforateur. Quand on doit percer plusieurs trous sur un maillage précis, autant le faire faire par un robot au lieu d'une personne. Premièrement, ça évite de le fatiguer ; deuxièmement, on augmente les cadences et la pénibilité est réduite. Mais l'homme aura toujours sa place. Premièrement, il se trouve que le chantier, c'est un champ de bataille. Même si avec la sécurité, on fait tout pour qu'il soit le plus propre possible, on n'est jamais à l'abri d'un tas de gravats, d'agrégats ou

de n'importe quoi sur le sol. Donc déjà, ça, c'est une première difficulté de cheminement et d'acheminement. Deuxième chose, toutes les configurations ne pourront jamais être prises en compte, et en particulier dans la rénovation, par un robot. Donc l'homme aura toujours sa part d'intuition, d'organisation. Pour moi, le développement ultime, c'est une machine type Alien 2, c'est-à-dire un robot où il y a un homme dans le robot. »

(Extrait d'un entretien avec un Ingénieur R&D)

A l'inverse, la capacité d'adaptation de l'homme est précieuse pour éviter le risque d'accident. Un phénomène récurrent est la différence du nombre d'accidents entre les entités de construction neuve dont le gros œuvre est basé sur des cycles répétitifs des entités de rénovation pour lesquelles chaque chantier peut être considéré comme un prototype bâti sur une construction existante. La présence de ce bâtiment qu'il n'est pas possible de maîtriser et qui demande une adaptation de toutes les méthodologies est un environnement davantage générateur de risques que les terrains vierges sur lesquels sont bâtis des constructions neuves s'appuyant sur des méthodologies figées et cadencées. Or, l'étude de l'accidentologie de ces deux types d'activités révèle une fréquence des accidents bien plus importante chez les entités de construction neuve. Une première explication serait de supposer l'existence d'une sous-déclaration des accidents pour les entités de rénovation. Ayant nous-mêmes été responsable de la gestion de l'accidentologie pour une entité de rénovation et ayant veillé à l'exhaustivité des déclarations, nous réfutons cette piste. La seconde explication est que la réalisation d'un travail dans un environnement dangereux nécessite une attention et une réflexion des compagnons lorsque les métiers de la construction neuve mobilisent des automatismes liés à la répétitivité du travail et à la maîtrise apparente des risques.

« Ben, la rénovation, vous êtes à part. J'ai l'impression que vous avez quand même moins d'accidents. Je pense que le fait que les tâches ne soient pas répétitives peut jouer parce que les compagnons sont obligés de faire attention. Par contre, vous avez beaucoup plus de risques sur la manutention, les déplacements. Les risques sont distribués complètement différemment. D'ailleurs, les compagnons qui viennent chez vous aiment le métier parce qu'il y a rarement des heures supplémentaires par contre le travail est dur.

Question : Physiquement ?

Oui, physiquement. Par contre, c'est plus cool. C'est-à-dire qu'il n'y a pas cette notion de cycle, de rythme, vous l'avez beaucoup moins. »

(Extrait d'un entretien avec un médecin du travail)

Deuxièmement, reconnaître cette capacité d'adaptation reviendrait à dénigrer le travail réalisé en phase étude puis par l'encadrement puisque les indications données ne peuvent pas être applicables en l'état. Or, nous touchons ici à un élément constitutif important de la notion de travail (Crawford, 2010) puisque ne plus reconnaître le travail des compagnons dans leur capacité à combler l'écart entre le travail prescrit et le travail réel en le réduisant à une force physique revient à ne plus considérer une part de leur compétence professionnelle, autrement dit, de leur utilité (Clot, 2010 ; Jobert, 2000). L'occultation de la part « intellectuelle » du métier des ouvriers impacte leurs conditions de travail. La prédominance des règles formelles va générer l'apparition d'une clandestinité des dérogations à ces règles, d'une activité de simulation de la conformité aux attitudes et aux objectifs attendus et de dissimulation du travail réel (Dejours, 2011). Cette invisibilité du travail couplé à un imaginaire social combinant individualisation, culte de l'excellence et déni des limites réduisent la possibilité de penser, de dire et de débattre des difficultés rencontrées et des épreuves que comporte l'activité (Lhuillier, 2010). Ces comportements sont renforcés par des messages affirmant la mobilisation de tous, souvent interprétés comme l'activation de sanctions en cas de mise en œuvre de prises de risque délibérées. Ainsi, suite au lancement de la Politique Sécurité de l'organisation étudiée ciblée sur l'absence de tolérance face aux comportements à risques, nous avons observé que les remontées d'information et le devoir d'alerte ont été réduits progressivement au profit des comportements décrits ci-dessus, induisant des situations de travail parfois risquées et sources d'accidents.

Troisièmement, les compagnons, dépossédés de leur savoir-faire et valorisés au travers de leurs capacités physiques se reconnaissent dans le risque pour exister (Dejours, 2008). Cela se manifeste d'un côté par le port de charges lourdes, par la manipulation d'outils dangereux qui traduisent une performance virile. D'un côté, cette tendance à l'effort au-delà des possibilités est aujourd'hui contrebalancée par l'exigence sociale de conserver son intégrité physique au travail, traduite au travers de la législation sur la pénibilité au travail. D'un autre côté, travailler en hauteur, à des altitudes que craignent les non-initiés, c'est investir les superlatifs de l'agilité et ne pas craindre le vide. Or, l'émergence et le renforcement de ces attitudes viennent

contrecarrer les démarches de prévention des risques visant à faire prendre conscience de l'existence d'un risque et s'en protéger. Si accepter le risque revient à accepter que l'on a pu être exposé par le passé - nous reviendrons sur le déni du risque dans le chapitre 4 - accepter de se protéger face à un risque apparemment maîtrisé peut être perçu comme perdre le caractère exceptionnel de son métier face aux « cols blancs ».

*« Je pense que ce n'est pas donner à tout le monde de prévoir et de penser aux risques. Et dans le bâtiment, il y a tellement de risques que c'est peut-être volontairement qu'ils n'y pensent pas, pour se protéger et pour y aller. Parce que c'est vrai que si tu penses à tous les trucs qui peuvent se passer tu te dis « est-ce qu'il faut que je me lève ». Après, c'est peut-être moi aussi, je vois trop de choses. Mais j'ai tellement vu de gens avec des accidents bizarres que quand il fait ça, il peut lui arriver ça et lui, il ne le **voit pas**. Mais parfois ils font des choses **en connaissant le risque** mais ils doivent le **nier**. Et à mon avis c'est pour **se protéger**. Dans les vieux, oui ; dans les jeunes, il y en a certains. »*

(Extrait d'un entretien avec un médecin du travail)

1.2.3 Le chantier, un Melting Pot culturel

1.2.3.1 Interactions langagières

Le langage, nous l'avons vu, est au centre de l'activité de chantier. Comme pour toute activité autour de laquelle un collectif se reconnaît, un vocabulaire spécifique et un argot se sont développés autour des tâches à réaliser. Le langage est action et devient activité. Lorsqu'une consigne est donnée, l'acte de langage est intentionnel et le récepteur du message doit reconnaître les intentions du locuteur pour interpréter le discours (Duc, 2002, p.55). Dans les échanges verbaux entre les équipes de compagnon et l'encadrement, nous avons observé que la teneur de l'indication communiquée résidait davantage dans la transmission de points de repères que d'indications précises sur le faire. Cette absence de précisions permet aux compagnons de s'adapter aux aléas du travail et leur confère une autonomie tacite bien qu'officiellement régulée par un corpus de procédures et de méthodologies (cf. *supra*). La transmission de la consigne par le chef de chantier permet de renseigner sur son positionnement hiérarchique vis-à-vis de ses équipes avec un emploi fréquent de la première personne du singulier associée à une volonté ou au verbe « faire ». Ainsi, le chef de chantier se positionne comme le donneur d'ordres et se différencie du reste du groupe. Cependant, l'usage du pronom impersonnel « on » rappelle la présence du collectif. Le langage est communication et devient un processus

collaboratif. L'échange produit entre plusieurs interlocuteurs a pour objet de reformuler, d'apporter des précisions, de manifester son accord ou son désaccord et révèle implicitement « *un espace de connaissance mutuel* » (Karsenti & Falzon, 1993, p.112). Cet espace permet de combler ce que le dire n'a pas formulé. L'importance du « jargon du métier » permet de distinguer le niveau de langage opératif dans lequel il se révèle du niveau de langage de régulation utilisé dans les situations plus inhabituelles et méconnues (Duc, 2002, p.56).

En 2010, une entité de l'entreprise d'accueil a demandé à l'Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle (ICSI) de mener une étude portant sur la « démarche culture de sécurité » (ICSI, 2010). Les dirigeants et l'équipe SST de cette entité avaient le sentiment de ne plus progresser et après avoir échangé avec d'autres entreprises telles que Air France ou Total, ils avaient la volonté de comprendre le rôle du « facteur humain » dans la prévention des risques. L'un des résultats était que si la ligne managériale donnait une place incontestable dans son discours et dans les moyens partagés, le personnel de chantier, y compris la Maîtrise et l'encadrement percevaient la marge et le planning comme prioritaires. Suite à ces conclusions, les services SST ont, entre autres, porté une attention accrue sur la place de la sécurité dans la transmission des consignes du chef de chantier à ses équipes. Les conclusions sur l'ensemble des entités ont été similaires. Si des moments étaient dédiés à la santé-sécurité tels que des réunions ou des visites de contrôle (cf. chapitre 3, Introduction), elle était rarement intégrée à la transmission des consignes de production. Le fait de réaliser la tâche en prenant les mesures préventives adéquates était une évidence pour les chefs de chantier. Or, les équipes, imprégnées d'une culture d'entreprise (chapitre 1, §1.2.3.3, chapitres 4 et 5) en pleine mutation mais qui longtemps a harangué les salariés de réaliser les tâches « coûte que coûte » et se remettant à la volonté du chef de chantier, réalisaient la demande, parfois en prenant des risques inconsidérés bien qu'ils aient conscience de la gravité potentielle du danger inhérent. Pour ces équipes, le risque de répression en cas de son application de la consigne leur semblait plus probable que celui de se blesser. Ce constat a été partagé avec les équipes Maîtrise et une transformation langagière simple leur a été demandée (cf. *infra*). Transmettre une consigne de production en intégrant dans la demande une exécution « en sécurité ». Par exemple, lorsque le chef de chantier pouvait demander auparavant de « couler une poutre », il devait intimer de « couler une poutre en sécurité ». En quelques semaines, des résultats ont été observables.

Les équipes réalisaient la tâche mais cette fois, en déployant des mesures préventives. Le « faire en sécurité » au lieu du « faire » intégrait la notion de prévention des risques dans la demande de réalisation de l'acte.

Le langage dans l'action collective de chantier et plus largement dans tout collectif permet l'échange. Ce dernier a un rôle fédérateur et rassembleur et permet au groupe d'exister en tant qu'acteur (Crozier & Friedberg, 1977). Le collectif existe en tant que tel. Ainsi, Caroly et Clot (Caroly & Clot, 2004, p.47) expliquent que « *d'une part, le travail collectif a pour fonction la mise en œuvre de régulations de la production et de l'efficacité, par la mise en commun des connaissances et le développement des modes d'organisation de l'action. D'autre part, le collectif de travail caractérise la construction du genre professionnel [...] par l'élaboration de discours et de gestes de métier et la reconnaissance de compétences* ». L'étude de la place du langage dans le collectif de chantier et dans le positionnement du travailleur du bâtiment en tant qu'individu (Leimdorfer, 2007, Dubar, 2007), selon le sens donné à ce terme (Dubar, 2004), est un axe de recherche passionnant. Nous ne l'avons effleuré, ici, en nous focalisant sur l'impact des interactions langagières dans la gestion des risques avec la volonté de mettre en exergue la notion sous-jacente et inhérente de groupe au-delà de la transmission de consignes.

1.2.3.2 Perception multiculturelle du risque

Si le langage a un rôle social et utile pour ceux qui le partagent, il peut être source d'isolement pour ceux qui ne le comprennent pas. Or, la construction est un secteur « accueillant » de nombreuses nationalités (Jounin, 2006). Une part des ouvriers concernés est peu ou pas formée au métier exercé sur chantier. Cet effectif était présent dans notre entreprise d'accueil, au sein de la population intérimaire (cf. Chapitre 2, §2.1) mais aussi dans les entreprises sous-traitantes (cf. Chapitre 2, §2.2). Dans le cas de ces dernières, l'entreprise en tant que telle peut être d'une autre nationalité. Ses salariés viennent alors spécifiquement travailler sur un chantier donné compte tenu de leur savoir-faire et des prix compétitifs que l'entreprise propose.

Le Musée de l'Histoire de l'Immigration indique sur son site internet que « *depuis la deuxième moitié du XIX^e siècle, les travailleurs immigrés ont généralement occupé des emplois peu qualifiés dans des secteurs économiques qui connaissaient une pénurie de main d'œuvre. Après les deux Grandes Guerres, ils ont répondu massivement aux besoins de reconstruction du pays [...] employés majoritairement dans le secteur de la construction. [...] De nos jours, les travailleurs immigrés restent toujours présents dans les secteurs industriels comme celui de la construction (près de 14% des actifs en 2002), qui constitue selon l'Insee une « spécialisation sectorielle » des hommes immigrés.* » Ainsi, cette particularité du secteur étudié, mise en exergue comme telle, est une richesse pour le secteur du BTP.

Cependant, ce phénomène peut générer deux sources de risques dans la mise en œuvre des démarches de prévention. Afin de les maîtriser pour accroître le bénéfice du cosmopolitisme d'un chantier, l'industrie de la construction se doit d'intégrer cette spécificité dans sa politique de gestion des risques, ce qui représente une source de progrès indéniable. En effet, aujourd'hui, les entreprises du secteur travaillent par à-coups de mesures préventives sans pour autant structurer leur action. Une source de risque est, au-delà de la différence de nationalité, le manque de maîtrise de la langue française et du « jargon » du métier. De manière évidente, la « non compréhension » d'une consigne peut très rapidement entraîner un accident. Lors d'un séminaire à Dubaï en 2008, nous avons eu l'occasion de visiter l'agence locale d'un grand groupe de BTP français. Sur le chantier, nous remarquons que toutes les affiches relayant des consignes de sécurité sont écrites en français, en anglais et en pakistanais. Le conducteur de travaux nous explique que deux semaines avant notre visite, un ouvrier pakistanais a été grièvement blessé suite à la mauvaise compréhension de la demande de son chef de chantier. L'ouvrier n'avait pas osé expliquer qu'il ne comprenait pas le sens de cette demande et avait acquiescé tandis que le chef de chantier ne s'était pas assuré de la bonne compréhension de la consigne pour l'exécution d'une tâche dangereuse. Si les affiches sont ponctuellement traduites dans notre entreprise d'accueil, à l'initiative de certains chantiers, toutes les communications écrites sont extrêmement imagées pour donner à tous une lecture immédiate et sans ambiguïtés du message. Cette multiplicité des langues sur les chantiers est ressentie par les conducteurs de travaux en charge du suivi des sous-traitants comme un phénomène s'accroissant, provoquant agacement, incompréhension et isolement des groupes sur chantier.

« Quand j'ai commencé aux « Travaux », il y a huit ans, il y avait déjà des ouvriers qui ne parlaient pas la même langue mais parmi eux, tu en trouvais toujours un qui parlait suffisamment français ou anglais pour se comprendre. Aujourd'hui, dans le groupe, il n'y en a pas un qui me comprend. Tout à l'heure encore je monte en toiture, je leur demande de ne pas poser au travers des garde-corps pour descendre dans la trémie. Je parle doucement, je mime ce qu'il ne faut pas faire. Ils me regardent tous, ils me disent « oui, oui » et ils continuent. Au début, je recommençais à expliquer mais maintenant j'ai lâché l'affaire. J'explique une fois, je regarde pour vérifier qu'ils ne font quand même pas trop de conneries, je redescends, j'écris un mail à leur boîte pour laisser une trace de ce que j'ai dit et c'est tout. C'est triste parce que ça ne sert à rien à part à me couvrir mais c'est comme ça. Je ne peux pas faire autrement. De toute façon, tout fonctionne comme ça aujourd'hui. Un jour, on aura un mort à cause de ça et on dira que c'est la faute

des « Travaux ». Alors qu'en fait, si on prend ces entreprises, c'est parce qu'elles sont moins chères parce que sinon on ne fait pas le chantier, sauf que soit l'entreprise est française et prend des intérimaires, soit elle vient d'un autre pays qui n'a pas les mêmes exigences que nous en terme de sécurité. Et comme ce sont des petites structures, ils ont un chef qui fait plusieurs chantiers et du coup, il passe vite fait une fois par semaine pour les réunions mais je ne suis même pas sûr qu'il aille sur chantier. »

(Parole d'un conducteur de travaux –extrait du Journal de Bord)

Il nous est également arrivé de nous heurter à la barrière de la langue (**cf. Illustration 8**). Les membres de notre équipe avaient l'habitude de nous dire, en rigolant, que ce n'était pas de formations techniques ou managériales dont ils avaient besoin mais de cours de langues pour se faire comprendre. A titre d'exemple, la personne en charge de réaliser les « contrôles sécurité » sur chantier avait pensé à écrire un lexique des mots-clés sur chantier en différentes langues.

Nous étions en train de réaliser un « tour de chantier » d'un chantier de rénovation en phase de démolition qui devait être réalisé dans des délais extrêmement courts, engendrant un effectif élevé présent sur site dès le début de l'opération. L'entreprise en charge de la démolition était répartie sur l'ensemble du bâtiment pour un travail rapide et les compagnons disséminés étaient, de fait, peu encadrés. Pour satisfaire aux exigences d'effectif, cette entreprise avait notamment eu recours à de nombreux intérimaires de différentes nationalités ne parlant pas du tout français.

Nous avons déjà parcouru une bonne partie du chantier et avons relevé de nombreux risques - ce qui générait chez nous un sentiment d'inquiétude quant à la possibilité qu'un accident ne survienne – et une présence insuffisante de l'encadrement de l'entreprise générale. Arrivés à l'étage le plus élevé du chantier, nous voyons un ouvrier de l'entreprise de démolition en train de balayer les résidus de gravats issus des récentes démolitions et soulever les plinthes des garde-corps pour les stocker sur la rive de dalle⁶¹. Or, en contrebas, de nombreux autres ouvriers étaient en train de travailler et risquaient de recevoir ces gravats. Nous demandons donc à l'ouvrier de ne pas faire ainsi mais de rassembler les gravats dans un coin pour après les ramasser et les jeter dans une poubelle de chantier en lui expliquant pourquoi. Il acquiesce, s'approche de la rive de dalle et pousse à l'aide de son balai les gravats à l'extérieur de la dalle qui tombent dans la zone d'évolution des ouvriers.

⁶¹ Rive de dalle : Contour périphérique extérieur d'une dalle

Illustration 8 : Nettoyer les rives de dalle

Au-delà de l'incompréhension de notre demande, l'exemple de l'encadré nous enseigne trois autres éléments. Le premier est la hiérarchie tacite entre entreprise générale et entreprise sous-traitante sous-jacente (cf. chapitre 2). L'ouvrier a exécuté notre demande parce que nous représentons l'entreprise générale. À aucun moment, il n'a réfléchi aux conséquences de son acte et a exécuté ce qu'il a cru comprendre de notre consigne. Le second est la notion d'exclusion liée à la barrière de la langue. Cet ouvrier était seul, assigné à une tâche ne nécessitant pas de travail en équipe, a trouvé les solutions qui lui semblaient logique pour pouvoir nettoyer la dalle, mais surtout qui ne nécessitaient pas qu'il entre en interaction avec quelqu'un d'autre, ce qui aurait été le cas s'il avait dû demander une poubelle, par exemple. Enfin, le troisième est que l'interprétation de notre demande par l'ouvrier peut sembler incongrue de prime abord. Mettre des gravats au bord d'un vide avec le risque qu'ils chutent sur des personnes, puis les pousser dans le vide pourrait être interpréter comme la concrétisation d'un manque de logique. En réalité, il ne s'agit pas d'un manque de logique puisque la perception du risque n'est pas construite à partir de données rationnelles et objectives mais est le reflet de la culture et des croyances d'une société (Douglas & Wildavsky, 1982 ; Douglas, 1994). A travers sa « *cultural theory* », le cadre d'analyse de Mary Douglas explique pourquoi les individus ont peur de risques différents en reliant leur comportement à la culture du groupe à laquelle ils appartiennent (Girard, 2013). Elle cherche notamment à rompre avec la représentation sous-jacente de l'individu comme un « idiot culturel » (Douglas, 2004) pour rendre compte de ses conduites et de l'univers de significations dans lequel il agit. Le dessein de la théorie culturelle est de rendre compte de la participation de la culture à la formation de l'ordre social. Elle s'attache aux principes et à la vision du monde qui peuvent être mobilisés pour revendiquer ou justifier des conduites à tenir. « *L'analyse culturelle des risques repose sur l'idée que les individus sélectionnent les incertitudes et les dangers auxquels ils prêtent attention en fonction des principes qui orientent leurs conduites. Comme les notions de tabou et de péché dans des sociétés à dominante religieuse, la notion de risque relie les incertitudes et les dangers pris en compte dans les sociétés contemporaines à la construction d'une communauté.* » (Calvez, 1998). La perception des risques est le produit des biais culturels par lesquels les individus définissent les situations dans lesquelles ils se trouvent et les mettent en conformité avec les préférences qu'ils ont pour un type de relations sociales (Calvez, 1993).

Un exemple pouvant être discutable mais résonnant comme un écho est une croyance qui est souvent revenue durant les entretiens pour expliquer la prise volontaire de risques. Cette

croissance était communément partagée par l'ensemble des personnes interviewées et indiquait que les individus de culture latine ressentent une certaine satisfaction et fierté à contourner les règles par opposition aux cultures plus anglo-saxonnes ou germaniques pour lesquelles le respect des procès était une condition non négociable de l'action.

*« **La culture.** L'acceptation par les collaborateurs des règles. Ce qui n'est pas le cas en France. On reste relativement **latin**, bien que dans le nord de la France, ça reste des gens originaires des pays nordiques et eux ont une **culture** un peu plus de pays nordiques. Mais en France, on reste très **latin**. La preuve en est : sur l'autoroute, c'est limité à 130 km/h et je serai curieux de savoir si on mettait le radar pour tout le monde sur 1000 voitures, combien il y en aurait qui respectent le Code de la route. Professionnellement, c'est pareil, on est dans le même cas de figure. On est dans un secteur d'activité où il est plus simple de contourner et d'adapter les règles. Alors qu'aux USA, tout faux. Tout l'inverse. Alors, bien évidemment, tu as des exceptions. Mais néanmoins c'est intégré dans leur métier, ça fait partie de leur métier. Quel que soit le poste de la personne. Alors, j'ai eu l'occasion d'aller sur des chantiers de bâtiment, j'ai eu l'occasion d'aller dans des industries. La sécurité fait partie du quotidien. Alors, quand je dis que ça fait partie du quotidien, on en est à ce que j'appelle la détection précoce de risques. L'opérateur détecte lui-même les risques liés à sa machine, à son opération et fait remonter ça à son manager. Et le manager, lui, remonte ça. Donc, il y a une vraie remontée d'expérience, remontée d'informations venant du terrain. Et ça, ce n'est pas de **l'éducation d'entreprise**, c'est de **l'éducation** tout court. A 16 ans, ils ont le droit de conduire mais pas le droit de boire jusqu'à l'âge de 21 ans, c'est hyper restrictif comme pays. Et ça joue professionnellement. J'ai le sentiment d'une vraie différence. Et ce doit être un pur bonheur de travailler là-bas pour quelqu'un de notre métier. »*

(Extrait d'un entretien avec un préventeur)

Un autre exemple sans doute extrême dans la manifestation de la religion dans la gestion des risques est une situation vécue au cours de notre seconde année de présence dans l'entreprise (**cf. Illustration 9**). L'échange que nous avons eu avec cette personne nous montre que dans certaines cultures, l'incertitude liée à la réalisation d'un danger est décorrélée de nos choix pour réaliser une action mais dépend de la manifestation d'une divinité. Nous avons partagé cette anecdote avec des personnes natives de pays d'Afrique subsaharienne ou ayant vécu de nombreuses années dans l'un de ces pays. Ils n'étaient nullement étonnés de la réaction de cet ouvrier.

Durant les deux premières années de notre présence dans notre entreprise d'accueil, nous avons passé une majorité de notre temps sur les chantiers sur lesquels nous réalisons trois fois par semaine des visites de contrôle. Ces visites étaient l'occasion pour nous d'échanger avec les différents protagonistes du chantier. Au cours d'une de ces visites, nous observons un ouvrier intérimaire chargé de morceaux de bastaings qui empruntait un chemin certes plus court que celui balisé pour se rendre de la zone de stockage vers la zone des travaux mais extrêmement dangereux puisqu'il nécessitait de marcher en bordure du vide sur un sol très irrégulier et peu large. Nous le retrouvons au bout de sa traversée et nous lui demandons de ne plus emprunter cette voie en lui expliquant que même si elle est plus courte, elle est très dangereuse et que pour cette raison, elle a été interdite et barrée physiquement au moyen de barrières. Il m'explique qu'il ne faut pas que nous nous fassions du souci et qu'il n'y a aucun problème puisque le sorcier de son village lui a donné une protection. Il me montre alors une amulette qu'il porte autour du cou et m'indique que grâce à cela, rien ne peut lui arriver. L'éventualité de la chute ne se justifiait que par la volonté des dieux de l'appeler auprès d'eux.

Illustration 9 : L'amulette me protège !

1.2.3.3 Influence de la culture d'entreprise

Schein (Schein, 1984) définit la culture organisationnelle comme « *un modèle de postulats élémentaires, inventés par un groupe donné, découverts ou développés en vue de résoudre ses problèmes d'adaptation externe ou interne, et qui ont été jugés suffisamment efficaces pour être enseignés à de nouveaux membres en tant que procédure adéquate pour percevoir, penser et ressentir face aux problèmes posés.* » De façon plus synthétique, Samuel Mercier définit « *la culture organisationnelle [comme] un ensemble complexe de valeurs, de croyances, de symboles, de pratiques qui définissent la manière dont une entreprise réalise ses activités. [...] Qu'elle soit vue comme un système de contrôle informel dans l'organisation ou un instrument de domination, la culture est susceptible de donner une direction aux comportements quotidiens*» (Mercier, 1999, pp.30-31). A ce titre, les valeurs portées par l'entreprise Bouygues, qu'elles soient revendiquées ou inhérentes à sa construction, est souvent prise comme exemple de l'entreprise familiale française au management paternaliste et fait figure d'une forte culture organisationnelle au sens de Deal et Kennedy (Deal & Kennedy, 1982). L'intérêt porté pour son fondateur, Francis Bouygues, pour l'acte de construire

traduisant la capacité de l'homme à ériger des monuments est partagée par bon nombre des salariés de l'entreprise.

L'action la plus emblématique de Francis Bouygues illustrant cette vision est sans nul doute la création de l'Ordre des Compagnons du Minorange. En septembre 1963, la concurrence sur la main-d'œuvre est importante. *« D'une entreprise à l'autre, on s'arrache les ouvriers à coups de hausse de primes. Chez Bouygues, le turn over crève les plafonds avec un taux de 200% par an. Pour quelques centimes de plus, les ouvriers traversent la rue et se font embaucher en face. [...] A défaut d'une action commune de la profession, Francis Bouygues décide de jouer ses propres cartes. Il n'est bien sûr pas question pour lui d'offrir, seul, des salaires supérieurs à la moyenne du secteur. Il cherche d'autres mesures pour stabiliser et dynamiser ses hommes à moindre coût. [...] La solution envisagée ? Un Ordre de Compagnons. [...] L'univers du compagnonnage traditionnel ne connaît de fidélité qu'au métier. [...] Cet attachement au métier, qui prend dans le bâtiment des allures de corporatisme, traverse même les syndicats ouvriers. »* (Campagnac, Nouzille, 1988, p.367).

Dans la même décennie, une nouvelle structure organisationnelle est mise en place chez Bouygues. Importé des États-Unis, dérivé du schéma *on line-off line* développé durant l'entre-deux-guerres. *« Le commandement direct total est, seul, parfaitement efficace ; il est indispensable d'abord parce qu'on ne peut pas commander les hommes autrement, ensuite parce qu'il faut bien faire la synthèse des apports techniques partiels pour aboutir à une décision. Mais les cadres hiérarchiques qui commandent l'exécution des ouvrages sont pris par un nombre sans cesse croissant de techniques à faire entrer dans leur commandement synthétique. Il est exclu qu'ils restent indéfiniment les plus compétents dans la totalité des spécialités concernées, compte-tenu, en particulier, de la préoccupation envahissante de la gestion quotidienne dont ils ont la pleine responsabilité. La création des services fonctionnels répond donc à une impérieuse nécessité dans l'entreprise moderne. Une telle organisation s'appelle « hiérarchique et fonctionnelle ». Les chefs hiérarchiques commandent et sont seuls à le faire. Ils utilisent les avis de leurs collègues fonctionnels [qui] travaillent comme conseils et sont dans la position fournisseurs »* indique René Augereau dans le numéro du journal interne le Minorange de 1964. Elizabeth Campagnac explique comment cette organisation se déploie chez Bouygues (Campagnac, 1987, p.43). D'une part, les services et directions opérationnelles (directions commerciales et « Travaux ») se distinguent des services ou directions fonctionnelles (bureaux d'étude techniques, bureaux des Méthodes et d'études de prix, service matériel, service du personnel) et d'autre part, une relation client-fournisseur est instaurée entre les premiers et les seconds. Ainsi, l'entreprise Bouygues, de par son histoire et sa structure, donne

une valeur importante au pouvoir décisionnel détenu par la hiérarchie et aux formes de communication verticale dans une activité où la communication horizontale est privilégiée et nécessaire. Cet aspect a pour côté positif d'encadrer l'acte de construire et les prises de risques associées. En revanche, beaucoup de salariés appliqueront les consignes que leur encadrant leur a communiquées, même si celles-ci défient leur expérience et leur logique. De plus, l'agrandissement de la chaîne hiérarchique avec la création de fonctions intermédiaires entraîne un allongement de la prise de décision dans une industrie où réactivité et adaptabilité sont les clefs de la réussite.

Nous retiendrons un autre axe de la politique de communication, réaffirmée au cours des années 1975-1980. La période est charnière puisque la taille acquise par la société, mais aussi la décentralisation et la dispersion géographique, appellent un « *resserrement des liens de l'organisation* » (Campagnac, 1987, p. 225). Francis Bouygues va pour cela s'appuyer sur deux thématiques mobilisatrices, « l'esprit de challenge » et la politique de formation. Dans le numéro de mars 1979 du *Minorange*, Francis Bouygues décrit le premier.

« Depuis l'origine, le groupe a toujours eu cet état d'esprit. Nous ne cessons de progresser parce que nous sommes des challengers. Ne devenons pas de vieux hommes qui chérissent leurs succès passés, oublions-les et soyons jeunes et dynamiques. [...] Sur les chantiers, soyons aussi des challengers : organisons-nous avec nos bureaux d'étude et nos bureaux des méthodes pour dépasser les performances d'hier. »

(Francis Bouygues – Extrait du Minorange de mars 1979)

« Si le thème de l'esprit de challenge vise à conférer au groupe sa personnalité, en résonnance avec les qualités attendues des collaborateurs dans les filiales et à l'étranger, la politique de formation doit, quant à elle, forger les nouveaux profils de qualification. [...] Pour le personnel de chantier, le programme prévoit des enseignements portant sur les relations sociales, l'alphabétisation, le traçage et la topographie, la gestion et la polyvalence. » (Campagnac, 1987, p.228)

Si ces grandes thématiques ont perduré jusqu'aux années 2010, les entreprises de BTP sont aujourd'hui à une nouvelle charnière de son évolution correspondant à l'intégration du numérique. Sujet stratégique de notre entreprise d'accueil depuis 2014 avec, de surcroît, l'embauche d'un BIM Manager, l'entreprise doit réussir, comme beaucoup d'autres, sa transition dans « l'ère du numérique » tout en continuant à valoriser l'humain. Or, si le facteur humain reste la condition *sine qua non* à la réalisation des chantiers, il ne semble plus être facteur de différenciation auprès des clients ou dans la course de vitesse pour l'échange de

l'information. Pourtant, si la mutation du numérique est aujourd'hui engagée et nécessaire à la performance de toute entreprise, l'humain ne doit pas être évincé à son profit. C'est pourtant la tendance observée dans notre entreprise d'accueil depuis 2005. Preuve en est la moindre valorisation des hommes dans les communications internes et externes remplacées par l'apologie de la maquette numérique. La transition vers le numérique est en effet stratégique puisqu'il doit apprendre à cohabiter avec les salariés, à leur être utile, d'autant plus dans une industrie où l'humain est le porte-étendard. Demeurer une force et ne pas devenir un risque de ringardiser l'image des sociétés où « le faire » conserve une valeur plus importante que l'information, voici le véritable enjeu de cette période charnière.

1.2.4 Imprévisible et Improvisation

Si en phase d'étude, chaque étape de la construction est cadrée, planifiée et chiffrée (cf. *supra*), la réalité sur le terrain est toute autre. Aucune journée sur chantier ne se déroule telle qu'elle a été prévue, la source de modification pouvant être extérieure au chantier - retard d'un fournisseur, intempéries - ou intérieure - changement de choix d'un client, découverte structurelle inattendue. Ce dernier point est particulièrement vrai dans le secteur de la rénovation. Ces modifications permanentes qualifient l'industrie de la construction comme une industrie de l'imprévisible et de l'urgence.

Aux aléas traditionnels rencontrés sur les chantiers, viennent s'ajouter de nouvelles contraintes qui complexifient les relations et la réalisation des travaux. La pression des délais, l'augmentation du nombre d'intervenants du fait de la modernisation des constructions, les retards issus de la conception des plans d'exécution traduisent une complexification du procès de travail autrefois plus linéaire et mis en œuvre sur des temps plus longs (Campagnac, 2002, p.114). Au même titre que De Terssac identifie dans l'industrie chimique « *les règles implicites qui ne prennent pas la forme d'un règlement rigoureusement défini mais d'une obligation d'assurer la continuité de la production* » (De Terssac, 1992, p.81), Marcelle Duc qualifie de normes implicites ces éléments nécessitant d'être gérés par l'encadrement de chantier pour réaliser l'activité (Duc, 2002). Pour pouvoir s'adapter en permanence aux aléas tout en restant dans les objectifs définis en phase conception, Duc et Trinquet (Duc, 2002 ; Trinquet, 1996) mobilisent le concept propre au secteur de la construction d'Organisation du Travail à Prescription Floue (OTPF). Pierre Trinquet précise que « *l'originalité du BTP ne vient pas de l'existence de la variabilité du travail. [...] Elle vient du poids particulier dans les conditions de travail en chantiers et des modes de régulation de cette variabilité que le BTP a su mettre*

en œuvre, dans le temps et à côté du taylorisme dominant ». (Trinquet, 1996, p. 241). L'OTPF peut être décrite non pas comme une organisation du travail pour laquelle rien ne serait prescrit, nous l'avons vu précédemment, mais comme une forme de rationalisation limitée dans laquelle la prescription s'adapte, en fonction des aléas tous azimuts, au niveau des objectifs. C'est dans ce contexte que la capacité d'adaptation implicite de l'homme à l'imprévisible et donc à l'imprescriptible fait sens (cf. *infra*). Myriam Campinos-Dubernet explique que « *la variabilité se traduit par la souplesse des procès de travail. Elle implique donc de la part de la main d'œuvre la capacité à s'adapter, à « se moduler », à intégrer un ensemble de changements prévisibles de détails théoriquement prévisibles [...], voire de détails imprévisibles. Elle nécessite donc l'autonomie ou du moins une certaine marge d'autonomie sans laquelle le procès de travail perd toute souplesse. Elle exige souvent la coopération, voire la polyvalence afin de permettre l'économie du temps utilisé non sur chaque activité, mais sur l'ensemble* ». (Campinos-Dubernet, 1985, p.48). Nous retrouvons cette condition nécessaire à l'exécution d'un chantier de la place de l'ouvrier et plus largement de l'équipe « Travaux », non pas comme simples exécutants mais comme gestionnaires de contexte. (cf. *supra*). L'étude réalisée en 2009 au sein de notre entreprise d'accueil (Marketing Studio, 2009) a montré que pour les conducteurs de travaux les plus expérimentés, l'imprévu crée l'identité métier.

*« On est des **professionnels de l'imprévu**. Des visites pas prévues, l'inspection du travail. Les livraisons, les retards. Un mode opératoire qui ne fonctionne pas. Le matériel qui n'arrive pas. Un sous-traitant qui ne fait pas ce qu'il devrait faire, il faut le remettre dans le droit chemin. Le client qui demande une modification. [...]»*
(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux expérimenté)

*« C'est la diversité des journées avec tous les aléas que ça implique, le prévu, l'**imprévu**, les problèmes, les relations qu'on se rencontre, ne pas savoir ce qui va se passer. [...] J'aime le travail en équipe et la résolution des **aléas**, aller chercher les interlocuteurs pour résoudre l'**imprévu**. »*
(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux expérimenté)

Cette apologie de l'imprévu est intrinsèquement liée à la notion d'autonomie et devient alors un vecteur d'identité et de plaisir chez cette population. Cependant, cet inévitable imprévisible engendre *de facto* la notion d'urgence. Le planning réalisé lors de la conception étant de plus en plus ajusté, oubliant la possible survenance de l'imprévu, les modifications sont souvent déclencheurs de retard, mais aussi d'utilité. Cette fois encore, l'étude est venue confirmer un résultat issu de notre observation et de nos entretiens qui nous semblait étonnant de prime abord. En effet, l'urgence est souvent connotée négativement et semble être vécue

comme une source anxiogène par ceux qui la subissent. Pourtant, les jeunes conducteurs de travaux portent sur elle un regard positif. L'urgence impose un rythme « galvanisant » pour cette population et construit son identité professionnelle. Dans les verbatims qui suivent, nous voyons clairement se dessiner le lien se créant entre « utilité » et « urgence ». Le jeune conducteur de travaux qui « gère une urgence » contribue pleinement à la réalisation du chantier puisqu'il permet à l'équipe d'avancer. Valorisé par ses pairs, il s'identifie au personnage du « sauveur », se démarquant de ceux qui anticipent et planifient en phase conception.

*« J'aime travailler dans l'**urgence**. La journée passe vite, je la vois pas passer. »*

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux débutant)

*« Tous les jours, ça **pulse**. On est des **coureurs à pied**. »*

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux débutant)

*« On est des **pompiers**, on doit faire face à des situations d'**urgence** ».*

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux débutant)

*« J'aime le fait de devoir être **réactif**, les problèmes nous tombent dessus. [...] Dans tous les cas, le problème doit être résolu. Dans tous les cas, à nous de nous **adapter**. »*

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux débutant)

*« Quand on trouve la solution, on est **super contents**. On se dit que c'était pas gagné mais qu'on a réussi. Dans l'**urgence**, il faut avoir la **bonne réaction** »*

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux débutant)

Pour autant, urgence et aléas sont paradoxaux. S'ils permettent à chaque instant aux travailleurs sur chantiers de se mobiliser face au contexte spatio-temporel - ce dernier point prend tout son sens dans les travaux de réhabilitations mais est moins facilement mis en exergue dans les travaux de « neuf » du fait de la répétitivité des cycles (cf. *supra*) - ils demeurent également des facteurs de risque. Les modifications vécues comme un anéantissement permanent du travail d'anticipation et de préparation ont pour conséquence un découragement des opérationnels et de l'encadrement intermédiaire qui se lancent dans l'action pour réaliser approximativement mais rapidement ce qui a été demandé sans prendre en compte l'ensemble des paramètres nécessaires à la tâche.

« Le chef, il veut toujours qu'on travaille beaucoup **plus vite** que la moyenne. A un moment donné, quand tu vas vite sur la route, tu te casses la gueule, quand tu prends un virage un peu vite, tu te casses la gueule. C'est comme ça que l'accident arrive. Plus tu vas **vite** dans une action, **moins tu prends les précautions** d'usage et plus tu vas à l'accident. Moi je pense qu'aujourd'hui, il y a un **risque** car les compagnons sont de plus en plus **poussés**, on leur demande toujours plus. Quand tu vois les **ratios** qu'il y a, on prend des **ratios** du neuf et on les remet dans la rénovation. Rien à voir, ça n'a rien à voir, les **ratios**, ce n'est pas du tout les mêmes. Les **risques** ne sont pas les mêmes. Et ici, quand tu vas taper dans une poutre, **tu ne sais pas ce que tu vas trouver**. Alors, le fait de casser la poutre pour mettre un tabouret, tu vas y passer trois fois **plus de temps**, parce que tu vas y trouver un truc vachement dur. Tu ne **pouvais pas savoir** au départ, mais le **ratio**, lui, il ne change pas. Tu fais prendre des **risques** aux compagnons **pour aller plus vite**. Et pour **aller plus vite**, qu'est-ce qu'ils mettent de côté en priorité ? C'est la **sécurité**. Ils montent des tours à moitié, sans mettre les diagonales, sans mettre les pieds, sans mettre de garde-corps en tête ou s'il y en a, on en met que sur deux côtés, c'est que des petits trucs comme ça qui sont mis bout à bout et qui font qu'on est **en insécurité** et c'est ça que je trouve dommage. On prendrait un peu plus de temps pour réfléchir et vendre des **ratios** conformes. »

(Extrait d'un entretien avec un secrétaire de CHSCT)

1.2.5 La gestion de l'éphémère

Le chantier est un environnement instable en perpétuelle transformation (cf. *supra*). Aussi, chaque poste de travail est éphémère et sera bientôt remplacé, au même endroit, par une autre équipe prenant le relais. A ce titre, nous avons observé que le temps de préparation d'une tâche peut être plus long que le temps d'exécution de la tâche en elle-même. Si ce point est communément accepté lorsque le temps de préparation a un impact direct sur la qualité de l'ouvrage, il est souvent moins toléré par les opérationnels si son unique objectif est leur mise en sécurité. A titre d'exemple, la réalisation du coffrage d'un plancher répond à un mode opératoire s'échelonnant sur une semaine. Pour la mise en place de ce coffrage, les opérationnels monteront des tours d'étalement sécurisées, d'une part, parce que ces tours leur permettront de positionner le matériel nécessaire au coffrage et d'autre part, parce que le temps de montage d'une tour d'étalement est d'environ une demi-heure, durée relativement faible en comparaison du temps de réalisation du coffrage. Maintenant, lorsque le même compagnon intervient à la même hauteur pour réaliser la finition du plancher, il préférera l'utilisation d'un équipement peu sécurisé et non réglementaire tel qu'une échelle, rapide à mettre en place

compte tenu de la durée de la tâche. Ce constat n'a pas été mis en avant dans les entretiens que nous avons menés bien qu'il apparaisse en filigrane des causes des accidents. Issu de notre observation sur le chantier, il se traduit par les réactions uniformes des ouvriers, quelle que soit leur entreprise d'appartenance, lorsqu'une personne réalisant des « contrôles sécurité » les interpelle sur la non-application de règles élémentaires de sécurité dans la réalisation d'une tâche. Ainsi, nous avons pu relever dans notre Journal de Bord les *verbatim* suivants : « *j'en avais pour cinq minutes* » / « *c'est le dernier que je pose et j'ai fini* » / « *je monte, je pose, je descends et c'est fini* » / « *merci de fermer les yeux pendant une minute* ». Ce constat nous semble intéressant dans la construction d'une démarche de prévention. Nous avons pu éprouver à maintes reprises lors de l'introduction de matériels permettant une meilleure gestion d'un risque que si le temps de mise en place de ce matériel est moins long que le temps de réalisation de la tâche, alors, le matériel pourra être accepté par les équipes « Travaux » ; l'inverse conduisant inévitablement à son rejet, les compagnons préférant conserver une situation connue et maîtrisée en terme de délai bien que risquée au détriment de leur propre sécurité. Ainsi, dans toutes nos recherches de modification des méthodes de travail ou de l'organisation, nous nous sommes astreints à ce que ces dernières permettent de conserver le temps global de réalisation de la tâche, voire le diminuent. En ce sens, les études ergonomiques deviennent un véritable atout dans la recherche de solutions globales et intégrées (**cf. Illustration 18**). L'exemple le plus probant est sans doute la conception de « tabourets manportables », résultat breveté d'un groupe de travail que nous avons piloté en 2009.

Conclusion du Chapitre 1

Au travers de ce chapitre, nous avons brossé les différentes étapes de réalisation d'un chantier, nous attardant sur les postes ayant un impact direct ou indirect sur la gestion des risques dans l'exécution du projet. Équipes de conception et équipes d'exécution sont alors co-responsables des moyens attribués pour une réalisation sécurisée des postes de travail des opérationnels. En nous attardant sur le fonctionnement global du chantier, nous avons analysé les postes-clés du conducteur de travaux, du chef de chantier et du chef d'équipe dans la gestion de l'humain.

« Interactions humaines », il s'agit sans doute de l'identité de l'univers « chantier ». La « langue chantier » et les paroles échangées lui sont rattachées ; autour d'elles, la culture se transmet, chemine et est colportée du groupe vers l'individu. Un ensemble que l'aspect cosmopolite de l'industrie de la construction vient complexifier, apportant la richesse de la différence mais aussi son lot d'incompréhension directe par le langage ou moins affirmée par des constructions de la pensée imprégnées de croyances issues de différentes cultures. C'est encore cette notion de groupe qui se valorise dans sa capacité à gérer l'imprévu, l'urgent et l'aléa, révélant ses aptitudes de réactivité et d'adaptabilité pour se distinguer du groupe de la conception, au risque de se mettre en danger. Ressentir l'adrénaline de l'éphémère, une donnée-clé et incontournable dans la recherche d'amélioration des conditions de travail. Ne pas exister que par le « faire », mais avant tout par son agilité et sa débrouillardise, une valeur aujourd'hui en transit dans des entreprises moins portées sur ce savoir-faire au profit d'une transition vers « l'ère du numérique » pour rester compétitive.

Au travers de ce « Portrait de chantier », nous avons effleuré deux forces de travail - l'intérim et la sous-traitance- aujourd'hui présentes sur l'ensemble de l'industrie de la construction dont nous nous proposons d'étudier le fonctionnement et son impact dans le chapitre suivant.

CHAPITRE 2 : SOUS-TRAITANCE ET INTERIM : DES FORCES DE TRAVAIL PARADOXALES SUR LE CHANTIER

Introduction du Chapitre 2

La différence entre sous-traitance et intérim s'opère tant au niveau réglementaire et contractuel qu'au niveau décisionnel et organisationnel. Cependant, nombre d'auteurs (Thébaud-Mony, 2007, Tabin & al, 2008) utilisent l'amalgame entre intérimaire et sous-traitant lorsqu'il s'agit de décrire les conséquences d'un recours à l'un ou à l'autre en termes de dégradations des conditions de travail. Si, en économie du travail, intérim et sous-traitance forment avec les emplois en CDD et les travailleurs *on call*⁶² une entité appelée *contingent work*⁶³ (Houseman & Polivka, 2000, Segal & Sullivan, 1995) en opposition avec les contrats de travail dits standards, le dénominateur commun entre ces deux contrats est qu'ils permettent à une entreprise d'acquérir de la flexibilité (Perraudin & al, 2006) par deux formes de mobilisation de la main d'œuvre. Cependant, la comparaison s'arrête là. Si le contrat d'intérim est un acte commercial visant à l'achat, durant une durée déterminée, de main d'œuvre par une entreprise utilisatrice à une entreprise de travail temporaire ; le contrat de sous-traitance est la réalisation d'une prestation par un preneur d'ordres en échange d'une rémunération et selon les directives définies du donneur d'ordres.

⁶² Travailleurs *on call* : terme désignant des salariés qui peuvent être appelés par une entreprise selon les besoins.

⁶³ *Contingent work* : un *contigent worker* est une personne qui travaille pour une entreprise sans qu'un contrat à durée indéterminée les lie.

2.1 Le travail temporaire sur chantier, ambivalence de la relation entre l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice

Les salariés japonais ont longtemps profité de lois très favorables. Aujourd'hui, 7% des travailleurs sont intérimaires. L'histoire de l'intérim est particulière au Japon. Cette forme de travail ne fut autorisée qu'en 1985. Son interdiction antérieure découlait d'une volonté politique de favoriser les emplois permanents. Elle était aussi le fruit d'une rupture radicale avec la période d'avant-guerre, lorsque l'immense majorité des ouvriers étaient contrôlés par des « apporteurs » de travail, les « oyakata », souvent liés à la pègre, qui fournissaient la main d'œuvre nécessaire aux entreprises. Après-guerre, en pleine démocratisation du pays, le Japon s'est doté d'un droit de travail extrêmement protecteur, en particulier concernant les conditions de licenciement du salarié. L'emploi manufacturier non qualifié jouissait d'une grande protection. Mais, depuis 1985, le régime de l'intérim s'est considérablement assoupli jusqu'à son autorisation pour les emplois manufacturiers en 2004, à la faveur de la libéralisation du marché du travail prônée par le Premier ministre d'alors, Junichiro Koizumi. Depuis 2007, la durée des contrats d'intérim peut aller jusqu'à 3 ans. Quatre millions de travailleurs, soit 7 % de la main d'œuvre totale du Japon, est aujourd'hui composée d'intérimaires. [...]

Revue de presse 2 : Le Figaro, 23 septembre 2010- Au Japon, l'intérim a progressé en vingt ans

Figure incontournable des chantiers aujourd'hui, l'intérim est une des Formes Particulières d'Emploi (FPE⁶⁴) récente ayant connu un développement exponentiel ces dernières décennies dans différents secteurs industriels en Europe (Belkacem & al., 2011). En effet, si 123585 travailleurs intérimaires étaient recensés en France en 1985, 527 147 ont été dénombrés en 2010 (PRISME, 2011, p.8). La première section a pour objet de nous fournir quelques repères afin de comprendre comment cette forme de travail temporaire, apparue aux États-Unis au milieu du XX^e siècle est aujourd'hui intégrée et normée en France (chapitre 2, §2.1.1). La seconde section brossera un état des lieux de l'intérim en France et plus particulièrement dans le secteur de la construction (chapitre 2, §2.1.2). Ces deux premiers paragraphes n'ont pas la prétention d'évaluer l'évolution de la place de l'intérim dans la « politique de l'emploi en France - d'une part, il s'agirait d'une digression et d'autre part, nous ne ferions qu'effleurer un sujet complexe méritant une étude approfondie - mais de nous fournir des repères pour mieux comprendre la position qu'occupe aujourd'hui l'intérim auprès des entreprises utilisatrices et de fait, la fonction sans doute ambivalente de l'intérimaire, ici, sur un chantier (chapitre 2, §2.1.3). Nous sommes convaincus que le contexte historique et fonctionnel du recours aux entreprises de travail temporaires fournit une explication aussi importante que

⁶⁴ FPE : Forme Particulière de l'Emploi. Elle regroupe des formes de travail qui s'opposent à la norme de l'emploi caractérisée par le CDI à temps complet et avec une unicité de l'employeur.

l'exposition directe aux risques des intérimaires dans leurs prises en compte au sein des démarches de prévention (chapitre 2, §2.1.4).

Notre recherche étudiant la gestion des risques dans l'industrie de la construction, nous nous intéresserons particulièrement aux intérimaires occupant des postes d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés sur chantier.

2.1.1 Origines, développement et institutionnalisation de l'intérim en France

2.1.1.1 Origine et développement international de l'intérim

Si l'étude du phénomène « intérim » a été l'objet de nombreuses recherches à partir des années 1960 (Belkacem, 1997, 1998 ; Belkacem & Montcharmont, 2012), peu d'entre elles se sont penchées sur ses origines et son développement.

Frédéric Prosche (Prosche, 1991) nous indique que la naissance du concept de l'intérim date de la fin des années 1920 aux États-Unis lorsque Samuel L. Workman loue du personnel pour réaliser des travaux de mécanographie ou des travaux de dactylographie et de secrétariat. Vingt ans plus tard, la société Russell Kelly Office Service introduit le principe de détachement temporaire de main d'œuvre en envoyant chez des clients son personnel pour réalisant des activités administratives, créant la fondation du travail intérimaire. (Belkacem & Kornig, 2001). A ce principe, s'ajoute celui de la facturation avec coefficient qui constitue un second pilier de l'intérim. Développé par une entreprise de Milwaukee dans les années 1930, cette dernière alloue une cinquantaine de personnes par jour à d'autres entreprises. Le concept va alors prendre son essor aux États-Unis, se diversifiant dans différents secteurs industriels, favorisé par la pénurie de main d'œuvre masculine mobilisée durant la Seconde Guerre Mondiale (Prosche, 1991). Ainsi, en 1960, cinq sociétés détachent quotidiennement 300 000 travailleurs intérimaires, facturant 35 millions d'heures de travail sur l'année (Fortune, 1960 ; Belkacem & Kornig, 2001).

Côté européen, les premières entreprises pouvant s'apparentées à l'intérim font leur apparition dans la première décennie du XX^e siècle (Mack Moore, 1965, Caire, 1973), davantage apparentées à un Bureau de Placement Payant, le coût du placement étant supporté par le travailleur et non par la société utilisatrice. En France, si des prestataires de services fournissant une main d'œuvre pour des emplois très spécialisées existent en 1920-1930, il faudra véritablement attendre le début de la seconde moitié du XX^e siècle pour que l'intérim se développe (Belkacem, 1997).

Ce développement trouve sa source avec la création de la société Manpower en 1948 aux Etats-Unis sur l'ensemble du pays puis au Canada et consécutivement dans différents pays européens tels que la Grande-Bretagne, la France, les Pays-Bas ou la Belgique. Le modèle économique créé par ses fondateurs lui permet d'assurer cette croissance exponentielle et repose sur l'articulation de trois principes-clés (Belkhaem & Kornig, 2001) :

- Manpower propose une main d'œuvre aussi bien sur les secteurs de service qu'industriels couvrant un large panel de métiers allant de l'ouvrier non qualifié aux cadres.
- Manpower assure une couverture nationale et internationale en développant le principe de franchisage.
- Le troisième principe réside dans sa structure divisionnelle simple permettant une pénétration optimale du marché international en fonction des particularités socioéconomiques de chaque pays.

Entrée à la Bourse de New York en 1967, l'entreprise Manpower figure toujours aujourd'hui parmi les entreprises les plus importantes du secteur.

2.1.1.2 Les recherches sur l'intérim, reflets de l'évolution socioéconomique de cette activité

Ainsi, si aujourd'hui les Entreprises de Travail Temporaire (ETT⁶⁵) font partie du paysage professionnel, la perception de l'opinion publique dans les années 1970 à leur sujet est négative, tel que le traduit l'ouvrage au titre évocateur de Guy Caire, *Nouveaux Marchands d'Hommes*, publié en 1973 (Caire, 1973). Caire fait partie des chercheurs précurseurs s'intéressant à cette nouvelle forme d'emploi (Caire, 1973 ; Guilbert, 1970). A la fin des années 1970 ; les recherches se tournent davantage sur l'étude de l'intérim comme nouvelle stratégie de gestion de la main d'œuvre et plus particulièrement comme une FPE (Rérat, 1979) dans une période charnière où les modèles économiques des entreprises sont en pleine mutation. François Michon et Joseph Bressi (Bressi, 1986 ; Michon, 1987) prolongent cette idée en liant le concept d'intérim et celui de flexibilité de la gestion de la main d'œuvre pour les entreprises. Plus récemment, des auteurs s'intéressent au caractère hétérogène des profils des travailleurs intérimaires et aux raisons les poussant à « choisir » cette forme d'emploi (Jourdain, 2002, Glaymann, 2007). Nicolas Jounin (Jounin, 2006) va même aller jusqu'à se

⁶⁵ ETT : Entreprise de Travail Temporaire

faire embaucher comme intérimaire sur des chantiers de bâtiment pour la réalisation de sa thèse en sociologie. Avec Rachid Belkhacem, Laurence Montcharmont, Armelle Gorgeu et René Mathieu (Belkhacem & Montcharmont, 2012 ; Gorgeu & Mathieu, 2011), il est l'un des rares à s'intéresser aux conditions de travail des travailleurs intérimaires. Nous n'irons pas au-delà de notre tour d'horizon de l'état de la recherche sur l'intérim sans risquer de nous éloigner significativement de l'objet de notre recherche et nous référons à la revue de littérature détaillée des travaux de Rachid Belkhacem (Belkhacem 1997, 1998, 2011).

L'évolution des sujets d'étude centrés sur l'intérim sont révélateurs de la mutation progressive de cette forme d'emploi, initialement en marge des formes d'emplois plus institutionnelles puis normées avec la construction d'un cadre réglementaire régulant cette activité.

2.1.1.3 L'institutionnalisation de l'intérim

Si la question de la normalisation du travail temporaire est apparue peu de temps après la création de l'Organisation Internationale du Travail (OIT⁶⁶) qui, garante du Traité de Versailles, souhaitait dans un premier temps interdire les BPP⁶⁷ (Belkhacem & Kornig, 2012), ce n'est qu'au début des années 1970 que les pays européens légifèrent sur cette activité. La France est l'un des premiers pays européens à légiférer sur le travail intérimaire avec la loi du 3 janvier 1972. L'objectif est double. Premièrement, donner une existence légale aux entreprises de travail temporaire et en définir les contours. Ainsi, le premier article explique qu'« est, au sens de la présente loi, un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle embauche et rémunère à cet effet ». Deuxièmement, définir les droits et les devoirs d'une part, des travailleurs intérimaires et d'autre part, des employeurs d'intérimaires. Elle définit, notamment, la notion de durée définie et non permanente des missions du travailleur intérimaire et les six cas justifiant qu'une entreprise tierce est recours à ce type de mission :

- Absence temporaire d'un salarié permanent, pendant la durée de cette absence
- Suspension d'un contrat de travail, pendant la durée de cette suspension, sauf en cas de conflit collectif de travail

⁶⁶ OIT : Organisation Internationale du Travail

⁶⁷ BPP : Bureau de Placement Payant

- Survenance de la fin d'un contrat de travail dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin
- Existence d'un surcroît occasionnel d'activité
- Création d'activités nouvelles
- Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetages ou réparer des insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

L'ordonnance du 5 février 1982 viendra renforcer la notion de temporalité en restreignant la durée des missions à six mois, en restreignant les six cas à quatre cas et surtout, en plaçant la profession d'entrepreneur de travail temporaire sous « haute surveillance » pour trois ans afin de limiter les abus. Jusqu'en 2005, des lois et ordonnances successives se succéderont tantôt assouplissant le cadre réglementaire, tantôt le renforçant. La loi du 27 janvier 2005 marque un tournant dans la législation du travail intérimaire. Celui-ci n'est plus uniquement tourné sur les besoins des entreprises utilisatrices mais sur l'opportunité que cette forme de travail peut représenter pour l'intérimaire lui-même. En effet, les ETT peuvent conclure des contrats d'intérim soit pour permettre l'embauche de personnes sans emploi sous certaines conditions, soit pour assurer un complément de formation. Enfin, nous soulignerons la Directive européenne du 19 novembre 2008 ayant pour objet d'améliorer la protection des travailleurs intérimaires en affirmant un principe d'égalité de traitement entre intérimaires et travailleurs permanents sur un poste équivalent. Cette dernière directive montre l'affirmation tardive au regard de l'introduction de l'intérim en Europe, de droits égalitaires apparaissant de prime abord comme évidents.

Fort de cette synthèse des principaux textes réglementaires jalonnant la normalisation de l'intérim, nous définirons le travail intérimaire en empruntant à Belkacem (Belkacem, 2011) deux caractéristiques de cette forme de travail nécessaires et suffisantes. « *Le travail intérimaire s'inscrit dans un processus d'ensemble de dérogations [au contrat à durée indéterminée] :*

- 1) *La forme du lien contractuel, une relation triangulaire, fait intervenir trois acteurs : un travailleur, une entreprise de travail intérimaire et une entreprise utilisatrice. Le travailleur (ici, l'intérimaire) loue sa force de travail à une entreprise de travail intérimaire, qui à son tour loue la force de travail du travailleur à une entreprise tierce.*
- 2) *Ce lien qui unit un intérimaire à une entreprise par l'intermédiaire d'une entreprise de travail est de durée indéterminée. »*

2.1.1.4 Croissance et expansion de l'intérim

En France, l'intérim est une FPE ayant connu une croissance importante depuis les années 1960, tant du point de vue du nombre d'ETT que de travailleurs intérimaires. Ainsi, les chiffres publiés par la DARES nous enseignent qu'en 1962, l'effectif annuel de travailleurs intérimaires était estimé à 33 600 personnes. Ce chiffre avait triplé en 1975 et était de 518 993 en 2014 avec un pic en 2007 à 637 904. Nous pouvons, cependant, observer que cette croissance n'a pas été linéaire (cf. **Figure 8**) et fluctue en fonction de la conjoncture économique au point que pour l'INSEE, l'intérim en est un indicateur avancé (Belkacem & al., 2014).

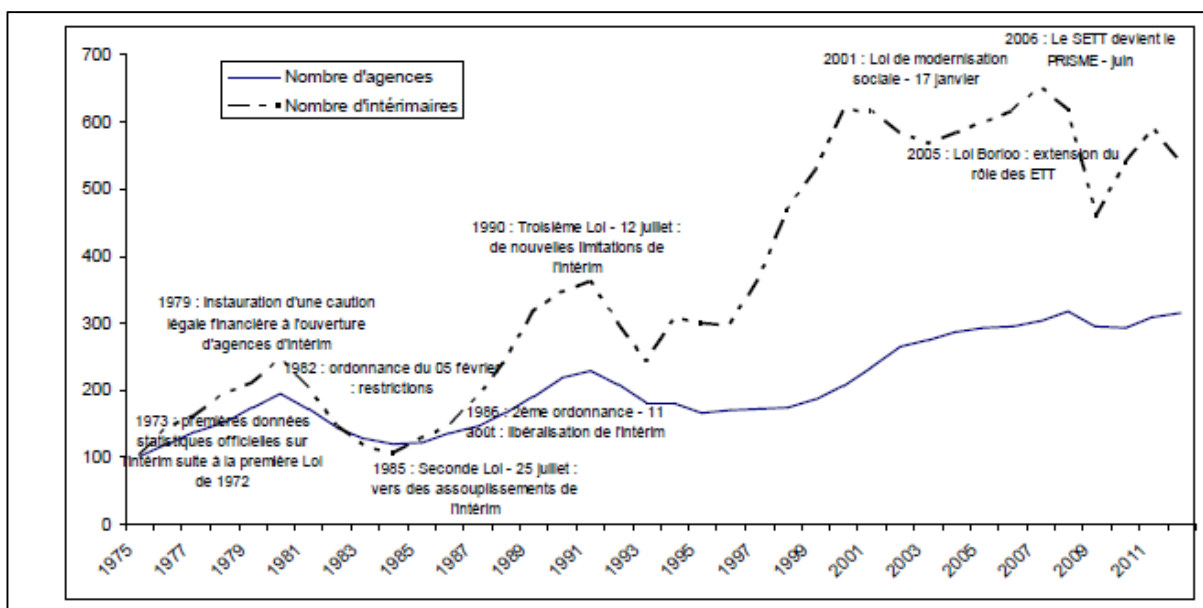


Figure 8 : Évolution de l'intérim de 1975 à 2012 (1975 : base 100) - source DARES

En effet, une corrélation est établie entre le taux de croissance de l'intérim exprimé en Équivalent emploi Temps Plein (ETP) et celui du PIB, une croissance du taux d'intérim annonçant une reprise économique et une diminution de ce même taux étant annonciatrice d'un ralentissement économique. Une explication possible est issue de notre observation de la gestion de la main d'œuvre pour la réalisation des chantiers par différentes entités. Lorsque N chantiers démarrent ou ont démarré dans une période économique A, la main d'œuvre provisionnée est avant tout celle propre à l'entreprise. À présent, cette entreprise connaît une accélération de sa prise de commande, annonçant une transition vers une période économique B plus faste que la A. Le nombre de chantiers passe de N à N2. L'entreprise va alors répartir sa main d'œuvre mobilisée sur les chantiers N sur les N2 chantiers et complètera ses équipes avec des travailleurs intérimaires. Si cette période B se confirme, le nombre d'intérimaires continuera à croître parallèlement au nombre d'embauches par l'entreprise. Maintenant, considérons la

situation inverse - c'est par ailleurs ce qu'il s'est passé à partir de 2008 pour l'ensemble des entreprises du secteur-où la transition économique est un ralentissement conduisant vers une période C. Les signes précurseurs se manifestent par un ralentissement des investissements, notamment dans le secteur de la construction. Le nombre de chantiers diminuant de N à N3, l'entreprise va diminuer le recours à l'intérim pour pouvoir « occuper » ses salariés. Nous employons volontairement le terme « occuper » puisque dans ce cas de figure, les salariés sont fréquemment amenés à occuper des postes pour lesquels ils sont sur-expérimentés.

Lorsque nous avons réalisé nos entretiens semi-directifs en 2010, notre entreprise d'accueil se situait dans une phase économique transitoire. Sa prise de commande était en train de diminuer mais le nombre de chantiers en cours, issus de la prise de commande de 2007-2008 était culminant. Ce décalage ne reflète pas l'état du secteur de la construction à la même période. Il s'explique d'une part, par le fait qu'une part des clients de notre entreprise d'accueil sont des investisseurs privés faisant réaliser des travaux de rénovation de grande ampleur après avoir racheter un bâtiment pour leur propre usage. Il s'agit notamment des clients d'origine étrangers rachetant des hôtels particuliers dans le Triangle d'Or parisien. Ces clients, souvent peu frappés par la crise à titre personnels, peuvent bénéficier de la diminution du prix de l'immobilier pour investir et envisager des travaux de grande ampleur. Il se crée donc un décalage entre ce type de marché restant l'apanage d'une poignée d'investisseurs et ceux plus communs frappés de plein fouet par la crise de 2008 tout d'abord dans le domaine privé puis dans le domaine public. D'autre part et comme nous l'avons indiqué en *Introduction*, les chantiers réalisés par notre entreprise ont une durée d'exécution longue, de deux années en moyenne, expliquant la non immédiateté des effets de la crise sur le personnel de chantier. A cette période, le taux d'intérimaire parmi les ouvriers sur chantier était très important, allant bien au-delà du pourcentage-seuil de 30% donné unanimement dans les entretiens au-delà duquel le nombre d'intérimaires est considéré comme trop important sur le chantier et peut impacter la qualité de l'ouvrage réalisé ou la prise de risques sur les chantiers. Ainsi, ce trop grand nombre de salariés intérimaires est ressorti comme un facteur indirect de risques pour la sécurité de l'ensemble des personnes œuvrant sur chantier dans les entretiens.

« Emploi d'un nombre important d'intérimaires. Alors, impact sur la sécurité, forcément. D'autant plus que si le nombre est tellement important qu'on n'arrive pas à avoir une main d'œuvre qualifiée. En gros, voilà, si on a besoin de beaucoup d'effectif, et qu'au final par rapport à la disponibilité, ça ne suffit pas, on va avoir recours à une main d'œuvre non qualifiée pour ce qu'on recherche. C'est-à-dire qu'on va prendre quelqu'un à compétence A pour un poste à compétence B. Donc là, évidemment, c'est dangereux parce que l'individu va être appelé en dehors de

son pôle de compétences. Si on a besoin de beaucoup d'intérimaires, ça veut dire qu'on est en surcroît d'activité donc sous pression, donc toutes les équipes sont certainement sous pression et donc, non seulement il se retrouve dans une équipe sous pression avec en plus, quelque chose à faire pour lequel il n'est pas habilité et donc, tout ce qui est consigne de sécurité, il ne va pas avoir les réflexes ou l'habitude ou il ne sait pas vraiment à quoi il va être confronté. Donc ça, c'est quand on a à faire à un nombre important parce qu'on n'a pas assez de disponibilité.

Maintenant, si on a à faire à un nombre important mais que malgré tout, il permet de ne pas prendre de main d'œuvre non qualifiée, dans ce cas-là, on va avoir du personnel qualifié qui, sous-réserve qu'il soit bien encadré, si on lui explique correctement son travail et que les individus sont professionnels, lui il va y arriver dans un nouvel environnement. »

(Extrait d'un entretien avec un responsable QSE)

Cet extrait d'entretien, représentatif de beaucoup d'autres, est riche d'enseignement pour établir le lien entre l'accroissement du taux d'intérim et la survenance de risques sur chantier. Premièrement, la récurrence du « nombre important d'intérimaires » adjoit à l'adverbe « forcément » vient corroborer le lien, évident pour les salariés de notre entreprise d'accueil, entre survenance des risques et augmentation du taux d'intérim au-delà d'un seuil critique. Deuxièmement, le responsable QSE vient rapidement introduire la notion de main d'œuvre non qualifiée ou dont la qualification n'est pas adaptée à l'emploi. Ainsi, la croissance du taux d'intérim sur un secteur va entraîner une pénurie de travailleurs intérimaires pour le poste à pourvoir. Les ETT pour répondre à la demande vont alors proposer du personnel peu qualifié. Cette sous qualification, au-delà du risque lié à l'exercice du métier, est impactante pour l'intégration de l'intérimaire dans son équipe. En effet, le surcroît d'activité peut avoir comme incidence l'augmentation de la charge de travail des salariés de l'entreprise qui auront moins de disponibilité pour accueillir une nouvelle personne découvrant parfois l'univers des chantiers pour la première fois.

« Pour moi, l'impact des intérimaires, c'est leur sous qualification. Maintenant, un intérimaire qui est qualifié, si tu l'accueilles correctement et que tu lui expliques correctement ce qu'il y a à faire, il n'y a pas de raison qu'il le fasse plus mal qu'un autre. Ce n'est pas l'impact intérimaire que je trouve gênant, c'est l'impact sous qualification de plus en plus. »

(Extrait d'un entretien d'un responsable prévention)

Ainsi, la notion d'encadrement est intrinsèquement liée à la gestion des travailleurs intérimaires. Nous reviendrons sur ce point dans les paragraphes 2.1.2 et 2.1.3 suivants.

2.1.1.5 Portrait d'un travailleur intérimaire

La notion de qualification de l'intérimaire nous invite à nous interroger sur l'existence d'un ou de profils-type de cette catégorie de travailleurs.

Les chiffres publiés par la DARES nous indiquent qu'en France, les travailleurs intérimaires sont majoritairement des hommes (cf. **Figure 9**) alors que paradoxalement, cette FPE était avant tout féminine lors de son apparition (cf. *supra*).

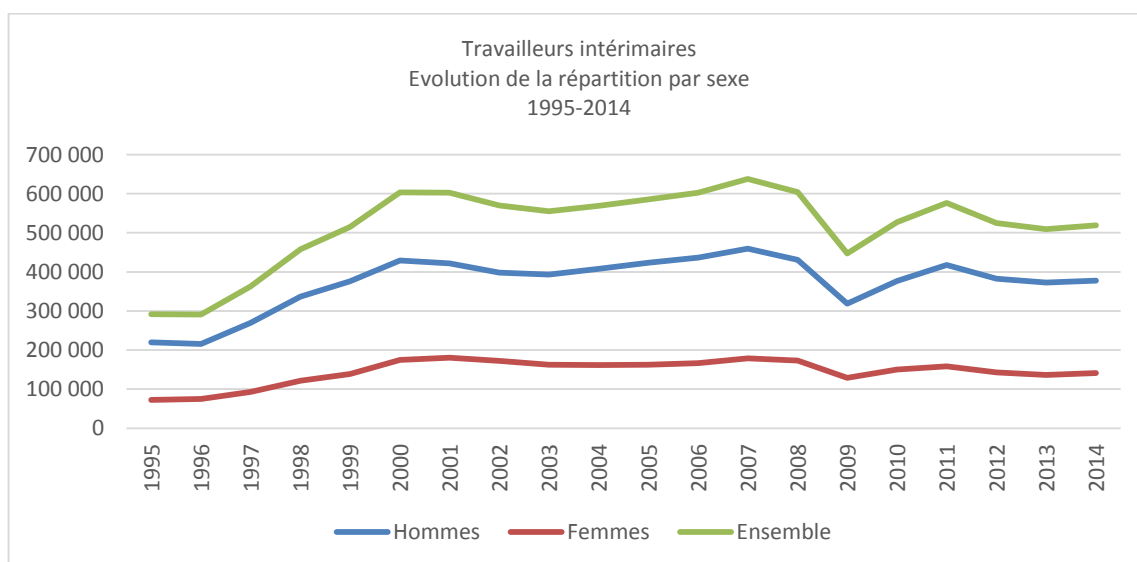


Figure 9 : Les travailleurs intérimaires, une population majoritairement masculine - source DARES

De plus, cette population de travailleurs est une population jeune, ayant moins de 30 ans, bien que la part des travailleurs de plus de 35 ans ait tendance à augmenter depuis 2007. (cf. **Figure 10**).

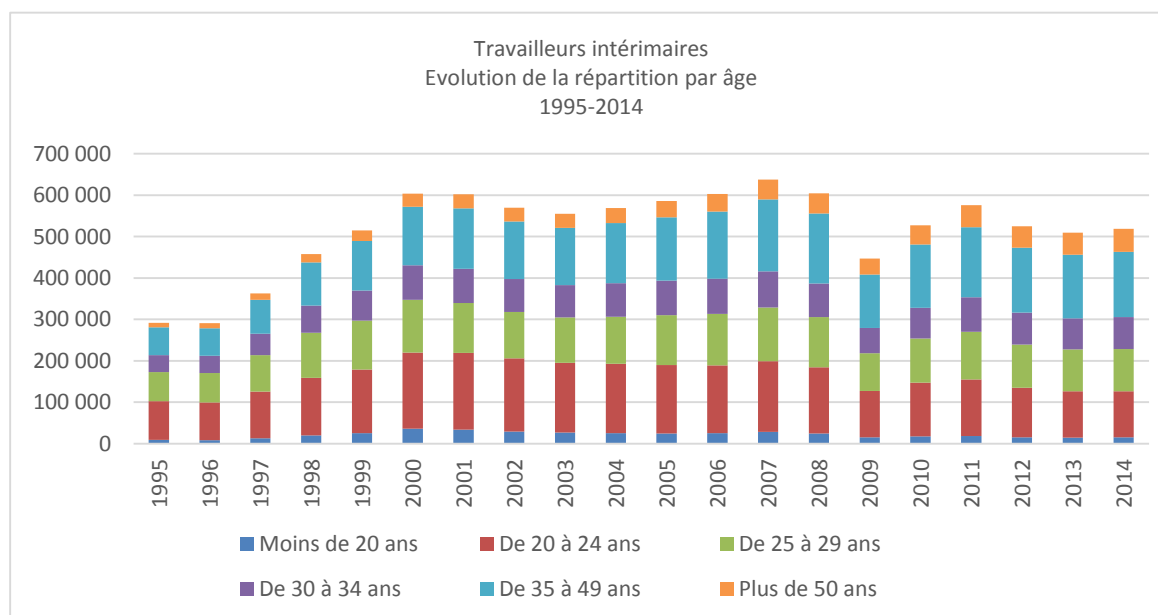


Figure 10 : Les travailleurs intérimaires, une population de moins en moins jeune - source DARES

Cette tendance peut s'expliquer de trois façons. Premièrement, la crise de 2008 a mis sur le marché des ex-salariés détenteurs de CDI qui, faute de retour à un emploi « stable », se sont vus contraints de devenir salarié d'ETT de manière transitoire. Deuxièmement, l'évolution du travail vers des missions en « mode projet » couplée à l'évolution sociétale privilégiant l'indépendance à la sécurité favorise le recours à cette forme d'emplois, notamment pour la population des cadres (Belkacem *&al.*, 2014). Or la population intérimaire est au quatre cinquième composée d'ouvriers (source DARES) contrairement aux autres formes d'emplois pour lesquels la proportion d'ouvriers est de 1 pour 5. Une troisième explication est la corrélation entre le taux d'intérim et les flux migratoires (cf. Jounin, 2006). En effet, Nicolas Jounin explique que de nombreux migrants trouveront un premier emploi d'ouvrier non qualifié en tant que salarié intérimaire et ce, quelque soit leur âge. Cette association nous renvoie au chapitre précédent dans lequel nous avons consacré une section à l'influence de la culture sur la gestion des risques sur chantier.

De nombreux auteurs ont étudié les trajectoires des travailleurs intérimaires. Ainsi, Catherine Faure-Guichard (Faure-Guichard, 1999) identifie trois typologies d'intérim :

- L'intérim d'insertion correspondant à l'entrée sur le marché du travail après le cursus scolaire.
- L'intérim de transition regroupant les passages entre deux autres formes de contrats professionnels pour des raisons variées.
- L'intérim de profession qui est un intérim voulu regroupant des profils recherchés par les entreprises.

A titre d'exemple, durant notre stage dans les TP, nous avons eu l'occasion de côtoyer deux de ces profils. Le premier était conducteur d'un engin de type « Mécalac » qui était un engin de chantier extrêmement performant mais nécessitant un apprentissage particulier. Le salaire de ce conducteur était élevé en comparaison des autres ouvriers qualifiés. Le second était un maçon d'origine turque. Il était capable de monter des murets en pierres ou de réaliser des places pavées très rapidement et avec un rendu que nous pouvons qualifier d'artistique. Il avait choisi l'intérim pour pouvoir retourner en Turquie lorsqu'il le décidait et sur une durée choisie. Sa réputation lui garantissait de retrouver du travail à son retour.

La quatrième typologie, pourtant prépondérante dans le secteur de la construction, est l'intérim choisi par défaut, « faute de mieux ». (Glaymann, 2007).

2.1.2 Fonction socioéconomique de l'intérimaire sur chantier

Si le secteur industriel est le premier secteur « utilisateur » de travailleurs intérimaires, et notamment le secteur automobile (Gorgeu & Mathieu, 2006), le secteur de la construction y a recours de manière régulière (Belkacem *&al.*, 2014), notamment pour la population d'ouvriers (cf. Figures 11 et 12).

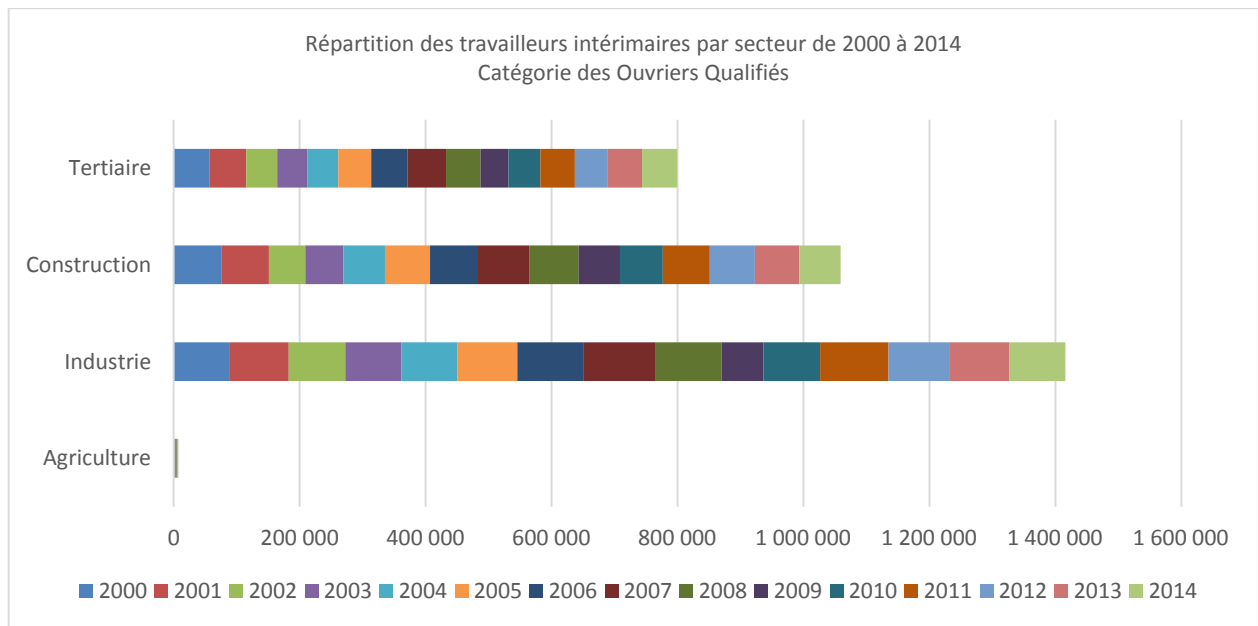


Figure 11 : Secteur de la construction, 2nd utilisateur d'intérimaires « ouvriers qualifiés » - source DARES

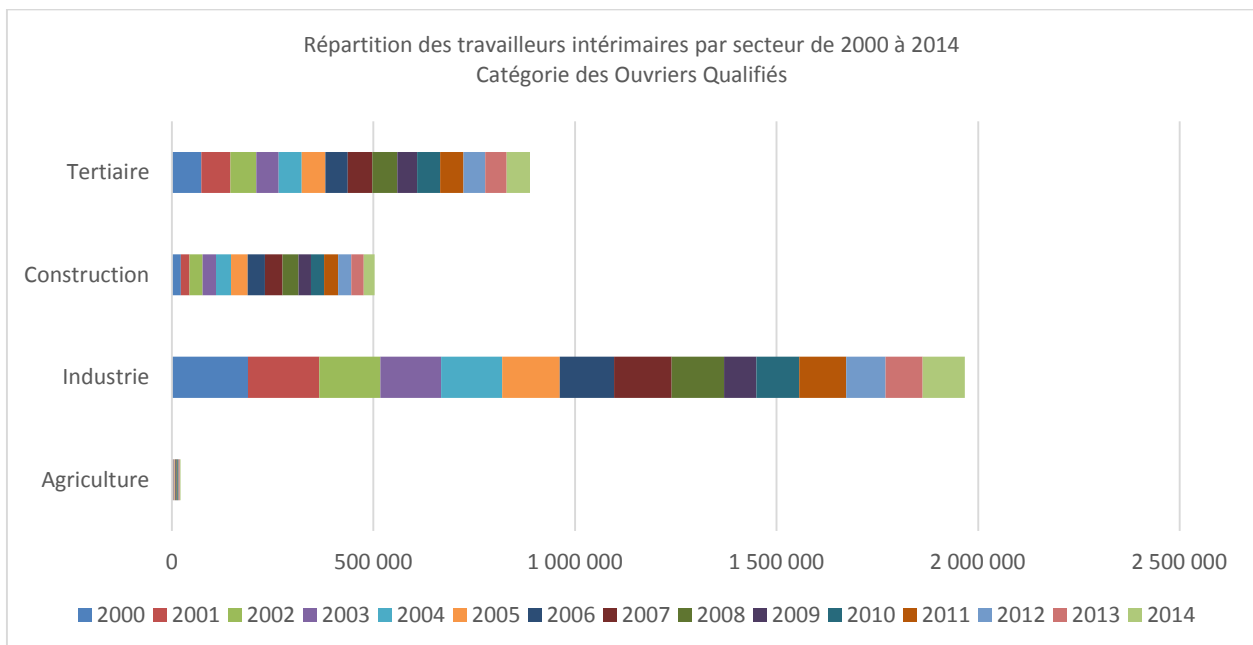


Figure 12 : Secteur de la construction, 2nd utilisateur d'intérimaires « ouvriers non qualifiés » - source DARES

Analysé sous un autre angle, le taux de recours à l'intérim est le plus élevé dans le secteur de la construction (cf. **Figure 13**).

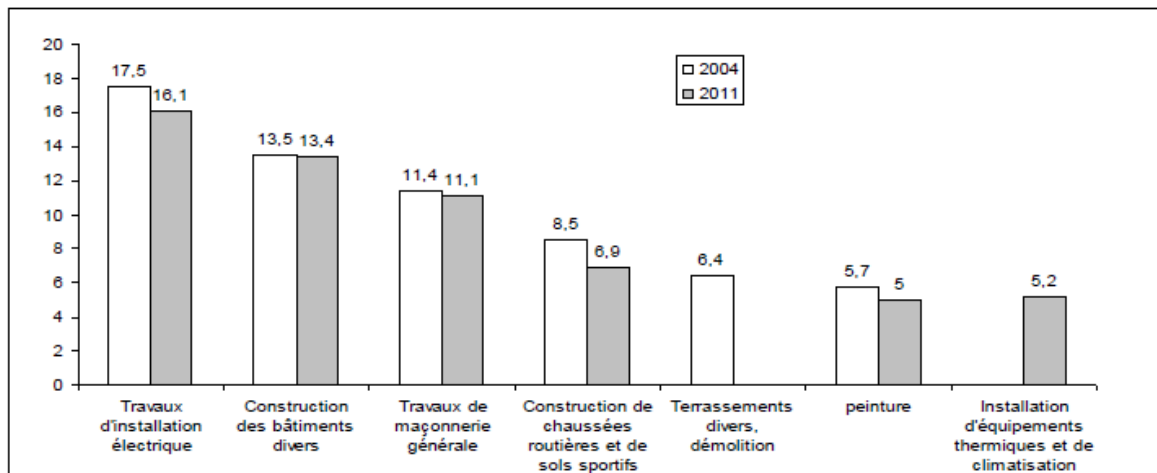


Figure 13 : Répartition des intérimaires par secteur d'activités en 2004 et 2011 (Belkacem & al, 2014)

Malgré ce constat, nous restons loin des 30%, référence d'un seuil à ne pas dépasser pour une bonne réalisation des chantiers (cf. *supra*). Cette différence s'explique par la typologie des entreprises du secteur de la construction, essentiellement composée d'entreprises artisanales et de PMEne recourant pratiquement pas à l'intérim. Ce taux de recours moyen de 7.5% est donc réalisé quasi exclusivement par les grands groupes de ce secteur et dans une moindre mesure, par les entreprises de taille moyenne. Plus précisément, les travailleurs intérimaires sont présents de manière caractérisée dans certains domaines d'activité (cf. **Figure 14**).

Durant nos différentes expériences sur chantier, si certains intérimaires étaient présents en tant qu'électriciens, installateurs d'équipements électriques ou conducteurs d'engins, beaucoup étaient employés comme main d'œuvre non qualifiée tels que tireurs de câbles électriques, démolisseurs, manœuvres ou rejoignaient les équipes de coffreurs pour transporter le matériel. Ces métiers sont souvent qualifiés de « pénibles » par les autres compagnons du chantier qui après les avoir exercés quelques années, refusent de les exercer au profit de métiers plus valorisés. Le terme de « pénibilité » n'est pas nécessairement lié au décret portant le même nom (cf. chapitre 3), hormis les métiers de manœuvre et de démolisseur pour lesquels les ports de charge et postures contraignantes sont fréquentes. En revanche, ces métiers sont souvent caractérisés par une monotonie des tâches - porter, tirer des câbles, démolir des murs- un isolement des tâches et un manque de valorisation malgré leur nécessité.

A titre d'exemple, dans notre entreprise d'accueil, les compagnons redoutaient de devoir retravailler en tant que manœuvre au plus fort de la crise lorsque le CODIR⁶⁸avec décidé d'interdire le recours à l'intérim pour sauvegarder les emplois salariés.

« L'intérimaire de base, c'est le manœuvre. On embauche des intérimaires pour faire les manœuvres. Même si on a assez de compagnons sur chantier, je crois qu'on met en manœuvre un intérimaire pour faire le sale boulot. Il y a quelques salariés qui sont manœuvres mais ce sont des gens qui n'ont pas été capables d'évoluer et qui ne savent pas faire grand-chose. En même temps, c'est un poste important. »

(Extrait d'un entretien avec un médecin du travail)

Le paradoxe des postes pourvus fréquemment sur les chantiers par les intérimaires réside dans la nécessité de leur existence et leur ingratitude. Parmi les travailleurs intérimaires occupants des emplois non qualifiés, beaucoup sont d'origine étrangère et maîtrisent mal ou peu la langue française.

« Chez nous, l'impact n'est pas énorme parce qu'on n'en a pas beaucoup et ce ne sont que des manœuvres, donc chez nous, on n'a pas d'accidents de travail intérimaires et je touche du bois. En revanche, on a eu un presque accident, un gars qui a failli provoquer un accident parce qu'il ne parlait pas un mot de français. Il était venu pour porter des trucs et il fait « oui, oui » et il a failli faire tomber un vitrage sur quelqu'un parce qu'il ne faisait pas ce qu'on lui avait demandé. »

(Extrait d'un entretien avec un préventeur)

Nous retrouvons ici l'impact des différences culturelles et du manque d'interactions langagières sur la manifestation de dangers (cf. chapitre 1).

Ces résultats sont confirmés et amplifiés dans le milieu industriel. Ainsi, dans un article portant sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires, Rachid Belkacem et Laurence Montcharmont mettent en évidence que le travail réalisé par cette population est caractérisé par la majorité de leur échantillon d'intérimaires répondants comme demandant beaucoup de manutentions et de ports de charge lourdes (72.9%), avec un contrôle fréquent du travail (70%) et *a fortiori* avec un manque d'autonomie (96.7%) (Belkacem & Montcharmont, 2012). Une fois encore, les facteurs de risques portent en premier lieu sur les TMS et les risques psychosociaux (cf. chapitre 4).

⁶⁸ CODIR : Comité de Direction

Si nous analysons l'accidentologie des travailleurs intérimaires de notre entreprise d'accueil, nous observons un taux d'accidents de travail relativement faible. Ce premier point est identique à l'accidentologie des salariés de l'entreprise et est caractéristique des grands groupes de la construction. L'étude de l'évolution des taux de fréquence (TF) et taux de fréquence global (TFG)(cf. **Figures 15 et 16**) confirme l'augmentation du nombre d'accidents en 2011 et 2012 - dépassant les objectifs fixés- alors que le taux de recours à l'intérim atteint

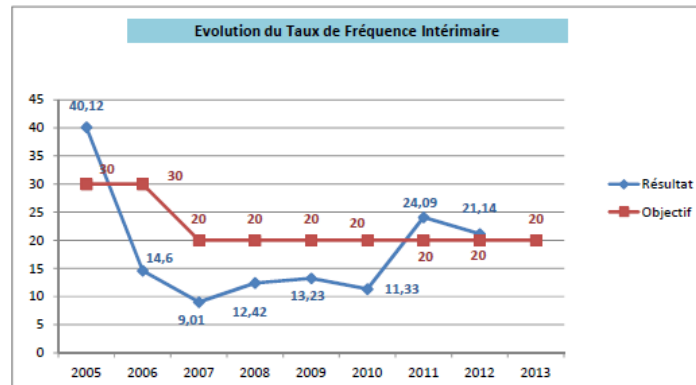


Figure 14 : Évolution des TF intérimaires de notre entreprise d'accueil de 2005 à 2012)

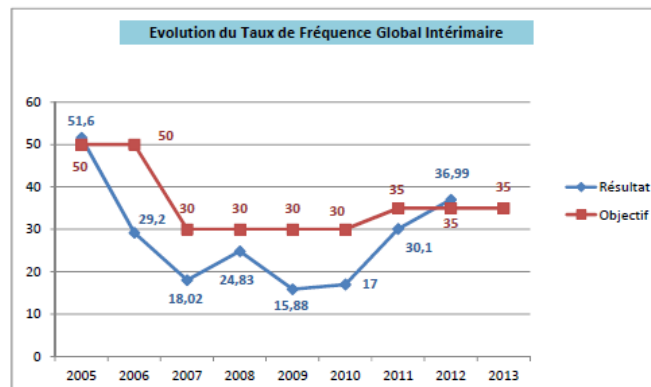


Figure 15 : Évolution des TFG intérimaires de notre entreprise d'accueil de 2005 à 2012)

son paroxysme au sein de notre entreprise d'accueil. Étant donné le faible nombre d'accidents avec arrêt de travailleurs intérimaires, il semble difficile de réaliser des statistiques significatives. Cependant, une analyse qualitative de ces accidents montre que la plupart d'entre eux sont liés à une méconnaissance du métier - à titre d'exemple « la victime s'est coupée deux doigts lors de l'utilisation de la scie circulaire au poste de découpe de bois » - entraînant des accidents de gravité importantes pour eux ou pour d'autres personnes évoluant sur le chantier (cf. **Illustration 10**) ou de manifestation de TMS.

Un autre constat est que la durée des arrêts de travail des travailleurs intérimaires est généralement plus longue que celle d'un salarié de l'entreprise pour une lésion équivalente. Par exemple, un intérimaire a été arrêté plus de 395 jours suite à une douleur au dos ressentie sur chantier alors qu'il portait un sceau de colle vide. Après avoir échangé avec différentes ETT sur ces arrêts de grandes ampleurs, ces dernières nous ont appris que fréquemment, l'intérimaire blessé demandait à son médecin des prolongations d'arrêt de travail successives prétextant des douleurs dont la véracité est difficile à vérifier mais empêchant la réalisation d'un travail physique. Ils profitaient de leur arrêt pour se faire embaucher dans une autre ETT ou prenaient un emploi non déclaré, ce qui leur permettait de cumuler l'indemnisation au titre d'un accident du travail et un salaire.

Cet accident s'est produit le 2 janvier 2014 sur un chantier de rénovation en phase de démolition. Sur ce chantier, le choix réalisé était de faire réaliser la démolition des structures porteuses par une entreprise spécialisée mais de réaliser en production propre la démolition des parties non porteuses. A ce titre, un trinôme d'intérimaires travaillait à la démolition d'un mur en pierre séparant une pièce d'un couloir. Ces personnes étaient situées à l'intérieur de la pièce. Cette tâche était réalisée à la masse. A un moment, l'une d'elle a cru reconnaître de l'amiante dans un conduit mis à nu par la démolition. Il appelle le chef de chantier. Pour les rejoindre, ce dernier passe par le couloir tandis qu'un binôme continue à taper dans le mur avec chacun leur masse. A ce moment-là, un pan du mur se détache et tombe sur le chef de chantier qui s'en sortira après plusieurs semaines d'arrêt. L'analyse de l'accident a montré, qu'outre le fait que le chef de chantier n'avait pas prévenu les ouvriers de son passage, ces derniers avaient commencé à casser le mur par le bas alors qu'une connaissance du métier aurait voulu qu'ils commencent par le haut. La raison était que l'échafaudage roulant permettant d'accéder au sommet du mur était difficile à mettre en place compte tenu des gravats de démolition. Fort de ce constat, les travailleurs intérimaires nous ont expliqué qu'ils croyaient que le haut du mur était tenu par le plancher haut et qu'à ce titre, le mur pouvait être désolidarisé sur sa verticalité.

Illustration 10 : Chute d'un pan de mur

Inversement, il est probable que de nombreux intérimaires ne déclarent pas une blessure afin de pouvoir aller au bout de leur mission et peut être que cette dernière soit prolongée (Jounin, 2006).

Enfin, les chiffres relatifs aux demandes de reconnaissances de maladies professionnelles (MP) restent faibles pour cette population tandis que les principaux facteurs de risques sont davantage susceptibles de se manifester *via* des MP que des AT.

Face à ce constat, la prévention s'organise en considérant les intérimaires au même titre que les salariés de l'entreprise et en tenant compte des spécificités de ces travailleurs. Ainsi, dans un numéro du mensuel *Travail & Sécurité* consacré au travail temporaire, Cécile Ravallec dresse un bref état de l'accidentologie des travailleurs intérimaires quel que soit leur domaine d'intervention. Elle indique qu'un facteur de risque propre à cette population est inhérent à la dualité des dialogues entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice (Ravallec, 2009). Ce constat a été réalisé par de nombreuses entreprises qui cherchent à travailler de concert avec les principales ETT auxquelles elles font appel. Ainsi, dans notre entreprise d'accueil, nous organisons avec notre responsable hiérarchique et le responsable Maîtrise une rencontre annuelle avec chaque ETT dans l'objectif d'analyser ensemble l'accidentologie, de réaliser un état du fonctionnement de cette relation triangulaire avec les points fonctionnant mais également pour résoudre les dysfonctionnements. Enfin, cet échange avait pour objectif de faciliter le dialogue tout au long de l'année. Une autre action réalisée sur du long terme a été la création d'un groupe de travail rassemblant plusieurs préventeurs issus de différentes entités dont le but était d'améliorer la prévention des risques au regard des particularités de l'intérim. Ainsi, une convention a été passée entre notre entreprise d'accueil et les ETT réaffirmant la nécessité que l'ETT fournisse des EPI à tout travailleur intérimaire mais également qu'ils s'engagent à faire suivre des formations à un certain pourcentage de leurs salariés tels que des formations Sauveteurs Secouristes du Travail.

2.1.3 Le manque de formation de l'intérimaire, une tautologie ?

Une cause récurrente du risque d'accidents du travail imputée aux travailleurs intérimaires est leur statut de « nouvel embauché » à chaque début de mission pour une nouvelle entreprise.

*« Tu vois arriver un **intérimaire** sur le chantier, tu **ne connais pas** du tout son passé, tu **ne sais pas** comment il travaille et lorsque je te dis qu'en rénovation la sécurité est une démarche personnelle, l'entreprise est là pour donner les moyens mais après c'est à toi de te donner les moyens de ta sécurité. L'**intérimaire** qui arrive, il arrive le matin, il remplit ses papiers et l'après-midi, il est sur le chantier. Qu'est-ce qu'il a comme **réflexe sécurité** ? Qu'est-ce qu'on lui fait faire comme **test** pour vérifier qu'il a les « **réflexes sécurité** » ? Qu'est-ce qu'on lui donne comme moyen pour qu'il les **acquiert** ? Alors, l'**intérimaire** qui est chez nous depuis un an, on a fini par comprendre comment il fonctionnait le mec mais le mec, le **jour où il arrive**, était-il même dans le bâtiment avant ? Non, je caricature mais enfin on n'est pas loin. »*

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux)

Pour évaluer un minimum les connaissances des travailleurs intérimaires relatives au Bâtiment, aux règles de sécurité inhérentes et à leur compréhension de la langue française, notre entreprise d'accueil a réalisé un test de type QCM que tout intérimaire doit passer dans son ETT avant de se rendre sur un chantier. Ce test est complété par l'accueil, de caractère règlementaire, réalisé par le chef d'équipe à l'arrivée du travailleur intérimaire sur le chantier. Si ce test et cet accueil permettent d'évaluer les connaissances de base et le degré de compréhension d'un travailleur intérimaire, il reste insuffisant. Le manque de formation - davantage au métier qu'aux règles de sécurité à proprement parlé- revient fréquemment dans les entretiens que nous avons réalisés avec les chefs de chantier.

*« Oui, il y a un impact, déjà en termes de **formations**. Quand ils arrivent, ils arrivent d'autres chantiers donc ils ne font pas forcément de la sécurité. Enfin, je **ne sais pas** comment ils travaillent mais bon. Quand on les voit arriver, on voit bien, on les **rééduque à redevenir en sécurité**. Ça, c'est un point. Ils n'ont pas forcément eu les **formations** que nous on a eues. »*

(Extrait d'un entretien avec un chef de chantier)

« Les **intérimaires** de façon générale n'ont quand même **pas le même niveau** que nos compagnons. Tu as un **double handicap**, c'est que déjà au niveau rendement, ils sont **moins bons**. Mais bon, ça fait une **bonne main d'œuvre d'appoint** et qu'en général, ils ne sont **pas toujours au courant des techniques** qu'on utilise chez nous. »

(Extrait d'un entretien avec un chef de chantier)

Le rôle de l'encadrement de chantier et notamment du chef de chantier et celui du chef d'équipe sont alors déterminants. Outre le fait que les intérimaires participent aux réunions mensuelles sécurité et aux quarts d'heure sécurité de notre entreprise d'accueil au même titre que les compagnons, la relation que la Maîtrise va instaurer avec le travailleur intérimaire, et réciproquement, va être déterminante.

« Le **taux d'intérimaires**, je pense que **ça dépend des responsables Maîtrise, des chefs de chantier**, la façon dont eux impliquent les **intérimaires**. Là, ça dépend beaucoup de chaque personne **qui gère les compagnons**. Il y a des **chefs de chantier** qui vont bien **différencier** qui doit faire quoi, qui est exposé à quel risque alors qu'il y a des **chefs de chantier** qui vont dire « c'est pour tout le monde pareil, **pour nous comme pour les intérimaires** ». Mais c'est vrai que ça peut se voir de **différencier les intérimaires de nous au niveau des tâches**. »

(Extrait d'un entretien avec un compagnon)

Cette différenciation est présente dans la réglementation. Ainsi, un travailleur intérimaire ne peut pas être embauché à certains postes -comme par exemple en tant que désamianteur- et doit bénéficier d'une formation renforcée pour d'autres. La condition pour qu'un intérimaire puisse être intégré dans son entreprise utilisatrice est la volonté du chef de chantier mais également un taux d'intérimaire suffisamment faible pour que chacun puisse être accompagné.

« Ils **ne sont pas formés ces gens-là**. Ils **ne sont pas formés** à la sécurité **ces gens-là**. Les seules formations qu'ils ont eu c'est quand ils sont au sein de l'entreprise générale. Sinon, rien. Il faut dépenser le moins possible. Ils ont déjà du mal à arriver avec leurs godasses et leur casque. Et ils **ne savent pas se servir du matériel** en plus. Quand tu **lâches un intérimaire** monter une tour, il ne va pas savoir, alors il va en mettre la moitié. Ce qui devient obligatoire, c'est de **mettre un intérimaire avec un compagnon**.

Question : Ce qui n'est pas fait ?

Pas tout le temps, non. Mais ça, je trouve que ce serait bien si c'était obligatoire. Un mélange des deux. Ce qui veut dire que tu ne peux pas avoir plus d'intérimaires que de compagnons. Et aujourd'hui, il y a plus d'intérimaires que de compagnons. Aujourd'hui, on tourne à 50-60% d'intérimaires. Ça fait trop. »
Manque de formation des jeunes travailleurs ?

(Extrait d'un entretien avec un Secrétaire de CHSCT)

Outre l'emploi d'un vocabulaire distanciant vis-à-vis des travailleurs intérimaires et la réitération du manque de formation comme facteur intrinsèque à l'intérim, cet entretien met en avant le taux trop important d'intérimaires permettant une bonne gestion de l'équipe de chantier. Ce fameux ratio ouvriers intérimaires / compagnons salariés à ne pas dépasser revient souvent comme justification d'une moins bonne gestion des risques. Plusieurs facteurs expliquent cela. Le taux d'intérimaires augmente sur un chantier lorsque celui-ci doit gérer un pic d'activité ou pour pallier à une baisse ponctuelle des effectifs telle que pour pallier aux congés des compagnons (cf. *supra*). Dans ces deux cas, les intérimaires arrivent sur un chantier travaillant en « mode dégradé », c'est-à-dire soit avec la pression de respecter un moment clé du chantier, soit dans un moment où de nombreux professionnels expérimentés présents depuis le démarrage du chantier sont absents. Aux facteurs explicatifs rationnels viennent s'ajouter ceux moins palpables et néanmoins importants tels que la méconnaissance de la culture d'entreprise (cf. chapitre 1) ou encore la différence du lien chef de chantier /intérimaire de celui chef de chantier/compagnon.

« Les intérimaires ont un impact sur la sécurité. Pourquoi ? Tout dépend de la proportion à laquelle on a des intérimaires sur le chantier. Quand on a beaucoup d'intérimaires et peu de personnel interne, donc peu de personnel qui encadre les intérimaires, ils ne connaissent pas nos us et coutumes. Je parle des intérimaires que l'on n'a pas l'habitude d'embaucher, parce qu'après, on a les intérimaires qui viennent plus ou moins régulièrement chez nous, qui connaissent nos équipes, qui se connaissent entre eux. C'est plutôt quand on est en période de pointe et qu'on a besoin d'intérimaires, de main d'œuvre intérimaires. Je pense que c'est difficile sur le chantier à gérer par le chef, parce que le chef connaît ses compagnons, il sait ce qu'il peut leur demander, il sait que certains sujets, il n'a pas besoin de leur dire pour que ce soit fait. Il prend des mauvaises habitudes comme ça, le chef. Et du coup, il pense que l'intérimaire, comme il n'a pas besoin de le dire à son compagnon, il n'a pas besoin de lui dire non plus. Et de ce côté-là, je pense que c'est un facteur d'accident du travail. Parce qu'il ne lui dit pas tout en pensant qu'une tour d'étalement, il va savoir la monter alors qu'il ne sait pas forcément la monter correctement. [...] Lorsqu'on est en période de pointe, le compagnon, dans

ce cas-là, même si ce n'est pas sa fonction, devient un peu le chef d'équipe parce qu'il est obligé d'encadrer peut-être 2 ou 3 intérimaires sur le même poste et tout repose sur lui, je dirais. Et du coup, je pense que c'est peut-être pour cela qu'on a eu plus d'accident de travail de compagnons qu'intérimaire l'an passé, parce que le compagnon prend le relais et qu'il pousse pour que le rendement se fasse et du coup, il prend plus de risques qu'en temps normal. Ce n'est pas une analyse, c'est un sentiment que j'ai. »

(Extrait d'un entretien avec un responsable prévention)

Cet extrait d'entretien nous semble intéressant à plusieurs niveaux. Premièrement, il corrobore le taux important d'intérimaires comme facteur de risques accru sur les chantiers. Deuxièmement, il introduit une nouvelle conséquence de ce facteur. Le fait que le compagnon doive, en période de pointe, endosser un rôle d'encadrement - qui n'est pas celui auquel il est habitué et formé - pour encadrer des intérimaires récemment arrivés sur le chantier et pas nécessairement expérimentés dans le poste auquel ils sont affectés. Restant dans le « faire » du compagnon et ne développant pas une capacité à déléguer ce qui peut l'être face à une équipe inexpérimentée, le compagnon réalisera directement le travail de cette équipe de fortune. Pour arriver à atteindre les objectifs qui lui ont été fixés et ne pas retarder le collectif chantier, il prend « exceptionnellement » des risques pourtant connus. Troisièmement, le responsable prévention au travers de la méconnaissance des « us et coutumes », effleure l'impact du « non partage » de la culture d'entreprise comme facteur de risques (cf. chapitre 1). Enfin, il aborde l'idée de l'impact de la « non différenciation » de l'intérimaire par rapport à un compagnon lambda par le chef de chantier. Ce dernier considèrera le poste et non la personne présente pour exécuter le travail. Il s'agit de ce dernier point déterminant que nous allons développer dans la section qui suit.

2.1.4 Intérimaire versus Compagnon nouvel embauché

Force est de constater que le manque de formation du travailleur intérimaire est souvent mentionné comme cause potentielle d'une gestion plus délétère des risques sur les chantiers. Le manque de formation et de surcroît d'expérience n'est pourtant pas le propre des travailleurs intérimaires mais également, *de facto*, celui des jeunes compagnons embauchés. Considérant ce point commun, il nous semble alors pertinent de questionner la raison pour laquelle aucun parallèle n'est réalisé entre travailleur intérimaire et nouvel embauché.

La présence de nouveaux embauchés peut être considérée, par les chefs de chantier, comme une accentuation des prises de risques sur chantier. Cependant, ce n'est pas le manque de formation qui est invoqué le cas échéant mais le manque de prudence lié à leur jeune âge comme l'illustre ci-dessous l'extrait d'entretien avec un chef de chantier.

*« Je crois qu'il faut que les **anciens** jouent leur rôle, il faut que les **jeunes écoutent**. Première qualité pour que tout ça fonctionne bien, il faut que les gens **travaillent ensemble**, il faut absolument que les gens **travaillent ensemble** et **soient soudés**. D'une façon générale. Il ne faut surtout pas travailler dans son coin ou quoi que ce soit, il ne faut surtout pas **laisser quelqu'un tout seul** dans son coin. Voilà. Mais on sort un peu de la sécurité. Mais voilà. Les **jeunes, on en a besoin** car ils vont forcément nous **amener quelque chose**. Ils vont nous **amener leur dynamisme**, ils vont nous **amener plein de choses**. Et nous, d'un autre côté, on va les amener à rentrer dans le détail, à faire s'organiser, à les faire anticiper. « Voilà, t'as pas été jusqu'au bout. Après, tu fais quoi ? » Et on arrive toujours à les bloquer. « Et maintenant cherche et tu m'amèneras la solution. » Et en général, quand on pousse comme ça, on arrive quand on démarre une tâche à ne pas être surpris. »*

(Extrait d'un entretien avec un chef de chantier)

Le champ lexical du travail d'équipe utilisé par le chef de chantier pour évoquer le travail des « jeunes » avec les « anciens » indiquent que le nouvel embauché appartient à l'équipe chantier. Ce même champ lexical n'a pas été employé pour les travailleurs intérimaires hormis pour les quelques « habitués ». De la même manière, le chef de chantier évoque l'apport réciproque entre un nouvel embauché et un compagnon expérimenté, il se situe dans le domaine de l'échange et dans la fierté d'amener un jeune embauché à progresser. Ce point est la clé de la réponse à notre questionnement. Tandis qu'un travailleur intérimaire réalise pour une entreprise représentée par le chef de chantier une mission pour laquelle il est rémunéré, le jeune embauché est lié à ce même chef de chantier et au compagnon qui le forme par un devoir presque paternaliste de le faire progresser au-delà de la main d'œuvre qu'il représente. Le nouvel embauché représente un investissement pour l'entreprise et incarne son avenir tandis que le travailleur intérimaire réalise une tâche donnée pour palier à une problématique factuelle. L'extrait de l'entretien qui suit est celui d'un DRH d'un groupe de BTP qui aborde d'une part l'intérim comme une voie de recrutement, bien que cette dernière ne soit pas la plus usitée et d'autre part, la notion du lien avec l'encadrement tel que décrit ci-dessus.

*« C'est une **voie de recrutement l'intérim**. Donc moi, je demande à **mes compagnons** : « qu'est-ce qui fait la différence, vous n'avez pas changé, lorsque vous étiez intérimaire et lorsque vous êtes passés chez nous ? Pourquoi du **jour où***

vous avez un CDI, vous avez une notion de la sécurité qui a changé ? Vous êtes la même personne, qu'est-ce qui vous fait changer ? » Et bien tout simplement l'encadrement. Parce que quand vous êtes un intérimaire, même si vous avez un encadrement qui est le nôtre, ce n'est pas le même lien. Donc vous arrivez chez nous, tout de suite, vous avez un encadrement qui fait que vous appartenez à une entreprise avec cet objectif-là. Alors qu'en intérim, quelque part, vous n'appartenez à aucune organisation et là, ça les fait basculer complètement de l'autre côté, j'allais dire, du respect de la sécurité. »

(Extrait d'un entretien avec un DRH))

Nous retrouvons la transmission organisée des savoirs inscrite dans les objectifs de l'entreprise pour les jeunes embauchés (cf. chapitre 1) dont les intérimaires bénéficient peu. Cependant, peu à peu, les entreprises utilisatrices se mobilisent pour peu à peu, amener les entreprises de travail temporaire à organiser la formation de leurs salariés (cf. chapitre 2, §2.1.3). Cette montée en compétences progressive de l'intérim aujourd'hui incontournable par son rôle de régulateur traduit une volonté de l'intégrer comme une constante dans l'organisation des chantiers.

Nous allons maintenant étudier l'impact d'une autre force de travail paradoxale dans le secteur de la construction, également indispensable sur les chantiers dépassant une taille artisanale.

2.2 La force du réseau social formé par des entreprises générales et sous-traitantes

L'enjeu de la sécurité : réorganiser la sous-traitance

Que ce soit dans le domaine des transports, de l'industrie chimique et pétrochimique ou encore dans la production du nucléaire, la maintenance des équipements et des installations représente un garant de sûreté incontournable. Elle est aujourd'hui largement sous-traitée aux spécialistes, devenus ainsi porteurs exclusifs du savoir technique. Cette exclusivité devrait procurer à ces derniers, a priori, une place à part entière dans la gestion des projets de maintenance. Or, dans la pratique, on s'aperçoit que les donneurs d'ordre peinent encore à coopérer avec leurs prestataires quand il s'agit de les intégrer dans le partage des informations qui concernent directement leur travail. Cette difficulté provoque une gestion mal adaptée qui finalement alourdit la facture de la prestation. [...] La question se pose autour du partage d'informations et de responsabilités : à quel moment quelles informations échanger, quel retour d'expérience envisager, quelle suite lui donner ? La réponse se trouve dans une étroite coopération entre les deux parties. En effet, les enjeux nouveaux se trouvent dans la réalisation du paradoxe que représente l'adéquation d'une relation de sous-traitance avec une relation de coopération, voire de partenariat.

Revue de presse 3 : La Tribune, 2 avril 2007, p.35 - L'enjeu de la sécurité : réorganiser la sous-traitance

Si la sous-traitance est définie par la loi n°75-1334 du 31 décembre 1975, elle peut être analysée comme le prolongement du lien de subordination réelle de la force de travail intra-organisationnelle aux entreprises entre elles (Tinel & al, 2007). En effet, entre 1970 et 1975, la recrudescence du chômage a eu pour conséquence l'affaiblissement du pouvoir de négociations, développé au cours des Trente Glorieuses. Consécutivement, des stratégies de contournements de la force acquise par le salariat ont été développées. Tinel (Tinel & al, 2007) décrit la sous-traitance comme « *l'une des facettes de ce contournement des compromis institutionnalisés par l'État social* ». Cette vision souligne la dualité de dépendances existant entre l'entreprise sous-traitante envers l'entreprise donneuse d'ordres. Il s'agit d'une part, d'une évidente dépendance financière et d'autre part, du pouvoir de contrôle du procès de travail.

En France, dans de nombreux domaines d'activité, le recours à la sous-traitance s'est décuplé durant les quinze dernières années. Le Bâtiment n'échappe pas à la règle, créant sur les chantiers une cohabitation de plusieurs entreprises liées, pour certaines, par un contrat de sous-traitance. L'objectif de ce chapitre est d'étudier l'impact de cette forme de relation sociale sur la santé-sécurité des travailleurs du bâtiment.

2.2.1 Sous-traitance du travail, sous-traitance du risque ? Optimisation de la rationalité économique sous contrainte réglementaire

Est défini comme sous-traitance « une opération par laquelle un entrepreneur confie par un sous-traité et sous sa responsabilité, à une autre personne appelée sous-traitant l'exécution de tout ou partie du contrat de l'entreprise ou d'une partie du marché public conclu avec le maître d'ouvrage » (loi n°75-1334 du 31 décembre 1975).

Il est possible de caractériser la sous-traitance par la raison poussant une entreprise à y recourir. Se distinguent la sous-traitance de spécialité et la sous-traitance de capacité. Dans le premier cas, le donneur d'ordres mobilise les compétences nécessaires qu'il ne possède pas, pour la réalisation d'un projet dont il est responsable. Dans le second cas, le donneur d'ordre achète un bien ou un service qu'il produit déjà (Tinel & al, 2007). Ces deux types de sous-traitance ont connu un développement important entre 1975 et 2012 dans l'industrie de la construction, liés d'une part à l'institutionnalisation de la sous-traitance avec la création d'un cadre réglementaire autour de cette forme de travail en 1975 et d'autre part, à la formation des grands groupes du BTP et à leur bipolarisation (Duc, 2002). Par bipolarisation, on entend d'un côté, le développement des qualifications des organisateurs de travail de chantier et de l'autre côté, une recomposition de l'offre vers des contrats «clefs-en-main». En effet, les marges réalisées par les entreprises d'exécution ont tendance à diminuer depuis les années 2000, il n'est

pas rare que certains chantiers soient traités avec des marges nulles, voir négatives (Duc, 2002 ; Jounin 2006). Les entreprises cherchent à se démarquer en proposant une offre complète au client leur évitant les problématiques de coordination. Cette pratique continue de s'accroître jusqu'à ce jour. Ainsi, les entreprises générales du BTP ont développé une expertise pour intervenir dès la phase de conception de l'opération, jusqu'à accompagner le client dans ses choix constructifs - avec, à titre d'exemple, des recherches de solutions permettant l'obtention de labels de Haute Performance Énergétique ou de Bâtiment Biosourcé pour les futurs bâtiments tertiaires- ou architecturaux avec le recrutement d'architectes d'intérieurs. Au printemps 2016, nous avons appris qu'une des entités de notre entreprise d'accueil, au départ spécialisée dans le gros œuvre, allait jusqu'à meubler les appartements pour le compte de son client. Quant à la formation des grands groupes du BTP, elle résulte d'une période de disparitions, de fusions et d'acquisitions d'entreprises du secteur durant la période 1980-1990 qui aboutiront à la formation de trois grands groupes à la fin des années 1990. Une évolution du modèle économique des entreprises est à ce moment une condition *sine qua non* à leur survie. La physionomie du secteur du Bâtiment va alors évoluer dans le sens d'une concentration croissante (Campagnac, 1992). Cette évolution dans le secteur de la construction est similaire à celle observée dans l'ensemble des secteurs industriels. Le graphique ci-dessous (cf. **Figure 17**) produit par Tinel (Tinel & al 2007) met en évidence la croissance et l'intensification du recours à la sous-traitance entre 1984 et 2003.

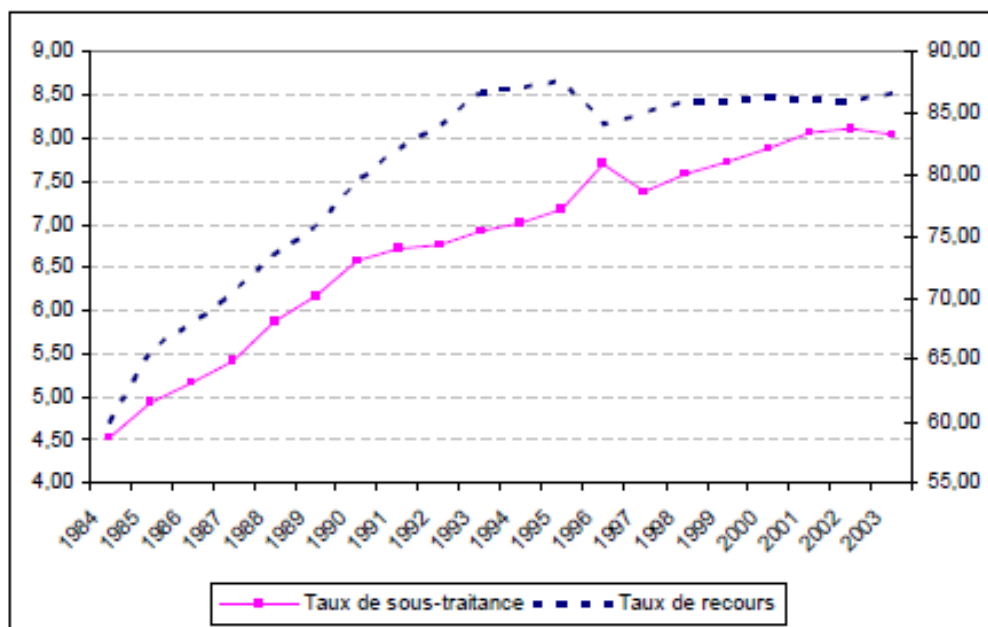


Figure 16 : Croissance et Intensification du recours à la sous-traitance – Tinel & al (2007)

Parallèlement, à la formation des grands groupes du BTP engendrant la disparition d'entreprises du secteur de la construction, de nombreuses TPE ou PME vont se créer, consécutivement à l'amplification du recours à la sous-traitance. Thévenot et Valentin (Thévenot & Valentin, 2005) comparent la répartition par taille d'effectif des entreprises preneuses d'ordre de celles qui ne sont pas preneuses d'ordre. Les résultats de cette étude montrent que les entreprises de moins de 50 salariés sont surreprésentées dans la catégorie des preneuses d'ordre tandis que les entreprises de plus de 250 salariés le sont dans les non-preneuses d'ordre. Réciproquement, cette même étude met en évidence que la proportion d'entreprises preneuses d'ordre est plus importante dans la catégorie des entreprises de moins de 50 salariés que dans les autres catégories. Même si le lien de causalité directe entre l'augmentation du recours à la sous-traitance et la création de TPE-PME n'est pas établi par cette étude, force est de constater que la sous-traitance participe à la reconfiguration du tissu industriel par taille du tissu productif du fait de l'accroissement du nombre d'entreprises preneuses d'ordre qu'elle suscite (Perraudin *et al.*, 2006).

Dans le Rapport au Commissariat Général au Plan de septembre 2005, Passet et Du Tertre (Passet & Du Tertre, 2005) indiquent que « *l'accroissement de la sous-traitance pendant les vingt dernières années est un processus qui contribue à la réduction de la taille des entreprises françaises, alors même que la structure productive de l'économie française est dominée par les petites entreprises.* » Perraudin (Perraudin *et al.*, 2006) explique ce phénomène de deux façons. Premièrement, les donneurs d'ordre faisant réaliser une partie de leur travail par d'autres entreprises, elles extériorisent une partie de la main d'œuvre, réduisant la taille de leur entreprise. Deuxièmement, le développement de la sous-traitance est source de développement d'entreprises dont les effectifs sont plus faibles. Nous nuancerons la première explication donnée avec notre connaissance des entreprises générales du BTP. Le développement de la sous-traitance a sans doute stabilisé les effectifs des unités productives, d'une part en canalisant le savoir-faire sans le développer dans d'autres disciplines - ainsi, les entreprises générales du BTP souvent spécialisés dans le gros-œuvre n'ont pas élargi le panel de leurs compétences aux travaux de charpente par exemple- et d'autre part, en gagnant en flexibilité dans la taille ou le nombre de chantiers réalisés avec une main d'œuvre donnée. Cependant, n'oublions pas qu'ils ont cherché en parallèle à élargir leur offre sur la chronologie du projet en recrutant, pour ce faire, des spécialistes tels que des ingénieurs en construction durable ou des architectes d'intérieurs (cf. *supra*). Houseman et Polivka (Houseman & Polivka, 2000) ont ainsi démontré une moindre stabilité de l'emploi pour les travailleurs du « *contingent work* » tandis que Segal

et Sullivan (Segal & Sullivan, 1995) mettent en évidence de plus faibles rémunérations. Abraham et Taylor (Abraham & Taylor, 1996) réalisent une étude économétrique montrant que le recours à la sous-traitance peut s'expliquer par trois motifs. Les deux premiers corroborent les résultats des travaux empiriques ci-dessus, à savoir les économies de coût de main d'œuvre et l'ajustement de l'emploi aux fluctuations de l'activité tandis que le troisième fait appel aux logiques de spécialisation. Ce dernier motif est le plus prégnant dans la réalisation de chantiers où une entreprise de la construction de taille importante tient le rôle d'entreprise générale.

Lorsqu'une entreprise d'exécution d'effectif conséquent - nous entendons par effectif conséquent ou taille importante une entreprise comptant plus de 250 salariés- répond à un appel d'offres, deux possibilités s'offrent à elles. La première option est de réaliser la totalité des travaux en production propre. Ce choix est retenu lorsque le marché concerne un lot entrant dans les compétences internes de l'entreprise. La seconde option est de sous-traiter une partie des lots du marché. Lorsque ce second choix est retenu, le service dédié à la consultation des entreprises sous-traitantes - cela peut être le « service consultation » ou le « service achats » ou directement l'équipe « Travaux » selon l'avancement du projet - va établir un cahier des charges sur la base de la stratégie de découpage du marché qu'il soumet à un panel d'entreprises preneuses d'ordre qui proposeront une offre commerciale. Si la consultation est réalisée sur la base du mieux-disant, la phase de négociations qui s'ensuit entre l'entreprise donneuse d'ordre et les entreprises preneuses d'ordre pressenties est généralement financière. Une fois l'entreprise sous-traitante choisie, un contrat est signé entre les deux entreprises, l'entreprise donneuse d'ordre restant responsable de l'exécution de toutes les obligations résultant du marché. Ainsi, notre entreprise d'accueil répond généralement aux appels d'offres en tant qu'entreprise générale mais ne réalise en production propre que les lots d' « installation de chantier » et de « gros-œuvre » et sous-traite le terrassement, la dépollution, le curage⁶⁹/démolition et l'ensemble des lots techniques et architecturaux. Il s'agit bien d'une sous-traitance de spécialité. Durant les sept années passées dans notre entreprise d'accueil, nous n'avons relevé qu'à deux occasions le recours à une sous-traitance de capacité. La première concerne la sous-traitance des travaux de maçonnerie lié au départ à la retraite de maçons non remplacés du fait de la diminution de la maçonnerie au profit de l'usage d'éléments préfabriqués. La seconde correspond à un cas précis de sous-traitance de coffrages horizontaux sur une opération d'envergure ayant démarré à un moment de forte activité pour l'ensemble des

⁶⁹ Curage : Dans un chantier de rénovation, le curage correspond au retrait des matériaux non structurels du Bâtiment existant.

entités de l'entreprise étudiée rendant impossible le prêt de main d'œuvre d'une entité à l'autre. Dans les entreprises spécialisées en construction neuve, le recours à une sous-traitance de capacité est plus fréquent, permise par la cyclicité des travaux de gros œuvre et la segmentation de la réalisation des ouvrages verticaux et horizontaux.

Les entreprises de construction de taille moins importante semblent recourir davantage à une sous-traitance de capacité. Ainsi, lors de notre stade de conduite de travaux, l'entreprise réalisant des lots « électricité » avait sous-traité le tirage de câbles pour se concentrer sur l'encadrement des travaux et le raccordement, plus techniques. La main d'œuvre de l'entreprise preneuse d'ordre était moins qualifiée et par conséquent, avait un coût plus faible que celle de l'entreprise dans laquelle nous réalisions notre stage. Cependant, notre observation des entreprises de taille moyenne ne nous permet pas d'extrapoler nos résultats à l'ensemble des entreprises de même fourchette d'effectif.

Que la sous-traitance soit de spécialité ou de capacité, elle permet à des entreprises donneuses d'ordre d'accéder aux marchés auxquels elles n'auraient pas pu prétendre sans se diversifier à outrance ou sans augmenter leurs effectifs de manière significative. La sous-traitance permet également aux entreprises preneuses d'ordre d'accéder à des chantiers plus conséquents auxquels ils n'auraient pas accès seuls. Pour encadrer cette forme de travail, la loi 75-1334 du 31 décembre 1975 définit la relation donneur d'ordre/preneur d'ordre de la phase de consultation au paiement des entreprises. Elle cherche notamment à éviter la création d'un lien de dépendance économique voire de subordination de l'entreprise preneuse décrit par Tirel (Tirel *&al.*, 2007). Le législateur cherche également à éviter la dégradation des conditions de travail pour les salariés de l'entreprise sous-traitante en responsabilisant les deux entreprises sur une exécution du travail intégrant une gestion des risques. Il est, sur ce point, relayé par les inspecteurs du travail et appuyé par les préventeurs des CARSAT. Enfin, le législateur rend obligatoire la réalisation de certains travaux tels que le désamiantage par des entreprises spécialisées, nécessitant la sous-traitance de ces lots dans le cadre d'un marché global.

Ainsi, le recours à la sous-traitance n'est pas sans conséquence sur la santé et la sécurité des travailleurs. Perraudin (Perraudin *&al.*, 2006) défend l'hypothèse selon laquelle le développement de la sous-traitance, engendrant une diminution des effectifs d'entreprise de taille importante au profit de la création d'entreprises de petite taille permet une application du droit du travail moins drastique, le seuil de 50 salariés modifiant les droits en matière d'hygiène et de sécurité, d'emploi, de formation et de représentation collective. À l'échelle d'une entreprise ou d'un chantier, l'impact de la sous-traitance dans la gestion des risques nous semble

davantage pousser par l'éclatement du collectif de travail qu'elle induit et par la création d'une « organisation productive segmentée » (Vennin, 1975) impliquant des rapports de domination dépassant le cadre économique.

2.2.2 Le rôle du CSPS marginalisé

Cet éclatement du collectif de travail sur les chantiers géographiquement, temporellement et fonctionnellement - que ce soit par une gestion du chantier en corps d'état séparés ou par une entreprise générale avec ses sous-traitants, plusieurs dizaines d'entreprises différentes travaillent sur un même chantier (Jounin, 2006b)- et la nécessité de le coordonner ont été ciblés par le législateur avec la création du métier de Coordonnateur en matière de Sécurité et de Protection de la Santé (CSPS) rendu obligatoire par la loi du 31 décembre 1993 et ses décrets d'application en 1994 et 1995.

Le CSPS intervient sur les chantiers de bâtiment et de génie civil lorsque plusieurs entrepreneurs ou travailleurs indépendants sont présents. Plus précisément, l'article L.4532-2 du code du travail précise que les entreprises sous-traitantes pour lesquelles l'effectif prévisible des travailleurs doit dépasser vingt travailleurs à un moment quelconque des travaux et dont la durée doit excéder trente jours ouvrés ainsi que celles dont le volume prévu des travaux doit être supérieur à 500hommes-jours sont concernées. Son rôle est de prévenir les risques de coactivité résultant des interventions simultanées ou successives des entreprises pendant les phases de conception et de réalisation de l'ouvrage. Il prévoit, lorsqu'ils s'imposent, l'utilisation de moyens communs tels que les infrastructures, les moyens logistiques et les protections collectives (articles L.4531-1 à L.4531-3 et L.4532-1 à L.4532-18 du code du travail). Le maître d'ouvrage est responsable de la désignation du CSPS dès le début de la conception de l'Appel d'Offre en phase d'Avant-Projet Sommaire (cf. chapitre 1). En phase de conception, le CSPS peut se prononcer sur l'impact des choix architecturaux et techniques sur la santé et la sécurité des intervenants durant la réalisation des travaux et pendant les phases d'intervention post livraison, par exemple, les interventions de maintenance des réseaux ou l'entretien des façades vitrées. Il identifie les périodes de coactivité, évalue les risques liés aux interférences entre les entreprises concernées et définit les modalités de leur gestion. Ces prescriptions sont rassemblées dans un document appelé Plan Général de Coordination (PGC⁷⁰) joint au dossier d'Appel d'Offre et sur lequel les entreprises doivent s'engager. En phase de

⁷⁰ PGC : Plan Général de Coordination

réalisation, il réalise avec chaque entreprise intervenant une visite d'inspection commune préalablement au commencement de leurs interventions pour identifier de *visu* les risques et les moyens attendus pour les prévenir. Durant le chantier, il réalise des visites de contrôle qu'il consigne dans le Registre-Journal et il préside les CISSCT⁷¹ trimestriels auxquels participent un représentant côté employeur et un représentant côté salarié de chaque entreprise.

*« Le CSPS a un rôle essentiellement de **coordination** lorsqu'il y a de la **coactivité**. Il **coordonne** la mise en commun de moyens, il diffuse les principes généraux de prévention dans le **cadre de la coactivité** et en fin de chantier, il rédige le DIUO. Par exemple, c'est son rôle d'intervenir lorsqu'il y a un risque « plomb » et que les travaux concernent **plusieurs lots** ou lorsque la circulation engins/piétons qui est un problème de **coactivité**. Par contre, ce n'est pas à lui de faire la chasse aux escabeaux sur le chantier par exemple. S'il le fait, c'est très bien, mais ce n'est pas à lui. »*

(Extrait d'un entretien avec un préventeur de la CRAMIF)

Concrètement, rares sont les CSPS ayant un réel pouvoir d'influence sur la mise en œuvre de la sécurité sur les chantiers. Durant les nombreuses réunions réalisées avec des CSPS et maîtres d'ouvrage sur diverses problématiques de sécurité, l'échange était souvent orienté de deux manières. Dans le premier cas, nous avons travaillé sur la problématique avec le responsable de chantier en amont de la réunion afin de proposer une solution adaptée aux exigences de sécurité et adaptée aux contraintes de l'opération. Nous présentions donc cette solution appuyée d'un solide argumentaire si cette dernière devait engendrer un coût supplémentaire ou un allongement du planning que nous devions négocier avec le maître d'ouvrage. Le CSPS, alors que ses attributions auraient nécessité qu'il conduise la réunion et rende un avis d'expert, tenait généralement un rôle d'observateur et se rangeait à l'avis général. Dans le second cas, le CSPS avait un rôle plus proactif et pilotait le rendez-vous, se retranchant derrière les exigences du PGC souvent très généralistes et peu adaptées à la situation précise, objet de ce rassemblement. Il était fréquent qu'il cherche en notre qualité de préventeur de l'entreprise générale un appui. A ce stade, le débat étant souvent enlisé, nous propositions avec le responsable de chantier une prémisse de solution alors échafaudée jusqu'à l'issue de la réunion. Notre expérience des chantiers nous a montré que le manque de prise de décision du CSPS est souvent lié à une méconnaissance du chantier et de ses évolutions par le CSPS. En effet, bien que détenteur d'une mission de coordination, le CSPS gère généralement un portefeuille de chantiers conséquent lui permettant rarement de suivre l'évolution des lieux afin

⁷¹ CISSCT : Collège Interentreprise de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail

d'endosser un rôle de décideur et non d'acteur et de participer aux instances de prises de décision telles que les réunions de coordination hebdomadaires pilotées par le maître d'œuvre ou l'entreprise générale.

« *Question : Est-ce que le CSPS a un rôle important ?*

Oui, parce qu'il autorise ou il impose certaines choses au niveau de la superposition des tâches entre entreprises. Donc, c'est toujours sous l'aval de l'entreprise générale parce qu'on gère nos sous-traitants. On lui expose les risques, on lui dit les mesures qu'on prend et il est d'accord ou non. Il peut dire « non, je ne suis pas d'accord. S'il y a des machines en bas, je ne veux pas qu'il y ait tel sous-traitant. » Et puis en même temps, il a un œil global sur les chantiers et c'est toujours important d'avoir des remarques que ce soit sur les réfectoires ou les accès.

Question : C'est quelqu'un qui est assez présent sur le chantier ?

Nous, sur notre chantier, non. Il ne vient pas très souvent, il vient deux fois par mois, je pense. Je pense qu'une fois par mois, on lui demande une visite d'inspection commune et on en profite pour faire un tour et une fois en plus par mois, il doit revenir tout seul. »

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux)

L'extrait d'entretien ci-dessus illustre la rareté des visites du CSPS dont la moitié est à l'initiative de l'entreprise générale mais aussi les répercussions sur l'utilité de l'avis du CSPS qui, faute de connaissance du chantier et de son évolution, cantonne son avis à la gestion des « réfectoires » ou des « accès » et ne mobilise pas son expertise technique.

Au-delà de la méconnaissance du chantier, le manque de présence du CSPS sur le site est un incubateur de son exclusion par le collectif « chantier ». Ce phénomène est accentué par son positionnement puisque le CSPS n'appartient à aucune entreprise exécutant les travaux et ne bénéficie pas, à ce titre, des appuis hiérarchiques et des informations informelles lui permettant d'asseoir sa position. Prestataire du maître d'ouvrage, ce dernier le soutient rarement par méconnaissance des problématiques techniques mais aussi, puisque peu sollicité par le CSPS dans une logique d'acceptation par le collectif « chantier ». Enfin, ce n'est que depuis peu que les organismes extérieurs impliquent les CSPS dans une volonté de responsabilisation durant leurs visites de contrôle, leur permettant par ce biais, d'être reconnu par le collectif décisionnaire du chantier.

Nous avons pu observer les prémisses de ce changement en 2012 sur différentes opérations, jusqu'alors CSPS et organismes extérieurs évoluaient sur deux lignes parallèles.

« Question : Lorsque vous faites des visites, vous arrive-t-il de les faire avec le CSPS ?

***Rarement. Pratiquement jamais.** On fait les visites au moment des CISSCT mais là, c'est leur truc, c'est eux qui dirigent la réunion. »*

(Extrait d'un entretien avec un préventeur de la CRAMIF)

En effet, le CISSCT, instance trimestrielle réunissant l'ensemble des entreprises présentes ou à venir sur le chantier, pourrait être un moyen, pour le CSPS qui pilote cette réunion, de se positionner comme acteur décisionnaire des moyens mis en œuvre pour gérer la coactivité sur le chantier. Le déroulé de la réunion, tel que décrit par le législateur, pourrait favoriser cela puisque cette dernière doit normalement être décomposée en une première partie durant laquelle le CSPS s'entretient avec les représentants salariés des entreprises, une seconde partie où les représentants employeurs rejoignent ce premier groupe et une dernière partie résidant en une visite de chantier avec l'ensemble des participants. Dans les faits, la première partie de la réunion se tient rarement, le CSPS interroge souvent les salariés en présence de leurs employeurs sur les problématiques éventuelles liées aux conditions de travail et la troisième partie ressemble le plus souvent à une procession visitant le chantier durant laquelle maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre et représentants employeurs réalisent un point d'avancement des travaux. Seul le représentant de l'employeur et le préventeur de l'entreprise générale sont mobilisés, vecteurs de transmission des demandes du CSPS auprès des entreprises sous-traitantes. Nicolas Jounin (Jounin, 2006b, p.74) explique que *« ce qui frappe dans ce type de scènes, c'est l'union qui prévaut entre ouvriers et cadres dans la tentative de masquer toutes les carences du chantier en matière de sécurité. »*

Cette union des salariés et des employeurs, entre entreprises exécutant les travaux, est révélatrice du collectif « chantier » qui supprime le rôle légal et obligatoire du CSPS dans la gestion de la coordination de la prévention des risques.

2.2.3 Coordination et Coactivité

Appréhender la relation donneur d'ordre/preneur d'ordre dans la phase d'exécution d'un projet de construction nous permettra d'établir son impact sur l'élaboration de stratégies collectives de prévention des risques. En effet, au sein du secteur du BTP, le choix du recours à la sous-traitance comme sous-traitance du risque - comme cela a pu être décrit par Annie Thébaud-Mony (Thébaud-Mony, 2007) pour des secteurs plus industrialisés à une échelle internationale- n'est pas ou peu usité. La survenance de risques vient plutôt des interactions entre les différentes entreprises évoluant au sein d'un même site.

Il s'agit dans un premier temps de définir les différentes configurations donneur d'ordre/preneur d'ordre pouvant être rencontrées sur un chantier ainsi que l'impact organisationnel de la présence de sous-traitants pour l'entreprise générale. Norbert Elias (Elias, 1991) définit la configuration « *comme un jeu à l'intérieur duquel il existe une hiérarchie de plusieurs relations de type « moi et lui » ou « nous et eux »* ». » Nous écartons la configuration liée à la sous-traitance de capacité, qui n'est pas prépondérante pour nous concentrer sur les configurations liées à la sous-traitance de spécialité. Nous renvoyons aux études de Mathilde Bourrier (Bourrier, 2007, 2009) et Marie Pinot (Pinot, 2011) pour l'analyse de l'impact inter organisationnel et intra organisationnel de la sous-traitance de capacité.

Bien que la prestation d'un sous-traitant puisse être considérée comme un échange économique contractualisé, la relation donneur d'ordre/preneur d'ordre peut répondre paradoxalement à la logique du don (Mauss, 1968) dont « *la triple obligation de donner, recevoir et rendre structure la coopération entre les firmes [...] et représente les règles de l'échange social.* » (Alter, 2002). A ce titre, Peter Blau (Blau, 1964) distingue la relation économique qui consiste à échanger des biens de valeur équivalente, indépendamment de la qualité des personnes, dans le cadre d'une relation libre et de l'échange social qui caractérise les relations durables des entreprises d'un même secteur industriel. Il introduit la notion de « confiance » permettant d'être payé sans qu'il y ait une connaissance précise des délais et des modalités de cette rétribution. Il indique notamment que l'existence de la relation importe plus que le résultat des transactions (Alter, 2002).

La première configuration est celle dans laquelle le preneur d'ordre est un spécialiste de renom, généralement une entreprise ou un groupement d'entreprises de petites tailles, ayant le monopole de leur domaine d'expertise. Ces entreprises sont généralement très présentes parmi les corps d'état architecturaux ou dans les lots de clos-couvert, dans la réalisation de charpentes, de couvertures ou de restaurations de peintures classées. Davantage considérés comme des

« artistes » que comme des « ouvriers » par le collectif « chantier », ils forment un réseau informel et influant avec, à titre d'exemple, les Architectes des Monuments Historiques. Dans ce cadre, une entreprise générale réalisant une construction ou une rénovation d'un bâtiment est contrainte de travailler avec cette catégorie d'entreprises sans lesquelles le projet de construction ne peut pas aboutir. Cette dépendance de l'entreprise générale envers ce preneur d'ordres particulier se manifeste généralement par un accompagnement de l'entreprise générale ou parfois de passe-droit en termes de prévention des risques(cf. **Illustration 11**). Ainsi, les restaurateurs intervenant en fin de chantier préfèrent déjeuner ensemble au niveau de leurs établis au pied de leurs postes de travail que dans le réfectoire avec les autres entreprises. Bien que déjeuner à l'extérieur de la zone de travaux est une consigne connue, écrite et nécessaire en termes de conditions de travail, nous avons eu à plusieurs reprises l'occasion d'observer sur le chantier des « gamelles » qui chauffaient sur le même réchaud que celui utilisé pour la préparation chimique de certains pigments parfois nocifs. Lorsque nous émettions une remarque sur ce sujet, les restaurateurs nous indiquaient avoir toujours travaillé et appris à travailler ainsi et cherchaient un appui auprès du conducteur de travaux nous accompagnant qui relayait mollement notre demande.

Sur un chantier de restauration, les restauratrices avaient pris l'habitude de ne pas respecter les règles élémentaires de protection vis-à-vis des risques induits par une exposition aux poussières ou aux vapeurs de plomb tandis que les peintures qu'elles utilisaient étaient, elles, chargées en particules de plomb. Ainsi, elles travaillaient ces peintures avec leur tenue de travail habituel sans combinaison spécifique, elles ne portaient pas de masques adaptés et n'avaient jamais réalisé de tests de plombémie⁷². Étant les seules à travailler dans cette zone du chantier délimité par un SAS, les autres entreprises, y compris l'entreprise générale, se rendaient moins souvent dans cet espace de travail. Lors d'une visite de contrôle de la CRAMIF, la gestion du risque « plomb » par les restauratrices a été pointée du doigt par le préventeur qui demandait dans un courrier que toutes les mesures d'hygiène et de protection de la santé soient prises. Ce courrier était adressé à l'entreprise pour laquelle les restauratrices travaillaient et à notre entreprise d'accueil, entreprise générale sur le chantier. Le responsable du chantier nous sollicite, en tant que responsable du service SST pour aider les restauratrices dans la mise en place des mesures de prévention exigées par la CRAMIF. Lorsque nous listons le matériel nécessaire dont doivent se doter les restauratrices

⁷² Plombémie : Mesure du taux de plomb dans le sang

et établissons le mode opératoire qu'elles devront désormais suivre, la responsable des restauratrices trouve que cela est « compliqué », que « travailler avec un masque, ce n'est pas pratique et pas confortable » que « les filles ne voudront pas changer de combinaison à chaque fois qu'elles entrent et sortent de la zone de travail » et que, si elles doivent travailler ainsi, « elles ne vont peut-être pas continuer le chantier car cela leur demande en plus une dépense imprévue ». Face à cette réaction, le responsable de l'entreprise générale s'engage à leur payer une partie de l'équipement nécessaire qui, habituellement, est à la charge de l'entreprise sous-traitante exposée au risque et exigé par l'entreprise générale. Les tests de plombémie que les restauratrices réaliseront révéleront chez certaines une plombémie anormalement élevée, preuve d'une exposition quotidienne au plomb avec des protections insuffisantes.

Illustration 11 : Un impact de la configuration "sous-traitant dominant" sur la santé des travailleurs

Cette configuration donneur d'ordre « dominé » / preneur d'ordre « dominant » dans laquelle le donneur d'ordre s'estime être redevable de l'intervention du preneur d'ordre sur son opération peut également être rencontrée lorsqu'une entreprise sous-traitante intervient dans des délais extrêmement étriqués à un moment clé d'avancement du chantier. Ainsi, des préventeurs de différentes entreprises générale nous ont indiqué que « dans ces cas-là, on ferme les yeux car on a besoin que le sous-traitant avance » (extrait de notre Journal de Bord).

La seconde configuration identifiée est celle la plus communément rencontrée. Cette relation donneur d'ordre « dominant » / preneur d'ordre « dominé » se caractérise par un sous-traitant redevable d'avoir été choisi par l'entreprise générale. Cela se traduit sur le chantier par des entreprises sous-traitantes n'osant pas demander à l'entreprise générale une action qui leur aurait probablement été accordée et dont la « non réalisation » met en jeu la sécurité des travailleurs. A titre d'exemple, cela peut être le désencombrement d'une zone dans laquelle un sous-traitant doit travailler et qui interviendra finalement en positionnant son matériel d'accès tel un échafaudage roulant souvent de manière instable ou lui préférera l'utilisation d'une échelle pourtant plus dangereuse et non règlementaire. Cette configuration est source de paradoxe dans la gestion de la santé-sécurité des travailleurs sous-traitants. Ainsi, l'entreprise générale peut constater des comportements à risque de la part de salariés sous-traitants qui n'impacteront que les travailleurs qui les produisent. L'entreprise générale se retrouve alors dans une situation ambiguë. D'un côté, elle détecte le risque et veut exiger des travailleurs sous-traitants leur propre mise en sécurité ; d'un autre côté, elle ne peut pas l'exiger puisque l'employeur de l'entreprise sous-traitante est légalement le responsable de la santé et de la

sécurité de ses salariés. Cette ambivalence est caractéristique d'une situation où le donneur d'ordre est le client du preneur d'ordre et le garant auprès de son propre client de la réalisation globale des travaux pour lesquels il a été sélectionné sans qu'aucun lien hiérarchique n'existe entre les salariés du preneur d'ordre et ceux du donneur d'ordre.

*« Il y a des comparaisons qui s'opèrent, un **compagnon sous-traitant face à un compagnon de l'entreprise donneuse d'ordre**, forcément, l'un et l'autre n'ont **aucun lien, ni hiérarchique**, ni voilà. Donc l'un va se défendre en disant « **tu n'es pas mon chef, tu n'as pas à me donner d'ordre** » parce que ça se parle comme ça sur chantier alors que le compagnon du preneur d'ordre va vouloir appliquer un certain nombre de procédures, de procès qu'il connaît et il n'a pas l'écoute de la personne en face. Et effectivement, il y a un problème humain lié à ça parce qu'il **n'y a pas de reconnaissance entre eux**. Et si le chef n'est pas là pour faire l'intermédiaire, on a des **oppositions frontales**. »*

(Extrait d'un entretien avec un DRH d'une entreprise donneuse d'ordre)

Dans cette configuration, les marchés détenus par une entreprise dite « générale » introduisent un biais dans la gestion de la coactivité et de la prévention des risques collectifs par le rôle même de l'entreprise générale. Nous l'avons vu (cf. chapitre 2, §2.2.2), les entreprises en charge de la réalisation des travaux préféreront solutionner les problématiques de coactivité entre elles plutôt que d'avoir recours au CSPS. Ce phénomène se vérifie d'autant plus lorsque les travaux sont réalisés par une entreprise générale qui, en plus, des travaux qu'elle réalise en production propre - généralement les travaux de gros œuvre- est en charge du lot des « moyens généraux », c'est-à-dire de la mise à disposition et du maintien des installations de chantier, qu'il s'agisse des baraquements ou des garde-corps délimitant les circulations, des extincteurs liés au site et non aux tâches, des moyens d'aide à la manutention tels que les grues, monte-matériaux ou encore des échafaudages de façade. L'utilisation de certains de ces moyens collectifs tels que les échafaudages de façade ou les grues sont contractualisés entre l'entreprise générale et ses sous-traitants concernés par un contrat de mise à disposition formalisant l'utilisation de ces matériels dans le respect des règles de sécurité. Cependant, les entreprises sous-traitantes prennent pour habitude que cette gestion collective soit gérée par l'entreprise générale. Ils vont alors souvent se retrancher derrière cette répartition des tâches pour justifier une attitude ou une situation qui révélerait davantage, selon les salariés de l'entreprise générale, du manque de respect ou de la « non utilisation » du devoir d'alerte.

« Le risque, c'est le risque de chute de matériaux sur la personne qui circule ou c'est un compagnon qui a laissé son bazar derrière lui et c'est un autre compagnon qui se casse la gueule quand il circule, je pense que c'est ça, le risque de **coactivité**. Par contre, c'est rarement deux postes de travail qui sont contigus. Si chacun savait se dire « ben, j'ai mon poste de travail. Je range mon poste de travail, je **respecte** l'autre. » Ben, il y aurait beaucoup **moins d'accidents**. Un peu comme sur la route. Le **civisme** est le **respect** de l'autre fait qu'il y aurait moins d'accident, je pense.

Question : Et pourquoi est-ce que ce n'est pas fait ?

Planning. Alors par forcément parce qu'il est serré. Mais on a pu en discuter avec les directeurs ou même la Maîtrise, parce qu'il y a plein de choses qui ne sont pas actées dès le début du chantier et du coup, on attend la décision de quelqu'un pour faire et au bout d'un moment, comme la date finale ne bouge pas, tout s'empile à la fin. Et du coup, tout le monde court à la fin, et du coup, ben qu'est-ce qui se passe quand tout le monde court ? Ils sont **plus du tout ouvert** à tout ce qui se **passent autour d'eux**, ils sont **préoccupés par leur petite tâche**. Le rangement, ils s'en foutent parce qu'il y a tellement de bazar sur le chantier, qu'au bout de moment, **tout le monde s'en fout** donc on est obligé de faire intervenir une entreprise extérieure de nettoyage. Alors que chacun aurait nettoyé son bazar, pour ne pas dire autre chose en cinq lettres, c'est vraiment le sujet. »

(Extrait d'un entretien avec un responsable prévention)

La gestion des délais et la pression induite par la tenue du planning sont fréquemment invoquées par le collectif de travail « chantier » de l'entreprise générale pour expliquer cette dérive dans la tenue des postes de travail sous-traitants. Le manque de visibilité sur les travaux à réaliser et de fait, le risque de devoir potentiellement réintervenir à un endroit donné du chantier contribue au manque de rangement du matériel que l'on préfère laisser à proximité du poste de travail « au cas où ». L'impact de la phase de conception du projet sur la gestion des risques en phase d'exécution prend ici tout son sens (cf. chapitre 1).

« La **coactivité** de toutes façons, je pense qu'il faut qu'il y ait un suivi important derrière, qu'il y ait des gens sur les chantiers. Si on n'a pas le temps et qu'on laisse **vingt personnes dans une zone**, au bout d'un moment, ils vont se taper dessus. Ce sont des gens qui ont **la pression**. Plus le temps passe, plus les entreprises aussi ont **la pression**, donc **c'est tendu**. Les gens préfèrent aller plus vite en **négligeant la sécurité**, ils ne font **pas attention** aux voisins. C'est une question, je pense, derrière, **d'encadrement**. »

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux)

Si l'encadrement est nécessaire, il est souvent peu porté par les responsables des entreprises sous-traitantes qui gèrent de nombreuses opérations et peuvent cumuler un rôle de commercial à celui de conducteur de travaux. Ils sont alors peu présents sur chaque chantier, laissant l'encadrement de leurs travailleurs à la conduite de travaux de l'entreprise générale. Au-delà de la conduite de travaux, la Maîtrise invoque souvent le patron de chantier qui a le rôle de maillon contractuel et d'autorité auprès des responsables des entreprises sous-traitantes.

*« Le problème des **sous-traitants**, c'est qu'ils **enlèvent la sécurité**. Après, il y a **sous-traitant** et il y a aussi **conduite de travaux**. Parce que parfois, on fait de la **coactivité** qui ne devrait pas se faire pour **rentrer dans les délais**. On va **superposer des tâches pour aller plus vite**. Et puis, les gens ne font pas attention. Tu ferais un tour de chantier aujourd'hui, tu verrais des trémies ouvertes. Il y a un **manque de prise de conscience** au niveau de la sécurité.*

Question : Et justement, si tu vois un escabeau utilisé, tu vas faire quoi ?

*Ben, je le dis. Je le dis mais c'est vrai que même moi, je n'ai pas le pouvoir de le virer. Mais là, qui doit nous aider ? La seule personne qui peut t'aider sur une opération, c'est le **patron de chantier**. C'est tout. **Le patron de chantier, c'est le patron de chantier**, et son boulot, c'est aussi **d'y aller**. C'est aussi de faire **appliquer des règles** et qu'on nous écoute, c'est tout. Le chef [de chantier] a un pouvoir sur nos gars. Maintenant, sur les sous-traitants, c'est toujours pareil, je ne vais pas m'engueuler avec un sous-traitant, je ne vais pas lui casser son escabeau, **je n'ai pas le droit**. Maintenant, ce qu'on faisait avant, et c'était pas mal, je parlais avec le patron de chantier et j'avais en général un ou deux manœuvres avec nous. Si on trouvait un escabeau, il est mis dans une pièce, il est confisqué, ils venaient le chercher quand ils voulaient mais si on le retrouvait sur le chantier, ce n'était pas la peine. On coupait toutes les rallonges qui n'étaient pas aux normes. On faisait des choses et je peux te dire que ça se passait très bien mais il y avait le patron de chantier. Les gens étaient prévenus et en général, ça mettait un bon coup de fouet au chantier. **Aujourd'hui, je pense que le patron de chantier a un rôle important.** »*

(Extrait d'un entretien avec un chef de chantier)

Conclusion du Chapitre 2

Travailleurs intérimaires et entreprises sous-traitantes sont des forces de travail nécessaires à l'exécution des projets de construction (cf. chapitre 2, §2.1.1 et 2.2.1). Forces de travail paradoxales puisque des situations à risques inhérentes à leur statut se révèlent sur les chantiers.

Les intérimaires, qui bien que travaillant pour une entreprise utilisatrice, sont souvent peu intégrés au groupe formé par les compagnons embauchés de cette même entreprise. Ces travailleurs dont certains ne sont pas expérimentés et dont beaucoup ne sont pas familiers aux règles et aux matériels de l'entreprise utilisatrice, ont pourtant une mission à réaliser pour laquelle ils doivent être « sachants ». A cela peut s'ajouter un manque de compréhension de la langue française et une affectation à des postes peu estimés par les autres compagnons. Il s'ensuit une désorganisation du travail du collectif « chantier », le compagnon salarié devant suppléer au manque d'expérience des travailleurs intérimaires de son équipe (cf. chapitre 2, §2.1.2). Le travailleur intérimaire, par méconnaissance, peut créer des situations à risques pour lui-même ou pour les autres (cf. chapitre 2, §2.1.3). Ce constat semble aujourd'hui transitoire ; les entreprises utilisatrices ayant peu à peu intégré la nécessité de former et d'intégrer les travailleurs intérimaires au collectif « chantier », usent de leur statut de client auprès des entreprises de travail temporaires pour établir des partenariats ayant pour objectif une amélioration de la prévention des risques SST (cf. chapitre 2, §2.1.4).

La sous-traitance, davantage de spécialité que de capacité sur les chantiers, implique de principales configurations donneur d'ordre / preneur d'ordre (cf. chapitre 2, §2.2.1). La première configuration où le donneur d'ordre est tributaire du preneur d'ordre peut générer des situations à risque liés à des passe-droits octroyés par le preneur d'ordres afin de garantir une bonne exécution des travaux. La seconde configuration dans laquelle le preneur d'ordre va se trouver dans une situation de dépendance du donneur d'ordre peut induire des prises de risque des salariés sous-traitants préférant ne pas alerter les représentants du donneur d'ordre. Enfin, les marchés avec présence d'une entreprise générale représentent des cas particuliers favorisant la marginalisation du rôle du CSPS (cf. chapitre 2, §2.2.2) au profit de la gestion de la coactivité par cette entreprise générale, traduisant la prégnance du collectif « chantier ». Les situations à risque issues de la coactivité amplifiée par la volonté de tenir les délais met en exergue l'impact de la phase de conception du projet sur celle d'exécution et place l'entreprise générale dans un rôle ambivalent de garant de la mise en œuvre des règles par tous, sans toutefois bénéficier d'un pouvoir hiérarchique sur les sous-traitants, pendant le durée de la réalisation des travaux (cf. chapitre 2, §2.2.3).

Conclusion de la Partie 1

Cette première partie a pour objet de présenter tant la genèse des risques que l'existence de mesures de prévention intrinsèques au travers, d'une part, de la chronologie d'un projet de construction et d'autre part, de l'existence du collectif de travail « chantier ». Dans un premier temps, la description des étapes de conception d'un projet permet de comprendre comment les choix constructifs se répercutent sur la genèse des risques et la possibilité de mise en œuvre des mesures de prévention durant la phase de réalisation. La présentation des postes-clés de la conception du projet met notamment en exergue l'impact des stratégies commerciales, qui décorréliées de la manifestation des risques durant la phase d'exécution, est souvent bien perçue pour les aspects matériels mais sous-estimée pour la gestion organisationnelle.

Quant aux rôles-clés de la phase d'exécution, ils sont avant-tout des rôles de coordonnateurs et de leaders d'un collectif de travail fort, aimant à se définir et à se reconnaître comme tel. Il s'agit de cette notion de collectif que nous avons analysée afin de déterminer les mécanismes endogènes de ce système organisationnel. Mathilde Bourrier indique que « *de nombreux chercheurs ont contribué à démontrer que la fiabilité se joue dans un collectif de travail et qu'elle dépend du substrat de la relation de travail (Chisholm, 1989 ; Leplat et De Terssac, 1990 ; Rochlin, 1998 ; De Terssac, 1992 ; Vaughan, 1996 ; Weick, 1993, 1995) ; en conséquence, la sociologie, mais également l'anthropologie ou l'ethnologie doivent pouvoir fournir des clefs d'entrée à une connaissance plus fine des modes d'interaction dans ces organisations (Bouvier, 1989, Burawoy, 1991).* » (Bourrier, 1999, p5). Si cette analyse s'applique, à l'origine aux organisations à haute fiabilité, nous avons cherché à montrer qu'elle n'en demeurerait pas moins vraie dans le secteur de la construction puisqu'intrinsèque à la notion de collectif de travail. Nous avons ainsi étudié deux particularismes de la réalisation d'un ouvrage, d'une part l'impact de l'interdépendance spatio-temporelle des activités et d'autre part, la force de ce collectif de travail responsable aussi bien du « faire » que de l'adaptation à une réalité quotidienne mouvante, imprévisible. À ce propos, la tendance des décideurs à déresponsabiliser les équipes « Travaux » au profit d'une valorisation de la phase de conception et du passage à « l'ère du numérique » dévalorise ce collectif chantier qui se reconnaît dans sa capacité à négocier quotidiennement la gestion de sa propre sécurité entre la survenance d'aléas, les contraintes de travail, les opportunités, les exigences réglementaires et normatives. Moricot indique que « *ces arbitrages sont eux-mêmes enchâssés dans des représentations sociales, des visions du monde, des rapports symboliques et des rituels de socialisation contribuant à stabiliser le tout dans des équilibres plus ou moins dommageables pour la sécurité* » (Moricot,

2001). Dans cette lignée, nous avons choisi d'étudier l'influence culturelle sur la perception des risques et la mise en œuvre de stratégies de prévention dans cet univers cosmopolite. Nous avons, d'une part, analysé l'impact immédiat du langage dans un collectif où les interactions langagières transmettent indications, savoir-faire et reconnaissance. D'autre part, nous avons mobilisé l'anthropologie afin d'identifier les facteurs culturels influençant l'appréhension des risques de ce collectif. Cette notion de représentation sociale sera largement développée dans notre seconde partie et constituera le socle théorique du modèle que nous développerons.

L'accent mis sur l'intérim, permet d'un côté de comprendre le fonctionnement de cette FPE aujourd'hui institutionnalisée et incontournable dans la réalisation des chantiers. Il illustre et renforce les attributs du collectif « chantier » auxquels les intérimaires appartiennent mais dont les membres « permanents » de ce collectif ne reconnaissent pas l'appartenance. Le sous-traitant, quant à lui, s'il est également un acteur nécessaire dans un projet de construction, nous a davantage intéressés dans l'étude des configurations et de ses enjeux générés par le binôme preneur d'ordre/donneur d'ordre.

Enfin, cet état décrit est dynamique, animé par le quotidien du chantier et « *perturbé par des bouleversements extérieurs, d'ordre financier, économique ou juridique. [...] Il convient donc d'intégrer ces phénomènes à une étude de faisabilité organisationnelle* » (Bourrier, 1999, p.6). À cet effet et dans le cadre dressé par cette première partie, nous mobiliserons la théorie néo institutionnelle dans une démarche de compréhension de la prise en compte d'un risque par une organisation de l'industrie de la construction.

PARTIE 2 : L'INSTITUTIONNALISATION D'UN RISQUE PAR UNE ORGANISATION

Introduction de la Partie 2

Le chantier est un environnement professionnel dans lequel les sources de manifestation des risques sont dynamiques et multidimensionnelles. L'évolution spatio-temporelle du site et les relations d'interdépendance à plusieurs niveaux qui s'exercent entre les multiples acteurs du chantier produisent de très nombreuses situations à risque. Pour preuve, les statistiques descriptives de l'Assurance Maladie révèlent que le secteur du BTP demeure le secteur d'activité présentant le plus fort taux d'accidents du travail comparativement à la part de son effectif au sein du régime général (cf. **Tableau 5**).

Tableau 6 : Comparatif Accidentologie 2013 BTP / Régime Général

Statistiques 2013	Régime Général	BTP	% BTP
Effectifs	18 314 269	1 551 809	8.5%
Accidents du travail (AT)			
AT avec arrêt	618 263	100 617	16.3%
Décès AT	541	145	26.8%
Taux de fréquence	22.7	42.0	S.O.
Taux de gravité	1.4	2.7	S.O.

Nous ne présenterons pas les statistiques des maladies professionnelles puisque bon nombre d'entre elles sont reconnues sans rattachement au secteur de l'activité source (cf. chapitre 5). Bien que la valeur absolue du nombre d'accidents de travail diminue significativement depuis 1990 (cf. chapitre 5) dans le BTP, le nombre qu'elle représente reste élevé. Jean-Marie Cardebat, Thierry Debrand et Nicolas Sirven nous offrent une autre lecture de ces résultats corroborant l'affirmation du chantier comme environnement risquophile. Ainsi « *le secteur d'activité est habituellement une variable déterminante de l'occurrence des accidents du travail, certains métiers étant par nature plus exposés aux risques que d'autres. C'est en particulier le cas pour le secteur agricole (12.5% d'accidents de travail en 2005) et le secteur de la construction (11.5%) devant le secteur de l'industrie (8.5%) et le secteur des commerces/services (seulement 6%). [...] Les secteurs ont d'ailleurs une influence qui paraît paradoxale de prime abord. En effet, le secteur de la construction est associé à une plus faible probabilité d'accident du travail, contrairement à ce que l'on pourrait penser des statistiques descriptives. [...] Finalement, à risque égal (par construction), le secteur de la construction est plutôt moins accidentogène que la moyenne.* » (Cardebat & al., 2012). A titre d'exemple, si dans le secteur du Bâtiment la diversité des risques d'accident n'a d'égal que leur gravité, la majorité

des accidents de travail se produit lors des situations de travail ordinaires et donnent lieu à des arrêts de courte durée pour les accidents de travail générant un arrêt de travail, vérifiant les

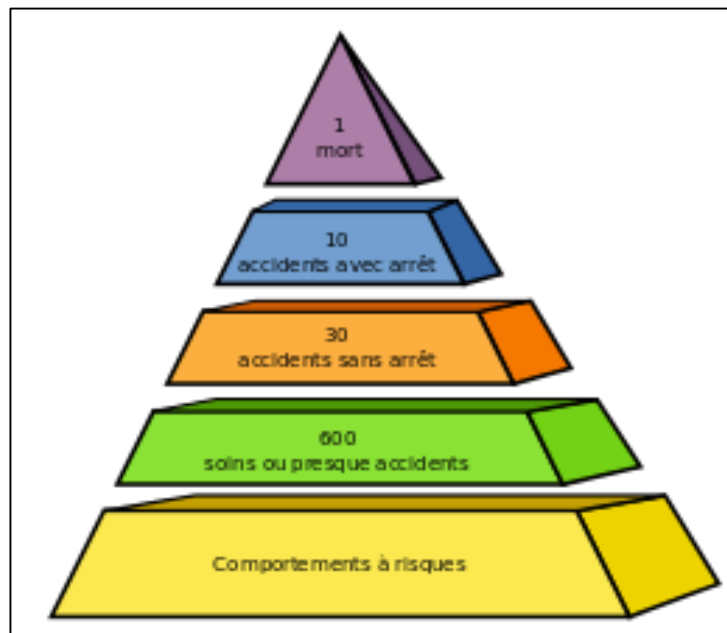


Figure 17 : Exemple de Pyramide des risques selon le modèle de Bird

principes des pyramides de Heinrich et de Bird (cf. Figure 18). À titre d'exemple, nous avons réalisé un listing des accidents de travail avec arrêt s'étant produits dans notre entité d'accueil entre novembre 2003 et décembre 2008 (cf. Annexe 6). 192 accidents de travail ont été déclarés. Parmi eux, 122 touchent des victimes ayant plus de 2 ans d'ancienneté ou plus d'expérience dans leur métier. 153 accidents se sont produits sur des postes de travail habituel et 24 accidents sont des blessures occasionnées par une chute de la victime alors qu'elle circulait sur le chantier, soit 92% de ces accidents se sont produits dans des situations « ordinaires » de travail.

Un autre argument, plus direct mais également plus ponctuel, est le dénombrement des catégories de sources de risques observées par les acteurs internes pouvant réaliser des visites de contrôle ciblées sur la santé-sécurité au travail (le service SST et le CHSCT). 231 catégories ont ainsi été identifiées après qu'un travail d'optimisation de ces catégories ait été réalisé en 2011. A titre d'exemple, en 2012, le service SST accueille un « contrôleur sécurité » dont la principale mission est de réaliser des audits portant sur les risques professionnels présents sur les chantiers. Ce dernier réalise 162 visites réparties sur 15 chantiers donnant lieu à 1607 situations à risque observées (cf. Tableau 7).

Tableau 7 : Nombre de situations à risques observées lors des audits santé-sécurité (période du 01/08/2012 au 01/08/2013) – extrait des Revues de Processus de l’entreprise d’accueil 2013.

CHANTIER	du 01/08/2012 au 01/08/2013		
	nombre de REMARQUES	nombre de VISTES	moyenne REMARQUES
chantier A	263	16	16,44
chantier B	236	13	18,15
chantier C	176	16	11,00
chantier D	58	12	4,83
chantier E	31	7	4,43
chantier F	92	11	8,36
chantier G	126	15	8,40
chantier H	131	15	8,73
chantier I	85	14	6,07
chantier J	93	10	9,30
chantier K	166	13	12,77
chantier L	50	7	7,14
chantier M	59	6	9,83
chantier N	19	3	6,33
chantier O	22	4	5,50
	TOTAL	TOTAL	MOYENNE
	1607	162	9,15

Le nombre de remarques relevé peut être considéré comme significatif et révélateur du nombre de situations à risque se manifestant sur un chantier puisque chaque remarque correspond à une situation se produisant à un instant t et sur un lieu donné du chantier. La répartition de ces observations par macro catégories de « risques » est présentée dans le tableau ci-dessous (**cf. Tableau 8**).

Tableau 8 : Répartition des observations du "contrôleur sécurité" par macro catégories de "risques" (période du 01/08/202 au 01/08/2013) – extrait des Revues de Processus de l'entreprise d'accueil 2013

RISQUES		nombre total	%
1	1_Travaux en Hauteur	225	14,00%
2	2_Circulations et Stockages	277	17,24%
3	3_Chutes de Matériels / Matériaux	113	7,03%
4	4_Environnement de Travail	17	1,06%
5	5_Utilisation des Outils Electroportatifs	2	0,12%
6	6_Utilisation des Machines	3	0,19%
8	8_Manutention Manuelle	5	0,31%
9	9_Manutention Mécanique et Levage	14	0,87%
10	10_Stabilité des Elements Préfabriqués	2	0,12%
11	11_Stabilité des Outils / Coffrage	6	0,37%
12	12_Contraintes Liées au Site	8	0,50%
13	13_Incendie / Explosion	27	1,68%
14	14_Installations Electriques	36	2,24%
15	15_Contamination Biologique	1	0,06%
16	16_Gaz et Fumées	1	0,06%
17	17_Poussières de Bois	16	1,00%
18	18_Autres Poussières	3	0,19%
20	20_Plomb	7	0,44%
22	22_Produits Chimiques	1	0,06%
23	23_Circulation des Véhicules / Engins	36	2,24%
24	24_Coactivité / Superposition de Tâches	4	0,25%
25	25_Ergonomie	1	0,06%
26	26_Organisation des Secours	25	1,56%
27	27_Hygiène	5	0,31%
28	28_Protections Individuelles	2	0,12%
29	29_Vérifications et Documents Administratifs	1	0,06%
31	31_Tri et Evacuation des Déchets	5	0,31%
32	32_Contamination des Sols, de l'Eau et de l'Air	4	0,25%
34	34_A l'épuisement des Ressources	1	0,06%
96	96_sous-traitants GO	267	16,61%
97	97_sous-traitants clos-couvert	249	15,49%
98	98_sous-traitant CES	243	15,12%
		1607	

On observe que les situations à risque les plus fréquemment observées pour l'entreprise générale sont :

- Les problématiques liées aux zones de circulation et de stockage (17,24%)
- Les risques de chutes de hauteur (14%)
- Les risques de chutes d'objets (7%)

Ce même exercice a été réalisé sur l'année glissante suivante. Cette fois-ci, aux remarques du « contrôleur sécurité » ont été ajoutées les remarques réalisées par le CHSCT lors de ses visites de chantier (**cf. Tableau 9**).

Tableau 9 : Nombre de situations à risques observées lors des audits santé-sécurité (période du 01/08/2013 au 01/08/2014)– extrait des Revues de Processus de l'entreprise d'accueil 2014.

Management	indicateurs	Nombre de visites	Nombre d'observations moyen / visite	Nombre total d'observations	Nombre d'observation PP	Nombre d'observations ST
Management	Contrôleur SSE	165 (148 V + 17 C)	8	1131	488	643
Management	CHSCT	63	6.7	422	268	154

Si le nombre de remarques par visite est sensiblement moins important, cela ne démontre pas seulement une diminution des situations à risque sur le chantier. Il peut être également révélateur d'une accoutumance du « contrôleur sécurité » aux situations à risque, à une empathie développée par ce dernier vis-à-vis des équipes « Travaux » ou encore par la mise en place de stratégies d'évitement des équipes « Travaux », par exemple, en orientant le parcours de visite du « contrôleur sécurité ». En revanche, il est également intéressant de relever les principaux « risques observés » lors de ces audits (**cf. Tableau 10**).

Tableau 10 : Principaux risques observés lors des audits santé-sécurité (période du 01/08/2013 au 01/08/2014) – extrait des Revues de Processus de l’entreprise d’accueil 2014.

Management	indicateurs	Principaux risques relevés
Management	Contrôleur SSE	Chutes de hauteur (243) Poussières, gaz, fumées (91) Engins, matériels (82) Chutes de plain pied (67)
Management	CHSCT	Travaux en hauteur (81) Circulations et stockage (76) Hygiène (44) Organisation des secours (39)

Un premier constat est que les risques de chute de hauteur, les problématiques de circulations, de stockage et les risques de chutes de plain-pied ainsi que les risques liés au déplacement du matériel figurent toujours parmi les principaux risques relevés. Cependant, trois autres typologies viennent s’ajouter et ne figurent que dans l’analyse des visites du « contrôleur sécurité » ou dans celle des visites du CHSCT. Ainsi, de nombreuses remarques réalisées par le « contrôleur sécurité » portent sur les poussières, les gaz et les fumées. Pourtant, il n’y avait pas davantage de poussières, gaz ou fumées sur les chantiers en 2013-2014 qu’en 2012-2013. Une explication issue de notre vécu en tant que responsable du service SST est que d’une part, le « contrôleur sécurité » ne connaissait pas le domaine du BTP à son entrée dans l’entreprise en 2012. Aussi, en 2012-2013, ses visites de contrôle portent essentiellement sur des risques visualisables, immédiats dont l’observation relève davantage du bon sens que d’une réelle expertise technique. L’année suivante, plus expérimenté et plus sensibilisé aux problématiques des chantiers qu’il côtoie, ses constats portent également sur des risques intrinsèques à la rénovation des bâtiments. D’autre part, en 2013, les visites des préventeurs de la CRAMIF étaient orientées sur les problématiques de poussières et de fumées de plomb (cf. chapitre 8) et sur les émissions de gaz d’échappement des engins de chantier en espace confiné. Le travail réalisé par l’organisation a été dense et complexe afin d’apporter des réponses aux exigences des organismes extérieurs. Le CHSCT, quant à lui, relève de nombreuses observations relatives à l’hygiène, c’est-à-dire concrètement, aux conditions de vie dans les cantonnements de chantier (réfectoires, sanitaires et vestiaires). En effet, la mission du CHSCT ne se limite pas à l’amélioration des postes de travail mais également aux conditions générales de travail des salariés. Autrement dit, les moyens mis à disposition des salariés qui gravitent autour du temps de travail sont largement observés par les membres du CHSCT, ce qui participe au rôle social

de cet IRP (cf. chapitre 6, §6.2). Quant aux remarques prépondérantes sur l'organisation des secours, elles relèvent davantage d'une manifestation de l'expérience et du vécu des membres du CHSCT face à la manifestation de crises tels qu'un incendie ou un effondrement. Sans qu'un lien puisse être établi, en décembre 2012, un effondrement de planchers ensevelissant trois sous-traitants s'était produit sur un chantier de notre entreprise d'accueil ; en juillet 2013, un incendie ravageait les étages supérieurs d'un bâtiment devant être livré quelques semaines plus tard et en janvier 2014, un pan de mur s'effondrait sur un chef d'équipe lors d'une opération de démolition (cf. **Illustration 10**).

Cet exemple nous enseigne deux aspects essentiels de la détection et la gestion des risques par les acteurs de l'organisation. Le premier est de voir apparaître, en filigrane, l'institutionnalisation de la gestion des risques, notamment par le poids des contrôles de la CRAMIF qui se dessine au travers des risques ciblés par le « contrôleur sécurité ». Il nous semble alors opportun d'explorer cette piste en mobilisant la théorie néo-institutionnelle pour déterminer les mécanismes institutionnels incitant une organisation à mettre en œuvre des stratégies de gestion du risque. Le second aspect est l'apparition d'une hiérarchisation des risques relevés qui traduit, par conséquent, une priorisation dans la gestion des risques. Or, cette sélectivité, nous le voyons apparaître ci-dessus, ne s'opère pas sur des critères objectifs d'observation mais traduit une représentation du risque pour les membres d'une organisation, sollicitée au travers de la manifestation des phénomènes d'isomorphisme. Cependant, cette perception du risque diffère en fonction de groupes internes à l'organisation. Après avoir défini ces ensembles intra organisationnels et leur représentation sociale du risque inhérente, nous mettrons en relation ces dernières en proposant une cartographie des risques au sein d'une organisation fondée sur les différents « statuts » que peuvent acquérir un risque donné. Ainsi, nous établirons dans le chapitre 3 une revue de littérature sur la théorie néo-institutionnelle puis sur le concept de représentation sociale avant de les appliquer, dans le chapitre 4, à la notion de risque. Le modèle qui en résulte nous permettra également d'établir la nature du lien entre l'émergence d'un risque et la mise en place d'une stratégie de prévention de ce risque, en mobilisant la théorie de l'homéostasie du risque. Cette partie de notre manuscrit est centrale dans la réponse apportée à notre question de recherche. Les résultats obtenus seront par la suite développés dans la Partie 3 et illustrés dans la Partie 4.

**CHAPITRE 3 : THEORIE NEO-INSTITUTIONNELLE et
REPRESENTATION SOCIALE DU RISQUE**

Introduction du Chapitre 3

[...] « Il y a vingt ans, personne ne s'étonnait qu'un menuisier perde un doigt au travail. Au contraire, on disait que c'était le métier qui rentrait se souvient Philippe Rabut, directeur marketing de Norisko, un cabinet spécialisé dans la gestion des risques professionnels. Cette époque est bel et bien révolue. » Tous les métiers ne sont pas logés à la même enseigne. « Les entreprises de service notamment, où le danger est moins grand, font le strict minimum et se contente de respecter la réglementation » indique-t-il. D'autres en revanche, mettent toute leur énergie dans la bataille. En premier lieu, le BTP où les risques sont très élevés et dont 97 % des entreprises déclarent s'y investir fortement. [...]

Revue de presse 4 : Le Parisien Économie, 5 février 2007 - Les entreprises protègent leurs salariés des accidents

Rapidement après notre arrivée dans notre entreprise d'accueil, nous avons pu nous rendre compte de l'impact des organismes extérieurs - l'Inspection du travail ou les préventeurs de la CARSAT- tant sur la perception des risques que sur le fonctionnement d'une organisation. Si certaines demandes étaient entendues par l'organisation qui y répondait sans chercher un terrain de négociation, d'autres étaient sujets à polémique (cf. chapitre 8) et nécessitaient plusieurs contrôles successifs allant parfois jusqu'à l'injonction (cf. chapitre 5, §5.2) pour qu'une stratégie de prévention soit mise en place. Le particularisme de ces seconds types de demandes était d'amener l'organisation à considérer un poste de travail sous l'angle des conséquences d'un risque jusqu'alors peu pris en considération.

Au cours de la même période, l'entreprise se préparait à l'audit AFNOR pour l'obtention de l'ILO-OSH en complément de trois autres certifications, l'amenant à repenser son Système de Management de la Santé et de la Sécurité au Travail (SMS) et modifiant, là encore, l'organisation fonctionnelle de l'entreprise.

En juillet 2011, la publication des premiers décrets relatifs à la prévention de la pénibilité au travail révolutionnait l'appréhension des risques élevés au rang de facteurs de pénibilité pour les organisations (cf. chapitre 6).

Enfin, nos lectures des revues spécialisées depuis 2008 ainsi que nos échanges entre 2012 et 2015 avec l'ASEBTPOu l'EGF BTP nous montraient que les entreprises du même secteur d'une part, étaient confrontées aux mêmes problématiques en terme de gestion des risques SST et d'autre part, avaient déployé des stratégies de prévention peu ou prou similaires.

Le constat qui s'offrait à nous était que ces quatre phénomènes avaient pour point commun de générer la même impulsion dans la mise en œuvre de nouvelles stratégies de

prévention des risques dans notre entreprise d'accueil et dans les autres organisations-cibles. Nos allers-retours successifs entre terrain et théorie nous ont permis de nommer et conceptualiser cette « impulsion » à travers la théorie néo-institutionnelle. (cf. chapitre 3, §3.1).

Parallèlement et dans la continuité de l'étude des facteurs déclenchant la reconnaissance d'un risque par une organisation, nous nous sommes intéressés à l'appropriation de ce risque par les acteurs de l'organisation et les phénomènes en oeuvre expliquant que certains risques soient immédiatement reconnus comme tels avec la mise en place d'une stratégie de prévention et que d'autres ne le soient pas par toute ou partie de l'organisation malgré la mise en œuvre de consignes, formations ou matériels de prévention. A ce stade, trois constats s'imposaient. Premièrement, les stimuli extérieurs poussant l'organisation à mettre en œuvre une démarche de prévention n'agissent directement que sur certains métiers de l'organisation. Deuxièmement, il n'existe pas de bijection entre la reconnaissance d'un risque par les acteurs de l'organisation et la mise en place d'une stratégie de gestion du risque. Les risques et la gestion de ces risques sont deux axes de recherche qui nécessitent d'être étudiés séparément mais sans les décorréler. Enfin, le troisième constat découle des deux premiers et nous indique que la réponse à notre problématique de recherche nécessite de segmenter l'organisation étudiée en groupes se retrouvant autour de la même représentation du risque. Ce dernier point nous a amenés à mobiliser la théorie des représentations sociales (cf. chapitre 3, §3.2) afin de pouvoir définir la représentation sociale du risque des acteurs de l'organisation. Le chapitre 3 explore donc la Théorie Néo-Institutionnelle et le concept de représentations sociales qui sont les socles théoriques permettant d'apporter une réponse à notre question de recherche.

3.1 Approche néo-institutionnaliste de l'émergence des risques

Si le chapitre 4 porte sur l'évolution de l'appréhension d'un risque par et au sein d'une organisation, l'objet de ce chapitre est d'analyser les différentes impulsions permettant l'émergence de ce risque pour cette organisation. Pour cela, nous mobilisons un courant théorique permettant d'aborder les influences institutionnelles sur les décisions des acteurs des organisations. Dans un premier temps, nous précisons le cadre de la théorie néo-institutionnelle. Nous détaillerons dans un second temps ses différents concepts. Enfin, nous examinerons les limites du néo-institutionnalisme sociologique.

3.1.1 De l'institution

Au-delà de ses différentes acceptions, le concept d'institution répond à de nombreuses définitions. Cette divergence de sens a été soulevée dès 1931 par Commons qui s'interroge sur « *la difficulté de définir le champ de l'économie institutionnelle compte tenu de l'incertitude entourant le sens du mot institution* » (Commons, 1931). Aujourd'hui, il n'existe pas de réponse communément acceptée à cette interrogation comme le soulignent Pesqueux (2007) et Menard (2003). Cette absence de réponse peut être expliquée par le constat de Bensedrine et Demil (Bensedrine & Demil, 1998, p.88) qui indiquent que beaucoup d'auteurs citent les effets de l'institution sur l'organisation, sans chercher à la définir. A ce stade, nous retiendrons deux définitions complémentaires du concept d'institution. La première est celle donnée par Fligstein (Fligstein, 2001, p.108) qui décrit l'institution comme un ensemble de « *règles et de sens partagés, qui définissent les relations, aident à définir la position de chacun au sein de ces relations, et qui guident les interactions, en donnant aux acteurs des structures cognitives ou des significations pour interpréter le comportement des autres* ». La seconde est celle de Scott (Scott, 1991, p. 48) qui définit l'institution comme une structure sociale ayant atteint un haut degré de résilience et qui est composée des dimensions normatives, réglementaires et sociocognitives.

Complétons cette définition par deux dichotomies, la première entre l'institution publique et l'institution privée est introduite par Brousseau (Brousseau, 2000, p.18) qui distingue l'institution publique s'imposant aux agents qui en dépendent de l'institution privée reposant sur un principe d'adhésion volontaire, la seconde entre la dimension matérielle et immatérielle de l'institution (Bensedrine & Demil, 1998, p.89). Le processus d'émergence des risques dans une organisation fait appel aux deux types d'institutions et s'appuie sur chacune de ses dimensions (**cf. Tableau 11**).

Tableau 11 : Matrice des Institutions appliquée à l'émergence des risques, application des dichotomies de Brousseau (2000) et de Bensedrine & Demil (1998)

	Dimension matérielle	Dimension immatérielle
Institution Publique	Union Européenne État Inspection du travail Sécurité Sociale	Directives Lois Règlementation Recommandations
Institution Privée	Organismes de normalisation Associations professionnelles Syndicats	Normes NF, ISO

3.1.2 Institutionnalisation et Désinstitutionnalisation

Après avoir défini l'institution, nous nous devons d'étudier le processus permettant à une entité donnée de devenir une institution. Meyer et Rowan (Meyer & Rowan, 1977, p.341) définissent l'institutionnalisation comme « *le processus par lequel les processus sociaux, les obligations, ou les réalités prennent un statut de règles dans la pensée sociale et dans l'action* ». Dans la continuité de cette définition, pour Zucker (Zucker, 1983), « *l'institutionnalisation est à la fois un processus phénoménologique par lequel certaines relations sociales et actions deviennent évidentes et un état de chose dans lequel des connaissances partagées définissent ce qui a du sens et les actions qui sont possibles* ». Enfin, pour DiMaggio et Powell (DiMaggio & Powell, 1983, 1997), le processus d'institutionnalisation suit quatre étapes :

1. Croissance des interactions organisationnelles
2. Emergence de structures inter-organisationnelles dominantes
3. Augmentation du niveau d'information à traiter
4. Prise de conscience des participants de leur appartenance commune à un domaine d'activités

La littérature portant ou se référant au phénomène inverse de désinstitutionnalisation est, semble-t-il, bien moins foisonnante. Toutefois, nous retiendrons la définition de Scott (Scott, 2001, p.182) qui définit la désinstitutionnalisation comme « *le processus conduisant une institution à s'affaiblir ou à disparaître* ». La notion de crise est étroitement imbriquée dans nombre de recherche avec celle de désinstitutionnalisation et plus largement avec celle de changement institutionnel (Leca & al, 2008; Holm, 1995; Greenwood & al, 2002). Ainsi, la désinstitutionnalisation peut se manifester lors de la survenance d'une crise spécifique, qui révèle les limites des solutions et des structures existantes (Dap-Lin, 2014, p.41). En ce sens, le scandale de l'amiante peut être considéré comme une de ces crises pour le domaine public dans

la considération des risques impactant la santé (cf. chapitre 7). Lounsbury et Crumley (Lounsbury & Crumley, 2007) indiquent que le changement institutionnel n'est pas uniquement lié à une avancée scientifique, technologique disruptive mais également à la modification de la perception d'éléments perturbant le champ institutionnel. Cette observation revêt une importance particulière dans le cadre de notre recherche puisqu'elle fait écho à la modification de la représentation sociale du risque des acteurs de l'organisation. Hoffman (Hoffman, 1999) démontre d'une part qu'il existe une corrélation entre le changement institutionnel et l'intensité des débats du champ organisationnel autour d'un objet spécifique et introduit, d'autre part, la notion de progressivité du changement institutionnel.

3.1.3 Institutionnalisme et Néo-Institutionnalisme

Le terme « institutionnalisme » issu des travaux de Commons (Commons, 1931 - cf. *supra*) sera repris et étudié par Selznik (Selznik, 1957) qui distingue l'organisation, définie comme un outil rationnel pour accomplir une tâche, de l'institution qui est un produit naturel des pressions et des besoins sociaux. Avec les travaux de Meyer et Rowan (Meyer & Rowan, 1977) qui étudient les principes de l'analyse institutionnelle dans l'étude des organisations, la théorie néo-institutionnelle apparaît. DiMaggio & Powell (DiMaggio & Powell, 1983) appliquent ces résultats à l'étude du comportement des entreprises selon le contexte institutionnel et développent les notions d'isomorphisme et de champ organisationnel sur lesquelles nous reviendrons. Le néo-institutionnalisme ne se positionne pas en rupture de l'institutionnalisme de Commons et Selznik, son apparition vient plutôt en réaction au behaviorisme⁷³(DiMaggio & Powell, 1997). Par ailleurs, la tradition analytique initiée par Coase (1937, 1960) et consolidée par Williamson (1975, 1985) donnent une nouvelle orientation au courant institutionnaliste (Beurain, 2009). « *La nouvelle économie institutionnelle ajoute une dose salutaire de réalisme aux hypothèses standards de la théorie micro-économique. Les individus cherchent à maximiser leur comportement dans le cadre d'un ensemble ordonné et stable de préférence mais ils le font [...] à des limites cognitives, à une information incomplète, et à des difficultés pour contrôler et mettre en oeuvre leur accord.* » (DiMaggio & Powell, 1997, p.114). Pour Giugni (Giugni, 2002), « *l'apport principal du nouvel institutionnalisme réside dans la place accordé aux facteurs d'ordre culturel. [...] Dans cette*

⁷³ Behaviorisme (ou comportementalisme) : Approche de la psychologie au travers de l'étude des interactions de l'individu avec le milieu. Le behaviorisme peut être décrit comme une approche qui se concentre sur l'étude du comportement observable et du rôle de l'environnement en tant que déterminant du comportement.

perspective, les institutions sont définies de façon large, comme non seulement un ensemble de règles, de procédures, de routines organisationnelles et de structures de gouvernance, mais aussi comme des conventions et des mœurs qui déterminent les choix et les comportements individuels ». Ainsi, l'organisation considérée comme un groupement d'acteurs subit des influences institutionnelles et agit en fonction de ce qu'elle estime être reconnue par l'environnement pour atteindre une reconnaissance et une légitimité.

3.1.4 Le cadre de la Théorie Néo-Institutionnelle

Après avoir positionné la Théorie Néo-Institutionnelle (TNI⁷⁴) par rapport à la théorie institutionnelle, nous proposons d'investiguer les apports de la TNI.

Le constat nourrissant la TNI est que les changements au sein des organisations sont de moins en moins conduits par les relations concurrentielles ou par la recherche d'efficience (DiMaggio & Powell, 1983, p.147). Selon les auteurs, les facteurs institutionnels permettraient d'expliquer certains choix. En effet, intégré dans un environnement qu'il ne peut ignorer, l'acteur n'est pas parfaitement rationnel mais agit en fonction de pressions institutionnelles qu'il subit par le biais de la légitimité et de l'accès aux ressources fonctionnant comme un carcan de rétributions-sanctions. (DiMaggio & Powell, 1997, p 125). Ainsi, « *le néo-institutionnalisme dans la théorie des organisations et la sociologie englobe à la fois un rejet du modèle de l'acteur rationnel, un intérêt pour les institutions comme variables indépendantes, un déplacement vers des explications culturelles et cognitives, et un attrait pour les propriétés d'unités d'analyse supra individuelles qui ne peuvent pas être réduites à des agrégations ou aux conséquences directes d'attributs ou de mobiles individuels.* » (DiMaggio & Powell, 1997, p.122).

Un second constat est l'observation de comportements homogènes des organisations. Véritable problématique de recherche de la TNI, il s'agit de « *comprendre pourquoi il existe une si surprenante homogénéité des formes et des pratiques organisationnelles et d'expliquer l'homogénéité et non la variation* » (DiMaggio & Powell, 1983, p.148). Dans la continuité du premier constat et venant étayé le second, Meyer et Rowan (Meyer & Rowan, 1977, p. 341) indiquent que « *la structure formelle de nombreuses organisations [...] reflète les mythes de leur environnement institutionnels plutôt que les attentes de leur secteur d'activités* ». Une

⁷⁴ TNI : Théorie Néo-Institutionnelle

explication aux situations d'homogénéisation observées est que l'organisation, pour survivre, ne peut ignorer son environnement et doit s'adapter (Desreumaux & Hasfi, 2006, p.1). Une autre explication est que « *les organisations sont influencées par des pressions normatives placées sur elles* » (Touron, 2002). Plus globalement, DiMaggio et Powell (DiMaggio & Powell, 1983, p149) indiquent que « *le concept qui saisit le mieux le processus d'homogénéisation est l'isomorphisme* », qu'il soit normatif comme proposé par Touron mais aussi coercitif ou normatif (cf. *infra*). Nous retiendrons comme définition de l'isomorphisme celle proposée par Hawley (Hawley, 1968) comme « *un processus de contraintes qui force une unité appartenant à une population à ressembler aux autres unités qui sont confrontées aux mêmes conditions environnementales* ». Ainsi, les organisations ne chercheraient qu'à asseoir leur légitimité en adoptant un comportement isomorphique, c'est-à-dire en optant pour des choix reconnus par la communauté et en intégrant des pratiques et des procédures institutionnalisées dans la société (Barbu, 2006).

La légitimité devient un élément majeur de compréhension des choix des organisations pour la TNI. La définition que nous retiendrons est celle de Suchman (Suchman, 1995, p. 574) qui définit ce concept comme « *une perception généralisée selon laquelle les actions d'une entité sont désirables et conformes à un système socialement construit de normes, de valeurs, de croyances et de définitions.* » Pour Suchman, la légitimité revêt trois formes. La première forme est la légitimité pragmatique qui repose sur les intérêts et les attentes de ses partenaires de proximités. La seconde forme est la légitimité morale qui traduit une logique sociale à l'encontre d'une vision portant uniquement sur les intérêts de l'organisation. Enfin, la troisième forme est la légitimité cognitive qui suppose qu'une entreprise adopte des pratiques comprises et acceptées par son environnement. La TNI mobilise la légitimité pragmatique et la légitimité cognitive et établit comme principe que les entreprises adoptent des formes organisationnelles et des modes de management légitimés par les autres organisations de leur secteur (Carpenter & Feroz, 2001, p. 569). Selon Scott (Scott, 2001, p. 59), la légitimité est une condition reflétant la congruence avec les règles et les lois, avec les supports normatifs et l'alignement avec les cadres socioculturels. Nous comprenons alors qu'une entreprise ne choisira pas nécessairement les solutions les plus efficaces mais optera pour les pratiques reconnues socialement. Chaque entreprise d'un secteur commun tendant vers l'adoption des mêmes éléments légitimés, se développe un isomorphisme entre elles et avec l'environnement institutionnel. Réciproquement, pour une entreprise, le recours aux processus d'isomorphismes lui permet d'acquérir la légitimité nécessaire à sa survie (Zucker, 1987).

3.1.5 Du champ organisationnel

Si le néo-institutionnalisme sociologique (DiMaggio & Powell, 1983 ; Fligstein, 1990 ; Granovetter, 1985) se présente en réaction au behaviorisme et crée une rupture avec l'institutionnalisme de Commons et Selznick (cf. *supra*), ce courant s'est construit autour du projet d'associer économie et sociologie pour comprendre la genèse et le fonctionnement des institutions économiques (Tellier, 2003, p.3). A partir des années 1920, l'institutionnalisme économique a étudié le rôle joué par les institutions dans l'économie, décrites comme des « *structures cognitives sociales* » (Joffre & De Montmorillon, 2001, p.239) constituées par des routines, des règles et des pratiques qui vont encadrer l'action des organisations (Batsch, 1994 ; Demil & al, 2001). Pour cela, l'institutionnalisme économique mobilise le concept de « champ organisationnel » défini comme « *l'ensemble des relations qu'entretiennent les managers d'une organisation dans l'exercice de leurs activités avec les acteurs de l'environnement* » (DiMaggio & Powell, 1983, pp.148-149). Fligstein (Fligstein, 1990) définit l'existence du champ organisationnel dès lors que les acteurs des différentes firmes reconnaissent mutuellement leur interdépendance et partagent une même conception du rôle, de la place et de l'action de chacune des organisations définies comme « *connaissance locale* » (Geertz, 1988). Ainsi, l'environnement des entreprises est régi par un ensemble de règles, de codes et de normes que chaque entreprise choisit de suivre ou de transgresser. Il s'agit d'un premier niveau de stratégie organisationnelle qui consiste à prendre en compte et à respecter les pressions institutionnelles en place. L'éventail des possibilités et la diversification des réponses apportées par les entreprises sont circonscrits par l'environnement et l'impératif de paraître légitime (Deephouse, 1999). Il existe un second niveau d'action stratégique décrit par Ben Slimane et Leca (Ben Slimane & Leca, 2013) qui consiste à influencer les institutions et donc les règles du jeu elles-mêmes. « *Le but est alors de la façonner à son avantage afin d'en retirer un avantage concurrentiel durable* » (Ben Slimane & Leca, 2013, p.8). Les organisations peuvent agir sur trois piliers institutionnels (Scott, 1995) : le pilier règlementaire, le pilier normatif et le pilier culturel-cognitif.

Le pilier règlementaire regroupe les processus guidant d'une part l'établissement des règles, d'autre part, les actions de contrôle mises en place permettant de veiller à leur respect et repose sur la légitimité du système règlementaire (Richard-Dap, 2014, p.18). L'action stratégique d'une entreprise sur la réglementation vise à garantir la pérennité de règles favorables aux intérêts de l'entreprise. Nous illustrerons ce propos dans le chapitre 8 dans lequel nous verrons comment les pressions des CARSAT sur la gestion du risque plomb par les entreprises de

Bâtiment, au départ contraignantes, deviennent aujourd'hui un avantage concurrentiel pour les entreprises ayant développé une compétence technique, organisationnelle et commerciale dans la gestion de ce risque.

Le pilier normatif regroupe l'ensemble des règles prescriptives et des normes professionnelles ou techniques n'ayant pas une application de portée réglementaire avec un système des systèmes de rétribution/sanction mais admises socialement. Il s'agit, par exemple, de la réglementation fixée par les associations professionnelles. Concernant le secteur du BTP, les productions de l'OPPBTpet de l'INRS en matière de prévention des risques sur la santé au travail pourraient entrer dans ce cadre. C'est, cependant, sans compter sur le rôle joué par les organismes extérieurs Inspection du travail / CARSAT qui relayent largement ces publications en exigeant des entreprises qu'elles s'y conforment. En revanche, le port du casque, aujourd'hui communément admis sur l'ensemble des chantiers de Bâtiment, est un exemple d'application du pilier normatif. En effet, si l'article R. 4321-4 du code du travail exige que l'employeur mette à disposition des travailleurs des EPI appropriés, il ne précise pas la durée du port du casque sur le chantier. Le casque de chantier a pour fonction de protéger la tête des chocs pouvant être induits par le fait de se cogner contre un élément fixe (par exemple, une traverse d'échafaudage) ou par le choc d'une charge en mouvement (par exemple, marteau chutant d'un échafaudage, charge soulevée à la grue). Il permet la protection contre les risques de coupure de la tête lorsque, par exemple, les électriciens réalisent un tirage de câbles en plafond et tiennent leur tête à proximité des gaines mises en place pour la climatisation. Or, les casques sont portés durant la quasi-totalité de la vie d'un chantier, même lorsque les risques présents sont mineurs voire inexistantes. Au-delà de l'intérêt technique du casque, celui-ci est porteur d'une symbolique d'identification au secteur du Bâtiment et par sa couleur, à l'entreprise d'appartenance. L'action stratégique des entreprises sur ce pilier sera, par exemple, de proposer de nouvelles formes d'organisation qui deviendront alors un attrait puis une référence, se révélant être un avantage concurrentiel. Pour illustrer ce propos, considérons le rôle joué par les services SST des entreprises de gros œuvre répondant aux appels d'offre en tant qu'entreprise générale. Si l'entreprise générale s'occupe de la réalisation de l'ensemble du chantier et de la coordination entre ses différents sous-traitants, la coordination entre les entreprises sous les aspects de santé et sécurité au travail fait partie des missions du CSPS mandaté par le maître d'ouvrage. L'interlocuteur du service SST de l'entreprise générale pour le chantier a pour rôle d'anticiper les risques et de prévoir les moyens de prévention adaptés pour les lots directement gérés par cette entreprise (généralement, les lots « Gros Œuvre »,

« Installation de Chantier », « Moyens Généraux »). Or, il est régulièrement amené à étendre ses fonctions aux entreprises sous-traitantes du chantier pour lesquelles l'entreprise générale est l'interlocuteur dédié et qui ne sont pas nécessairement dotées du même service ; il permet également au CSPS d'avoir un interlocuteur dédié sur le chantier, souvent considéré comme un appui ou un relai de ses demandes aux entreprises (cf. chapitre 2, §2.2). Cette extension du rôle joué par le préventeur répond à la logique de déployer un management intégré de la SST (cf. chapitre 6) puisque les moyens de prévention déployés peuvent être alors imaginés de concert avec le planning et les méthodologies d'intervention. Ce format organisationnel valorisé dans les réponses aux appels d'offre en 2007 permet aujourd'hui aux grandes entreprises du BTP de se démarquer des entreprises de plus petites tailles en proposant un ensemble de services existants au sein de leur organisation comme services connexes à la réalisation du chantier en tant qu'entreprise générale. Cependant, cette extension des missions du préventeur reste ambivalente puisque largement encouragée par les organismes extérieurs. Pur eux, travailler avec un préventeur permet aux sous-traitants de monter en compétence en matière de prévention des risques mais cette extension ne doit pas faire basculer la responsabilité portée par le sous-traitant vers l'entreprise générale. A ce titre, un document établi conjointement par le service SST et la Direction Juridique de notre entreprise d'accueil permet de situer la frontière dans les actions menées par l'entreprise générale (cf. **Figure 19**). Si nous dépassons le cadre d'une première lecture de ce document apportant des réponses aux questions fréquentes que l'encadrement de chantier se pose, ce document démontre la volonté des deux premiers groupes de cadrer ce nouveau rôle de l'entreprise générale et par conséquent, du préventeur. Il constitue également un vecteur de communication descendant entre les métiers du « Siège » et des « Experts SST » vers les « Travaux » (cf. chapitre 4) en exportant et en uniformisant des éléments de langage (cf. chapitre 1) sur les chantiers.

L'action sur le pilier cognitif vise à influencer les représentations mentales des acteurs (Ben Slimane & Leca, 2013). Le pilier cognitif est le plus caractéristique de la TNI (Chaney & Ben Slimane, 2014). En effet, Zucker (Zucker, 1977) explique que les dimensions cognitives sont celles qui sont enfouies dans des cadres de référence partagés qui confèrent aux pratiques et aux formes sociales la qualité d'être évidentes, ne pouvant ainsi pas être remises en cause. Or, Scott (Scott, 2000, p.57) caractérise l'institution comme possible que si elle est décrite par les acteurs comme « *la manière dont doivent se dérouler les choses* ». L'action sur le pilier cognitif est détaillée dans notre recherche au travers de l'étude des représentations sociales et de son application à celle du risque dans une entreprise du Bâtiment (cf. chapitres 3 et 4).

Philips et al. (Philips & al, 2004) ont cherché à expliquer le lien entre l'agencement stratégique et l'institutionnalisation d'un objet social après l'émergence de celui-ci. Ils suggèrent que les institutions sont construites autour du discours et doivent être comprises comme les produits d'activités discursives (Mignarat & Audebrand, 2010). Le discours est défini par Wagner et Hayes (Wagner & Hayes, 2005) comme l'ensemble des recueils de texte et d'énoncés qui construisent des objets sociaux, imaginaires ou symboliques, auxquels les participants attribuent des noms, des caractéristiques et des valeurs dans le but de communiquer à propos d'eux. Selon Fairclough (Fairclough, 2005), « *un discours est une façon particulière de représenter certaines parties du monde (physique, social, psychologique)* ». Plus précisément, les discours ne sont pas de simples réflexions sur une réalité objective mais constituent plutôt des organisations signifiantes qui modèlent le contexte social dans lequel les participants sont en interrelation (Parker, 1989).

Foire Aux Questions concernant la sous-traitance

Objet : Harmoniser les réponses aux questions posées fréquemment par l'encadrement du chantier

Quelles responsabilités avons-nous vis-à-vis des ST qui ne parlent pas français et ne comprennent pas forcément les consignes de sécurité ?

Réponse : Le chef d'entreprise sous-traitante doit transmettre les consignes de sécurité à ses salariés et vérifier qu'elles sont comprises.

Nous devons demander par ailleurs la présence permanente d'au moins un encadrant qui parle et comprend le français, avec lequel nous pourrions communiquer sur tous les plans : respect des règles de sécurité, qualité des travaux, planning...

Dois-je délivrer une autorisation de conduite à un sous-traitant ?

Réponse : Non, l'autorisation de conduite doit être délivrée par le chef d'entreprise ST qui est le seul juge de l'aptitude de son salarié et qui doit lui délivrer les instructions nécessaires.

Quelle est la responsabilité en cas d'accident si c'est le conducteur de travaux qui fournit le mode opératoire écrit à l'exécutant ?

Réponse : L'établissement des modes opératoires et des PPSPS relèvent uniquement du chef d'entreprise ST.

La responsabilité du conducteur de travaux qui fournirait au sous-traitant le mode opératoire serait donc recherchée.

Quelle est la responsabilité de l'EG en cas d'accident si l'EG fournit le matériel au ST (PIRL, scie...) ?

Réponse : L'établissement d'un contrat de mise à disposition de matériel responsabilise pleinement le ST quant à l'état de conservation, l'adéquation et l'utilisation du matériel qui lui est prêté.

A-t-on le droit de faire payer aux entreprises ST les EPI que l'on fournit à leurs compagnons qui n'en n'auraient pas ?

Réponse : On ne peut fournir aux compagnons ST que des chaussures, casque et gilet, ces EPI peuvent être facturés au ST, après constat de cette défaillance.

Les autres EPI nécessitent une étude d'adéquation que seul le chef d'entreprise ST peut réaliser.

Figure 18 : Foire aux questions concernant la sous-traitance (extrait) - document interne - 17/11/2014

Un champ organisationnel est donc formé par des acteurs qui interagissent et qui contribuent à définir des références par rapport à différentes dimensions de la vie d'une organisation telles que, par exemple, les politiques de gestion du personnel, le développement de nouveaux produits ou encore la politique de gestion des risques SST. Dans cette optique, l'analyse d'un

processus d'innovation organisationnelle ne doit pas être ramenée aux actions et aux décisions mises en œuvre à l'intérieur d'une organisation mais doit être élargie au rôle joué par tous les protagonistes importants (Rizza, 2008). Bonazzi (Bonazzi, 2000, p.15) explique que « *dans la perspective néo-institutionnaliste, la recherche d'un changement d'organisation devient la reconstruction d'un véritable morceau d'histoire de la société où le changement s'est produit* ». Le champ organisationnel est donc déterminé par le niveau organisationnel et sa structuration est définie par quatre vecteurs (DiMaggio & Powell, 1983) :

- Le renforcement de l'interaction entre les organisations présentes dans un champ
- L'émergence de structures inter-organisationnelles de domination et de modèles de coalitions bien définies
- Le volume croissant d'informations dont les organisations disposent à l'intérieur du contexte
- La prise de conscience chez les membres d'une même organisation d'être engagés dans une entreprise commune.

Dans la TNI, le concept de champ organisationnel représente un niveau intermédiaire entre l'organisation et la société (Greenwood *&al*, 2002) devant permettre d'intégrer la totalité des acteurs pertinents qui structurent un système et de dépasser le seul domaine économique (Huault, 2002). Les contours du champ organisationnel varient selon le domaine d'étude des chercheurs. Ainsi, il peut être géographique (Scott *&al*, 2000), technologique (Garud & Kumaraswamy, 1993) ou encore fonction des communautés professionnelles (Greenwood *&al*, 2002). Dans le cadre de notre recherche, nous mobilisons cette dernière définition de la frontière du champ organisationnel puisqu'il s'agit d'étudier l'intégration des risques émergents au sein des organisations du secteur du BTP.

3.1.6 Des isomorphismes institutionnels

La TNI a étudié les causes de l'isomorphisme, c'est-à-dire les facteurs qui conduisent une organisation à adopter des stratégies, des processus et des structures similaires à une autre (Deephouse, 1996, p. 1024). Meyer et Rowan (Meyer & Rowan, 1977, p. 348) décrivent le processus d'isomorphisme. Les organisations intègrent les éléments institutionnalisés par l'environnement externe plutôt que les éléments jugés efficaces. Pour cela, elles utilisent des critères d'évaluation externes pour définir la valeur intrinsèque de chaque élément. Cette dépendance vis-à-vis de leur environnement institutionnel forme une garantie de survie. La notion d'isomorphisme se scinde en deux parties complémentaires. D'une part, l'isomorphisme compétitif développé par Hannan et Freeman (Hannan & Freeman, 1977) ayant pour prérequis l'existence d'un système rationnel basé sur la concurrence de marché. D'autre part, l'isomorphisme institutionnel développé par DiMaggio et Powell est un processus par lequel les organisations tendent à adopter les mêmes pratiques ou structures en réponse aux pressions institutionnelles communes qui existent à l'échelle individuelle comme organisationnelle (Carpenter & Feroz, 2001, p570). DiMaggio et Powell (DiMaggio & Powell, 1983) identifient trois formes d'isomorphismes qui par leur complémentarité incitent à se conformer aux normes institutionnelles (Aerts *&al.*, 2006, p.9) : l'isomorphisme coercitif, normatif et mimétique.

DiMaggio et Powell (DiMaggio & Powell, 1983) définissent l'isomorphisme coercitif comme le résultat des pressions, formelles et informelles, exercées sur les organisations par leur environnement institutionnel et notamment par ses attentes culturelles. Les entreprises sont sous l'autorité d'institutions produisant des lois, des règles ou des recommandations qui doivent être appliquées pour un maintien de la légitimité. En termes de gestion des risques SST, l'isomorphisme coercitif s'exerce par le législateur (cf. chapitre 5, §5.3.1), au travers notamment du code du travail et du code de l'environnement mais également par les CARSAT *via* leurs Recommandations ou les publications de l'INRS. Leurs représentants, contrôleurs du travail (cf. chapitre 5, §5.1) et préventeurs de la CARSAT (cf. chapitre 5, §5.2) représentent physiquement cette pression institutionnelle auprès des entreprises. L'impact de l'isomorphisme coercitif sur la structure de l'organisation est l'existence de la médecine du travail et du CHSCT (cf. chapitre 6).

L'isomorphisme normatif est défini par DiMaggio et Powell (DiMaggio & Powell, 1983, p.152) comme « *l'ensemble des efforts collectifs des membres d'une même profession*

pour définir leurs conditions et méthodes de travail et établir une base légitime à leurs activités, leur garantissant un degré d'autonomie suffisant ». Concrètement, deux axes de professionnalisation sont identifiés. Premièrement, les dispositifs éducatifs formels issus des formations universitaires et deuxièmement, la croissance des réseaux professionnels par lesquels les modèles organisationnels se diffusent. Concernant l'industrie de la construction, le rôle joué par l'OPPBTP, par la FFBou par les réseaux de préventeurs du BTP tels que l'ASEBTP sont autant de réseaux formels identifiés comme des vecteurs de diffusion des pratiques, des processus et des modèles organisationnels. Cette diffusion est également permise par le biais des Salons dédiés à la prévention des risques tels que le Salon Preventica, des magazines spécialisés tels que « Cahiers de la Sécurité », « Prévention BTP », « Préventique » ou « le Moniteur ». C'est également un rôle que vont jouer indirectement les organismes de formation et les consultants extérieurs qui construisent des offres adaptées à une entreprise qu'ils peuvent alors proposer et dupliquer aux autres entreprises du même secteur d'activité. Plus précisément, sont ciblées les formations et des interventions sur la conduite du changement ou sur la gestion de risques ayant un impact direct sur l'organisation de l'entreprise tels que le risque de TMS ou de RPS⁷⁵. Concernant le rôle joué par les dispositifs éducatifs, leur importance était bien moins prégnante au début des années 2000 qu'en 2015 puisque l'industrie du BTP s'est professionnalisée tardivement, préférant valoriser l'expérience et l'apprentissage sur le terrain. Si des formations, notamment en apprentissage, existent aujourd'hui pour les métiers opérationnels tels que celui de coffreur, nombreux sont encore ceux apprenant leur métier directement sur le chantier (Jounin, 2006). En revanche, les formations suivies par le management intermédiaire au top management sont uniformisées, les grands groupes du BTP étant davantage en recherche de diversification des profils recrutés. Cependant, il est à noter que l'intégration d'une validation des acquis en gestion des risques SST reste récente et n'est pas encore intégrée à l'ensemble des formations (cf. Conclusion Générale). En revanche, les formations universitaires conduisant aux métiers de préventeur sont actuellement en plein essor en réponse à l'augmentation croissante des exigences réglementaires et normatives en la matière. A titre d'exemple, lorsque nous sommes arrivés dans notre entités d'accueil fin 2007, 2 préventeurs sur les 15 présents dans les différentes entités étaient issues d'une formation Hygiène-Sécurité-Environnement, soit 13%. Lorsque nous avons quitté cette même entreprise en juillet 2015, ils étaient 21 préventeurs sur les 34 que comptaient l'entreprise, soit 61%.

⁷⁵ RPS : Risques Psycho-Sociaux

Les choix organisationnels issus des propositions des formateurs et consultants extérieurs pourraient également s'apparenter au processus d'isomorphisme mimétique (Hualut, 2002). En effet, Scott (Scott, 1991, p.179) définit l'isomorphisme mimétique comme une succession d'étapes s'étalant de la cooptation des éléments pertinents de l'environnement vers l'évolution des rôles des organisations. En effet, Cohen, March et Olsen (Cohen, March, Olsen, 1972) démontrent que les organisations confrontées à une problématique inconnue vont rechercher des solutions « *au voisinage de solutions connues* ». Huault (Huault, 2002) explique que « *cette dynamique prend la forme de l'imitation des comportements les plus facilement identifiables ou les plus utilisés par les organisations apparaissant comme légitimes dans un champ et une profession* ».

Les isomorphismes institutionnels, processus explicatifs de l'homogénéisation des organisations au sein d'un même champ organisationnel, doivent être croisés avec les sources d'hétérogénéités dans les formes organisationnelles (Powell, 1991). Celles-ci vont naître des divergences d'interprétation des signaux imposés par l'extérieur du champ *via* ses membres. Ces désaccords peuvent également être la résultante de la connotation tantôt organisationnelle tantôt technologique pouvant être prise par le milieu avec lequel les organisations sont en contact (Rizza, 2008). La connotation organisationnelle rassemble l'appareil normatif, symbolique et culturel auquel les organisations doivent s'adapter afin d'acquérir soutien et légitimation. La connotation technologique traduit, quant à elle, les évaluations des organisations sur la base des résultats atteints. L'environnement organisationnel et l'environnement technologique ne s'excluent pas l'un l'autre mais représentent des dimensions variables auxquelles les organisations sont soumises simultanément (Rizza, 2008).

En synthèse des deux derniers paragraphes, nous proposons le tableau établi par Scott (2001, p.52) (**Tableau 12**) qui présente les critères différenciant des trois piliers des institutions.

Tableau 12 : Les trois piliers des institutions (Scott, 2001, p. 52)

	Pilier Règlementaire	Pilier Normatif	Pilier Socio-Culturel
Conformité	Politique	Obligation sociale	Tenus pour acquis, savoirs partagés
Ordre	Règles	Attentes	Schémas cognitifs
Isomorphisme	Coercitif	Normatif	Mimétique
Logique	Instrumentale	Justesse	Orthodoxie
Indicateurs	Règles, lois, sanctions	Certification, accréditation	Croyances communes, logiques et actions partagées
Légitimité	Légale	Morale	Culturelle

3.1.7 Les limites de la Théorie Néo-Institutionnelle

« *L'un des reproches adressés à la sociologie néo-institutionnelle est de passer sous silence la façon dont émergent les institutions* » (Colasse & Pochet, 2008, p.9). Ainsi, le champ d'investigation sur les processus d'institutionnalisation et de désinstitutionnalisation reste large pour compléter les travaux existants (Oliver, 1991 ; Scott, 2001, Pesqueux, 2007). Dans le cadre de notre recherche, l'institutionnalisation d'un risque par une organisation est décrite au travers de l'évolution des représentations sociales des acteurs de l'organisation.

Ensuite, selon Leca (Leca, 2006, p.71), « *l'absence de prise en compte des capacités stratégiques des agents constitue sans doute la principale critique adressée au néo-institutionnalisme* ».

La troisième critique que nous retenons est celle déjà formulée par DiMaggio et Powell (DiMaggio & Powell, 1983) sur la difficulté pouvant être rencontrée lors de l'opérationnalisation de la TNI et notamment sur la confusion s'opérant entre les trois types d'isomorphismes. Ainsi, Burns et Wholey (Burns & Wholey, 1993, p.114) soulignent la difficulté à différencier notamment l'isomorphisme normatif de l'isomorphisme mimétique. Il s'agit d'une problématique que nous avons rencontrée pour situer l'impact des consultants extérieurs et des organismes de formation dans le processus d'institutionnalisation. De plus, Mizruchi et Fein (Mizruchi & Fein, 1999) mettent en évidence que seul l'isomorphisme mimétique est généralement mobilisé par les chercheurs laissant échapper des explications d'ordre normatif ou coercitif. Cependant, les deux ouvrages *From Heresy to Dogma* (Hoffman, 1997) et *Organisations, Policy and the Natural Environment* (Hoffman & Ventresca, 2002) sont des contre-exemples de cette critique. En effet, il s'agit d'études de cas dans lesquels l'isomorphisme coercitif est utilisé comme clé de lecture pour l'action écologique en milieu industriel (Rosé, p.342). Ces études se démarquent également de la première critique émise puisque « *fondées sur des enquêtes terrain, elles dépassent les quelques limites de l'approche théorique néo-institutionnaliste* » (Rosé, p.342)

3.2 Des Représentations Sociales

Exploiter la théorie des représentations sociales couplée à la TNI comme un socle permettant d'établir un modèle d'appréhension des risques peut sembler atypique. A notre connaissance, le rapprochement entre ces deux théories n'a jamais été mis en œuvre jusqu'à présent et représente en ce sens, un des apports de notre recherche (cf. Conclusion Générale).

A ce stade, nous avons d'un côté comme objectif de répondre à notre question de recherche qui s'est précisée et d'un autre côté, un matériau dense intégrant des actions individuelles et collectives observées, des convictions et des idées issues de notre observation participative et de nos entretiens semi-directifs (cf. Introduction Générale). A ce moment, une similarité entre ces données semble se dessiner entre différentes catégories de salariés. Pour comprendre de quelle manière un risque émerge et est institutionnalisé dans et par une organisation, il est nécessaire de trouver une passerelle entre ces données et notre question de recherche, une méthode permettant de traiter les éléments recueillis permettant d'étudier le rapport entre la pensée et la communication, la diffusion des connaissances, la genèse du sens commun. Le concept des représentations sociales, au sens de Weber, nous a semblé une clé pertinente pour cette étude. En effet, Weber place les représentations sociales comme un cadre de référence et un vecteur de l'action des individus et décrit un savoir commun permettant une anticipation et une prescription du comportement des individus. *« Il semble bien que ces situations collectives qui font partie de la pensée collective ou de la pensée juridique (ou d'une autre pensée spécialisée) sont des représentations de quelque chose qui, pour une part de l'étant, pour une part du devant être, flotte dans la tête des hommes réels (non seulement les juges et les fonctionnaires, mais aussi le « public ») d'après quoi ils orientent leur activité ; et ces structures comme telles ont une importance considérable, souvent même dominante, pour la nature du déroulement de l'activité des hommes réels ».* (Weber, 1971, p.12).

3.2.1 Des représentations collectives aux représentations sociales

Le concept de représentation sociale est considéré comme une évolution de celui de représentation collective introduit par Émile Durkheim au XIX^e siècle à travers l'étude des religions et des mythes. Dans son ouvrage *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Durkheim fixe les contours des représentations collectives (Durkheim, 1968). Tout d'abord, il

distingue les représentations collectives des représentations individuelles. Les représentations individuelles ont pour substrat la conscience de chacun tandis que celui des représentations collectives est la société « *à la manière dont cet être spécial qu'est la société pense les choses de son expérience propre* ». (Durkheim, 1968, p.621). Ensuite, Durkheim oppose la stabilité et la longévité des représentations collectives au caractère éphémère et fluctuant des représentations individuelles. « *Les représentations collectives sont plus stables que les représentations individuelles car tandis que l'individu est sensible même à des faibles changements qui se produisent dans son milieu interne ou externe, seuls des événements d'une suffisante gravité réussissent à affecter l'assiette mentale de la société.* » (Durkheim, 1968, p.609). Cette opposition repose sur l'existence d'une équivalence entre d'une part, collectivité, concept et permanence et d'autre part, individualité, perception et variabilité. Si cette distinction a permis à Durkheim d'entreprendre l'analyse de différents domaines sociaux, le postulat de l'existence d'une intelligence unique qu'il met en avant sur lequel repose cette opposabilité peut être déroutante. « *S'il est commun à tous, c'est qu'il est l'œuvre de la communauté. Puisqu'il ne porte l'empreinte d'aucune intelligence particulière, c'est qu'il est élaboré par une intelligence unique où toutes les autres se rencontrent et viennent, en quelque sorte, s'alimenter.* » (Durkheim, 1968, p.609). Serge Moscovici explique que cette intelligence unique « *serait à part et au-dessus des intelligences particulières comme une sorte de group mind. On pourrait tirer la conclusion que les représentations collectives sont logiques et reflètent l'expérience du réel. Cependant, dans la mesure où elles créent de l'idéal, elles s'éloignent de la logique. Et une fois formées, elles acquièrent une certaine autonomie, se combinent et se transforment selon des règles qui leur seraient propres.* » (Moscovici, 1989, p.83). Ce point sur lequel Moscovici attire notre attention ne nous a pas engagés à rejeter le concept de représentation collective comme une méthodologie permettant de comprendre des phénomènes sociaux mais a, au contraire, renforcé notre intérêt pour cette notion. Premièrement, Durkheim spécifie que les phénomènes sociaux « *ne sauraient se confondre avec les phénomènes organiques, puisqu'ils consistent en représentations et actions ; ni avec les phénomènes psychiques, lesquels n'ont d'existences que dans la conscience individuelle et par elle* » (Durkheim, 1963, p.5). Deuxièmement, Moscovici rappelle que « *si l'on revient aux principes de la théorie, [les représentations collectives] ont une autonomie et une homogénéité, qualités qui les apparentent à un système clos et relativement abstrait sui generis* » (Moscovici, 1989, p.83). Troisièmement, la construction de cet idéal est, justement, la clé de la compréhension d'une réalité d'un groupe social. Ainsi, Moscovici nous rappelle que « *nombre de sociologues et anthropologues, étudiant les mythes et les savoir-faire des sociétés éloignées,*

y découvraient un tissu d'absurdités et de superstitions. Omettant de regarder autour d'eux, et les comparants à l'Occident, ils tendaient à expliquer ces aberrations par les limitations des individus, incapables de raisonner comme nous, et par des fautes d'association mentale dont l'origine serait psychologique. Or, si l'on rattache croyances, mythes, formes symboliques en général à la société elle-même, tout change. « Absurdité » et « erreur » ne sont plus dues à la logique fautive des individus mais à la représentation collective elle-même dont il s'agit de comprendre la signification. [...] On voit le déplacement des perspectives : ce ne sont plus les actes et les pensées atomiques qui doivent retenir l'attention, mais l'ensemble des croyances et des idées ayant une cohérence propre, dont témoigne leur survie. » (Moscovici, 1989, p.84). Si ces erreurs d'interprétation dans l'étude des sociétés dites primitives au sens de Lévy-Bruhl - « je dirais que, dans les représentations collectives de la mentalité primitive, les objets, les êtres, les phénomènes peuvent être, d'une façon incompréhensible pour nous, à la fois eux-mêmes et autres choses qu'eux-mêmes » (Lévy-Bruhl, 1951, p.77) - sont aujourd'hui communément admises, elles restent toujours observables entre différents groupes identitaires appartenant à une même société.

Un des intérêts majeurs de l'introduction du concept de représentation est qu'il autorise l'étude de l'élément symbolique de la vie sociale. « *Durkheim transforme le symbolisme en un moyen par lequel la société devient consciente d'elle-même, démarcation entre les composantes individuelles et les composantes collectives du lien entre les hommes. Parmi celles-ci, figurent les règles et le langage dont les effets sont certains sur la nature et la qualité du processus de pensée. Sans toujours l'indiquer clairement, il change aussi les pratiques et surtout les rituels en forme de représentations* » (Moscovici, 1989, p.87). Lévy-Bruhl applique cette caractérisation du concept de représentation directement à la société et à son symbolisme. Par cette étude, il crée le rouage permettant d'articuler le caractère collectif des représentations avec leur caractère dynamique. Par la suite, les travaux de Jean Piaget portant sur les représentations chez l'enfant illustreront et renforceront les caractéristiques collectives et dynamiques des représentations sociales. Il va notamment démontrer l'influence des interactions et plus particulièrement celle des coopérations sur la construction des représentations individuelles et sur l'évolution des représentations collectives. Dans son ouvrage *De la logique de l'enfant à la logique de l'adolescent : essai sur la construction des structures opératoires formelles* co-écrit avec Barbel Inhelder (Piaget & Inhelder, 1955), Piaget démontre qu'au moment de l'émancipation de l'adolescent, ce dernier a accès à un espace complexe d'influences, de rapports de coopération lui permettant de développer sa personnalité. Ainsi, la surveillance exercée par la première sphère de l'individu diminue laissant place à l'instauration d'un rapport

de réciprocité. Cette dynamique conduit le groupe et l'adolescent à former des représentations distinctes, et renvoie aux travaux de Freud sur les théories sexuelles de l'enfant (Freud, 1908), où il explique que les légendes et mythes largement partagés en Europe et utilisés pour répondre aux questions de l'enfant sur la naissance vont conduire à la création de théories sexuelles chez les enfants qui sont des représentations partagées. L'apport principal de Freud au concept de représentations collectives est l'observation du processus d'intériorisation créant le lien entre le passage de la représentation collective vers la représentation individuelle.

Si nous synthétisons la connaissance accumulée à ce stade, nous savons qu'il existe des représentations collectives *versus* individuelles, ayant des caractéristiques d'homogénéité, d'autonomie et dynamiques. Toutefois, les représentations collectives sont liées aux représentations individuelles, le phénomène d'intériorisation permettant le passage de l'une à l'autre. La mise en exergue de ces qualitatifs a été permise par les études des sociétés dites primitives et de la psychologie de l'enfant. Il s'agit maintenant de vérifier si l'étude des représentations peut également s'appliquer au sein-même des sociétés modernes ainsi que le suggérait Durkheim.

Par leurs études sur la transmission des savoirs et des notions, Philippe Roqueplo (Roqueplo, 1974) et plus largement Serge Moscovici (Moscovici, 1984) vont étudier l'impact de la communication et de l'échange sur une notion ou une science. « *Une notion ou une science qui ne reste pas l'apanage d'un individu ou d'une élite restreinte subit, par sa circulation, toute une série de métamorphoses qui la font changer de contenu et de structure. La nouvelle structure est celle d'une représentation au sens strict du mot, à la fois abstraite et imagée, réfléchie et concrète. Il y a une sorte d'isomorphisme entre cette structure cognitive, ébauchée dans les travaux de Piaget, et la communication la plus ample et la plus quotidienne* » synthétise Moscovici (Moscovici, 1989, pp. 98-99). Cette remarque résume les recherches (Doise & Palmonari, 1987; Jodelet, 1984) permettant de décroiser mais également de traduire la notion de représentation collective vers celle de représentation sociale. En effet, l'application du concept de représentation collective nécessite, comme prérequis, l'existence d'une certaine diversité d'origine. *A contrario*, le concept de représentation sociale repose sur la communication permettant la convergence des individus. Ainsi, si le processus d'intériorisation permet le passage d'une représentation collective vers une représentation individuelle, la communication est la clé qui permet d'initier le passage de la représentation sociale vers la représentation individuelle et réciproquement. L'aspect dynamique des représentations prend pleinement son sens. A ce propos, Codol (Codol, 1982, p2) précise que « *ce qui permet de qualifier de sociales les représentations, ce sont moins leurs supports individuels ou groupaux*

que le fait qu'elles soient élaborées au cours de processus d'échanges et d'interactions ». Moscovici poursuit cette caractérisation de la représentation sociale en l'associant aux changements sociaux. « *Il s'agit de comprendre, non plus la tradition mais l'innovation, non plus une vie sociale déjà faite mais une vie sociale en train de se faire.* » (Moscovici in Jodelet, 1989, pp. 99). Pour Moscovici, il existe une catégorie de personnes dont leur métier est de « fabriquer » les représentations sociales à travers les diffusions de connaissances scientifiques et artistiques. Au regard de notre connaissance assemblée sur les représentations sociales, ces dernières se construisent socialement mais tout nouvel apport de connaissance permettra de la renforcer ou de lui permettre d'évoluer. Cette information nouvelle est d'autant plus percutante qu'elle apporte une solution à un problème social ou participe à la compréhension d'un événement tel que l'apparition d'une épidémie ou la catastrophe de Tchernobyl. Nous nous sommes attachés, dans notre recherche à identifier ces acteurs dont la contribution professionnelle va permettre aux représentations sociales du risque d'évoluer (cf. Chapitre 6, §6.1).

3.2.2 Les fonctions du concept de représentations sociales

Le concept de représentation sociale initialement issu de la sociologie durkheimienne ouvre un nouveau spectre d'analyse de la société en tant qu'objet nécessaire dans une explication du monde. Apparaît ainsi qu'une organisation ne peut fonctionner seulement si ses membres partagent une certaine représentation collective du monde. « *Ce que les représentations collectives traduisent, c'est la façon dont le groupe se pense dans ses rapports avec les objets qui l'affectent* » (Durkheim, 1898, p.77).

Comme nous l'avons vu dans le paragraphe précédent, le concept de représentation sociale s'est élaboré sous l'impulsion des travaux du psychosociologue Serge Moscovici. Repartant des travaux de Durkheim, des réflexions de Lévy-Bruhl, de Piaget, de Freud (cf. *supra*), il s'est également appuyé sur les œuvres *Les cadres sociaux de la mémoire* (Halbwachs, 1925) et *La mémoire collective* (Halbwachs, 1950), qui mettent notamment en évidence que la mémoire collective n'est pas une mémoire distribuée comprise dans les mémoires individuelles. Ses supports sont les relations interpersonnelles et les interactions avec l'environnement dont elle tire sa force et sa durée (Halbwachs, 1950, p.94). « *Nous dirons volontiers que chaque mémoire individuelle est un point de vue sur la mémoire collective, que ce point de vue change selon la place que j'y occupe, et que cette place elle-même change suivant les relations que j'entretiens avec d'autres milieux.* » (Halbwachs, 1950, p.94). Il s'agit bien des processus

relevant de la dynamique sociale et psychique que Moscovici s'est attaché à mettre en rapport. Son approche centrée sur la compréhension et l'intériorisation de ces dynamiques a hissé les représentations sociales au rang de concept fondamental qui permet « *d'étudier les comportements et les rapports sociaux sans les déformer ni les simplifier* » (Moscovici, 1961). Un second aspect des représentations sociales décrit par Moscovici est leur diffusion, « *comment une nouvelle théorie scientifique ou politique est diffusée dans une culture donnée, comment elle est transformée au cours de ce processus et comment elle change à son tour la vision que les gens ont d'eux-mêmes et du monde dans lequel ils vivent.* » (Farr, 1997, p. 385). De nombreuses disciplines ont suivi le sillon ouvert par Moscovici. A titre d'exemple, citons les travaux des psychosociologues Chombert de Lauwe (1971), Farr (1977, 1984, 1977), Jodelet (1984) ou Herzliche (1972) ; du psychanalyste Kaës (1976), de l'anthropologue Laplantine (1978, 1987) ; du sociologue Bourdieu (1982) ou encore des historiens Ariès (1962) et Duby (1978).

Force est de constater qu'un demi-siècle après l'introduction du concept de représentation sociale, celui-ci est devenu aujourd'hui un courant théorique capital. Selon Jodelet (1989), le développement du concept de représentation sociale s'explique par sa transversalité et se manifeste dans une grande vitalité. Les champs d'investigation des chercheurs faisant appel à ce concept sont en effet larges, à travers des thématiques aussi variées que celles de l'enfance (Chombert de Lauwe, 1971 ; Chombert de Lauwe & Feuerhahn, 1989), de la santé et de la maladie (Herzliche, 1972 ; Laplantine, 1989), de la vie professionnelle (Palmonari & Zani, 1989), de l'économie (Vergès, 1989), de l'exposition scientifique (Schiele & Boucher, 1989), de l'interaction et du langage (Trognon & Larrue, 1988), Markova *et al.*, 2007) et, plus récemment, de l'environnement (De Causans, 2010), de la musicologie (Jodelet, 2015, pp. 321-330) ou des réseaux sociaux numériques (Jaurréguiberry & Proulx, 2011). Cette transversalité est également exprimée dans les travaux de Roussiau et Bonardi (Roussiau & Bonardi, 2001), « *la notion de représentations marque le pas en matière de collaboration, de co-construction, de coordination entre les disciplines, puisque seuls se distinguent aisément les emprunts et reconnaissances réciproques dans quelques travaux récents de la géographie humaine, dans certaines orientations de la sociologie, de l'anthropologie ou de la psychologie sociale.* »

La vitalité du concept se traduit quant à elle par de nombreuses publications et recherches, comme le montre la *Bibliographie générale sur les représentations sociales* présentée par Jodelet et Ohana en ouverture de l'ouvrage dirigé par Jodelet (1989). Vergès (Vergès, 1996) recense ainsi plus de 2000 articles et ouvrages dans le seul domaine de la

psychosociologie, sans compter de nombreux colloques, revues ou numéros spéciaux de revues recensés par Roussiau et Bonardi (Roussiau & Bonardi, 2001, p. 8).

De nombreux chercheurs de disciplines différentes ont tenté de définir le concept de représentations sociales. Nous retiendrons celle donnée par Denise Jodelet qui nous apparaît comme l'une des plus complètes. « *Le concept de représentation sociale désigne une forme de connaissance spécifique, le savoir de sens commun, dont les contenus manifestent l'opération de processus génératifs et fonctionnels socialement marqués. Plus largement, il désigne une forme de pensée sociale. Les représentations sociales sont des modalités de pensée pratique orientées vers la communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social, matériel et idéal* ». (Jodelet, 1997) Nous complétons cette définition descriptive et conceptuelle par la définition plus opérationnelle introduite par Flament et Rouquette (2003, p. 13) qui aide à la compréhension de l'architecture de la représentation sociale telle que nous le détaillons dans les prochains paragraphes. Les chercheurs définissent une représentation sociale comme « *un ensemble d'éléments cognitifs liés par des relations, ces éléments et ces relations se trouvant attestés au sein d'un groupe déterminé* ».

3.2.3 Formation, évolution et transformation des représentations sociales

Dans son ouvrage *La Psychanalyse, son image et son public* (Moscovici, 1961), Moscovici indique les trois conditions nécessaires à la formation de la représentation sociale d'un objet quelconque.

Dans un premier temps, il s'agit de la dispersion de l'information. L'objet social est complexe et difficile à appréhender, les connaissances le concernant sont inégales et font l'objet de distorsion, ce qui est bien le cas avec l'objet « risque ». Thème social intemporel, la frontière entre risque acceptable et risque inacceptable varie selon les cultures époques (Noiville, 2003). Ainsi, en France, la gouvernance du risque a été guidée dès la fin du XIX^e siècle par la condition qu'un risque était acceptable s'il était indemnisable. Depuis les années 1980, le risque devient acceptable s'il est imputable. En effet, la peine et l'imputation des responsabilités constituent autant de charnières de l'acceptabilité du risque (Douglas, 1992). L'étude des contentieux relatifs aux risques confirme cette réalité. « *Qu'il s'agisse de la vache folle, du sang contaminé ou de Tchernobyl, les victimes ne s'en tiennent plus à l'indemnisation de leur dommage. Elles cherchent également, de manière symbolique, à « faire réécrire l'histoire » qui a conduit au drame, à identifier ceux qui étaient en charge de détecter le risque, de le gérer, d'assurer son suivi, à faire établir leurs fautes. Dans l'après-coup, elles découvrent qu'elles*

ont été placées dans une situation de dépendance, qu'elles ont subi un risque mal pris en charge ou dont on ne les avait pas informées. » (Noiville, 2003, pp. 185-186). Enfin, le critère d'acceptabilité du risque qui se dessine depuis quelque années à travers une quantité important de travaux juridiques, politiques et qui est au cœur de nombreux discours serait le fait que le risque soit assumé (Noiville, 2003, p. 188). Les divergences autour de l'objet « risque » sont alors sociales et culturelles. « *Une approche culturelle nous montre le rapport existant entre les risques naturels et leurs perceptions morales. Nous pouvons parler d'une sélection du danger par le public en fonction de la force et de la direction donnée par la critique sociale* ». (Douglas & Wildavsky, 1997, p.7)

Dans un second temps, cet objet doit aussi être un enjeu pour l'identité et la cohésion d'un groupe. C'est le critère de focalisation qui déterminera l'intérêt spécifique d'un groupe pour certains de ces aspects. L'enjeu de l'objet « risque » pour une organisation que l'on soit au niveau d'un groupe appartenant à une société comme cela est le cas dans le cadre de notre recherche ou à l'échelle d'une nation est primordial du fait qu'il concerne chaque individu de cette organisation, tout au long de sa vie avec des effets immédiats comme différés.

Enfin, la troisième condition est la « pression à l'inférence ». Cette condition est issue d'une part, de la nécessité pour un groupe de devoir communiquer vers l'extérieur et entre les protagonistes le formant et d'autre part, de la nécessiter d'agir. Elle permet aux individus de capter des informations permettant de combler les lacunes au sujet d'un savoir et de construire une cohérence. Cette condition est particulièrement présente dans l'objet « risque » puisqu'il qualifie des phénomènes pouvant être non visualisables, aux effets déportés temporellement par rapport à l'instant de l'exposition donc difficilement appréhendables par le public.

Bien que ces trois conditions soient généralement admises, peu de travaux sur la genèse des représentations sociales existent. Ceux recensés corroborent l'existence de ces trois conditions. A titre d'exemple, citons ceux de Deschamps et Doise (1975), de Chombart de Lauwe (1979), de Galli et Nigro (1987, 1990) et de Rouquette et Garnier (1999), Flament et Rouquette (2003). Flament et Rouquette précisent la première condition permettant la saillance sociocognitive de l'objet de la représentation. En d'autres termes, cet objet doit être générique et suffisamment abstrait, il s'agit d'un sujet de communication interpersonnelle et intergroupe qui implique une prise de position ainsi que l'élaboration de pratiques liées à cet objet. Flament et Rouquette (2003, pp. 33-36) définissent ces pratiques autour de quatre axes. Premièrement, la pratique comme « passage à l'acte » qui résulte d'une exposition ou non à l'objet. Deuxièmement, la pratique comme « récurrence » qui renvoie aux niveaux d'apprentissage en lien avec l'objet. Flament et Rouquette (2003, p. 34) précisent qu'« il ne s'agit pas d'une simple

accumulation mécanique, mais d'une modalité des rapports intergroupes dans un cadre idéologique donné ». Troisièmement, la pratique comme « façon de faire ». Cet axe met en évidence que deux groupes qui ont une même expérience pratique de l'objet avec la même fréquence n'aborderont pas nécessairement l'objet d'une manière identique. Enfin, la pratique comme « calcul » qui révèle les causes, les contraintes et les conséquences du choix de traitement de l'objet. Les auteurs précisent que ce dernier axe « n'est pas compréhensible sans la prise en compte des intentions et des buts reconnus par l'individu » (Flament et Rouquette, 2003, p. 36, Amerio, 2001). Le **Tableau 13** applique les quatre aspects de la notion de pratique à l'objet « risque » sur le modèle de celui établi par Flament et Rouquette (2003, p.36) pour l'objet « enseignement ».

Tableau 13 : Les quatre aspects de la notion de pratique appliqué à l'objet "risque"

Axe 1	Avoir rencontré vs n'avoir jamais rencontré le risque
Axe 2	Avoir rencontré le risque plus vs moins fréquemment
Axe 3	Traiter le risque d'une manière vs d'une autre
Axe 4	Avoir vs ne pas avoir une réflexion sur la gestion du risque

Les trois conditions permettant l'apparition d'une représentation sociale étant définies, il s'agit de définir la typologie des objets autour desquels se forment les représentations sociales. Sur ce point, les propositions de caractérisation des objets sont hétéroclites. Lahlou indique que seuls les objets immatériels peuvent être concernés par des représentations sociales, le langage partagé d'un groupe ne se formerait pas autour d'un objet matériel (Lahlou, 1998). Rouquette & Rateau (1998) proposent un critère heuristique fonction du nombre de relations générées par la représentation sociale, introduisant la notion sous-jacente de l'autonomie de l'objet (Garnier, 1999). Deschamps et Guimelli (2000) caractérisent l'objet sociale s'il est « sensible », au sens où l'expression de sa représentation peut conduire à une remise en cause du groupe d'un point de vue idéologique. Enfin, Marchand (2000) propose de se restreindre aux objets dotés d'un rapport polémique, au cœur des rapports sociaux.

« Les représentations sociales sont à considérer comme le processus et le produit d'une élaboration psychologique et social du réel. L'enjeu de leur étude n'est pas d'accéder à la réalité en soi, mais plutôt de comprendre comment les groupes sociaux se l'approprient. Il s'agit donc, à travers l'actualisation de leur contenu, d'approcher leur organisation et les processus propres à leur constitution. » (Roussiau & Bonardi, 2001, p.19). La formation et le fonctionnement des représentations sociales sollicitent, pour Moscovici, deux critères que sont l'*objectivation* et l'*ancrage*. L'*objectivation* se décompose elle-même en trois étapes

chronologiques. La première est celle de sélection ou de décontextualisation de l'information qui induit intrinsèquement sa hiérarchisation. Elle repose sur le postulat que les individus ne peuvent pas prendre en compte tous les signaux qui leur parviennent et privilégieront certaines informations au détriment d'autres. C'est ainsi que, concernant la représentation du risque, nous avons pu constater que ceux qui ne sollicitent pas une perception immédiate ou qui sont omniprésents sur un chantier ont été « oubliés » par certains sujets (cf. chapitre 4). La seconde est l'établissement d'un noyau figuratif et découle directement de la première étape. Il s'agit au moyen de mécanisme de réajustement de donner un rôle plus important à certains éléments qui, de ce fait, acquerront une forte signification (Roussiau & Bonardi, 2001, p. 20). La troisième et dernière étape est celle de la naturalisation qui permet aux éléments du noyau figuratif d'être presque physiquement perceptibles par le sujet. Le processus d'ancrage, quant à lui, a pour fonction de définir l'instrumentalité du noyau figuratif mais aussi « *d'incorporer quelque chose qui ne nous est pas familier et qui nous crée des problèmes dans le réseau de catégories qui nous sont propres et nous permet de le confronter avec ce que nous considérons comme un composant, ou membre typique d'une catégorie familière* ». (Palmonari & Doise, 1986, p. 22).

Avec ces deux processus, l'accent est mis sur la structure hiérarchique des éléments composants une représentation sociale. Ils ont été repris et développés par les auteurs appartenant à l'école d'Aix-en-Provence qui ont recherché l'identification d'invariant structurel composant la représentation sociale. Les éléments qui composent une représentation sociale ne sont pas tous structurellement équivalents. La caractéristique la plus générale et la plus fondamentale de la structure de la représentation sociale tient à la distinction de deux systèmes : un système central et un système périphérique (Abric, 1993, 1994a, 1994b). Pendant longtemps, la théorie du noyau central d'une représentation autonome est resté hypothétique (Flament 1989, p.227). Une démonstration expérimentale a été réalisée par Moliner (1988). A la notion de centralité quantitative dont sont pourvus les éléments d'une structure cognitive (Flament, 1989, p.227), Abric ajoute la notion de centralité qualitative et structurale autour de laquelle s'organise la signification et la structure de la représentation (**cf. Figure 19**).

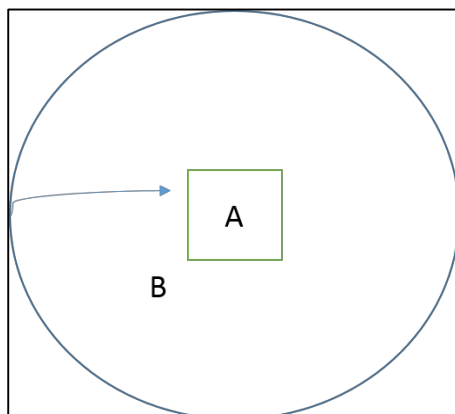


Figure 19 : La flèche symbolise la centralité quantitative, croissant de la périphérie vers le centre; le carré symbolise le noyau central. Les éléments A et B ont la même centralité quantitative, mais A est dans le noyau et B non. (Flament, 1989, p.227)

Selon Abric (1989), si les représentations sociales ont un noyau central, c'est parce qu'elles sont la manifestation de la pensée sociale et que, dans toute pensée sociale, un certain nombre de croyance, collectivement engendrées et historiquement déterminées, ne peuvent être remises en question car elles sont le fondement des modes de vie et qu'elles garantissent l'identité et la pérennité d'un groupe social (Abric, 1989, p. 83) Si le noyau est consensuel, il assure également la cohérence et la stabilité de la représentation sociale, lui permettant ainsi de résister aux changements. Flament et Rouquette (2003, pp. 23-24) expliquent que le noyau central est composé d'un petit nombre d'éléments qui servent de critères décisifs dans la catégorisation des phénomènes rencontrés. Le spécimen se trouve effectivement caractérisé par les éléments du système central de la représentation sociale si et seulement si il est reconnu comme exemplaire de celle-ci. Selon Abric (2001, p.82), le système central assure trois fonctions essentielles :

- Une fonction génératrice qui détermine la signification de la représentation
- Une fonction organisatrice permettant de garantir l'unification et la stabilisation de la représentation. C'est le noyau central qui détermine la nature des liens qui unissent les éléments de la représentation
- Une fonction stabilisatrice

Ce noyau structurant est l'élément fondamental de la représentation, son repérage permet l'étude comparative des représentations sociales.

L'étude du noyau central révèle que les éléments qui le composent peuvent ne pas être équivalents. Flament et Rouquette (2003, p.24-25) distinguent les éléments « prioritaires » qui ont un caractère inconditionnel des éléments « adjoints » qui reçoivent leur nom du fait qu'ils ont une valeur par adjonction aux éléments « prioritaires ».

En complément des trois fonctions du noyau central, Abric (1987) lui distingue deux dimensions fondamentales que sont la dimension normative et la dimension fonctionnelle. La dimension normative fait référence aux facteurs socio-affectifs, sociaux ou idéologies (Rateau, 2000). Ainsi, le **Tableau 14** (Flament et Rouquette, 2003, p.21) schématise l'architecture globale de la pensée sociale selon la double échelle inverse de variabilité (intra et interindividuelle) et de niveau d'intégration.

Tableau 14 : Architecture globale de la pensée sociale (Flament et Rouquette, 2003, P. 21)

-	Niveau idéologique (croyances, valeurs, normes, thémata⁷⁶)	+
Valeur intra et	Représentations sociales	Niveau
inter individuelle	Attitudes	d'intégration
+	Opinions	-

La dimension fonctionnelle rend compte de la finalité opératoire de la représentation, comprenant des éléments liés aux pratiques. Un élément intègre le noyau central parce qu'il donne sens à la représentation et non du fait de sa saillance. Concrètement, la fréquence d'apparition d'un élément dans les discours analysés ne permet pas d'affirmer son appartenance au noyau central. En revanche, si cet élément contribue à donner aux autres éléments leur signification et entretient un nombre élevé de relations avec ces derniers, alors le nombre de ces liaisons est un indicateur de centralité. Ainsi, afin de déterminer un noyau central, il convient de prendre en compte le nombre de liaisons entre les éléments. Toutefois, Rouquette et Rateau (1998, p.34) rappellent que ce noyau est appelé « figuratif » par Moscovici dans la mesure où les éléments qui le constituent « *fonctionnent comme des principes descriptifs de l'objet de représentation* ».

Autour du noyau central gravitent des éléments qui forment le système périphérique de la représentation. Selon Flament (1989), les éléments de ce système forment des schèmes au sens de la théorie des « scripts » de Schank et Abelson (1977). Selon Moliner (1988), il s'agirait

⁷⁶ Théma : Prototype du sens commun dans la culture et les croyances et dans un contexte social et historique.

plutôt de caractéristiques de l'objet de la représentation. Cependant, un consensus existe quant au rôle des éléments périphériques. Premièrement, ils « assurent le fonctionnement quasi instantané de la représentation comme grille de décryptage d'une situation » (Flament, 1989, p.229) et permettent de qualifier une situation de « normale » ou d'« anormale ». La représentation sociale a alors pour fonction d'être un dispositif de régulation de l'expérience et permet de ramener la « réalité » observée qui revêt des formes multiples à des formes connues et familières que nous savons traiter (Flament & Rouquette, 2003, p.136). Deuxièmement, lorsqu'une situation est détectée comme « anormale », c'est-à-dire qu'il y a désaccord entre la situation et certains aspects de la représentation, « la périphérie de la représentation sert de zone tampon entre une réalité qui la met en cause, et un noyau central qui ne doit pas changer facilement » (Flament, 1989, p. 230) sous peine de détruire la représentation. Les études de nombreux chercheurs (Domo, 1984 ; Catherine Flament, 1986 ; Mandroux, 1980 ; Flament, 1982, 1989) ont permis la mise en évidence des différents types de transformation des représentations sociales et notamment, le rôle prépondérant des pratiques sociales dans le déclenchement de ces transformations. Selon Abric (1994a), elles peuvent revêtir trois formes principales que sont la transformation résistante, la transformation progressive et la transformation brutale (Flament et Rouquette, 2003, pp. 41-45). La transformation est résistante lorsque les pratiques sont admises par la représentation car exceptionnelles ou circonstancielle et peuvent être rationalisées. Flament (1989, p. 232) explique que les schèmes normaux se transforment en schèmes étranges qui apparaissent comme ayant quatre composantes étroitement imbriquées :

1. Le rappel du normal
2. La désignation de l'élément étranger
3. L'affirmation d'une contradiction entre ces deux termes
4. La proposition d'une rationalisation permettant de supporter la contradiction

A titre d'exemple, le **Tableau 15** ci-dessous illustre ces composantes dans le cadre de l'étude réalisée par Catherine Flament (1986) sur le sexe des métiers et l'impact de l'observation de femmes exerçant un métier masculin. Le noyau central est ainsi préservé jusqu'à ce que ces exceptions deviennent de plus en plus fréquentes engendrant une transformation de la représentation.

Tableau 15 : Schème étrange sur le sexe des métiers (Catherine Flament, 1986, p.233)

Schème étrange sur le sexe des métiers	Composantes
C'est un métier d'hommes...	Rappel du normal
Que les femmes...	Désignation de l'élément étranger
Peuvent faire aussi bien que les garçons...	Énoncé d'une contradiction (par rapport à l'implicite de l'infériorité féminine)
Puisqu'elles sont plus minutieuses qu'eux.	Proposition d'une rationalisation permettant de supporter la contradiction

La transformation progressive ou transformation sans rupture est davantage un glissement de la représentation qu'une modification. Ce terme est utilisé lorsque les pratiques viennent uniquement à l'encontre d'une partie des éléments du noyau, engendrant à terme, une modification de ces éléments.

En opposition à cette catégorie de transformation, la représentation dite brutale se produit lorsqu'il n'y a pas de marge de choix. Un exemple caractéristique de ces transformations cité par Flament et Rouquette (Flament & Rouquette, 2003, p.42) est celui des changements législatifs et de la mise en œuvre institutionnelle des mesures répressives. Les auteurs précisent d'une part qu'il s'agit bien de la transformation d'une représentation sociale et non celle d'une idéologie et d'autre part que le qualificatif « brutal » est à considérer en rapport d'une mutation générationnelle.

La formation de ces trois catégories de transformations s'est précisée au cours des années 1990. Ainsi, Flament (Flament, 1989, p. 231) indique l'existence de deux types de transformations, la transformation brutale étant le dénouement de la transformation résistante.

3.2.4 Démarches méthodologiques pour déterminer les représentations sociales

De nombreux chercheurs ont eu recours à des méthodes quantitatives pour caractériser les représentations sociales. Le recours à ces méthodes est fondé sur l'hypothèse que les représentations sociales formant un système, elles peuvent être traitées comme des objets scientifiques (Flament & Rouquette, 2003, p. 85). Le recueil de données est réalisé par le biais de questionnaires (Vergès, 2001). A titre d'exemple, le questionnaire de caractérisation repose sur la hiérarchisation par les sujets d'étude d'items définis par le chercheur en trois catégories : le plus caractéristique, le moins caractéristique ou non choisi par rapport à l'objet étudié. Chaque item peut alors être représenté sous forme d'un graphe avec en abscisse les catégories précitées, la forme du graphe en « J » étant caractéristique des éléments appartenant au noyau central de la représentation. Un autre type de questionnaire fermé permettant de distinguer la saillance de l'appartenance au noyau central est le questionnaire de « Mise En Cause » ou

« questionnaire MEC » introduit par Moliner (1994). Une fois les éléments de la représentation sociale définis, il est possible de rechercher les relations pouvant exister entre ces éléments. Ainsi, l'analyse de similitude (Degenne & Vergès, 1973 ; Flament & Rouquette, 2003, pp.86-93) permet d'identifier un réseau notionnel en construisant le graphe de la représentation sociale. Parmi ces méthodes, les deux plus éprouvées sont le modèle des Schèmes Cognitifs de Base (SCB⁷⁷) proposée par Rouquette et Guimelli (Rouquette, 1990 ; Guimelli & Rouquette, 1992 ; Guimelli, 1993 ; Rouquette, 1994) et la technique d'Analyse Factorielle des Correspondances (AFC) développée par Benzécri (Benzécri, 1976). D'autres méthodologies quantitatives utilisent l'association libre pour le recueil de données. C'est le cas, par exemple, de l'analyse prototypique (Vergès, 1992), qui consiste à tenir compte simultanément de la fréquence du mot et de son rang d'apparition.

Une analyse de la littérature récente révèle un large recours aux méthodes qualitatives dans l'étude des représentations sociales, méthode utilisée par Moscovici pour déterminer la représentation sociale de la psychanalyse (Moscovici, 1976). Les méthodes les plus utilisées est celle des groupes centrés ou celle du recours aux entretiens semi-directifs. Le recours aux entretiens permet de dégager une discussion sur les thèmes énoncés sans que des restrictions formelles autres que l'objet de discussion proprement dit, n'interviennent (Negura, 2006). Il est, en outre, un outil pertinent pour révéler la dynamique du processus de formation d'une représentation sociale qui repose sur la communication (Moscovici, 1976). L'analyse des données issues des entretiens semi-directifs peut être réalisée par la méthode d'analyse de contenu définie comme « *un ensemble de techniques d'analyse des communications visant, par des procédures systématiques et objectives de description du contenu des énoncés, à obtenir des indicateurs (quantitatifs ou non) permettant l'inférence de connaissances relatives aux conditions de production/réception (variables inférées) de ces énoncés* » (Bardin, 1977, p. 43). L'analyse de contenu va permettre d'une part, de dégager la signification de l'énoncé pour l'émetteur qui est l'un des points de vigilance intrinsèque à la méthode des entretiens semi-directifs (cf. Introduction Générale) et d'autre part, à établir quelle est la pertinence de ce même énoncé pour le récepteur. Dans le cadre de l'étude des représentations sociales à travers les entretiens semi-directifs, la manière dont le récepteur, c'est-à-dire le sujet réagit à la question posée est empreint des marqueurs du groupe social auquel il appartient. Dans le chapitre 4, nous appliquerons l'analyse de contenu pour déterminer les représentations sociales du risque de différents groupes de l'organisation étudiée.

⁷⁷ SCB : Schème Cognitif de Base

Conclusion du Chapitre 3

La théorie néo-institutionnelle nous permet au travers de l'identification des causes des isomorphismes coercitifs, normatifs et mimétiques de déterminer les facteurs poussant notre organisation d'accueil, et plus largement l'ensemble des organisations appartenant au même champ organisationnel, à adopter une stratégie de prévention dédiée à certains risques particuliers. Le tableau ci-dessous (cf. **Tableau 16**) synthétise l'application des trois piliers des institutions proposé par Scott (cf. **Tableau 12**) à la gestion des risques SST.

Tableau 16 : Application des trois piliers des institutions à la gestion des risques SST

	Pilier Règlementaire	Pilier Normatif	Pilier Socio-Culturel
Isomorphisme	Coercitif	Normatif	Mimétique
Indicateurs	Règles, lois, sanctions	Certifications, accréditations	Croyances communes, logiques et actions partagées
Déclinaison des indicateurs	Directives Code du travail Code de la Sécurité Sociale Code de l'environnement Recommandations	Normes CE, NF, ISO	
Stimuli	Union Européenne Etat Inspection du travail CNAMTS	Auditeurs <i>Syndicats</i>	Formateurs Consultants Société Magazines spécialisés Médias <i>Chantiers</i> Clients
		OPPBT FFB INRS ANACT ⁷⁸ Réseaux professionnels (ASEBTP, EGFBT)	
Légitimité	Légale	Morale	Culturelle

⁷⁸ ANACT : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Cependant, les stimuli décrits dans le tableau ci-dessus ont un impact direct sur les experts de la gestion des risques SST tels que les équipes SST, les médecins du travail, les CHSCT, les RH et sur les professions ayant un contact direct avec l'environnement institutionnel de l'organisation. Pour notre entreprise d'accueil, ces dernières étaient situées au siège de l'entreprise par opposition aux professions d'exécutants des travaux. Cependant, deux stimuli vont constituer les deux exceptions à ce constat. Le premier correspond aux syndicats dont les membres appartiennent aussi bien à la population « Travaux » qu'aux autres professions. Le second correspond au chantier qui constitue un environnement dans lequel se côtoient de multiples entreprises aux pratiques diverses avec les particularismes décrits en première partie. Force est de constater que la catégorie des « Experts SST » mentionnée ci-dessus a également un accès direct à ces deux stimuli.

Nous avons pu observer que les salariés de l'entreprise oeuvrant directement sur le chantier mettaient également en place des stratégies de gestion des risques ne répondant pas nécessairement à la mise en œuvre des directives données par l'organisation et sur des typologies de risques qui ne correspondaient pas aux priorités de l'entreprise. Les nombreux échanges informels issus de notre observation participante et les entretiens semi-directifs nous ont permis également de nous rendre compte que certaines actions de prévention demandées étaient mises en place sur le chantier mais davantage en réponse à une obligation que par reconnaissance d'un risque. Du côté du pouvoir décisionnaire, le déclenchement d'une mesure préventive semblait au contraire induire la compréhension d'un risque par les équipes « Travaux ». Or, il y a bien une décorrélation qui s'opère entre l'institutionnalisation de la gestion des risques et la représentation sociale des risques par une organisation.

L'étude des représentations sociales nous a permis de connaître l'évolution de ce concept, de mieux l'appréhender et d'étudier les différentes approches méthodologiques pour déterminer une représentation sociale. Le choix de l'une d'entre elles, en fonction de sa pertinence au regard de notre problématique et de notre matériau de recherche, nous permettra dans le chapitre 4 d'établir les représentations sociales du risque pour une organisation du secteur de la construction.

**CHAPITRE 4 : PROPOSITION D'UN MODELE DYNAMIQUE
D'APPREHENSION DES RISQUES PAR UNE
ORGANISATION**

Introduction du Chapitre 4

[...] Si de plus en plus d'entreprises se lancent dans une démarche globale de management de la santé au travail, quel que soit le référentiel suivi, ce n'est pas un effet de mode. Ceux qui ont expérimenté la gestion de la sécurité y voient de nombreux avantages. « *Les accidents sont pour moitié causés par des erreurs humaines ou des problèmes techniques et pour le reste, par des dysfonctionnements dans l'organisation du travail.* » explique Jean-François Pérès, directeur « responsable care » chez Rhodia, qui a bâti sa propre norme interne, intitulée Simser. Le système de management permet d'anticiper sur toutes ces causes dans un cadre très formalisé : identification des dangers et évaluation des risques, définition d'objectifs de travail, et bien sûr contrôle des actions engagées. « *Par exemple, nous avons hiérarchisé les risques sur trois niveaux : inacceptable, améliorable et acceptable. Pour le premier « inacceptable », nous donnons un an pour mettre en œuvre des solutions. [...]* »

Revue de presse 5 : Les Échos, 13 décembre 2005 - Risques professionnels : la prévention s'organise dans les entreprises

Le premier chapitre de cette partie rassemble les premiers éléments de réponse à notre question de recherche.

La mobilisation de la théorie néo-institutionnelle nous a permis de déterminer les facteurs impulsant le déploiement d'une stratégie de prévention d'un risque donné au sein d'une organisation. Nous détaillerons certains de ces facteurs dans le chapitre 5 de la Partie 3. L'étape qui nous occupe dans ce chapitre est maintenant d'identifier la transition entre la manifestation de ces facteurs auprès d'une organisation à l'institutionnalisation de ce risque par cette même organisation. Pour cela, nous définirons dans un premier temps la notion de risque émergent et détaillerons le phénomène d'émergence d'un risque. Dans un second temps, nous étudierons la dynamique mise en oeuvre conduisant à l'institutionnalisation de la gestion d'un risque d'une part et à l'institutionnalisation du risque d'autre part. Pour réaliser ce second point, nous nous appuyerons sur le concept de représentation sociale. Nous modéliserons les résultats de cette étude par une cartographie dynamique des risques que nous complèterons, dans le chapitre 6, par la stratégie de prévention adaptée aux différents états du risque. Enfin, nous conclurons ce chapitre en mobilisant la théorie de l'homéostasie du risque de Gerald Wilde (Wilde, 1982, 1984, 1986, 1988) pour apporter une explication à la manifestation de comportements individuels à risque se traduisant, par exemple, par la non mise en place d'une mesure de prévention connue et reconnue.

En préambule de ce chapitre, il nous est nécessaire de définir la segmentation de l'organisation étudiée que nous confirmerons avec la détermination de la représentation sociale des risques par cette organisation. En effet, dans le chapitre 1 et en conclusion du chapitre précédent, un clivage entre les salariés du siège et les salariés des chantiers semblait se dessiner dans la perception des risques SST. Nous avons alors abordé une des parties les plus complexes de notre recherche, à notre sens, au travers de la définition des groupes d'étude.

En premier lieu, nous avons cherché s'il était possible que ces groupes soient définis en tant que communautés de pratique. Lié au concept d'apprentissage (Brown & Duguid, 1991 ; Lave & Wenger, 1991 ; Wenger, 1998 ; Chanal, 2000 ; Cox, 2005), la mobilisation du concept de communautés de pratique nous semblait adapté si nous considérons que l'institutionnalisation des risques pour une organisation met en œuvre une dynamique d'apprentissage du risque et des stratégies de prévention inhérente par les acteurs de cette organisation. L'idée de recourir à cette théorie s'est naturellement imposée à nous, à ce stade de notre recherche, d'une part parce qu'elle était le socle de deux études réalisées sur l'apprentissage des stratégies de prévention des risques au travers du retour d'expérience (Duret & Lassagne, 2008, 2009). D'autre part, puisque les problématiques traitées par les travaux de Silvia Gherardi et Davide Nicolini appliquées à une entreprise du secteur de la construction faisaient sens avec notre question de recherche. Leurs travaux d'ordre analytique mobilisant le cadre d'analyse des communautés de pratique avaient pour objectif d'analyser l'apprentissage des pratiques de sécurité par un nouvel embauché (Gherardi & Nicolini, 2002), la comparaison des analyses des accidents du travail par différentes communautés de pratique (Gherardi *& al.*, 1998), la modification des apprentissages réciproques entre un inspecteur et un chef de chantier issu de leurs interactions (Gherardi & Nicolini, 2000a) et enfin, un article de synthèse des deux précédents papiers de recherche portant sur la culture de sécurité (Gherardi & Nicolini, 2000b). Le concept de communauté de pratique défini par Wenger & *al.* (Wenger & *al.*, 2002) comme « *un groupe de personnes qui partagent une difficulté, un ensemble de problèmes ou une passion sur un sujet, et qui approfondissent leur connaissance et leur expertise dans ce domaine en interagissant de manière fréquente* » semblait s'appliquer, de prime abord intuitivement, compte tenu par expérience, de notre connaissance de notre terrain de recherche, aux salariés des chantiers que nous nommerons par la suite « les Travaux ». Cette première approche a été confirmée par l'exploitation de notre matériau de recherche et présentée, indirectement, dans la première partie de notre manuscrit. Ainsi, le groupe « Travaux » répond aux trois dimensions caractérisant une communauté de pratique. L'engagement mutuel des

membres, première de ces dimensions, se traduit par la réalisation collective autour de l'activité d'exécution des travaux reconnue par les membres des « Travaux » intra-chantiers mais également inter-chantiers. Nous pouvons souligner qu'il s'agit d'une double reconnaissance de l'activité puisque cette dernière est reconnue en tant que telle et également en opposition à l'activité des fonctions présentes au siège de l'entreprise, notamment les activités commerciales et du bureau d'études (cf. chapitre 1). La seconde dimension correspond à la finalité propre de l'activité qui n'est autre que la livraison des chantiers dans les délais impartis et avec la marge annoncée. La troisième de ces dimensions est le partage d'éléments traduisant un vécu commun et qui fédère le sentiment d'appartenance à la communauté. Autrement dit, la force de ces expériences partagées est la dimension expliquant la « non appartenance » à la communauté de pratique « Travaux » des travailleurs intérimaires et des entreprises sous-traitantes (cf. chapitre 2) bien qu'oeuvrant pour la réalisation d'une même activité vers une même finalité. Une autre communauté de pratique semblant émergée est une communauté que nous nommerons « Experts SST » regroupant l'ensemble des fonctions travaillant directement sur les problématiques SST. Pour l'organisation étudiée, il s'agit des membres du CHSCT, du service SST, de la médecine du travail et de la direction des ressources humaines. Cependant, si la finalité partagée est bien la mise en place de stratégie de gestion des risques SST, le vécu commun et la reconnaissance mutuelle de l'activité réalisée pour tendre vers cette finalité ne peut pas être généralisée à l'ensemble des organisations. Des relations de concurrence, voire de conflit, peuvent exister entre les membres de ce groupe. Bien que dans la configuration particulière de ce groupe, l'organisation étudiée aurait pu permettre la caractérisation de ce dernier comme communauté de pratique, nous avons choisi de ne pas retenir ce choix dans une optique de généralisation de nos résultats. Cependant, nous caractériserons le groupe d'« Experts SST », et notamment leur rôle d'acteurs-interface (Chanal, 2000) de la communauté de pratique « Travaux ». Le troisième groupe semblant s'opposer à celui des « Travaux » est le groupe des fonctions travaillant au siège et que nous nommerons le groupe « Siège ». Il est composé aussi bien des fonctions commerciale et du bureau d'études travaillant en phase d'appel d'offres (cf. chapitre 1), de la Direction Générale et des fonctions supports ne se déplaçant qu'exceptionnellement sur chantier tels que le Contrôle de gestion, le Juridique ou les Achats. Là encore, ce groupe ne répond pas aux trois dimensions définissant une communauté de pratique, à commencer par la finalité des activités propres à chacune de ces fonctions bien que toutes travaillent, à une échelle macroscopique, à sa pérennité et à son développement. Si l'identification d'une unique communauté de pratique nous apporte une

compréhension dans les relations au sein de l'organisation, elle ne nous permet pas de cheminer davantage pour déterminer la réponse à notre question de recherche.

Face à cette impasse, nous avons dû réinterroger notre partition de l'organisation étudiée. Notre expérience terrain semblait nous indiquer que cette segmentation était intéressante mais que l'exploitation que nous en avons réalisée n'était pas opportune. Une prise de recul par rapport à notre terrain de recherche a été nécessaire pour comprendre que la pertinence des trois groupes identifiés devait être déterminée au travers de leur perception du risque et non de leur activité. Le recours à la théorie de la représentation sociale, construite dans la dynamique du champ social (Doise, 1990) nous a permis également de vérifier la pertinence des groupes définis.

4.1 Les représentations sociales du risque pour l'organisation étudiée

4.1.1 Détermination des représentations sociales du risque

Dans le chapitre 3, nous avons pu démontrer que l'objet social « risque » répondait aux trois conditions de Moscovici (Moscovici, 1961) nécessaires à la formation de la représentation sociale du risque (cf. chapitre 3, §3.2.3) et de surcroît aux précisions apportées par Flament et Rouquette (Flament & Rouquette, 2003) relatives à la première condition relative à la saillance sociocognitive de l'objet de la représentation. L'enjeu est maintenant de comprendre comment les groupes sociaux que nous avons définis s'approprient l'objet « risque » (Roussiau & Bonardi, 2001) tout en vérifiant la justesse des trois groupes définis par le traitement de notre matériau de recherche.

Pour définir la représentation sociale du risque pour chacun des groupes retenus, nous avons choisi de nous intéresser à sa structure cognitive (Flament, 1989) et plus précisément aux éléments composants son noyau central (Abric, 1989) qui assurent les fonctions génératrices, organisatrices et stabilisatrices de la représentation (Abric, 2001). Nous devons donc traiter notre matériau de recherche afin de déterminer le petit nombre d'éléments servant de critère de décision pour catégoriser si tel objet est catégorisé comme risque ou non (Flament & Rouquette, 2003).

Afin de déterminer le noyau central de la représentation sociale du risque, nous avons fait le choix d'utiliser une méthodologie qualitative en ayant recours aux entretiens semi-directifs et au relevé de nombreux *verbatim* issus de notre immersion de sept années dans notre terrain

de recherche recueillis dans notre Journal de Bord. Nous avons préféré cette méthodologie à une méthodologie quantitative - pourtant tout aussi régulièrement utilisée dans le cadre de la recherche d'une représentation sociale (Flament et Rouquette, 2003) - afin d'exploiter au mieux notre connaissance de notre terrain de recherche. En effet, cette dernière s'est révélée être un atout pour la conduite des entretiens semi-directifs et notamment dans la compréhension des phrases en suspens, des actions et de certaines expressions toutes aussi porteuses de sens que la formulation d'idées (cf. Chapitre 1). De plus, la communication étant au cœur du processus de formation des représentations sociales (Moscovici, 1976), la dialogicité (Markova & Ofali, 2004) inhérente à cette méthode d'entretien peut constituer un outil pertinent pour repérer la dynamique des représentations sociales. L'analyse de contenu de ce matériau de recherche nous permet notamment de dégager notre propre signification de l'énoncé lors de la formulation des questions (Bardin, 1977). En effet, si notre présence importante et notre participation active nous ont permis de recueillir un large matériau de recherche, elles ont inévitablement développé des marqueurs personnels d'interprétation des données. Le choix de la technique d'analyse de contenu du matériel discursif a ensuite été primordial afin de ne pas réduire notre étude à la détermination seule du contenu mais pour mettre en exergue la réalité représentationnelle élaborée à partir de notre observation expérimentale (Negura, 2006).

Nous avons choisi de réaliser une analyse de la structure représentationnelle qui intervient dans l'organisation des énoncés. Si nous avions le matériau disponible pour réaliser une analyse thématique afin de déterminer les opinions ou une analyse des propositions évaluatives pour déterminer les attitudes ou une analyse des stéréotypes – éléments constitutifs de la pensée sociale (Flament & Rouquette, 2003) – nous avons choisi de ne pas y avoir recours pour ne pas introduire un biais subjectif que nous cherchions justement à éviter dans le traitement du matériau. En effet, l'analyse évaluative et l'analyse des stéréotypes nécessitent que le chercheur réalise une cotation de l'intensité de l'attitude. Ce codage est réalisé par l'interprétation du chercheur de la signification du texte. Bien que certaines études démontrent que le biais interprétatif reste mineur (Negura, 2006), nous ne pouvons pas nous permettre de prendre ce risque puisque nous n'avons pas la possibilité de confronter nos cotations à celles qu'auraient pu réaliser d'autres chercheurs sur des segments de textes donnés. Seule l'analyse thématique pouvait être réalisée mais le résultat obtenu aurait été incomplet faute d'analyse des stéréotypes. Cependant, le traitement du matériau recueilli par plusieurs chercheurs pourrait permettre d'obtenir un résultat exhaustif, intéressant et se prémunissant des biais interprétatifs majeurs.

Moliner (Moliner, 1994) indique que deux facteurs interviennent dans la description d'une représentation sociale. Un facteur quantitatif se rapporte à l'acceptation de l'élément par la majorité du groupe. Un facteur qualitatif indique que chaque élément constituant le noyau central est porteur du sens de la représentation. Autrement dit, l'absence de l'un d'eux modifie la représentation et ces deux facteurs sont donc indissociables. Notamment, la saillance d'un élément ne suffit pas à affirmer son appartenance au noyau central. L'élément doit également permettre de donner du sens aux autres éléments. Ce sont ces deux facteurs que nous allons nous attacher à mettre en œuvre afin de déterminer les éléments du noyau de la représentation sociale du risque pour chacun des groupes étudiés.

Dans notre étude sur la représentation sociale du risque, sur un total de 34 entretiens et de 867 verbatims, 432 segments d'entretien ont été codés et catégorisés dans 84 catégories thématiques. Parmi ces 84 catégories, 22 d'entre elles sont apparues dans au moins six entretiens ou verbatim pour un groupe donné (cf. **Tableau 17**).

Tableau 17 : répartition du matériau analysé par groupe d'étude

Groupe d'étude	Entretiens semi-directifs (ESD)	Verbatims
Groupe TRAVAUX	13	385
Groupe EXPERTS SST	14	168
Groupe SIEGE	7	314
Total	34	867

Par la suite, nous appellerons « matériau » l'ensemble regroupant les entretiens semi-directifs et les verbatims.

4.1.2 Noyau central des représentations sociales du risque des groupes d'étude

Nous avons, dans un premier temps, travaillé à identifier la fréquence des 22 catégories par groupe d'étude et pour l'organisation étudiée. Les tableaux ci-dessous (cf. **Tableau 1 et Tableau 1**) synthétisent les résultats obtenus. Le tableau en **Annexe 7** quantifie cette fréquence pour les catégories retenues.

Tableau 18 : Répartition du matériau par groupe d'étude

Groupe d'étude	Nombre max de matériaux où un élément est apparu	Nombre min de matériaux où un élément est apparu	Moyenne d'occurrences
Groupe TRAVAUX	210/398 (52.7%)	11/398 (2.7%)	68 (dont 6.5 pour ESD)
Groupe EXPERTS SST	106/182 (58.3 %)	15/182 (8.2%)	41 (dont 6.8 pour EDS)
Groupe SIEGE	162/321 (50.4%)	6/321 (1.8%)	45 (dont 3 pour EDS)

Une première lecture du **Tableau 17** révèle une plus grande cohérence dans le groupe « Experts SST » que des groupes « Siège » et « Travaux ». Une explication est que les membres du groupe « Experts », par leur fonction, échangent régulièrement entre eux sur les différentes typologies de risque. En revanche, si pour le groupe « Travaux », la gestion des risques est au cœur de leur quotidien, l'échange est fort entre les salariés d'un même chantier mais plus disparate entre les équipes de chantiers différents qui ont essentiellement la possibilité d'interagir lors de leur participation aux groupes de travail ou aux réunions transverses ainsi que dans les moments d'échanges de pratiques. Quant au groupe « Siège », la disparité des fonctions le composant et le peu de promiscuité entre certaines de ces fonctions peut expliquer cette disparité plus importante.

Tableau 19 : 5 premiers éléments les plus fréquents par groupe d'étude

Groupes d'étude	5 premiers éléments les plus fréquents
Groupe TRAVAUX	Accident (210/398), Fatalité (208/398), Pression du chantier (205/398), Caractère incontrôlable (198/398), Générateur de fatigue (195/398), Douleur ressentie (188/398)
Groupe EXPERTS SST	Fréquence de survenance (106/182), Caractère collectif (105/182), Retard de chantier (100/182), Risque réglementaire (98/182), Caractère visuel (96/182), Pression du chantier (90/182)
Groupe SIEGE	Cause comportementale (162/321), Caractère visuel (159/321), Risque réglementaire (152/321), Fréquence de survenance (147/321), Accident mortel (146/321), Risque médiatique (140/321),

Les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus (cf. **Tableau 18**) nous confortent dans notre choix des trois groupes d'étude. En effet, lors de la compilation des éléments, nous avons étudié la possibilité que d'autres groupes plus pertinents puissent exister, tels que, par exemple, des

segmentations hiérarchiques et non géographiques. Nous nous sommes également questionnés sur le classement et l'apport des fonctions, de prime abord, très éloignées des problématiques de gestion du risque SST dans leur quotidien de travail tels que les fonctions administratives et financières. Cependant, à chaque fois, les différents axes interrogés nous ont ramenés aux trois groupes constitués initialement.

Une analyse plus précise des éléments les plus fréquemment cités par chaque groupe est révélatrice de sens. Ainsi, le groupe « Travaux » cite d'une part des causes explicatives de la survenance du risque telles que la pression du chantier, le caractère incontrôlable du risque ou la fatalité de la survenance du risque. Elles interviennent dans la lecture du matériau comme une justification de la « non maîtrise » de l'ensemble des risques. De plus, deux éléments appartiennent plutôt au registre de la conséquence du risque. Autre point, l'élément « douleur ressentie » est le seul élément parmi ceux cités par les trois groupes qui fait écho au domaine de la maladie professionnelle et non de l'accident de travail. Une lecture textuelle des entretiens et du Journal de Bord permet d'apparenter cette douleur aux deux facteurs de pénibilité des postures pénibles et du port de charges générateurs de TMS (cf. chapitre 6). L'élément « générateur de fatigue », souvent cité par la population des compagnons, n'est pas directement une conséquence du risque mais une conséquence imaginée suite à la mise en place de mesures de prévention pour se protéger du risque. Nous avons pu observer que la crainte d'être contraint à déployer une mesure de prévention « fatigante » est la plus communément répandue dans la population des compagnons et des chefs d'équipe. L'exemple de l'**Illustration 12** est probablement le plus fréquemment cité sur les chantiers et plus largement dans l'ensemble des secteurs industriels que nous avons eu l'occasion de côtoyer. En effet, être fatigué n'est pas seulement un inconfort personnel mais met en péril la réalisation d'une tâche physique qui est l'apanage du travail des compagnons. Nos observations sur le terrain nous ont permis d'établir le postulat suivant : si l'exécution d'une tâche avec mise en place d'une mesure de prévention génère plus de fatigue et/ou est plus consommatrice de temps que la réalisation de cette même tâche sans mise en place de la mesure de prévention, alors cette dernière ne sera pas déployée quelque soit le risque.

Art. R. 233-13-22 du code du travail : les échelles, escabeaux et marchepieds ne doivent pas être utilisés comme postes de travail. Toutefois, ces équipements peuvent être utilisés en cas d'impossibilité technique de recourir à un équipement assurant la protection collective des travailleurs ou lorsque l'évaluation du risque a établi que ce risque est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.

L'application de cet article du Code du travail laisse peu de place sur chantier à l'utilisation des escabeaux au profit de Plateformes Individuelles Roulantes (PIR) plus encombrantes et moins maniables mais meilleurs protectrice du risque de chute de hauteur et notamment du risque de bascule arrière. Pourtant, si le risque de chute de hauteur est reconnu et le texte de loi connu de tous, les escabeaux sont fréquemment observés sur les chantiers par l'ensemble des corps d'état.

Illustration 12 : Escabeau ou PIR ?

Comme pour le groupe « Travaux », « la pression du chantier » est une cause-clé mise en avant par le groupe « Experts SST ». Le « retard de chantier » apparaît également tandis qu'il n'était pas mis en avant par le groupe « Travaux ». Pourtant, le retard de chantier impliquant de travailler dans l'urgence en réalisant les tâches au détriment des stratégies de prévention connues est un fait observé par les préventeurs. Certaines entités ont inclus la vérification du retard de chantier par la vérification du planning du chantier dans la trame servant à l'équipe SST pour réaliser des enquêtes suite à un accident du travail. Cette notion de retard de chantier n'est pas mise en avant par le groupe « Travaux » d'une part, parce qu'elle est intrinsèque à la « pression de chantier » et d'autre part, parce qu'elle est culpabilisante pour l'équipe « Travaux ». Mentionner le retard reviendrait à reconnaître que l'on n'a pas su respecter les délais même si ces derniers peuvent être extrêmement tendus. Les éléments « caractère visuel » et « caractère collectif » correspondent aux caractéristiques des risques principalement observés lors des visites de contrôles du groupe et sur lesquels la majorité des actions de prévention portent. Le caractère collectif exprime le fait que le groupe va proposer des stratégies de prévention pour les risques ne se manifestant pas ponctuellement ou de manière isolée. Si le « caractère collectif » est à rapprocher directement de la « fréquence de survenance », nous avons fait le choix de les distinguer. En effet, la « fréquence de survenance » caractérise l'occurrence de manifestation d'un risque au travers de l'observation réalisée sur le chantier mais également au travers de la survenance des accidents de travail. Le « caractère visuel », quant à lui, au-delà de son rattachement au risque observé, met en exergue le rattachement du risque à sa manifestation immédiate et observable. Sont exclus de cette

catégorie les risques atemporels et non visualisables. Ce dernier point est lourd de sens puisqu'il signifie que bien que le groupe « Expert SST » soit sensibilisé aux risques pouvant se dégrader en maladie professionnelle, il conserve, à ce jour, une représentation sociale du risque qui exclut cette dernière typologie de risques. Finalement, les stratégies de prévention mises en place résultent essentiellement de l'usage du pouvoir coercitif des organismes extérieurs (cf. chapitre 5). L'importance de ce dernier est par ailleurs relayé avec l'élément « risque réglementaire » apparaissant parmi les principaux éléments cités du groupe « Experts SST ». Ici, le « risque réglementaire » n'est pas évoqué au sens usité où les mesures de prévention doivent se limiter à la mise en place des exigences réglementaires. Il s'agit plutôt de la crainte des demandes parfois complexes à concrétiser sur le chantier des organismes extérieurs ou de la mesure de prévention ponctuellement non exécutée qui pourrait être « découverte » lors d'une visite inopinée par des contrôleurs du travail ou les préventeurs de la CARSAT.

Enfin, les éléments mentionnés par le groupe « Siège » sont, comme pour les deux précédents groupes, directement reliés au quotidien professionnel et à l'impact de la survenance d'un risque pour les acteurs du groupe interrogé. L'élément « cause comportementale » intervenant comme le premier élément cité par ce groupe et par antagonisme avec les éléments des deux précédents groupes est particulièrement important. Il est mentionné comme une dérivée de lectures ou de discours maintes fois entendues et lues dans des ouvrages sur l'impact de l'humain et du comportement dans la gestion des risques SST (cf. **Figure 1**). L'interprétation communément rencontrée dans ce groupe est d'expliquer le non-respect des mesures de prévention par un facteur comportemental, les moyens techniques et organisationnels étant par ailleurs définis. L'usage de cette explication permet alors d'expliquer la survenance d'un risque alors que les exigences légales de l'employeur sont remplies.

Dans un second temps, nous avons eu recours à la technique d'analyse des cooccurrences (*contingency analysis*) pour définir la représentation sociale du risque pour chacun des groupes étudié. « *Inspirée de la théorie de l'association de Sigmund Freud, initiée par Peter Baldwin, cet outil permet « l'étude » des relations des éléments dans un même discours, contrairement à d'autres techniques qui se limitent à mentionner l'absence ou la présence de certains éléments* » (Negura, 2006, p.9). La technique d'analyse des cooccurrences repose sur la présence de plusieurs éléments simultanément dans une même unité de contexte (entretien, paragraphe). Si l'analyse des fréquences nous permet d'identifier les éléments les plus souvent évoqués par les répondants, elle ne nous renseigne pas sur la capacité des éléments à organiser la représentation sociale. Le recours à cette technique nous permet ainsi de

compléter nos informations avec des données sur le poids relationnel des éléments dans la configuration de la représentation sociale du risque dans l'objectif de nous assurer de leur centralité (Negura, 2006, p.10). La première étape de mise en œuvre de cette technique a été de choisir notre unité d'analyse. Au vu du matériau dont nous disposons, nous avons retenu les opinions et non les attitudes ou les stéréotypes (cf. *supra*). Dans un second temps, nous avons identifié l'unité de contexte retenue. La difficulté rencontrée était de choisir une unité pertinente dans l'analyse des entretiens pour le Journal de Bord. Nos entretiens se décomposant en quatre parties abordant des thématiques distinctes (cf. **Annexe 3**), la « partie » a été retenue comme unité d'analyse des entretiens. Le paragraphe aurait été une unité de contexte trop restrictive puisque le choix des entretiens semi-directifs nous a autorisés à réaliser des allers-retours entre paragraphes tout en approfondissant certaines notions au sein d'une même partie. Concernant le Journal de Bord, nous avons fait le choix de retenir la prise de note quotidienne comme unité de contexte. En effet, notre Journal de Bord est composé de relevés quotidiens d'évènements et de verbatims observés durant notre immersion dans notre terrain de recherche. Les notes prises durant une même journée recueillent des éléments correspondant à la survenance d'un même évènement en lien avec notre sujet d'étude. La troisième étape a été de déterminer les cooccurrences à proprement parler. Pour réaliser cette étape, nous avons fait un choix pouvant sembler atypique au vu des nombreux logiciels d'analyse de contenu existants aujourd'hui. En effet, comme pour l'analyse des fréquences, nous avons déterminé les relations entre éléments à la main en nous aidant de la recherche lexicale Word. Ce choix, qui peut paraître étrange, se justifie par le fait qu'il nous a permis de réaliser l'analyse de la relation entre les éléments grâce à notre connaissance du terrain. En effet, si la présence de plusieurs éléments dans une même unité de contexte indique la présence d'une relation entre eux, elle ne précise pas la nature de cette relation et peut résulter d'une association qui n'existe pas dans la réalité. Par exemple, c'est le cas lorsqu'un répondant passe d'une idée à une autre au sein d'une même partie parce qu'un élément de l'environnement extérieur tel qu'un bruit ou un appel téléphonique l'amène, par association d'idées, à changer de registre. Le tableau des cooccurrences en **Annexe 8** présente les résultats du comptage avec la différenciation entre une association d'éléments par similarité et contiguïté et une association par contraste. Le croisement des résultats avec celui de l'analyse des fréquences révèle que si les éléments les plus fréquemment évoqués sont ceux générateurs du plus de relations, les éléments comptant le plus grand nombre de relations ne sont pas nécessairement les plus fréquents. Le tableau ci-dessous présente les résultats du croisement de l'analyse de fréquence et de l'analyse de cooccurrences.

Tableau 20 : Le noyau central de la représentation sociale du risque de chaque groupe

Groupes d'étude	Éléments du noyau central des Représentations Sociales du Risque (en gras)
Groupe TRAVAUX	Accident (198/210), Fatalité (142/208), Pression du chantier (202/205) , Caractère incontrôlable (118/198), Générateur de fatigue (185/195) , Douleur ressentie (97/188)
Groupe EXPERTS SST	Fréquence de survenance (106/182), Caractère collectif (102/105) , Retard de chantier (87/100), Risque règlementaire (96/98), Caractère visuel (92/96) , Pression du chantier (74/90)
Groupe SIEGE	Cause comportementale (134/162), Caractère visuel (145/159), Risque règlementaire (152/321), Fréquence de survenance (147/321) , Accident mortel (87/146), Risque médiatique (45/140),

Les éléments surlignés en gras sont les éléments qui sont à la fois les plus fréquemment cités et qui créent le plus grand nombre de relations, tous relevant d'une association par similarité ou contiguïté. Comme Lillian Negura l'a réalisé dans sa détermination de la représentation sociale de la toxicomanie (Negura, 2006), nous concluons que ces éléments, les plus générateurs de significations et plus « structurants », forment **le noyau central de la représentation sociale du risque pour chacun des trois groupes d'étude**. Le recours à la technique des cooccurrences permet de valider l'analyse du résultat des éléments les plus fréquemment cités par chaque groupe et l'enrichit. En effet, nous observons d'un groupe à l'autre trois types d'éléments :

- des éléments présents dans au moins deux des trois groupes : *risque règlementaire, caractère visuel, fréquence de survenance*
- des éléments antagonistes entre les groupes : *cause comportementale, risque collectif, pression de chantier* (même si ce dernier caractère apparaît dans les éléments les plus fréquents du groupe « Expert SST »)
- des éléments « indépendants » ne figurant que dans un groupe : *accident, fatalité, risque collectif, générateur de fatigue*

Avec la même méthodologie, nous établirons plus après la représentation sociale du risque pour l'organisation étudiée.

Cette observation entre les groupes nous renseigne et nous conforte dans notre connaissance de leurs positionnements respectifs. Ainsi, aucun élément n'est commun au noyau central de la

représentation sociale du risque pour le groupe « Siège » et pour le groupe « Travaux » même si les éléments « caractères visuels » et « accidents » sont liés par le fait qu'un risque visuel, ou visualisable, va dégénérer en accident du travail et non en maladie professionnelle. L'intégration du caractère visuel et directement observable comme élément de la représentation sociale du risque est une manifestation du critère d'*objectivation*. Il repose sur le postulat que les individus ne pouvant pas prendre en compte l'ensemble des signaux qui leur parviennent, privilégient certaines informations au détriment d'autres (cf. chapitre 3). Ainsi, le critère d'immédiateté du risque dans sa survenance et dans ses conséquences est déterminant dans le processus de sélection de l'information pour les trois groupes.

L'élément « pression du chantier » et l'élément « cause comportementale » s'opposent. Comme nous l'avons vu, la « cause comportementale » renvoie pour le groupe « Siège » à la volonté des opérationnels d'une « non application » des règles tandis que la « pression du chantier » accuse les équipes en charge de la réponse à l'appel d'offres et de la négociation du projet de proposer des délais et des montants difficilement tenables en phase d'exécution des travaux (cf. chapitre 1). Les éléments du noyau central de la représentation sociale du groupe « Expert SST » lui confèrent une place de vecteur de l'information entre le groupe « Siège » et le groupe « Travaux ». En effet, il s'agit du groupe ayant des éléments communs avec chacun des deux groupes -si l'on prend en compte la « pression du chantier»- avec toutefois une prédominance d'éléments communs avec le groupe « Siège ». Une explication est que le groupe « Experts SST » est à proprement parlé le référent en terme de gestion des risques SST pour le groupe « Siège ». Aussi, le groupe « Siège » va enrichir sa compréhension des risques au travers de l'analyse du groupe « Experts SST » qui, quant à lui, sera influencé par le lien hiérarchique avec le groupe « Siège ». Nous notons, toutefois, une opposition entre l'élément « cause comportementale » et l'élément « risque collectif ». Dans la réalité, la « cause comportementale » est également mentionnée fréquemment par le groupe « Experts SST » mais avec une compréhension différente. L'identification d'une « cause comportementale » par ce groupe est souvent une donnée d'entrée pour comprendre la raison pour laquelle une mesure préventive n'est pas respectée et peut être déclencheur d'actions complémentaires. En revanche, le groupe « Experts SST » connaît la signification de la « cause comportementale » pour le groupe « Siège » souvent catalyseur d'une sanction individuelle. Dans le chapitre 6, nous détaillerons le rôle particulier du groupe « Experts SST » au travers de l'étude de trois de ses composants que sont le CHSCT, la médecine du travail et le Service SST.

Si nous avons déterminé le noyau central de chacune des représentations sociales du risque des groupes étudiés, nous n'avons pas déterminé les éléments périphériques de ces représentations. En effet, comme nous l'avons détaillé préalablement (cf. *supra*), le contexte de notre recherche et le matériau recueilli se prêtent à l'emploi d'une méthodologie de type qualitative. Le choix d'une méthodologie quantitative - par exemple, l'emploi d'une méthodologie d'analyse par questionnaire (Vergès, 2001)- aurait été complexe à mettre en œuvre du fait de notre implication dans notre entreprise d'accueil et nous aurait fait perdre le substrat de notre méthodologie de recherche. Cependant, à notre connaissance, seules des méthodologies quantitatives permettent de déterminer les éléments périphériques d'une représentation sociale. Nous faisons notamment référence à la détermination des Schèmes Cognitifs de Base (SCB) impliquant le recours au calcul de valence (Guimelli & Rouquette, 1992 ; Guimelli, 2003). Pour Guimelli, les opérateurs sont organisés selon des familles primitives stables, les « schèmes ». Le protocole du modèle SCB (Flament & Rouquette, 2003, p.97) prévoit notamment le retour à une technique associative nécessitant que le sujet remplisse un questionnaire composé d'un nombre défini d'items permettant de caractériser les relations entre les réponses des sujets et les termes désignant l'objet de la représentation sociale étudiée. Si de nombreuses études ont eu recours à ce type de questionnaires (Guimelli & Rouquette, 1992 ; Guimelli, 1994 ; Reynier, 2001 ; Seca, 2002), Flament et Rouquette précisent que « *le caractère relativement abstrait en restreint l'application à des populations ayant un certain niveau d'éducation* » (Flament & Rouquette, 2003, p.97). Autrement dit, concernant l'organisation que nous étudions, ce type de questionnaire aurait été difficilement mis en œuvre auprès de la population « compagnons », non pas à cause de leur niveau d'études - à titre d'exemples, certains compagnons ont réalisé des études longues dans leur pays d'origine avant d'arriver en France - mais parce que le métier en tant que tel de bâtisseur renvoie de manière permanente à une concrétisation immédiate de la tâche réalisée et ne stimule pas la logique d'abstraction. L'exploitation de ce questionnaire permet de calculer la valence totale (V_t) et des valences partielles V_A -correspondant à l'attribution multiple de jugements pour caractériser l'objet d'étude- et V_P -correspondant à la saisie de l'objet en termes de pratiques- de chaque élément de la représentation sociale (Flament & Rouquette, 2003, p.107). Il s'ensuit le calcul du rapport vectoriel λ (Rouquette & Rateau, 1998) défini par

Équation 1 : Calcul du rapport vectoriel λ

$$\lambda = V_t / \sqrt{V_A^2 + V_P^2}$$

Si $\lambda \neq 1$, alors l'élément de la représentation sociale appartient à sa périphérie.

Cependant, si la détermination de la périphérie aurait été un apport complémentaire à notre étude, sa méconnaissance n'est pas bloquante pour la suite de notre raisonnement, le noyau central étant son identifiant absolu (Flament & Rouquette, 2003). Cependant, nous n'oublions pas l'importance des éléments périphériques comme garants de la pérennité de la représentation sociale face au changement en tant qu'interface entre la réalité et le système central (Abric, 1994). La section 4.2 du présent chapitre et l'étude de cas présentée au chapitre 8 sollicitent notamment le processus d'ancrage (Palmonari & Doise, 1986) de la représentation sociale du risque, activant de fait, le rôle sous-jacent des éléments périphériques.

4.2 Construction d'un modèle dynamique d'appréhension des risques

Un des objectifs de notre manuscrit, au-delà d'apporter une réponse à notre problématique de recherche, est de proposer un modèle à destination des services SST permettant de catégoriser un risque donné grâce à la connaissance de l'organisation et à proposer une stratégie de prévention de de risque adéquate. D'une part, notre recherche-action nous a amenés, en tant qu'ingénieur prévention, à travailler sur l'évaluation des risques et la construction du DUERP. Force est de constater que si les méthodologies d'évaluation couramment utilisées se veulent être basés sur des critères objectifs et permettent l'identification des risques nécessitant la mise en place d'un plan de prévention, elles ne permettent pas de s'interroger sur la perception du risque par les acteurs de l'organisation au risque de déployer des stratégies de prévention inadaptées. Le biais souvent rencontré est alors de passer du temps à déployer des mesures préventives non appliquées et de décider, dans un second temps, d'imposer ces mesures en recourant à des incitations coercitives inappropriées (cf. chapitre 6).

Pour déterminer ce modèle, nous nous sommes, dans un premier temps, tourné sur les méthodes multicritères d'aide à la décision (Keeney, 1992 ; Roy & Bouyssou, 1993 ; Merad, 2010 ; Ben Mena, 2000 ; Rousval & Bouyssou, 2009) guidés par la notion d'incertitude de l'évènement « maladie professionnelle ». Cependant, nous n'avons pas poursuivi dans cette approche trop macroscopique compte tenu du matériau que nous voulions analyser.

Nous nous sommes également attachés à la cartographie « subjective » des risques proposée par Hélène Bertin et Gilles Deleuze (Bertin & Deleuze, 2006) permettant de comprendre la représentation d'un risque technique par un groupe professionnel. Cependant, si la méthodologie mise en œuvre et les résultats obtenus sont séduisants au regard de l'objectif

recherché, il nous semblait peu probable qu'un service SST puisse la mettre en œuvre de manière autonome.

Face à ce constat de l'existant, nous nous sommes naturellement tournés, dans un second temps, sur les résultats obtenus dans le cadre de notre problématique de recherche. Nous avons choisi de poursuivre notre raisonnement en le modélisant afin que le résultat obtenu puisse d'une part, compléter la réponse apportée à notre problématique de recherche et d'autre part, tendre vers un modèle exploitable par les services de santé-sécurité au travail. Ainsi, les paragraphes qui suivent présentes la construction de ce modèle tandis qu'une partie du chapitre 6 sera consacré à la proposition de stratégies de prévention inhérente à ce modèle.

4.2.1 L'émergence d'un risque pour une organisation

Nous l'avons vu au chapitre 3 avec l'application de la théorie néoinstitutionnelle au cadre de notre étude, l'organisation est soumise à différents stimuli de son environnement la conduisant à considérer un risque jusqu'alors ignoré (**cf. Tableau 15**). Avant d'aller plus en avant dans notre réflexion, il est important de noter que ce stimuli se manifeste, généralement, au travers de la gestion d'un phénomène « risque » et ne cible par le phénomène « risque » en tant que tel. Autrement dit, le phénomène « risque » doit être *de facto* considéré par l'organisation pour répondre aux stimuli portant sur des mesures de prévention inhérente à ce phénomène « risque ». Ainsi, comme nous le verrons dans le chapitre 6, certaines mesures de prévention peuvent être observées face à un risque donné sans que ce risque soit reconnu comme tel par une partie de l'organisation. La **Figure 21** présente l'ensemble des stimuli identifiés dans la prise en compte d'un risque par l'organisation.

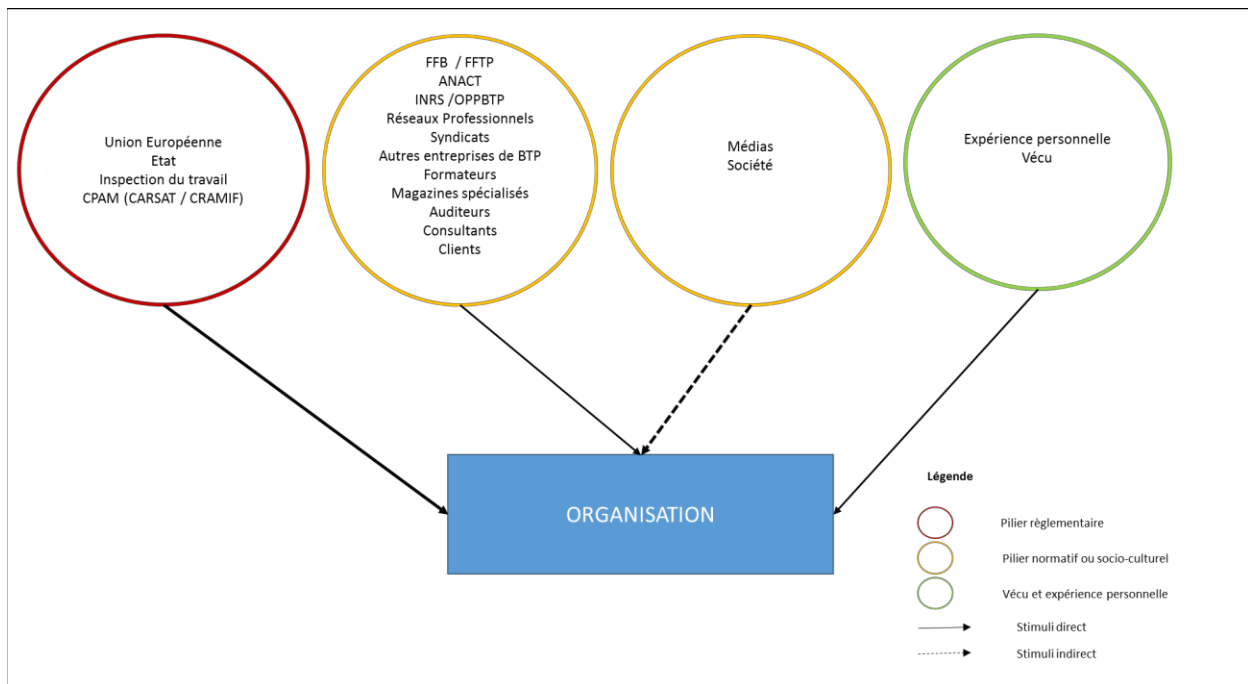


Figure 20 : Stimuli pour la prise en compte d'un risque par l'organisation

Nous noterons qu'en plus des stimuli déjà identifiés dans le précédent chapitre, une catégorie de stimuli est consacrée à l'expérience personnelle et au vécu. Cette catégorie de stimuli se manifeste par exemple lorsqu'un accident de travail se produit sur un chantier.

Nous l'avons vu dans la section précédente (cf.chapitre 4, §4.1), l'organisation étudiée se décompose en trois groupes d'étude se différenciant par leur représentation sociale du risque. Chacun de ces groupes est influencé par certains des stimuli identifiés, en gras dans les **Figures 22, 23 et 24**. Pour qu'un phénomène « risque » puisse être considéré comme tel par un groupe d'étude, il est nécessaire que la manifestation d'un stimulus portant sur un phénomène « risque » réponde à la représentation sociale du risque pour le groupe étudié. Nous pouvons alors définir un **risque comme émergent pour une organisation lorsque le phénomène « risque » est naturalisé comme tel par tout ou partie de cette organisation**. Nous remarquerons notamment qu'un nouveau risque appartient à la catégorie d'un risque émergent mais sans exclusivité.

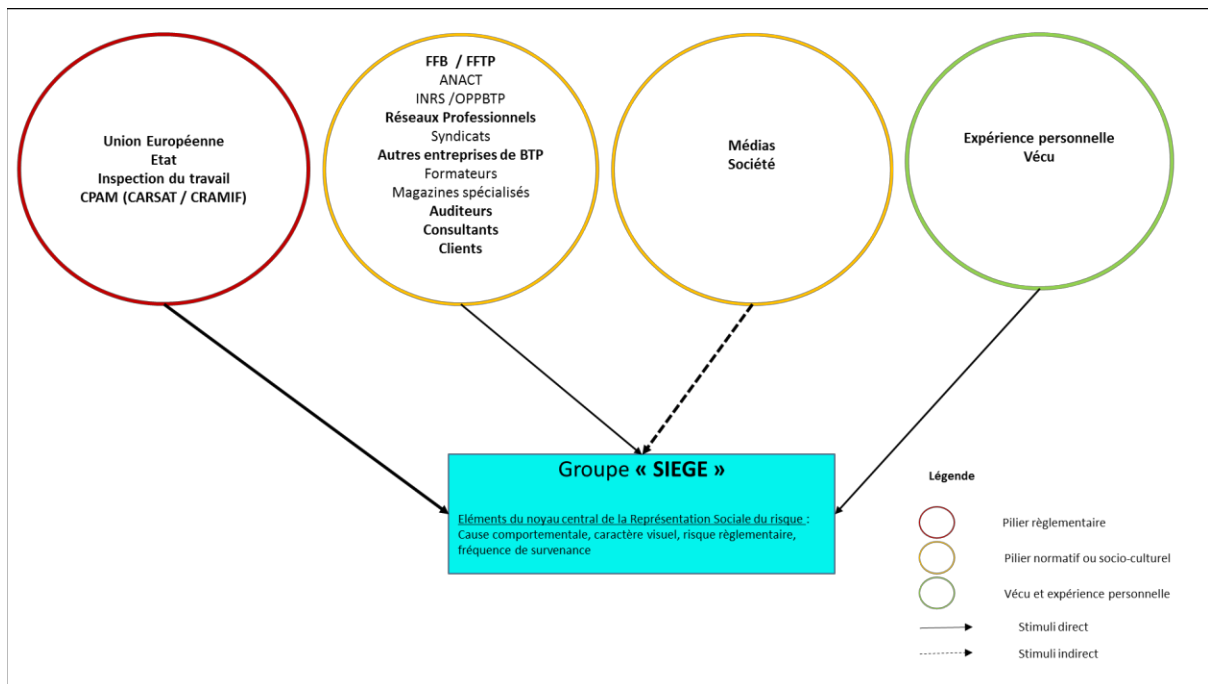


Figure 21 : Stimuli pour la prise en compte d'un risque par le Groupe « SIEGE »

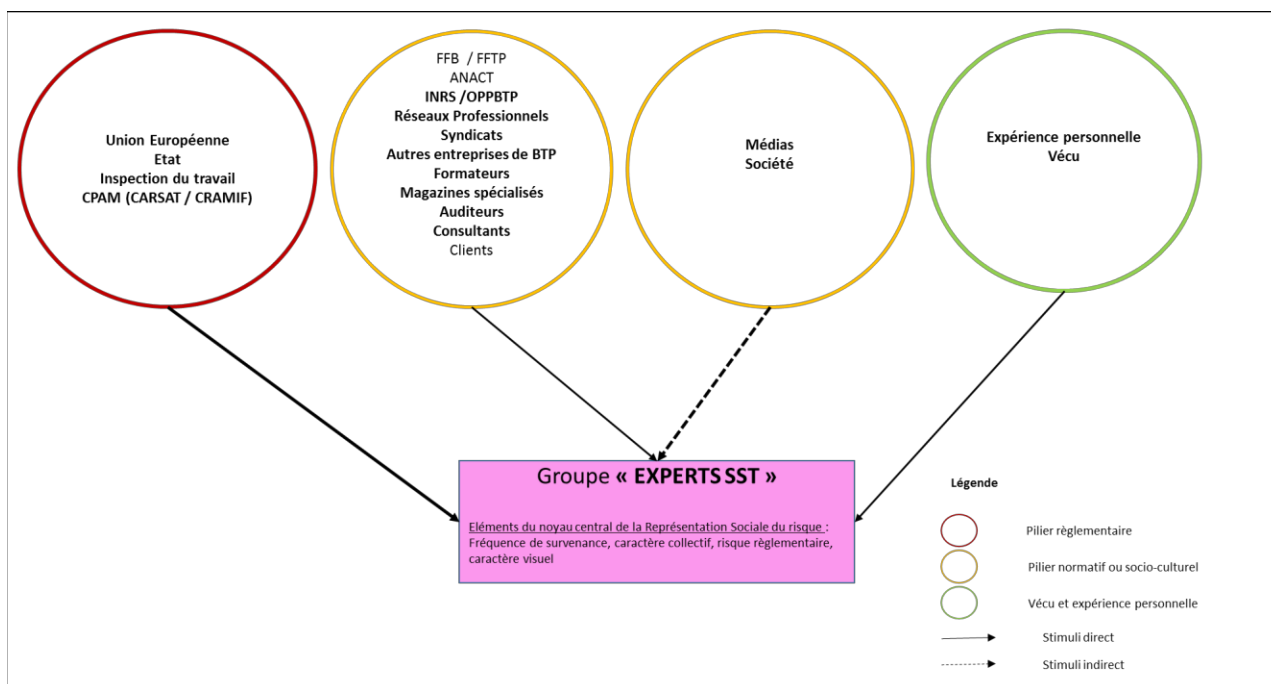


Figure 22 : Stimuli pour la prise en compte d'un risque par le Groupe « EXPERTS SST »

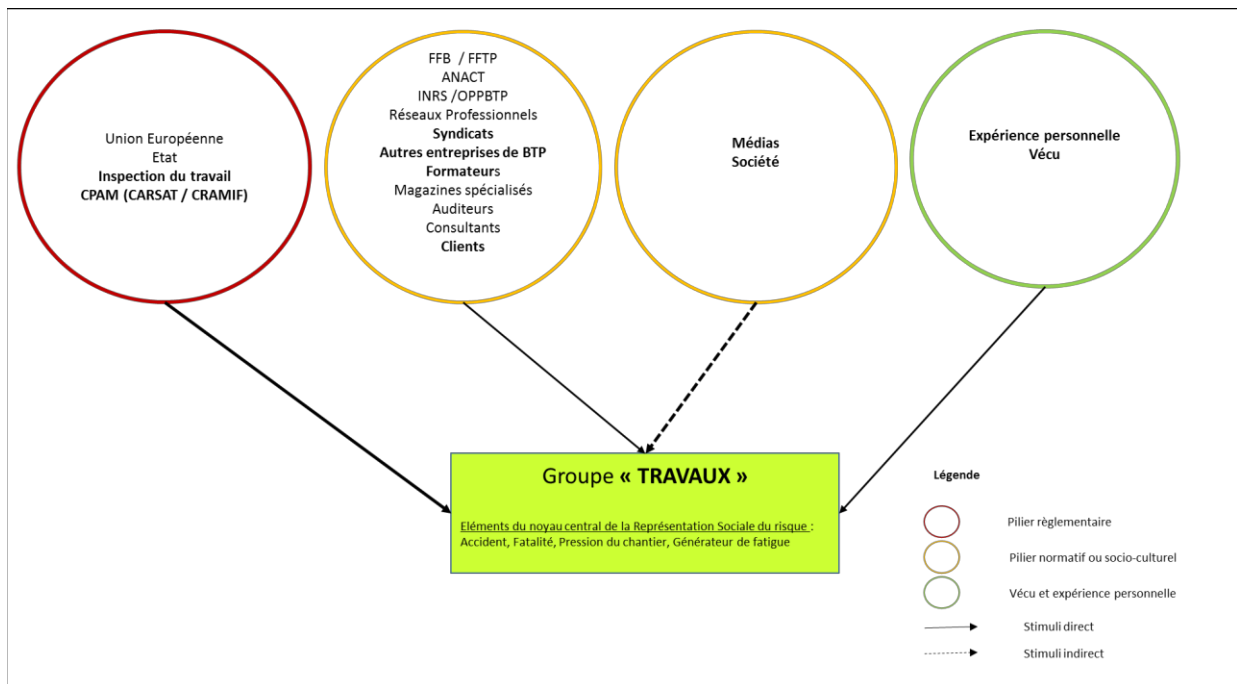


Figure 23 : Stimuli pour la prise en compte d'un risque par le Groupe « TRAVAUX »

Nous l'avons vu, pour qu'un phénomène « risque » soit perçu comme tel par l'ensemble de l'organisation, il doit correspondre aux représentations sociales de chacun des trois groupes d'étude. Réciproquement, nous comprenons aisément qu'un phénomène « risque » peut répondre à un, deux ou aucun des groupes de l'organisation.

4.2.2 Un modèle dynamique d'appréhension d'un risque par un groupe

Après avoir défini les conditions d'émergence d'un risque dans le paragraphe précédent, nous allons pouvoir définir les « statuts » qu'un risque peut occuper, d'abord au sein d'un groupe d'étude donné puis au sein de l'organisation.

Les risques constituent un ensemble infini et diversifié. A titre d'exemple, voici une liste non exhaustive de questions se rapportant à un risque que nous avons traitées en tant qu'ingénieur prévention en 2009 : *'Faut-il obligatoirement une aspiration dans les magasins de chantier ?', 'Quel est le ratio extincteur/surface ?', 'Si je réalise un travail de percement ponctuel sur un mur plombé, est-ce que je dois nécessairement isoler la zone ?', 'Quelle est la périodicité de vérification des treuils de chantier ?', 'Si la colle du carrelage de la salle dans laquelle je travaille est amiantée mais que le carrelage n'est pas cassé, est-ce que le carrelage constitue une protection ?, et si je casse le carrelage involontairement ?', 'Comment fonctionne une barrière écluse ?', 'Quelle est la règle pour l'utilisation des escabeaux ?', 'Est-ce qu'il n'existe pas des masques permettant de porter des lunettes sans que la buée ne remonte ?',*

‘Est-ce que tu as un module de formation sur la grippe H1N1 ?’, ‘Quelle est la règle pour le spitage du métal déployé sur les trémies ?’, ‘Quelle est la périodicité de renouvellement de formation SST ?’, ‘Comment régler définitivement le problème de la circulation engin/piéton ?’, ‘Que signifient les étiquettes sur les bennes à déchets ?’, ‘Peux-tu venir contrôler les installations de chantier ?’, ‘Comment remplir une fiche « en cas d’accident » ?’, ‘Est-ce qu’un intérimaire qui a un arrêt de travail et qui ne veut pas le prendre peut revenir travailler ?’

Or, l’article R. 4121-1 du code du travail (ancien article: R. 230-1) oblige l’employeur à évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l’article L.4121-3 du code du travail. Cet article a conduit de nombreuses entreprises à créer des classifications afin de tenter de traiter exhaustivement un ensemble infini. Si par essence, ces classifications sont incomplètes, il est essentiel pour une organisation de pouvoir identifier un risque pour l’éviter ou le réduire. Aussi, nous proposons de construire une méthode d’appréhension des risques tels qu’ils sont perçus par une organisation et définie en fonction du « statut » du risque dans l’organisation.

Tout d’abord, il existe des « **risques inconnus ou non révélés** » de l’organisation - il s’agit par exemple des substances toxiques non établies comme telles par les instances scientifiques- ou des « **risques inexistant**s » à un instant t pour une organisation. À un moment $t+1$, le phénomène « risque » apparaît pour un des stimuli décrits dans la section précédente. Cela peut être dû à une avancée scientifique majeure, à la manifestation de ce risque dans un autre secteur d’activité que celui dont dépend l’organisation ou par l’apparition d’un risque lié à une modification technique, technologique ou organisationnelle. Le phénomène « risque » devient alors présent dans l’organisation sans être identifié comme tel par au moins un groupe d’étude. Nous définirons ce statut comme celui de **risque clandestin**. Aucun facteur de temporalité ne peut être associé au risque clandestin qui peut demeurer comme tel un bref instant comme plusieurs années selon ses caractéristiques.

Un des stimuli décrits dans le paragraphe précédent entre alors en jeu, décrivant le risque clandestin comme un risque nécessitant la mise en place d’une stratégie de prévention par l’organisation. Deux cas sont alors possibles :

- Le phénomène « risque » correspond à la représentation sociale du risque d’au moins un des groupes d’étude, il y a alors **émergence du risque** pour ce groupe d’étude.
- Le phénomène « risque » ne correspond pas à la représentation sociale du risque pour un groupe d’étude, le risque prend le statut de **risque occulté**.

Considérons maintenant le **risque émergent**. Nous distinguons deux sous-cas :

- Le risque émergent est reconnu comme tel par un groupe d'étude et une stratégie de prévention peut être mise en place, nous parlerons alors de **risque assimilé**.
- Le risque émergent est reconnu comme tel mais une stratégie de prévention n'est pas aisée à mettre en place. Nous parlerons alors de **risque latent**. Dans ce dernier cas, ces risques sont portés par des accords tacites intra et inter organisationnels.

Les statuts de ces risques nous permettent alors de présenter un modèle dynamique d'appréhension des risques pour un groupe d'étude (cf. **Figure 24**). Dynamique puisque les risques peuvent, dans le temps, passer d'un statut à l'autre.

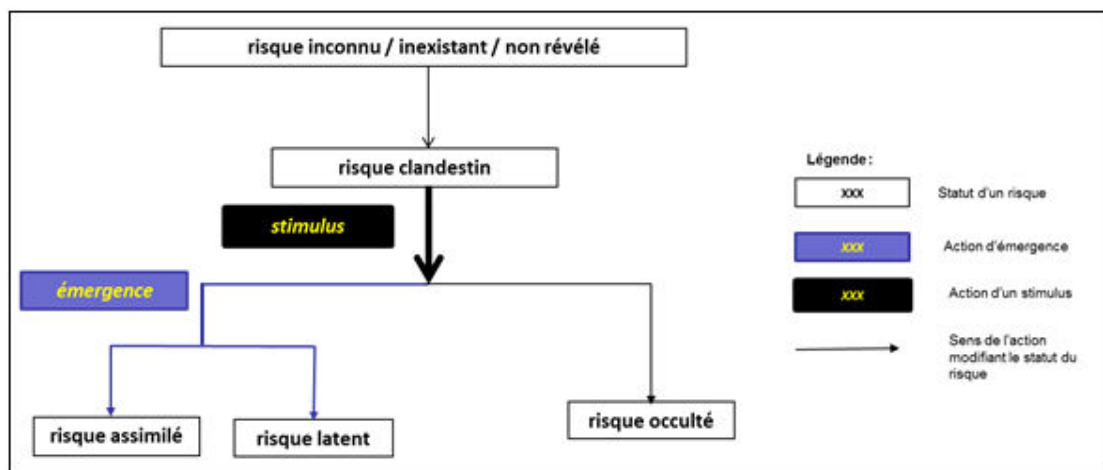


Figure 24 : Modèle dynamique d'appréhension d'un risque pour un groupe

4.2.3 Modèle dynamique d'appréhension d'un risque par l'organisation étudiée

Maintenant que nous avons déterminé un modèle d'appréhension d'un risque pour un groupe d'étude, nous pouvons déterminer le modèle d'appréhension d'un risque pour l'organisation étudiée. L'exercice peut être réalisé de deux façons. La première consiste à déterminer la représentation sociale du risque pour l'organisation étudiée et d'en déduire un modèle dynamique d'architecture similaire à celui d'un groupe. La seconde repose sur le fait que la réunion des trois groupes d'étude correspond à l'organisation étudiée. La confrontation des différents statuts que peuvent acquérir un risque simultanément pour chacun des groupes, permet d'obtenir un modèle dynamique que nous verrons être d'une plus grande précision.

Dans un premier temps, nous déterminons la représentation sociale du risque de l'organisation étudiée en employant la méthodologie décrite dans le paragraphe précédent employée pour déterminer la représentation sociale du risque pour chaque groupe d'étude. Pour présenter le résultat obtenu, nous reprenons le **Tableau 21** auquel nous ajoutons la ligne relative à l'organisation étudiée.

Tableau 21 : Le noyau central de la représentation sociale du risque de l'organisation étudiée

Groupes d'étude	Éléments du noyau central des Représentations Sociales du Risque (en gras)
Groupe TRAVAUX	Accident (198/210), Fatalité (142/208), Pression du chantier (202/205) , Caractère incontrôlable (118/198), Générateur de fatigue (185/195) , Douleur ressentie (97/188)
Groupe EXPERTS SST	Fréquence de survenance (106/182), Caractère collectif (102/105) , Retard de chantier (87/100), Risque règlementaire (96/98), Caractère visuel (92/96) , Pression du chantier (74/90)
Groupe SIEGE	Cause comportementale (134/162), Caractère visuel (145/159), Risque règlementaire (152/321), Fréquence de survenance (147/321) , Accident mortel (87/146), Risque médiatique (45/140),
Organisation étudiée	Pression du chantier (302/335), Risque règlementaire (288/470), Fréquence de survenance (263/535), Générateur de fatigue (240/255) , Caractère visuel (255/276), Cause comportementale (202/248)

Cet exercice vérifie que les éléments du noyau central de la représentation sociale du risque de l'organisation étudiée appartiennent à un ou plusieurs noyaux centraux de la représentation du risque des groupes d'étude. Il tend à montrer une certaine unicité dans le fonctionnement de l'organisation. En effet, même si certains éléments n'apparaissent pas parmi les plus fréquemment cités par un groupe donné, leur survenance dans ce groupe est suffisante pour qu'ils apparaissent comme éléments majeurs de la représentation sociale de l'organisation étudiée. Nous noterons également que si, pour chacun des groupes d'étude, la perception visuelle (« caractère visuel ») ou la concrétisation immédiate de la manifestation du risque (« accident ») appartiennent aux éléments des noyaux centraux des représentations des groupes étudiés, ils ne figurent pas dans le noyau central de l'organisation étudiée. Une première explication pourrait être un découpage peu pertinent de nos catégories. Nous écartons cette hypothèse puisque les éléments relatifs au caractère visuel d'un risque ne se manifestent pas simultanément avec la survenance d'un fait accidentel. Le fait accidentel est généralement cité comme une conséquence du risque tandis que le caractère visuel apparaît comme une propriété du risque. Ainsi, dans le groupe « Travaux », l'appartenance de la catégorie « caractère visuel » parmi les éléments du noyau central serait venu interroger la pertinence de notre analyse puisqu'il s'opposerait à l'élément « douleur ressentie », qui est un élément fréquemment cité.

Toutefois, le résultat obtenu mérite d'être précisé. La mise en évidence de l'existence de trois groupes d'étude au sein de l'organisation possédant chacun, leur propre représentation

sociale du risque, reste trop macroscopique pour comprendre la divergence observée entre l’appréhension d’un risque par l’organisation et la mise en œuvre de stratégies de prévention. En effet, pour certains types de risque dont les caractéristiques ne correspondent pas aux éléments du noyau central de la représentation sociale du risque de l’organisation étudiée, nous observons une stratégie de prévention existante dont l’application concrète ne perdure pas dans le temps (cf. chapitre8).

Dans un second temps, nous reconsidérons donc les représentations sociales du risque de chaque groupe étudié et les modèles dynamiques d’appréhension du risque associés. Notre idée est de croiser les différents statuts qu’un risque peut occuper pour chacun des groupes d’étude et d’en déterminer le statut du risque pour l’organisation étudiée. Pour présenter nos résultats, il nous est apparu nécessaire d’introduire un nouveau statut de risque pour l’organisation étudiée que nous appellerons le **risque cyclique**. En référence au cas cité dans le précédent paragraphe, nous définirons le risque cyclique comme un risque occupant le statut de risque assimilé pour uniquement un ou deux groupes d’étude, donc étant reconnu comme tel uniquement par ces groupes compte tenu de leur représentation sociale du risque. La manifestation concrète de cet état est, comme nous l’avons décrit, une existence d’une stratégie de prévention qui sera suivie sur une période donnée par l’ensemble d’un groupe d’étude mais sans perdurer dans le temps. Dans le cas où le risque est assimilé par le groupe « Siège » mais pas par le groupe « Travaux », des rappels itératifs seront nécessaire et le recours aux mesures coercitives est généralement nécessaire. Dans le cas inverse, des conditions favorables à la mise en oeuvre de stratégies de prévention doivent être présentes sur le chantier pour qu’une stratégie de prévention locale soit mise en œuvre, sans toutefois être reprise et généralisée au niveau du groupe « Siège ». L’un des risques les plus emblématiques de ce cas de figure est le risque de TMS (cf. chapitre 6).

Le tableau ci-après présente les combinaisons les plus intéressantes issues du tableau général des combinaisons de l’**Annexe 9**.

Tableau 22 : Déduction du statut du risque dans l’organisation par combinaison de ses statuts dans les groupes

	Groupe SIEGE	Groupe EXPERTS SST	Groupe CHANTIER	ORGANISATION
--	-------------------------	-------------------------------	------------------------	---------------------

1	Occulté	Occulté	Occulté	Occulté
2	Latent	Latent	Latent	Latent
3	Assimilé	Assimilé	Assimilé	Assimilé
4	Latent	Assimilé	Latent ou Assimilé	vers Assimilé
5	Latent	Assimilé	Occulté	vers Cyclique
6	Assimilé	Assimilé	Occulté	Cyclique
7	Occulté	Latent	Assimilé	Cyclique
8	Assimilé	Latent	Occulté	Cyclique
9	Occulté	Latent	Latent	vers Latent
10	Assimilé	Occulté	Assimilé	NON SENS

Les trois premiers cas représentent les cas les plus évidents d’osmose dans l’ensemble de l’organisation. Les **cas 4, 5 et 9** sont les plus révélateurs de la dynamique des risques au sein de l’organisation. Dans le **cas n°4**, les trois groupes appréhendent le risque, le groupe « Experts SST » est en mesure de proposer une stratégie de prévention tandis que le groupe « Siège » ne sait pas encore gérer le risque. Le groupe « Travaux » se situe dans l’un des deux cas, le positionnement du groupe « Experts SST » au sein de l’organisation permettra, dans un future proche, de proposer une stratégie de prévention aux décisionnaires du groupe « Siège » compatible avec la réalité du terrain. Pour cette raison, le risque se situe dans une phase de « transition » entre le statut « latent » et le statut « assimilé », il « tend vers » le statut « assimilé ». Le **cas n°5** diffère du cas précédent par le statut « occulté » qu’occupe le risque pour le groupe « Travaux ». Là encore, le risque occupe un état transitoire au niveau de l’organisation puisque le groupe « Experts SST » va rapidement proposer une stratégie de prévention au groupe « Siège », conduisant à son déploiement. Cependant, le groupe « Travaux » pour lequel le risque ne correspond pas à sa représentation sociale appliquera la stratégie demandée sans en comprendre l’enjeu. Aussi, peu à peu, cette stratégie sera délaissée sur le terrain jusqu’à ce qu’un rappel sur les mesures préventives à déployer soit réalisé, instaurant le risque dans un statut « cyclique » au niveau de l’organisation. A ce titre, le **cas n°6** est une conséquence directe du **cas n°5**. Le **cas n°7**, quant à lui, est le cas antagoniste au **cas n°6**. En effet, il reflète une situation dont la mise en évidence est moins simple que le cas précédent qui se caractérise par le déploiement de stratégies de prévention locales sans que celles-ci appartiennent à la politique de prévention de l’entreprise. Fréquemment, dans le DUERP, il se traduit par des actions préventives générales ne débouchant pas sur des résultats concrets, faute d’une organisation dédiée à la stratégie préventive. Dans le chapitre 8, nous verrons quels sont les signaux caractérisant chaque statut des risques au niveau de

l'organisation. Dans le **cas n°7**, le risque au niveau de l'organisation est « cyclique » puisque si des actions de prévention locales sont mises en œuvre, aucune stratégie générale n'existera tant que le groupe « Experts SST » ne considèrera pas le risque comme tel. Le **cas n°8** fait figure d'exception à notre connaissance dans une organisation, au sein de notre entreprise d'accueil, nous ne l'avons identifié qu'à une seule reprise. Il s'agit du cas où un risque est perçu comme tel par les groupes « Siège » et « Experts SST » mais pas par le groupe « Travaux ». L'élaboration de la stratégie de prévention vient du groupe « Siège » souvent par mimétisme de ce qui a été observé dans d'autres entreprises. Il peut également mobiliser un « *raisonnement par analogie qui consiste à vouloir transposer des cas connus ou vécus à un autre cas qui peut se révéler, en définitive, plus complexe à traiter* » (Allouche et Huault, 2003). Le groupe « Experts SST » n'est alors pas convaincu par cette stratégie de prévention qu'elle va devoir déployer auprès d'un groupe ne percevant pas le risque comme tel. Ce manque de conviction peut résulter de la connaissance de la perception du risque par le groupe « Travaux » par le groupe « Experts SST » qui rend la stratégie de prévention inopérable. La proximité des deux groupes rend difficile l'application d'une stratégie de prévention qui nécessitera des mesures coercitives fortes. Le **cas n°9** est un nouveau cas d'état transitoire du risque qui tend, cette fois, vers un état « latent ». Le risque est « latent » pour les groupes « Experts SST » et « Travaux » mais n'est pas perçu comme tel par le groupe « Siège ». L'action conjointe des stimuli extérieurs et du groupe « Experts SST » vont mobiliser les éléments périphériques de la représentation sociale du risque du groupe « Siège » permettant une transformation résistante de la représentation sociale du risque du groupe « Siège » (cf. chapitre 3, §3.2). Dans ce cas, il n'y a pas de notion d'immédiateté de l'état transitoire qui peut durer plusieurs mois ou années. Enfin, le **cas n°10** est un cas ne pouvant pas être rencontré dans la pratique. En effet, le positionnement du groupe « Experts SST » (cf. chapitre 4, §4.1.2) à la confluence des stimuli extérieurs, des attentes hiérarchiques et des remontées d'information du terrain ne permet pas qu'un risque soit perçu comme tel par les deux autres groupes hormis par lui. Ce résultat est conforté par la représentation sociale du risque par ce groupe dont plusieurs éléments du noyau central sont partagés avec chacun des deux autres groupes.

Nous pouvons désormais associer au tableau des combinaisons des statuts (cf. **Tableau 22**) le modèle dynamique d'appréhension des risques pour l'organisation étudiée (cf. **Figure 25**).

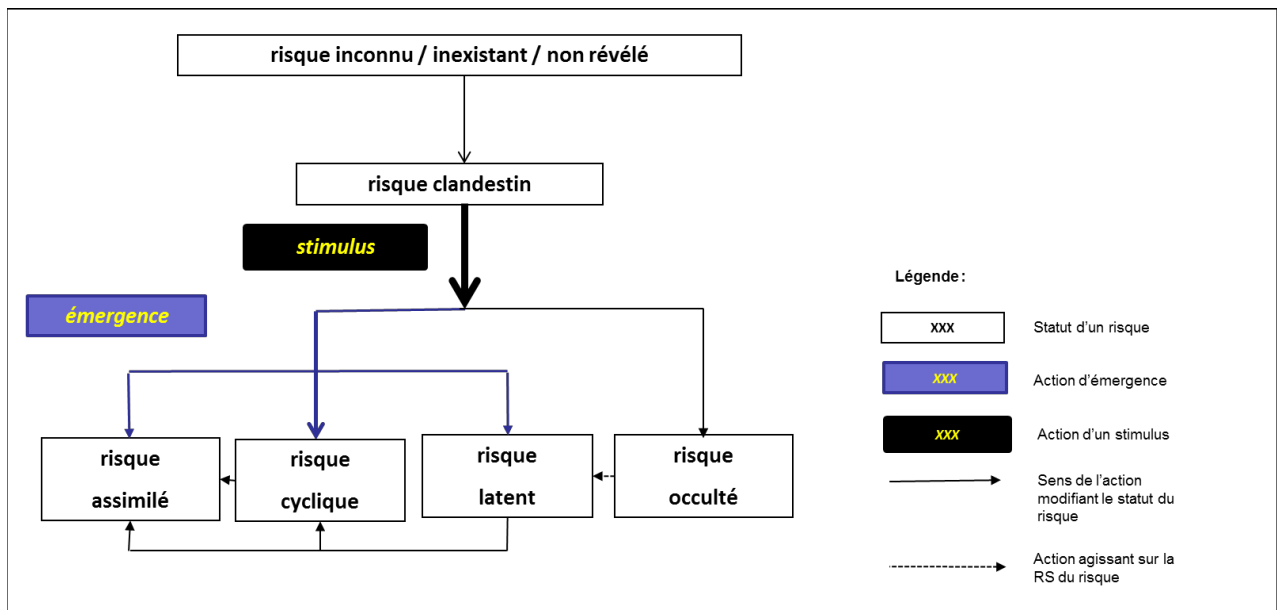


Figure 25 : Modèle dynamique d'appréhension d'un risque pour l'organisation étudiée

4.2.4 Homéostasie du risque

Dans le paragraphe précédent, nous avons défini la manifestation d'un état cyclique du risque pour une organisation décrite comme l'existence d'une stratégie de prévention qui est suivie sur une période donnée par l'ensemble d'un groupe d'étude mais sans perdurer dans le temps. Sans plus de précision, l'écueil légitime dans lequel nous pourrions tomber est de ranger l'ensemble des risques pour lesquels une stratégie de prévention est mise en œuvre dans la catégorie cyclique. En effet, il suffit de parcourir un chantier de bâtiment pour dénicher un risque de chute de hauteur lié, par exemple, à un garde-corps manquant. A titre d'exemple, il s'agit bien du risque le plus relevé lors des visites de contrôles internes dans notre entreprise d'accueil (cf. Partie 2, Introduction). Pour clarifier ce point, il convient de revenir aux définitions du risque cyclique et du risque assimilé. Le risque cyclique est un risque qui n'est pas appréhendé comme tel par un groupe de l'organisation tandis que le risque assimilé est reconnu par tous les acteurs de l'organisation. Si nous poursuivons sur le risque de chute de hauteur qui appartient à la famille des risques assimilés dans l'organisation étudiée, le fait qu'il soit détecté par tous les groupes est l'indicateur-clé du risque assimilé et non cyclique : les moyens de prévention contre le risque de chute de hauteur sont chiffrés par les équipes du Bureau d'Etude, il apparaît en tête de la Politique d'Entreprise depuis plusieurs années, il est relevé par les contrôleurs internes ce qui, au-delà d'un manque ponctuel de moyens de prévention, révèle une attention accrue portée à ce point, les acteurs du groupe « Travaux » eux-mêmes veillent à la mise en place effective de ces mesures. Le risque et la stratégie de

prévention inhérente sont bien connus et reconnus par tous. Paradoxalement, sur les chantiers, il est fréquent de découvrir un garde-corps manquant. Pourtant, même si aucun rappel n'est réalisé sur ce sujet par le groupe « Experts SST », si aucune mesure coercitive n'est déployée, les garde-corps continueront à être posés sur les chantiers de manière générale.

Une réponse à la compréhension de ce paradoxe peut être proposée en mobilisant la théorie de l'homéostasie du risque de Gerald Wilde. En 1982, Wilde publie les articles qui vont constituer le socle de la théorie de l'homéostasie du risque (Wilde, 1982a, 1982b). Elle repose sur la théorie des jeux et part de l'hypothèse que dans toute situation, l'être humain accepte d'encourir un certain niveau de risque lorsqu'il peut en retirer un « gain » justifiant cette prise de risque. Wilde va introduire la notion de « niveau de risque cible » (*target level of risk*), le compromis entre le risque et le gain idéal que cherche à atteindre l'être humain. Le niveau de risque cible est subjectif, il fluctue selon des variables de long terme - l'influence culturelle, l'âge, le sexe, l'expérience, l'estime de soi-, est spécifique à chaque situation -enjeux du moment, préoccupations, bien-être psychique- et dépend des variables dites « momentanées » -fluctuations de tolérance au stress et aux frustrations. Pour atteindre ce niveau optimal, Wilde introduit la notion de risque perçu qui correspond à la perception à chaque instant du niveau de risque inhérent à la situation. Jauger le risque perçu par rapport au risque cible permet à l'individu d'adapter sa conduite face aux risques.

Initialement, la théorie de l'homéostasie du risque a été appliquée à la conduite automobile. La **Figure 26** présente la traduction française du modèle de l'homéostasie du risque proposé par (Wilde, 1982, 2012) appliqué au risque routier.

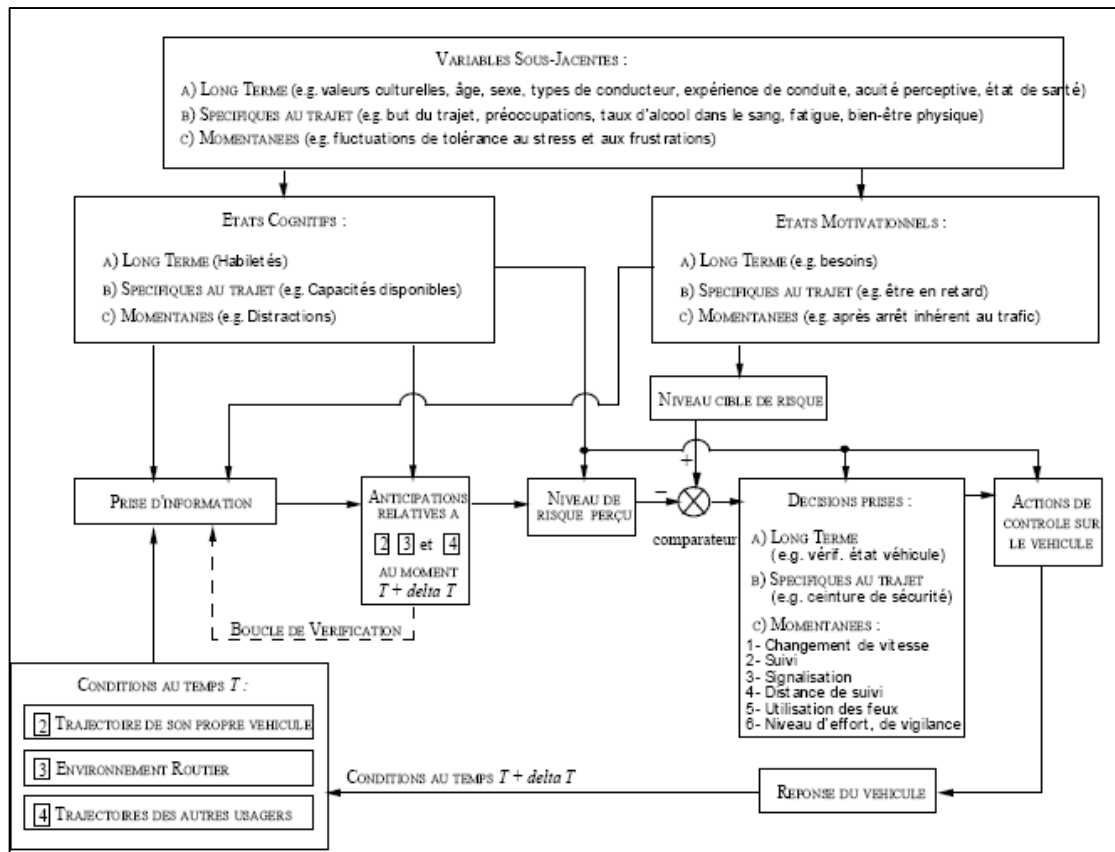


Figure 26 : Le modèle de l'homéostasie du risque (Wilde, 1982, 2012)

Le symbole du comparateur (« point somme ») indique que « les usagers de la route comparent en permanence la quantité de risques d'accidents qu'ils perçoivent. Ils la comparent à leur niveau cible et tentent de réduire la différence entre les deux, qu'elle soit positive ou négative. » (Wilde, 2012). Ainsi appliquée, la théorie de l'homéostasie du risque déconstruit méthodiquement l'illusion de la sécurité routière (Camiolo, 2013, p.155). Une étude réalisée par Wilde sur l'éducation routière montre que ce dispositif ne permet non seulement pas d'améliorer la sécurité routière mais, de surcroît, l'aggrave en transmettant un niveau de risque construit et accepté collectivement (Wilde, 2012). De cette théorie, Wilde propose la stratégie préventive d'expectationnisme qui est « l'art d'offrir de plus grandes attentes (*expectations*) ». Autrement dit, « l'idée est d'améliorer la valeur du futur perçu par les individus » (Wilde, 2012) Appliquée plus largement aux risques SST, la théorie de l'homéostasie du risque permet d'expliquer pourquoi des manifestations concrètes d'un risque assimilé par une organisation peuvent être observées en redescendant à une échelle individuelle et non collective la notion d'évaluation des risques. Si la théorie de l'homéostasie du risque nous permet d'expliquer pourquoi le statut de risque assimilé n'équivaut pas à une absence de manifestation de ce risque, nous n'entrerons toutefois pas plus au-delà dans l'étude de cette théorie qui ne nous permet pas

une compréhension collective de l'évolution d'un risque dans une organisation et de proposer des actions préventives associées. De plus, une critique majeure peut être émise au sujet de cette théorie. La notion de « perception du risque » telle que la mobilise Wilde (Wilde, 1982a, 1982b, 1986) est assimilée à la notion de représentation. « *Ces représentations ne sont pas réductibles à des perceptions. Si perception il y a, elle n'est que le premier instant de l'appréhension du risque, souvent médiatisé par des instruments ou des institutions [...] le conducteur est alarmé par l'accident d'un proche, le consommateur découvre le prion en lisant le journal. Cette perception déclenche le travail de représentation et lui fournit le premier matériau* » (Peretti-Watel, 2000, p.267).

Conclusion du Chapitre 4 et de la Partie 2

Le Chapitre 4 s'inscrivant dans la continuité des théories mobilisées au Chapitre 3, une conclusion directement commune au Chapitre 4 et à la Partie 2 nous semble faire sens pour considérer directement les apports de ce chapitre dans une perspective globale.

Dans un premier temps, la théorie néo-institutionnelle nous a permis d'introduire et de développer la notion d'« émergence » d'un risque pour une organisation donnée. La modélisation de cette notion est représentée par la **Figure 27**.

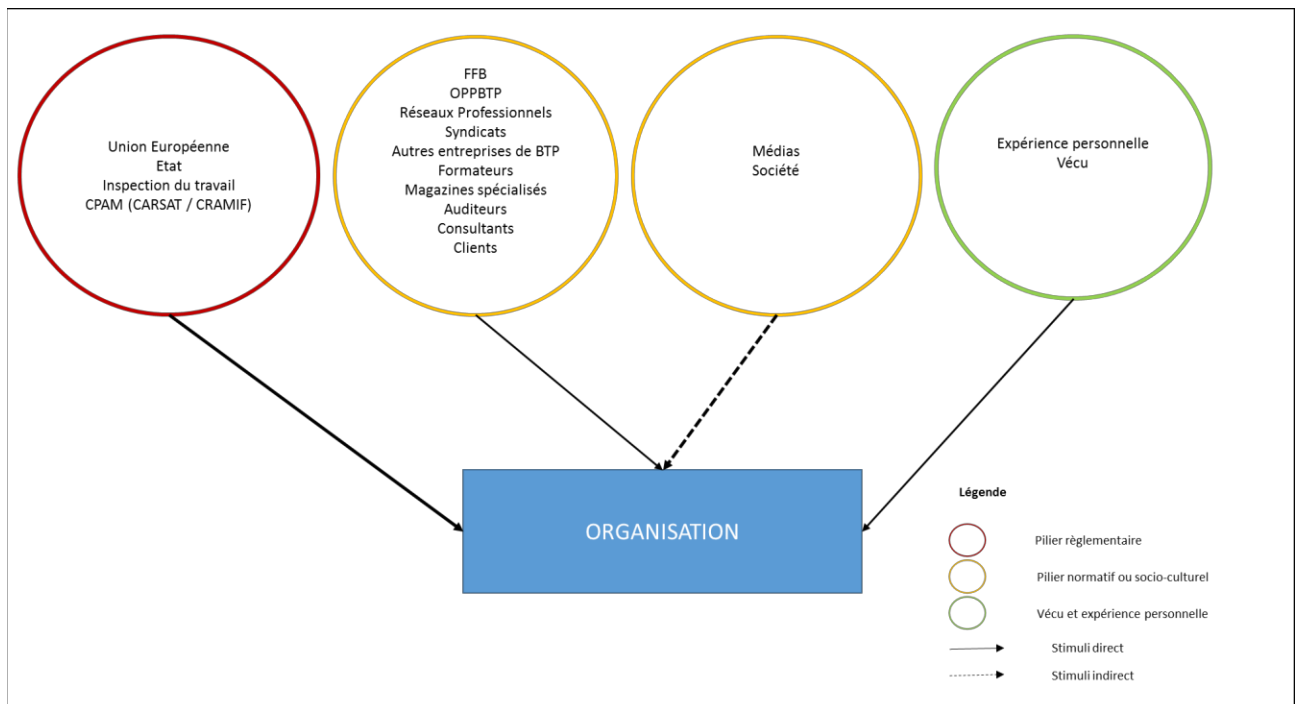


Figure 27 : Stimuli pour la prise en compte d'un risque par l'organisation

Dans un second temps, nous avons cherché à comprendre comment un risque émergent était appréhendé par une organisation. Pour cela, nous avons considéré notre organisation d'accueil que nous avons segmenté en trois groupes d'étude au regard de la représentation sociale du risque de chacun. La détermination de la représentation sociale du risque mise en regard avec l'existence d'une stratégie de prévention inhérente à ce risque nous a conduits à modéliser l'évolution de l'appréhension d'un risque pour chacun des groupes d'étude et pour l'organisation étudiée (cf. **Figure 28 et Tableau 23**).

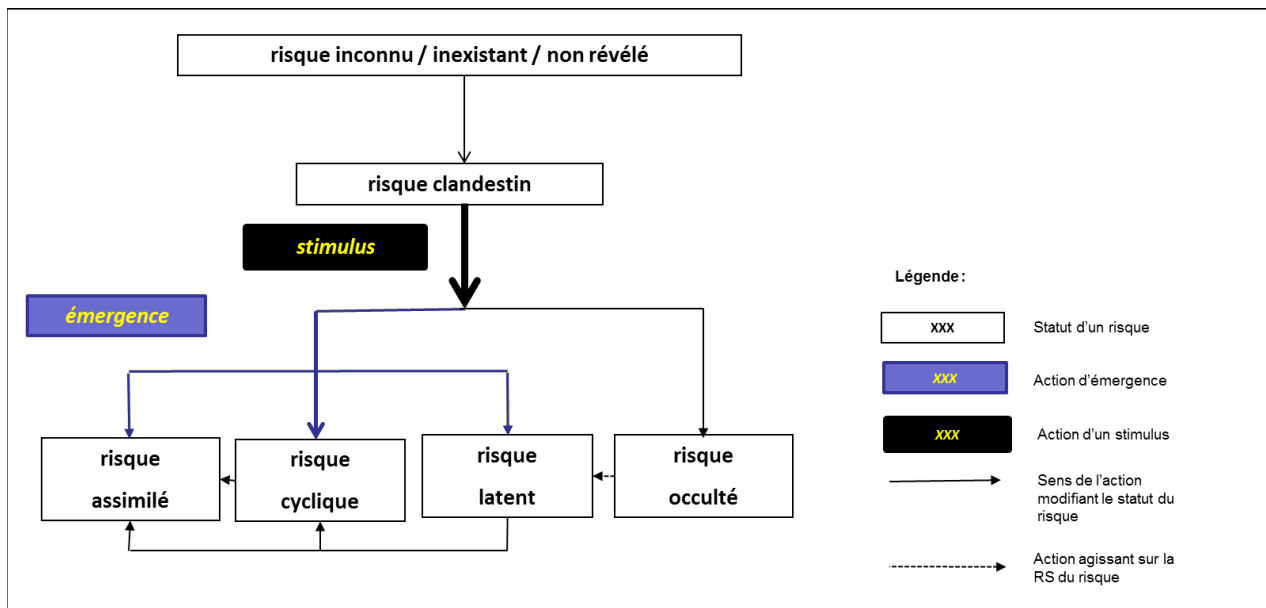


Figure 28 : Modèle dynamique d'appréhension d'un risque pour l'organisation étudiée

Tableau 23 : Statuts des risques SST au sein d'une organisation

Statut du risque	Définition du statut
Risque Émergent	Le phénomène « risque » correspond à la représentation sociale du risque de l'organisation étudiée
Risque Clandestin	Le phénomène « risque » est présent dans une organisation sans être identifié comme tel par l'organisation. Aucun stimulus permettant de révéler ce risque n'est intervenu.
Risque Occulté	Le phénomène « risque » ne correspond pas à la représentation sociale du risque pour l'organisation, malgré la manifestation d'un stimulus.
Risque Latent	Risque émergent reconnu comme tel par l'organisation. Cependant, une stratégie de prévention n'est pas aisée à mettre en place. Ce statut de risque est porté par des accords tacites inter et intra organisationnels.
Risque Assimilé	Risque émergent reconnu comme tel avec une stratégie de prévention inhérente au risque déployée.
Risque Cyclique	Ce statut est propre à une organisation segmenté en plusieurs groupes d'étude. Le phénomène « Risque » occupe le statut de risque assimilé pour une partie des groupes appartenant à une organisation, donc est reconnu comme tel par ces groupes compte tenu de leur représentation sociale du risque. Cependant, il n'est pas reconnu comme tel pour la totalité des groupes de l'organisation. La manifestation concrète de cet état est une existence d'une stratégie de prévention qui sera suivie sur une période donnée par l'ensemble des groupes mais sans perdurer dans le temps

Si nous avons travaillé à partir de la représentation sociale du risque pour une organisation donnée, la méthodologie mise en œuvre pour obtenir notre modèle nous semble généralisable à l'ensemble des organisations pour les risques SST comme pour tous types de risques « extra-financiers » tels que les risques environnementaux. De plus, il nous semble pouvoir dépasser le cadre du secteur de la construction. Toutefois, le modèle d'appréhension du risque pour l'organisation pourra varier en fonction de l'historique et de la taille de l'organisation. Un exemple extrême est celui des organisations de type artisanal ou des TPE du secteur de la construction pour lesquelles les acteurs de la conception se confondent avec les acteurs de l'exécution et de l'expertise SST. Dans ce cadre, une fois l'unique représentation sociale du risque déterminée, le modèle obtenu pour l'organisation sera similaire à celui obtenu pour les groupes de notre organisation d'accueil, la confrontation des représentations sociales du risque n'étant pas possible et *de facto*, la notion de cyclicité des risques.

Maintenant notre modèle déterminé, nous allons nous attacher à déterminer des pistes permettant aux groupes d' « Experts SST » d'utiliser le modèle élaboré pour en déduire une stratégie de prévention adaptée et efficiente. C'est l'objet de la Partie 3 et plus particulièrement du chapitre 6.

PARTIE 3 : ENJEUX ET DEPLOIEMENT DE LA PREVENTION DES RISQUES

Introduction Partie 3

Nous réaliserons une courte introduction à cette partie pouvant paraître, de prime abord, hétérogène au regard des introductions des parties précédentes. Notre volonté est plutôt d'inscrire cette partie dans une continuité de la partie précédente.

Dans la Partie 2 de notre manuscrit, nous avons étudié l'appréhension d'un risque au sein d'une organisation en déterminant les facteurs favorisant l'émergence de ce risque aux différents statuts que ce dernier peut occuper au sein de l'organisation. Cette étude nous a conduits à proposer un modèle dynamique d'appréhension des risques.

L'objet de la Partie 3 est de traduire les résultats théoriques que nous venons de développer en une version plus concrète et applicable au quotidien des experts SST, internes ou externes à l'organisation alors étudiée. Aussi, le Chapitre 5 sera consacré à une application de la TNI et plus précisément à l'étude des pouvoirs coercitifs communs à l'ensemble des entreprises du secteur privé qui représentent les leviers les plus directs à l'émergence d'un risque (**cf. Figure 27**). Ces pouvoirs se traduisent pour les entreprises du secteur privé en termes d'enjeux règlementaires et économiques et se concrétisent, notamment, par les visites de contrôle de l'Inspection du travail et des préventeurs des CARSAT que nous nommerons par le terme générique d'« organismes extérieurs [à l'organisation étudiée] » utilisé de manière usuelle par les organisations du secteur privé. Ce même ensemble est également désigné par le mot « tutelle » (INRS, 2000). En complément du pouvoir coercitif qu'ils représentent, les organismes extérieurs ont en commun d'être des experts SST qui tiennent le rôle de vecteur d'information entre les exigences du législateur ou les avancées du savoir scientifique et les entreprises.

Le Chapitre 6, quant à lui, explore la possibilité de rendre applicable notre modèle pour des organisations, qu'elles appartiennent au secteur privé ou public. Sans vulgariser le travail réalisé et surtout l'avancée de la recherche sur les représentations sociales, notre idée est d'essayer de dégager des repères observables par une organisation lui permettant de déterminer comment l'émergence d'un risque se manifeste pour elle et de définir le statut d'un risque propre à chaque organisation. Pour que ce modèle d'appréhension des risques puisse devenir un outil d'aide à la décision, nous associerons aux statuts des risques des recommandations permettant d'arriver à un état de « risque assimilé ».

CHAPITRE 5 : LES EN-JEUX⁷⁹ DE LA PREVENTION

⁷⁹ Le choix de cette orthographe est issu, à l'origine, d'une étourderie que notre Directeur de thèse nous a fait remarquer. Nous avons volontairement conservé cette sémantique qui se réfère au sens du mot « enjeu » tout en rappelant que la construction des risques et des actions de prévention sont des processus liés aux jeux d'acteurs multiples et variés.

Introduction Chapitre 5

[...] Quels gains en termes d'image ?

Quant à la certification, les entreprises divergent sur son exigence. BayerCropScience France utilise le référentiel OHSAS 18001 mais ne vise pas la certification : « Nous n'avons pas besoin de cette reconnaissance par un organisme extérieur car ce n'est pas un plus en soi pour la santé des salariés, remarque Jean-Luc Marçais, responsable qualité-hygiène-sécurité-environnement. Notre objectif, c'est de développer une culture sécurité chez les salariés qui nous paraît plus importante que l'octroi d'une certification. » Le coût d'une telle démarche est régulièrement évoqué comme un frein surtout dans les PME. Mais pour Jean-François Feillet, directeur du développement durable de Mer Alliance, une entreprise agro-alimentaire bretonne, certifiée OHSAS 18001, l'équation économique n'est pas défavorable. [...] Toutefois, avoir une bonne image à l'extérieur sur la santé-sécurité n'est pas encore aussi « monnayable » qu'un label sur la qualité ou sur l'environnement.

Revue de presse 6 : Les Echos, 13 décembre 2005 - Risques professionnels : la prévention s'organise dans les entreprises

La notion de « risque » est intrinsèquement liée, dans nos sociétés actuelles, à la notion de « responsabilité ». Pour Hans Jonas (Jonas, 1995), la responsabilité consiste « *en une réflexion sur la nécessité de protéger le fragile, le vulnérable et le périssable (Jonas, 1990, pp.184-186) [...] et connaît à la fois un usage juridique et un usage moral (Jonas, 1990, pp.132-135). Dans le premier cas, le sujet responsable juridiquement assume une dette, une culpabilité pour des actes passés (responsabilité rétroactive). Dans le second cas, il limite son pouvoir d'agir parce qu'il envisage en conscience les répercussions néfastes au plan social d'un ensemble d'actes qu'il pourrait engager (responsabilité prospective). [...] Transposé au niveau des entreprises, l'usage moral de la responsabilité peut être énoncé de la manière suivante : placées devant des situations aux aspects à la fois menaçants et porteurs d'avenir, les entreprises doivent réfléchir au caractère irréversible de leurs actes et aux conséquences en partie irréversible de leurs décisions avant de s'engager dans l'action.* » (Coulon, 2006, p.2). Si le papier de recherche de Robert Coulon dont est issu cet extrait porte sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), il peut être restreint au domaine des risques SST. Par ailleurs, il n'est pas sans faire écho à la sociologie du risque de Beck et plus particulièrement à la théorie de la *société du risque globalisée et le concept de modernité réflexive* (Beck, 2001). Pour Beck (Beck, 2001), si le processus d'industrialisation se caractérise par la production des « biens » (*good / goods*), son corollaire est la production des « maux » (*bad*) (Chantraine & Cauchie, 2006). Bien que les prises de position parfois tranchées et audacieuses de Beck aient été très discutées, nous retiendrons la démonstration de l'auteur expliquant que dans notre société, « *la production sociale de richesses est systématiquement corrélée à la production sociale de risques* » (Beck, 2001).

Ces risques contemporains ne viennent pas seulement de l'extérieur mais sont supplantés par les risques produits par la société elle-même avec les progrès scientifiques et technologiques encouragés par l'apparente maîtrise des risques (Bourdin, 2003). *« Le risque est en train de devenir un fonds de commerce. L'insistance sur l'existence de menaces et de risques liés au progrès de la civilisation est loin d'être l'apanage du discours critique ; elle est aussi, en dépit de toutes les résistances et toutes les tentatives de diabolisation – un facteur de croissance économique de premier ordre. On s'en aperçoit très bien lorsqu'on considère l'essor des branches économiques concernées, ou l'augmentation des crédits publics alloués à la protection de l'environnement, à la lutte contre les maladies nées de la civilisation, etc. : le système industriel profite des abus qu'il engendre, et il ne s'en tire pas trop mal »* (Beck, 2001, p.101). Au phénomène d'amplification du risque, s'ajoute le phénomène d'évolution des risques. Ainsi, Beck marque la transition entre les risques « perceptibles » grâce à l'un de nos cinq sens vers des risques modernes au caractère invisible. *« On voit bien que les menaces de l'époque, contrairement à celles d'aujourd'hui, agressaient justement le nez ou les yeux, c'est-à-dire étaient perceptibles par les sens, tandis qu'aujourd'hui, il est au contraire tout à fait caractéristique des risques apportés par la civilisation qu'ils se dérobent à la perception et résident plutôt dans la sphère des formules physico-chimiques. »* (Beck, 2001, pp.39-40). Nous reviendrons largement sur ce point dans le chapitre 6 avec notamment la particularité de la prévention des maladies professionnelles et nuancerons ce propos.

Face à cette diversification des risques, se pose la question du processus de sélection et de hiérarchisation du risque (cf. Introduction). *« Les autorités publiques sont clairement au cœur de la gestion des risques puisqu'il leur revient, en raison notamment de leurs responsabilités, de leurs fonctions régaliennes, de fixer des priorités dans la gestion, la prévention des risques. Elles le font en s'appuyant sur le travail des experts techniques et scientifiques et en prenant en compte les perceptions du public. La relation avec les experts n'est a priori pas considérée comme véritablement problématique. Elle apparaît même comme allant de soi, « décideurs » et « experts » partageant un même sens de la rationalité, une même façon d'apprécier les problèmes liés aux risques, de les traiter. Si des questionnements existent au sujet de l'articulation entre expertise et décision, des problèmes de responsabilités, ils ne remettent pas en cause cette relation privilégiée, structurante. »*(Gilbert, 2003). Concrètement, le législateur a donné à chacun des acteurs de l'entreprise (employeur, salarié) des droits et des devoirs (Pluyette, 1997) que nous développerons dans la première partie du chapitre 5 (chapitre 5, §5.1). Il assoit également le rôle et le pouvoir des organismes de la sécurité sociale que nous

développerons dans la seconde partie du chapitre 5 (chapitre 5, §5.2). Concernant ce dernier point, Christian Trontin et Sophie Béjean (Trontin & Béjean, 2001) distinguent l'assureur - service de tarification de la CNAMTS qui collecte l'ensemble des dépenses de soins et d'indemnisations imputables aux entreprises du régime général et établit *a posteriori* et sur la base de ces dépenses, le montant des cotisations affectées à chaque entreprise - du *préventeur* des CARSAT qui a un double rôle de contrôle et de conseil. Il invite chaque employeur à prendre toute mesure justifiée de prévention et est doté, en cas de carence grave, d'un pouvoir coercitif d'ordre financier (il peut, après injonction, augmenter son taux de cotisation jusqu'à un facteur proportionnel égal à deux) et législatif (par le relais, pour la composante sécurité, de l'inspecteur du travail). Nous conserverons cette distinction dans notre manuscrit.

5.1 Les enjeux législatifs

Un consortium chinois a remporté un contrat de construction d'une autoroute en Pologne, à des prix qui mettent en émoi les entreprises européennes du secteur.

On les savait omniprésents en Afrique. Mais désormais, les groupes chinois explorent un nouveau terrain de jeu, l'Europe. Au risque de chatouiller les « majors » de la construction comme Bouygues ou Vinci. [...] La Fiec⁸⁰ s'émeut en outre du fait que selon elle, le consortium a indiqué avoir l'intention de recourir à des experts et des ouvriers chinois dont les coûts salariaux sont très inférieurs à leurs homologues européens. Constatant que « le droit européen en vigueur ne semble pas offrir de recours efficace », la Fiec a alerté les Présidents du Parlement européen, du Conseil, de la Commission européenne et de la Banque européenne d'investissement (BEI) qui finance en partie le projet européen. « Il ne nous semble pas équitable d'imposer aux entreprises européennes le respect des conditions de travail, de santé, de sécurité et d'environnement qui grèvent leurs coûts, et ensuite d'accepter des offres d'entreprises de pays tiers dont le prix indique le non-respect des mêmes contraintes » martèle Ulrich Paetzold, le directeur général de la Fiec. [...]

Revue de presse 7 : La Tribune, 20 novembre 2009 - Le BTP chinois arrive en Europe et casse les prix

⁸⁰ FIEC : Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction

5.1.1 Le pouvoir législatif, une approche diachronique

Évaluation des risques professionnels, précarité, travail illégal, institutions représentatives du personnel... Voilà en quelques mots, les grandes priorités du ministère du Travail, censées orienter l'action des agents de contrôle de l'inspection. S'y sont rajoutées en 2010 deux campagnes sur l'exposition aux rayonnements ionisants et sur les risques chimiques dans les PME et TPE, un thème insufflé par la Commission européenne. La liste est longue. « Nous ne sommes pas contre certaines priorités imposées par l'État. Mais elles dictent désormais au moins la moitié de notre activité, souligne Bruno Labatut-Couairon, inspecteur du travail (CFTC). Cela remet en cause la part de notre initiative dans les contrôles. » Pour Jean Bessière, directeur adjoint de la Direction générale du travail, l'idée est de mettre davantage de collectif dans ce métier, longtemps pratiqué de façon individuel : « conjuguer l'initiative individuelle à une politique globale sur le territoire ne bat pas en brèche l'indépendance, qui porte sur la décision des agents de contrôle. » Sauf que les priorités nationales se chevauchent avec d'autres, décidées au niveau régional ou départemental. Et qu'elles semblent parfois déconnectées des urgences de terrain, comme la campagne 2011 sur... le risque routier. « Je ne vois pas bien ce que nous pouvons apporter sur ce sujet, doute Pierre Mériaux, inspecteur du travail (du syndicat SNU-TEF). Des actions ciblées sur la discrimination syndicale, les troubles musculo-squelettiques, la souffrance mentale me semblent davantage prioritaires pour le rôle de l'inspection. » Il faudra cependant attendre 2012 pour que les risques psychosociaux fassent l'objet d'une campagne... à la demande de l'Europe.

Revue de presse 8 : Les Echos, 8 février 2001 - Les nouveaux chantiers des inspecteurs du travail

« Le grand public est persuadé que la création d'inspecteurs du travail chargés par l'État d'inspecter les usines et les ateliers pour y faire observer les lois et les règlements, est un fait contemporain dû à la poussée démocratique de la deuxième moitié du XIX^e siècle. C'est un étonnement pour tous et pour les industriels en première ligne d'apprendre qu'avant 1789, il existait un corps d'inspecteurs des Manufactures, agents du pouvoir central, ayant pour mission essentielle de faire exécuter une réglementation très compliquée de l'industrie, possédant droit d'entrée dans les ateliers et les boutiques, faisant des rapports, des statistiques, et dressant à l'occasion des procès-verbaux suivant des condamnations à l'amende. » (Lenoble, 1908). Si les inspecteurs des Manufactures possédaient les mêmes prérogatives que nos actuels inspecteurs du travail, leurs actions ne portaient pas sur les domaines de la SST puisque le souci de l'employé n'apparaît pas parmi les exigences du législateur. C'est justement ce que précise M. Lenoble en indiquant que *« De nos jours [en 1908], les lois sur le travail sont faites au profit de l'ouvrier : en défendant l'emploi d'enfants trop jeunes, en limitant la durée du travail, en exigeant des machines bien protégées, des locaux hygiéniques, une indemnité en cas d'accident, le législateur de 1874, 1898 et 1900 veut sauvegarder la santé et le bien-être du travailleur. Dans les lettres patentes et les arrêts de 1669 à 1789 portants règlements sur les manufactures, le souci de l'ouvrier et de son bien-être n'apparaît nulle part. »* (Lenoble, 1908). Le rôle des inspecteurs des Manufactures est porté sur la protection du consommateur.

La loi du 22 mars 1841 relative à la limitation du travail des enfants dans les manufactures, usines ou ateliers va déclencher la naissance de l'inspection des fabriques. Ainsi, l'article 10 de cette loi indique que « *le Gouvernement établira des inspections pour surveiller et assurer l'exécution de la présente loi.* » Jusqu'en 1874, différents systèmes d'inspections bénévoles furent mis en place par l'État, se soldant par des échecs successifs tandis que « *certains départements organisaient une inspection locale, rétribuée qui, sans s'astreindre à une application complète de la loi de 1841, eut au moins l'avantage de la faire connaître aux industriels qu'elle amena même, dans bien des cas, à réaliser des améliorations notables* » (Bouquet, 1895). La loi du 19 mai 1874 annonce alors la création d'un service composé de deux inspecteurs généraux et de quinze inspecteurs du travail divisionnaires pouvant être complétés par des inspecteurs départementaux. Cependant, les modalités de désignation des inspecteurs départementaux n'étant pas fixé, « *le plus souvent, le conseil général ne faisait subir aucun examen préalable et, il faut savoir le reconnaître, la nomination avait parfois pour but autant de récompenser des services rendus que d'assurer la surveillance efficace des établissements industriels.* » (Bouquet, 1895). Au moment du vote de la loi du 2 novembre 1892 renforçant celle du 22 mars 1841, le nombre des inspecteurs départementaux était de 773 dont 15 inspectrices. A cette date, l'efficacité du système est prouvé tant par le nombre de contrôles réalisés que par les progrès constatés dans l'application de la loi. La création des comités de patronage ayant pour mission d'une part la protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie et d'autre part, le développement de leur instruction professionnelle renforce ce bilan positif. Dans cette période, la loi du 19 mai 1874 va étendre l'action des inspecteurs à la sécurité du travail et notamment à l'étude des accidents de fabrique (cf. Chapitre 5, §5.3.1). A la fin du XIX^e siècle, le corps de l'inspection des fabriques alors appelé inspection du travail s'est institutionnalisé avec comme points marquants :

- La spécialisation du service
- Le recrutement des inspecteurs par voie de concours
- L'instauration de grades dans le service. Les inspecteurs réussissant le concours peuvent évoluer dans la profession, la rendant ainsi plus attrayante.
- La centralisation du service au niveau de l'État assurant une uniformisation des pratiques

Jusqu'en 1937, l'action des inspecteurs du travail est en constante progression comme peuvent en attester le nombre de mises en demeure avec des pics succédant les parutions des lois relatives à la SST et un creux durant la Première Guerre Mondiale. Autre phénomène observé, celui de l'inversion des priorités avec une augmentation des contrôles et des infractions relatives à l'hygiène et à la sécurité tandis que le contrôle du temps de travail et de l'emploi des mineurs devient moins ciblé (Guérard, 2007, p.90). Cette diminution des contrôles sur le temps de travail peut toutefois s'expliquer par la croissance exponentielle de dérogations délivrées à ce sujet sur cette période. Ainsi, dans le contexte de la III^e République, une conception régalienne domine le droit du travail ainsi que le service de contrôle mis en place pour veiller à son effectivité. Elle s'impose par la difficulté des réformes à réaliser qui nécessitent l'accompagnement et la persuasion des industriels de la part des services de l'inspection du travail avant de passer à l'étape de répression. Si au départ, les inspecteurs perçoivent ce balbutiement d'une démarche de prévention comme un frein astreignant leur imposant de « *passer deux fois pour aboutir au même travail, [...] [il] devient au contraire un accélérateur [jusqu'en 1914]* » (Guérard, 2007, p.96). Conjugée à la procédure de mise en demeure, l'action d'hygiène et de sécurité « *connaît des sommets avant la guerre de 1914. On ne les retrouvera plus par la suite, lorsque l'inspection sera absorbée par une multitude de nouvelles préoccupations. [...] Après quelques années indécises au lendemain de la guerre, l'action d'hygiène et de sécurité reprend de la vigueur entre 1920 et 1931. Mais elle ne retrouve pas ses heures de gloire de la Belle Époque.* » (Guérard, 2007, p.97). A partir de 1934, on observe une chute du nombre de missions réalisées par les inspecteurs du travail. Une explication est l'effet de la loi du 9 mars 1931 supprimant le caractère impératif de la mise en demeure non compensée par le déploiement du renforcement de la stratégie d'accompagnement par les inspecteurs du travail. Nous nous situons à un tournant de l'institutionnalisation de la prévention SST avec, dans un futur proche, la création des CHS, de l'OPPBTP, de la médecine du travail (cf. Chapitre 4) et des services régionaux de prévention de la caisse de Sécurité Sociale (cf. Chapitre 5, § 5.2). Cette transition nécessite une modification profonde des textes et des pratiques. Le système du droit du travail, axé pour une grande part sur des concepts d'ordre public va se transmuter en un système de droit mixte, en même temps qu'un système d'économie mixte favorisé par la Seconde Guerre Mondiale et par la période de reconstruction qui s'ensuit. (Guérard, 2007, p.98).

La loi du 6 décembre 1976 sur les accidents du travail est emblématique dans l'histoire de la prévention des risques et responsabilise de nouveaux acteurs en amont de l'entreprise. *« Une politique de sécurité résolument novatrice ne doit pas se borner à protéger a posteriori les salariés contre les dangers liés à la nature des immeubles ou des chantiers dans lesquels ils travaillent, des matériels qu'ils utilisent ou des produits qu'ils manient : elle doit tendre à intégrer la sécurité dès la conception des immeubles, des chantiers ou des matériels et au stade de la fabrication des produits ».* (Nutte, 1977).

Le point d'étape suivant fut l'extension de l'obligation de sécurité de la Directive Européenne du 12 juin 1989 aux salariés eux-mêmes. Bien que fortement contestée par les organisations syndicales (Meyer & Kessler, 1992), la loi du 31 décembre 1991 définit avec l'article L.230-2 tant l'obligation de sécurité de l'employeur avec l'introduction des neuf principes généraux de prévention que celle du salarié à qui *« il incombe [...] de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail. »*

Enfin, les deux dernières modifications marquantes du législateur sont, à notre sens, le Décret de Pénibilité sur lequel nous reviendrons dans le chapitre 6 et la récente ordonnance du 7 avril 2016 en application de la loi pour la croissance de l'activité qui renforce les prérogatives de l'inspection du travail en permettant, notamment aux services de contrôle de prononcer des amendes administratives et de proposer des transactions pénales pour certaines infractions. Une première mesure concerne l'arrêt temporaire des travaux existant jusqu'à présent uniquement dans le secteur du BTP, il s'étend à l'ensemble des secteurs d'activité. En outre, les situations de danger justifiant l'arrêt de l'activité sont étoffées. Dans les deux cas, le refus d'un employeur de se plier à la décision peut entraîner une amende administrative de 10000€ par travailleur concerné.

5.1.2 Une abondante production réglementaire

Bouygues Bâtiment Ile de France a été condamné hier par le Tribunal de Grande Instance de Versailles à une amende de 100 000€ pour homicide involontaire après le décès d'un ouvrier, le 29 août 2008, sur un chantier à Versailles. Trois autres personnes qui œuvraient sur ce chantier ont été condamnées à six mois de prison avec sursis. Ce jour-là, un grutier manœuvrait des plaques de ciment quand l'une d'elle est tombée sur un ouvrier de 50 ans, le tuant sur le coup.

Revue de presse 9 : Le Parisien, 26 mai 2010 - VERSAILLES. Bouygues Bâtiment condamné à 10000€ d'amende

Une première remarque issue d'une lecture quantitative des textes du législateur est que dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, la législation du travail se compose de peu de lois (cf. *supra*) mais de pléthore de règlements établis par le Ministère du travail. Ce construit du dispositif normatif de la prévention présente deux écueils. Le premier est qu'il n'incite pas au débat social par manque de lisibilité (Meyer & Kessler, 1992, p.163). Le second est qu'il traduit un manque de support politique des questions relatives à la prévention. Dans sa thèse *Les inspecteurs du travail à l'épreuve de l'évaluation des risques*, Vincent Tiano (Tiano, 2009, p.56) cherche à expliquer cette « inflation réglementaire » (Chaumette, 1990 ; Grandazzi, 2002) :

- « Une logique punitive de la réglementation : la jurisprudence ayant dès 1894 et jusqu'à, il y a peu de temps, considéré que l'obligation de sécurité du chef d'entreprise n'était engagée que par les règlements particuliers.
- La nécessité d'opposer aux exigences économiques et financières à court terme des entreprises une prévention légitimée par les règlements techniques.
- La conception même des risques professionnels qui a été conçue dans une logique taylorienne caractérisée d'un côté par son extériorité à l'égard des ressources propres des salariés et des employeurs et d'un autre, par une approche divisée et spécialisée des risques.
- Une logique substantive : les règlements occupant la place laissée par les organisations professionnelles trop faibles pour produire des conventions de sécurité
- Une logique bureaucratique liée au cloisonnement de l'administration : l'organisation de la Direction des relations de travail en bureaux spécialisés par risque amène chacun à s'affirmer à travers la production des règlements spécifiques. »

Une seconde remarque concerne l'évolution du contenu des textes réglementaires. Des premiers règlements jusqu'à ceux publiés à la fin des années 1960, les règles sont techniques (par exemple, les dispositifs protecteurs des machines), hygiéniques ou sanitaires. Un tournant va s'effectuer avec les lois du 27 décembre 1973 et du 6 décembre 1976 portées sur la dimension organisationnelle de la prévention des risques SST s'intéressant notamment aux interactions entre différents acteurs d'une même organisation et à leur coordination dans une volonté de prévention des risques. Cette nouvelle ère réglementaire en matière de SST va peu à peu se traduire par un renforcement de l'approche procédurale. La loi du 31 décembre 1991 généralise cette approche. L'obligation d'évaluation des risques préalable justifiant les actions de prévention illustre le basculement d'une rationalité substantielle vers une rationalité procédurale. (Tiano, 2009, p.57). Cette loi qui introduit l'obligation générale de sécurité de l'employeur complexifie la tâche des inspecteurs du travail pour jauger de la responsabilité de l'employeur en matière de prévention. En effet, le manquement à une obligation particulière de sécurité définie par les règlements techniques du Code du travail. En revanche, la question est plus complexe lorsque les circonstances dangereuses auxquelles un salarié est soumis ne se rattachent à aucun règlement. L'action juridique en découlant diffèrera selon s'il y a atteinte à l'intégrité du travailleur ou non. Dans le premier cas, l'employeur est redevable d'une obligation de sécurité au titre du Code pénal. Dans le second cas, l'obligation de sécurité se traduira par la voie d'une mise en demeure dont le non-respect peut être pénalement sanctionné. Par la mise en demeure, nous passons du cas général où l'employeur doit concevoir sa stratégie de prévention comme une importation de cette dernière de l'inspecteur du travail dans l'entreprise.

5.1.3 Un dispositif coercitif et répressif développé

Dans le paragraphe précédent, nous avons commencé à aborder le volet coercitif et répressif dont sont dépositaires les inspecteurs du travail et nous le verrons, dans une moindre mesure, les contrôleurs de la Sécurité Sociale cf. Chapitre 5, §5.3). Ces dispositifs ne cessent de se renforcer avec les exigences croissantes de sécurité de la part de l'opinion publique. Les outils répressifs sont les premiers dont été dotés les inspecteurs du travail. L'institutionnalisation des inspecteurs du travail a toujours été associée à leur pouvoir de relever les infractions par procès-verbal précédé d'une mise en demeure (Tiano, 2009, p.63). Les obligations passibles d'une sanction pénale se sont élargies avec d'une part, l'habilitation des

inspecteurs du travail à relever les infractions au Code de la Sécurité Sociale et d'autre part, avec le nouveau Code pénal du 1^{er} mars 1994 qui prévoit de poursuivre de manière cumulative la personne physique et la personne morale.

Les pouvoirs coercitifs des inspecteurs du travail sont apparus plus tardivement avec la loi du 5 juillet 1972 les autorisant à saisir le juge des référés pour ordonner « toute mesure propre à faire cesser les risques » (art. L.263-1 du Code pénal). Ils ont également la possibilité, par le détour de la mise en demeure, d'imposer toute mesure utile, même non inscrite au règlement, pour faire cesser une situation dangereuse. Avec cette même loi, ils pouvaient initialement ordonner l'arrêt temporaire de chantier exposant les salariés au risque d'ensevelissement ou de chute de hauteur. Ce pouvoir a été étendu par la loi du 28 mai 1996 aux opérations de retrait ou de confinement d'amiante (cf. Chapitre 7), par la loi du 17 janvier 2002 à l'exposition aux particules CMR, par la récente ordonnance du 7 avril 2016 à l'ensemble des secteurs d'activité.

Cependant, par son travail de recherche, Vincent Tiano (Tiano, 2009, pp.64-66) montre par une analyse statistique la faiblesse de la mise en œuvre effective du pouvoir répressif et coercitif par l'inspection du travail. Une raison invoquée est que la sanction a été considérée, de tout temps, comme un échec de la prévention et de l'inspection. Une autre raison est le découragement possible des agents résultant du manque de suite réservé par les tribunaux aux procès-verbaux de l'inspection. Malgré ce constat, notre expérience du terrain a montré que la crainte des contrôles de l'inspection du travail reste vivace dans les différentes entreprises du secteur professionnel au point que le diagnostic de l'inspection du travail revêt pour de nombreux employeurs la forme d'une évaluation des risques. Cette dernière se basera alors sur le risque constaté et l'expérience du contrôleur du travail sans pouvoir intégrer les aspects organisationnels de l'organisation contrôlée.

Ainsi, l'évaluation des risques peut constituer une ressource pour jauger les défaillances d'une entreprise. Les contrôleurs du travail sont alors tentés de se replier sur des risques incontestables car visualisables ou décrits précisément dans la réglementation et sur lesquels leur expertise ne sera pas prise en défaut.

« L'évaluation des risques, pour moi, c'est effectivement analyser les risques au poste de travail en associant les opérateurs et les représentants du personnel. [...] Enfin, moi je l'ai toujours préconisée et pratiquée [...] mais enfin, ce n'est pas une analyse très approfondie d'un poste. On va privilégier des risques mécaniques, on

va privilégier des risques tangibles, quoi, évidents. Après, on va pas s'attarder sur des postures de travail, des choses comme ça. Je ne pense pas. »

Extrait d'un entretien avec un contrôleur du travail (Tiago, 2009, p.386)

La prescription de l'évaluation des risques de l'inspection du travail aux salariés permet, quant à elle, d'outiller l'entreprise et de valoriser la participation des salariés tout en prenant du recul vis-à-vis des prescriptions techniques au profit de la posture d'État « animateur » dont le législateur se veut garant.

5.2 Les enjeux économiques

Hier, à l'occasion de la réunion de son bureau, le Medef a jugé que les indemnités journalières versées aux salariés pour les accidents de travail n'avaient pas à être fiscalisées, contrairement au vœu de Jean-François Copé et du gouvernement. Pour le Medef, les indemnités journalières pour accidents de travail sont « une prestation indépendante financée par un régime d'assurance, dont les seules ressources sont les cotisations employeurs. » A ce titre, « elles n'ont pas une nature de revenu et il n'est donc pas justifié qu'elles soient dans l'assiette du revenu imposable. » Dans un courrier envoyé hier à Laurence Parisot, la FNATH (victime des accidents de travail) rappelle qu'une fiscalisation entraînerait « une forte augmentation des entreprises de la branche accidents de travail et maladies professionnelles. »

Revue de presse 10 : Les Echos, 6 octobre 2009 - Accidents du travail : le Medef opposé à la fiscalisation des indemnités

Les accidents du travail et les maladies professionnelles ont un coût pour les entreprises. En 2010, le coût répercuté par la Sécurité Sociale dans les cotisations Accident du Travail-Maladies Professionnelles de l'entreprise ou de la profession est de 14 940 euros pour un syndrome du canal carpien (générant une incapacité partielle permanente de 9%), de 137 646 euros pour une surdité (générant une incapacité partielle permanente de 24%) et de 621 318 euros en cas de décès (CARSAT Alsace-Moselle, 2010). A ce coût direct⁸¹, il convient encore d'ajouter les prestations en nature prises en charge par la Sécurité Sociale et les coûts économiques indirects qui pèsent sur les entreprises. Des études spécialisées démontrent que les coûts indirects résultant d'un accident de travail sont deux à trois fois supérieurs pour l'entreprise (Van Gossum, 2002). A titre d'exemple, en 2008, en France, les accidents du travail et les maladies professionnelles entraînaient la perte de 48 millions de journées de travail, ce qui équivaut à la fermeture d'une entreprise de 130 000 salariés pendant un an (source INSEE).

⁸¹ Coût direct (en matière d'accidentologie) : Dépenses engagées par la Sécurité Sociale pour réparer les dommages subis par la victime.

L'enjeu économique pour les entreprises de l'ensemble du secteur industriel français repose sur un système d'incitation/sanction basé sur leur accidentologie ainsi que sur l'intervention des préventeurs de la CARSAT sur les risques encourus par les salariés et intérimaires des entreprises. Ce second point étant détaillé dans la section 3.5, nous nous concentrerons ici sur la procédure de tarification des accidents du travail et maladies professionnelles.

5.2.1 AT-MP : une approche diachronique

Selon l'article L.411-1 du code de la Sécurité Sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. ». La Cour de Cassation complète cette définition par le fait que « l'accident du travail est légalement caractérisé par l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail une lésion de l'organisme humain ». Ainsi, un accident du travail résulte de la combinaison d'un « fait accidentel » (Arrêtés du 20 mars 1952 et du 4 juillet 1952) pouvant être daté avec précision qui est à l'origine d'une lésion corporelle ou psychique et de l'existence d'un lien de subordination entre l'employeur et la victime au moment de son accident. De plus, le phénomène à l'origine de l'accident n'est pas obligatoirement un acte de travail. Cependant, au-delà de cette définition, la notion d'accident du travail a une dimension sociale puisqu'elle est une catégorie de construction de la réalité sociale dont le contenu est un enjeu de luttes entre les classes (Lenoir, 1980). Si le travail semble avoir joué un rôle central dans l'hominisation (Leroi-Gourhan, 1964), les accidents liés au travail n'ont pas toujours appelé réparation. Durant la première partie du XIX^e siècle, des cours d'appel refusèrent la réparation des accidents du travail au motif que le contrat de louage de services se résumait dans le seul échange d'un salaire contre un service. (Hordern, 1991).

La notion de réparation des accidents du travail apparaît dans le droit français au cours de la seconde partie du XIX^e siècle, période de la genèse du droit du travail succédant à un demi-siècle de déni du droit de l'association avec notamment en 1791, le décret d'Allarde supprimant les corporations et la loi Le Chapelier proscrivant les rassemblements ouvriers. Notons que cette évolution emprunta le chemin ouvert par Louis Blanc en 1839 avec la première

publication de *L'Organisation du travail* qui préconisait la réforme sociale par action de l'État (Charruaud, 2009) et par le Docteur Villermé en 1840 avec son rapport sur l'état de santé des ouvriers des manufactures établi suite à la Révolte des Canuts en novembre 1831 (Villermé, 1840). Ainsi, parallèlement à une succession de lois légiférant sur le travail des enfants, des femmes puis de l'ensemble des travailleurs, la réglementation en matière de prise en charge des accidents du travail se précisa. Le 21 juin 1841, la cour de Cassation changea de jurisprudence en montrant que l'ouvrier, en cas d'accident du travail, avait bien un recours juridique contre son employeur, non pas en raison du contrat, mais par application de l'article 1382 du code civil (Hordern, 1991). Cet article dispose que « tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui-ci par la faute duquel il est arrivé à le réparer ». L'employeur a désormais une obligation de sécurité envers ses salariés qui est d'ordre public.

Cependant, l'article invoqué ne prenait pas en compte les accidents dont l'analyse au premier degré faisait état d'une maladresse ou d'une étourderie de la victime (comme par exemple, une chute de plain-pied sur une surface plane, propre et rugueuse) et la preuve du délit de l'employeur restait à la charge du salarié demandeur. Or, la plupart du temps, les accidents de travail ont une causalité multiple et de degré différent ; établir le lien de causalité entre l'accident et l'employeur est alors complexe (Hesse, 1979). De plus, le contrat de louage liant un salarié à son patron se résumait dans le seul échange d'un salaire contre un travail, le risque encouru par le salarié fut perçu comme un élément même du service qu'il allait rendre (Desjardin, 1888).

A partir de 1890, les recours pénaux liés aux accidents du travail devinrent fréquents. Les articles 319 et 320 du code pénal de 1810 furent invoqués, punissant « quiconque [qui], par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou inobservation des règlements, aura[it] commis involontairement un homicide, ou en aura[it] involontairement été la cause » par des peines d'emprisonnement et une amende, la peine étant allégée lorsqu'il s'agissait d'un défaut d'adresse ou de précaution. Toutefois, l'analyse des condamnations montre que généralement, elles n'étaient qu'un moyen de satisfaire l'opinion publique choquée par les catastrophes, en trouvant des responsables dans la base de la pyramide hiérarchique, et non une arme susceptible de pousser l'employeur à une organisation plus sérieuse de la sécurité dans les usines et sur les chantiers (Hordern, 1991). Or, l'augmentation de la population d'invalides, de veuves et d'orphelins rendait nécessaire la mise en place d'un régime d'indemnisation plus systématique (Barjon & Serra, 2005).

Le texte juridique français marquant d'une part l'aboutissement de 18 ans de propositions de la chambre des députés modifiées ou rejetées par le Sénat et instaurant le régime assurantiel en France (Rosanvallon, 1995) est la loi du 9 avril 1898. Elle fonda la responsabilité de l'employeur sur la notion de risque professionnel ou industriel, en contrepartie d'une réparation forfaitaire, tout en écartant la responsabilité contractuelle. Ainsi, elle institua un régime de responsabilité sans faute de l'employeur qui bénéficia en contrepartie d'une immunité civile. Le salarié victime d'un accident du travail put alors demander réparation, sans avoir à prouver la faute de son employeur.

Par ailleurs, l'article 2 de cette loi stoppa les recours pénaux en disposant que « les ouvriers et employés désignés à l'article précédent [les ouvriers des industries] ne pouvaient se prévaloir, à raison des accidents dont ils étaient victimes dans leur travail, d'aucune disposition autre que la présente loi ». L'indemnisation forfaitaire était prévue par cette loi en corrélation avec le degré d'incapacité du travail causé par l'accident ; aussi, salariés et employeurs ne furent plus soumis à l'arbitraire du juge.

Cependant, cette avancée notoire pour la reconnaissance des accidents du travail comporte quelques zones d'ombre. Tout d'abord, les détracteurs de cette loi réussirent à limiter son champ d'action. En effet, le montant de l'indemnisation était forfaitaire et *a fortiori* souvent partiel : les maladies professionnelles n'étaient pas concernées, les artisans et salariés du commerce étaient exclus de ce système. Ensuite, certains employeurs essayèrent de reporter sur leurs employés la charge des primes d'assurance en diminuant leur salaire du montant correspondant. Sous la pression des syndicats, les pouvoirs publics durent introduire une sanction pénale pour limiter le phénomène (Barjon, Serra, 2005) qui est l'actuel article L.471-2 du code de la Sécurité Sociale. Enfin, les compagnies d'assurance invoquèrent le défaut de versement des primes et l'absence de lien entre accident et travail pour réduire la charge des indemnités. Pour pallier ces deux derniers écueils, la loi du 31 mars 1905 obligea les employeurs à s'assurer contre le risque « accident du travail » afin d'accroître leur solvabilité vis-à-vis des salariés. La loi du 1^{er} juillet 1938 élargit à « quiconque [aurait] prouvé, par tous les moyens, qu'il exécutait à un titre quelconque, même d'essai ou d'apprentissage, un contrat valable ou non de louage de services » la loi de 1898.

Alors que la seconde moitié du XIX^e siècle vit se développer la jurisprudence concernant le traitement des accidents du travail, les maladies professionnelles restaient exclues à cause de

la difficulté de prouver qu'elles avaient bien été contractées à l'occasion du travail. D'ailleurs, d'autres obstacles empêchèrent ou ralentirent leur reconnaissance. Premièrement, la diversité des maladies segmenta pendant la seconde moitié du XIX^e siècle les revendicateurs en autant de collectifs distincts ; or, nous allons voir que le poids de l'union des chambres syndicales a joué par la suite un rôle déterminant dans l'amélioration des droits des salariés. Deuxièmement, il fallut modifier la représentation sociale (cf. Partie 2) des risques professionnels qui excluait la maladie professionnelle. Moriceau (2009) a ainsi montré que si les patrons minoraient le risque professionnel pour des raisons économiques, les ouvriers, complaisants à l'égard de la valeur monnayable de la peine de leur travail, de leur adresse personnelle et de la beauté du métier, allaient jusqu'au déni de la prise de risque, au refus de la protection du danger, voire au refus de la protection proposée par les médecins hygiénistes afin de ne pas baisser la cadence ou en raison de l'inadaptation de la protection. Le déni était renforcé par l'invisibilité des conséquences en raison du temps de latence avant le déclenchement de la maladie. Aussi, cette dernière était fortement minorée face à l'indiscutable réalité de l'accident (Rosental, 2009). Si toutes les époques ont été témoins de maladies professionnelles, comme l'atteste par exemple, *Le Traité sur les maladies des artisans* du médecin italien Ramazzini au XVIII^e siècle, c'est au XIX^e siècle que l'on assiste en France à une prolifération d'études sur ce thème à partir de la Monarchie de Juillet avec plus d'une centaine d'articles publiés dans les *Annales d'hygiène publique et de médecine légale* et de nombreux rapports du Comité consultatif d'hygiène publique de France sur des intoxications liées au cuivre, au phosphore, aux produits chimiques, à la syphilis, à la céruse ou au mercure (Devinck, 2008). Cependant, il existe un décalage entre cette prise de conscience médicale et la position plus modérée des hygiénistes industriels tiraillés entre cette pléthore d'études et le *crescendo* de la production industrielle et de la mécanisation. Parallèlement à cet intérêt médical, politique et économique, le domaine de la santé au travail devint un sujet de revendications pour les ouvriers s'organisant peu à peu. La première victoire d'un collectif ouvrier fut celle des allumettiers français militants pour l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc générant des nécroses de la mâchoire. Ce combat, commencé par les médecins dès 1850, fut relayé par la Fédération nationale des ouvriers et ouvrières des manufactures d'allumettes de l'Etat. Tout d'abord, trois grèves en l'espace de quatre ans aboutirent au paiement des jours d'absence pour maladie. La Fédération utilisa ce congé maladie comme moyen de pression. Ainsi, en 1896, le tiers de la main d'œuvre ne travaille pas, engendrant d'une part une crise affectant les finances de la Régie⁸² et d'autre part,

⁸² Régie : En droit français, elle désigne à la fois un établissement public chargé de la gestion d'un service public et un mode de gestion de ce service.

des indemnités pour maladie centuplées. Face à cette action, le gouvernement sollicita des chimistes pour élaborer un produit de substitution, le septisulfure de phosphore (Devinck, 2008). Notons que seule la menace économique permit d'obtenir la prise en compte par le gouvernement de ce risque pourtant démontré; les étapes de cette démarche – mise en évidence du risque, mise en garde médicale, pression syndicale, menace économique et/ou médiatique, décision gouvernementale et/ou patronale - se reproduisant à chaque mise en évidence d'un risque. En 1905, les frères Bonneff publièrent une enquête recensant les substances industrielles présentant des risques pour la santé des salariés associées aux professions concernées (Bonneff, 1905).

Le résultat fut une longue liste pourtant non exhaustive de risques touchant des professions existants depuis plusieurs décennies telles que le gaz des mines engendrant l'ankylostomiase; les poussières de toutes sortes occasionnant des infections pulmonaires chez les batteurs de tapis, meuliers, verriers pour ne citer qu'eux, les bacilles contenus dans le linge sale respirés par les blanchisseurs et les teinturiers. Face à ce résultat, la CGT décida de mobiliser l'ensemble des collectifs ouvriers afin d'obtenir une loi sur les maladies professionnelles, mais ce n'est qu'en 1913 que l'Assemblée Nationale adopta un projet de loi visant à étendre aux maladies professionnelles celle des accidents de travail tout en se gardant de définir le terme « maladie professionnelle ». Elle préféra établir d'un côté les postes de travail susceptibles d'être concernés et d'un autre côté, la liste des symptômes donnant droits à reconnaissance. En réalité, cette liste est, dans le décret du 25 octobre 1919, un duo composé du saturnisme et de l'hydrargyrisme. Cette loi fut, cependant, le début d'un combat toujours actuel entre syndicats et représentants patronaux afin, d'une part, de faire évoluer cette liste et, d'autre part, de donner une définition au terme de « maladie professionnelle » déterminant l'étendue des maladies concernées. Pour la centrale syndicale, la maladie professionnelle correspondait à « *toute lésion anatomique, tout trouble fonctionnel ou physiologique, toute dégradation ou déformation organique résultant de l'exercice d'une profession reconnue susceptible de la provoquer. La qualification de maladie professionnelle ne peut être déniée que lorsqu'il est établi que l'affection incriminée est due à une cause sans rapport avec les occupations professionnelles du malade* » (Devinck, 2008). Aujourd'hui, une maladie est « professionnelle » si elle est « la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle » (article R.461-3 du code de la Sécurité Sociale) et elle est précisément définie par des tableaux annexés à l'article R.461-3 du code de la Sécurité Sociale. Les tableaux des

maladies professionnelles vont lentement se multiplier entre les deux guerres alors que progressent partout les études sur la physiologie du travail en France, en Angleterre et aux États-Unis et que des instituts universitaires sont créés afin de préparer le corps médical au traitement des maladies professionnelles.

La première moitié du XX^e siècle vit s'accroître la prise en compte des maladies professionnelles et le rôle de la médecine du travail alors non obligatoire. En revanche, peu d'évolutions réglementaires sur les accidents de travail furent à dénombrer jusqu'à la loi 46-2426 du 30 octobre 1946 qui introduisit la notion de risque social. Ainsi, à partir de cette date, un accident du travail et une maladie professionnelle sont considérés comme des risques sociaux au même titre que la vieillesse. L'assurance obligatoire devient un principe fondateur de leur réparation et leur gestion est confiée aux organismes de Sécurité Sociale. De plus, cette loi donne un sens nouveau à la réparation qui « ne doit être considérée que comme subsidiaire [...] L'employeur doit tendre d'abord à prévenir l'accident ou la maladie, ensuite lorsque l'accident ou la maladie est survenu, à restituer à la victime sa capacité de travail » (loi du 30 octobre 1946). La réparation financière n'est plus une fin en soi, les entreprises ne peuvent plus s'affranchir de leur responsabilité par la seule réparation, elles ont également un devoir de prévention, de rééducation et de reclassement des victimes. En revanche, si l'intégralité des prestations en nature est remboursée dans la limite de responsabilité des caisses primaires, l'indemnisation de l'accident du travail et de la maladie professionnelle reste forfaitaire.

Comme la plupart des législations sociales, la loi sur la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles est, depuis, en constante évolution tant sur le plan législatif que sur le plan réglementaire (Van Gossum, 2002) mais, depuis le 1^{er} janvier 1947, la tarification repose sur un système d'incitations/sanctions et une adéquation par type d'activités entre cotisations et risques. Les aménagements les plus récents concernant le système de tarification des accidents de travail, précèdent le décret du 7 juillet 2010 datent du décret n°95-1109 du 16 octobre 1995 remplaçant un arrêté du 1^{er} octobre 1976 et la loi de financement de la Sécurité Sociale du 27 décembre 1996 instituant un versement forfaitaire de la charge de la branche accidents de travail et maladies professionnelles au profit de la branche maladie du régime général. En effet, la Sécurité Sociale estime qu'une part des maladies prises en charge correspond à des maladies professionnelles non reconnues comme telles.

Le mécanisme de tarification est complexe et il n'a évolué que marginalement par rapport au système institué en 1946. Le paragraphe qui suit retrace les grandes lignes de celui en vigueur de 1995 pour le secteur du BTP jusqu'à la parution au Journal Officiel du décret 2010-753 le 7 juillet 2010, période durant laquelle nous avons réalisé nos observations sur notre terrain de recherche.

5.2.2 Le taux de cotisation AT-MP

En raison d'une réglementation complexe, le calcul du taux de cotisation accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) est un véritable casse-tête chinois, y compris pour une caisse primaire d'assurance maladie. Par exemple, du fait d'une erreur de calcul sur trois années consécutives, un équipementier automobile mondial installé en France, a pu récupérer 2.6 millions d'euros. [...] L'enjeu financier est en effet non négligeable. Le taux de cotisation AT-MP des sociétés sondées représente en moyenne 3% de la masse salariale. « Cette moyenne a augmenté en raison de la forte hausse des maladies professionnelles » explique Pierre Lasry, président du directoire de Lowendal Group. 42% des sondés ont constaté une augmentation dans leur établissement. La hausse serait due à une extension des tableaux de maladies professionnelles et une meilleure information des salariés. Pour réduire les risques, une majorité des entreprises déclarent avoir installé une politique de prévention. [...]

Revue de presse 11 : La Tribune, 9 mars 2006 - Les entreprises veulent réduire le coût des accidents de travail

Lors de la création de la branche AT-MP de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) des Travailleurs Salariés en 1946, des principes fondateurs lui ont été associés : la répartition, le financement par des cotisations assises sur la totalité des salaires, la tarification en fonction de la nature de l'activité, la tarification collective ou individuelle en fonction de la taille des entreprises et l'incitation à la prévention (Barjon, Serra, 2005).

Revenons sur la tarification en fonction de la nature de l'activité. D'après l'article D.242-6-1 du code de la Sécurité Sociale, la tarification est basée sur la notion d'établissement⁸³ et non sur celle d'entreprise. Ainsi, les différents services d'une même entreprise doivent faire l'objet d'une immatriculation et d'une tarification distincte. La CNAM classe les établissements en fonction du risque professionnel présenté par leur activité principale. D'après la jurisprudence, il faut considérer qu'un seul établissement existe lorsque de l'examen du plan de l'entreprise, il ressort que tous les ateliers sont implantés dans une même enceinte dont l'accès est commandé par une entrée unique empruntée par l'ensemble du personnel. Pour une

⁸³ Etablissement : Dans le Code de la Sécurité Sociale, la notion d'établissement intervient dans le mode de tarification qui lui est applicable, tandis que son type d'activités sert de critères à l'appréciation du risque qui est pris en compte pour la fixation des montants de cotisation dues pour la couverture des AT et des MP.

entreprise de BTP dont les chantiers sont dispersés sur un territoire donné, on distingue trois établissements : l'ensemble des chantiers de BTP sur le territoire national dont l'activité relève d'un même numéro de risque (45.2BC), les services dont l'activité relève d'un même numéro de risque et l'ensemble des bureaux, qui relèvent du numéro de risque 00.00A du Comité Technique National B. Les activités des entreprises sont regroupées par la CNAM au sein de Comités Techniques Nationaux. Dans le cadre de notre recherche, nous nous intéressons au Comité Technique National B regroupant les « Industries du Bâtiment et des Travaux Publics ». On notera que les sociétés d'intérim n'appartiennent pas au Comité Technique National B, ce qui de prime abord, pourrait favoriser un désengagement des entreprises utilisatrices envers leurs intérimaires, puisque les accidents de travail de cette population n'ont pas de répercussion sur leur taux de cotisation. En réalité, lorsqu'un accident de travail ou une maladie professionnelle entraîne une IPP⁸⁴ ou DFP⁸⁵ au moins égale à 10% ou un décès, le capital représentatif de la rente est imputé à hauteur d'un tiers à l'entreprise utilisatrice. Par ailleurs, la volonté d'employer du personnel intérimaire est motivée par des considérations complexes dépassant largement le cadre de la tarification AT-MP (cf. chapitre 2, §2.2).

Le taux de cotisation correspond à la monétisation des taux de fréquence globale et des taux de gravité de l'entreprise. Les trois années intervenant dans ce calcul sont les trois dernières années connues, c'est-à-dire, les années N-2, N-3 et N-4.

La première étape consiste à calculer le « coût du risque » de l'établissement E qui correspond au montant total des prestations versées en réparation des accidents et des maladies professionnelles reconnus et non causés par un tiers, survenus au cours des années {N-2, N-3, N-4}. Ces prestations comprennent les frais médicaux, pharmaceutiques, d'hospitalisation, les indemnités journalières, les indemnités en capital, les capitaux représentatifs des rentes versées en cas d'IPP supérieure à 10% et les capitaux représentatifs des rentes résultant d'accidents mortels. Par exemple, en 2009, le capital représentatif moyen pour les invalidités partielles permanentes supérieures à 10% était de 120 000 euros.

⁸⁴ IPP : Incapacité Partielle Permanente. Une personne victime d'un accident corporel peut subir des troubles physiologiques plus ou moins graves. En cas de troubles définitifs, on parlait d'IPP. Cette expression définissait l'incapacité dont se trouvait atteinte une victime. Exprimée en pourcentage, cette IPP était indemnisée suivant un barème de valeur au point suivant l'âge et le taux d'incapacité. Depuis la nomenclature DINTILHAC en 2007, on ne parle plus d'IPP mais de DFP. Toutefois, le terme IPP reste usité. Le taux d'incapacité est fixé à compter de la date de consolidation qui est le moment où les lésions se fixent et prennent un caractère permanent, lorsque plus aucun traitement médical n'est susceptible d'améliorer les troubles.

⁸⁵ DFP : Déficit Partiel Permanent (cf. IPP)

La prise en charge des maladies professionnelles consécutives à l'exposition à l'amiante et les frais de rééducation professionnels n'entrent pas dans le calcul des prestations.

La seconde étape consiste à calculer la masse salariale de E pendant la période {N-2, N-3, N-4}. Le taux brut correspond au rapport du « coût du risque » sur la masse salariale :

Équation 2 : Calcul du taux brut

$$T_{brut} = (Coût\ du\ risque \times 100) / Masse\ salariale$$

Cependant, le taux de cotisation figurant sur le compte employeur correspond au taux brut majoré : le taux net. La première majoration *M1* est la majoration forfaitaire « accident de trajet » ; elle est fonction du coût global annuel des accidents de trajet. La seconde majoration *M2* est la majoration pour « charges générales » ; elle couvre les charges citées à l'article R.252-5 du Code de la Sécurité Sociale et les frais de rééducation professionnelle. Enfin, la troisième majoration *M3*, dite majoration de « compensation », couvre les frais correspondants aux compensations inter-régimes » selon la loi du 27 décembre 1996 (cf. *supra*).

Les valeurs des majorations *M1* et *M3* sont inférieures à 1% (cf. **Tableau 24**), ce qui montre que la part des accidents de trajet et des maladies non reconnues, à tort, comme professionnelles reste faible par rapport au coût généré par les AT-MP. Cependant, le versement à la branche « maladie » tend à augmenter de manière inversement proportionnelle aux coûts des accidents de trajet et des AT-MP. Ce constat n'est pas surprenant, 80% des maladies professionnelles ne sont pas reconnues comme telles et sont prises en charge par la branche générale de la Sécurité Sociale (Askenazy, 2006). Les rapports des six dernières années de la branche risques professionnels de l'Assurance Maladie corroborent cette analyse, annonçant un recul du nombre d'accidents du travail mais une augmentation moyenne de 13.5% des maladies professionnelles sur la dernière décennie.

Tableau 24 : Evolution des valeurs de majoration (source : CNAMTS)

Année de tarification	M1	M2	M3
2006	0.29%	42%	0.52%
2005	0.30%	43%	0.47%
2004	0.34%	45%	0.45%

Le passage du taux brut au taux net s'effectue par application de l'article D.242-6-4 du code de la Sécurité Sociale :

Équation 3 : Calcul du Taux net

$$T_{net} = T_{brut} + M1 \times (1+M2) + M3$$

Ce calcul permet d'obtenir un taux net par établissement figurant sur le compte employeur de ce dernier, mais le taux de cotisation payé réellement diffère selon l'effectif de l'entreprise. Premièrement, les établissements relevant d'une entreprise au moins égal à 200 salariés sont soumis à une tarification individuelle réelle (article D.242-6-7 du code de la Sécurité Sociale), c'est-à-dire qu'ils paient la valeur du taux net fonction de leurs AT-MP au cours des trois dernières années connues. Si nous partons du principe que toute mesure qui tend à pallier ou à diminuer un risque professionnel a pour objectif d'éviter un AT-MP, la tarification au coût réel est en corrélation avec les efforts de prévention entrepris. Les entreprises concernées par la tarification individuelle réelle ne manqueront pas de chercher à déterminer si leur investissement économique pour la prévention est amorti par une diminution du de leur taux de cotisation. Deuxièmement, les établissements appartenant à des entreprises de moins de 10 salariés sont soumis à la tarification collective (cf. D.242-6-6 du code de la Sécurité Sociale). Le taux collectif est défini à partir de la sinistralité de l'ensemble des établissements appartenant à l'activité ou au groupe d'activités. Ainsi, un accident grave survenu à Marseille chez un couvreur aura une incidence sur le taux notifié à toutes les entreprises de couverture de moins de dix salariés qu'elles soient situées à Rouen, Paris ou Chambéry. Cette mutualisation du risque a pour objectif de répartir sur toute une profession les conséquences financières d'un AT-MP survenant dans une petite structure. D'une part, la majorité des TPE ne pourraient pas absorber le coût d'un accident de travail grave ou d'un accident mortel (446 992€ au 1^{er} janvier 2010) ; d'autre part, les établissements de ces entreprises ont une masse salariale, c'est-à-dire le dénominateur de leur taux brut, plus faible que celle d'un groupe impliquant pour une valeur de risque égale, un taux de cotisation plus élevé. Cependant, ce mode de tarification dilue l'incitation à la prévention puisqu'un établissement dépendant d'une TPE qui n'aurait aucun accident paiera le même taux de cotisation que si un de ses salariés était victime d'un accident mortel. Enfin, les établissements appartenant à des entreprises entre 10 et 199 salariés sont soumis à la tarification mixte (article D.242-6-9 du Code de la Sécurité Sociale). Les taux mixtes sont établis en additionnant une fraction du taux collectif correspondant à l'activité de l'établissement et une fraction du taux réel de l'établissement :

Équation 4 : Calcul du Taux Moyen

$$T_m = [(E-9)/191] \times Tr + [1-(E-9)/191] \times T_c$$

Avec E : effectif de l'entreprise

T_m : taux moyen de l'établissement

Tr : taux réel de l'établissement

T_c : taux collectif de l'établissement

De plus, il existe un mécanisme de limitation de variation des taux à la hausse comme à la baisse.

Si le taux de cotisation AT-MP d'une entreprise suit la même tendance que celle de son taux de fréquence et de son taux de gravité, il n'existe pas de relation de proportionnalité liant ces trois indicateurs, contrairement à l'information largement diffusée. De plus, ce taux est loin d'être négligeable, notamment dans le secteur du BTP. Par exemple, pour les entreprises générales de bâtiment, il est en moyenne de 7.3% des salaires au 1^{er} janvier 2010 et de 2.5% des salaires pour notre entité d'accueil.

5.2.3 Modalités d'inscription de l'AT-MP dans les dispositifs de reconnaissance

Lorsqu'un accident de travail est déclaré, la victime et l'entreprise suivent une procédure obligatoire et stricte. La victime doit porter à la connaissance de l'employeur dans les 24 heures suivant l'accident sa survenue (sauf cas de force majeure) et relever l'identité de témoins éventuels. Dès lors, l'employeur doit fournir une feuille de non avance des frais à l'accidenté si des soins sont nécessaires et il a 48 heures pour déclarer l'accident de travail par pli recommandé avec accusé de réception à la CPAM⁸⁶ de son salarié. La victime peut, en outre, informer la Caisse dont elle dépend jusqu'à expiration de la deuxième année suivant l'accident de travail en bénéficiant de la présomption d'imputabilité. Lorsque la victime est un salarié intérimaire, le principe de la procédure reste inchangé mais l'entreprise utilisatrice a 24 heures pour envoyer l'information préalable à la déclaration d'un accident du travail à l'entreprise de travail temporaire, à la CRAM et à l'inspection du travail dont dépend le chantier. Les déclarations d'accident de travail sont généralement réalisées par le service Ressources

⁸⁶ CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

Humaines des entreprises; dans l'entreprise qui était notre terrain de recherche, elles sont réalisées par le service SST à partir d'une fiche de remontée d'information rédigée par le chantier. Si la blessure de la victime nécessite l'intervention d'un médecin, celui-ci délivrera un Certificat Médical Initial. Le Certificat Médical Initial et la déclaration d'accident de travail sont réceptionnés par le service « accidents de travail » de la Sécurité Sociale. Cette dernière peut contester le caractère professionnel de l'accident (J.O. du 29 avril 1999) dans un délai de 30 jours à compter de la date où elle a eu connaissance de l'accident de travail ou dans un délai de deux mois à compter de la date de notification d'enquête complémentaire de la part de la Sécurité Sociale. En cas de rejet, l'accident sera pris en charge par le service « maladie » de la Sécurité Sociale. A l'issue de la période de soins et éventuellement de l'arrêt de travail, le médecin traitant délivrera un Certificat Médical Final de guérison lorsqu'il y a disparition apparente des lésions ou de consolidation lorsque les lésions prennent un caractère permanent, sinon définitif, tel qu'un traitement n'est plus en principe nécessaire et avec des séquelles entraînant une Invalidité Partielle Permanente.

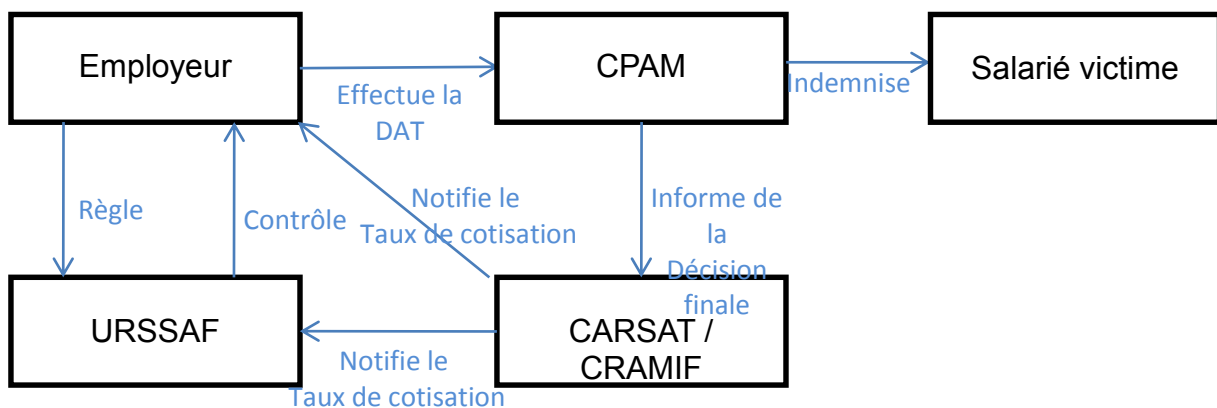


Figure 29 : Schéma de principe du processus de DAT

La procédure de déclaration d'une maladie professionnelle (cf. **Figure 30**) diffère profondément de la déclaration d'accident de travail (cf. **Figure 29**). Elle doit être réalisée par la victime ou ses ayants droits à la CPAM dans un délai de quinze jours après la cessation du travail ou la constatation de la maladie (article R. 461-5 du code de la Sécurité Sociale). Cette déclaration doit être accompagnée d'un Certificat Médical Initial descriptif établi par le médecin. Cette différence initiale explique en partie la sous-déclaration des maladies professionnelles puisque la victime doit d'une part être informée que la maladie dont elle souffre a un caractère professionnel et d'autre part avoir connaissance de l'ensemble des démarches administratives qu'elle doit entreprendre, ce qui semble constituer un point bloquant

pour bon nombre de salariés du BTP. À la réception de la demande, la CPAM ouvre une enquête administrative et médicale et informe l'employeur, le médecin du travail et l'inspecteur du travail. Trois conditions doivent être remplies pour qu'une maladie soit prise en charge au titre d'une maladie professionnelle indemnisable. Premièrement, la maladie doit figurer dans l'un des tableaux des maladies professionnelles en annexe du Code de la Sécurité Sociale. Ces tableaux sont créés et modifiés par décret, après avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, au fur et à mesure des avancées des techniques et des progrès des connaissances médicales (cf. *supra*). Deuxièmement, l'intéressé doit avoir été exposé au risque, la preuve de cette exposition lui incombe. Troisièmement, la maladie doit avoir été constatée médicalement dans un certain délai prévu dans les tableaux et dont le point de départ se situe à la fin de l'exposition du risque. L'article R.441-10 du code de la Sécurité Sociale stipule que la CPAM dispose d'un délai de trois mois à compter de la date à laquelle elle a eu connaissance de la déclaration de maladie professionnelle pour statuer sur le caractère professionnel ou pas. Son absence de réponse équivaut à un accord de la Caisse excepté en cas d'enquête complémentaire. Une rapide comparaison entre le processus de reconnaissance d'accident du travail et celui de maladie professionnelle montre à quel point ce dernier constitue un processus éprouvant pour la victime. De plus, pour des raisons administratives, la déclaration de maladie professionnelle n'est pas toujours avantageuse. Par exemple, pour une forme sévère de troubles musculo-squelettiques avec séquelles, le médecin peut préférer demander une mise en invalidité dans le cas où réside une ambiguïté sur le caractère professionnel de la maladie. En effet, une pension d'invalidité est un revenu de remplacement qui vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident non professionnel (articles L341-1, L341-3 et L341-4 du code de la Sécurité Sociale).

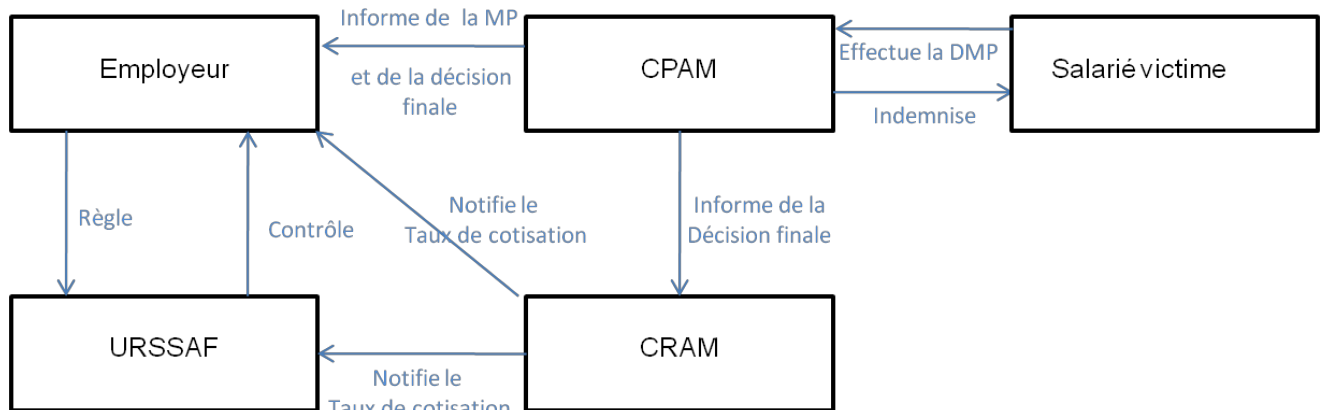


Figure 30 : Schéma de principe du processus de DMP

Que ce soit dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le licenciement est interdit pendant l'arrêt de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident du travail/maladie professionnelle. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, l'employeur a l'obligation de reclasser l'intéressé ou de lui verser, en cas d'impossibilité, une indemnité de licenciement majorée.

5.2.4 Accidents de travail bénins

Dans son ouvrage *L'organisation humaine des entreprises*, P. Jardillier montre que dans les années 1960, certaines entreprises optent pour le recrutement de secouristes et d'infirmières pouvant soigner immédiatement les blessés légers permettant d'une part, de diminuer le nombre d'accident de travail et d'autre part, de diminuer la gravité de certaines blessures par les soins prodigués (Jardillier, 1965, pp. 290-291). Cette pratique reposait sur un paradoxe. Partant d'une considération économique, elle permettait d'améliorer la prise en charge immédiate des victimes sans toutefois prémunir d'éventuelles rechutes ou complications et en restant illégale.

Le décret 85-1133 du 22 octobre 1985 établit la création d'un registre d'accidents de travail bénins sous certaines conditions d'attribution (article D441-1 du code de la Sécurité Sociale). Ce décret permet d'institutionnaliser cette pratique et de restaurer le droit de contrôle de la Sécurité Sociale. L'accident de travail bénin est défini dans l'article L.1614-9 du code du travail comme « un accident de travail n'ayant pas entraîné d'arrêt de travail ou de soins médicaux ». L'utilisation de ce registre présente comme avantage pour les entreprises l'utilisant de diminuer le nombre de déclarations d'accident de travail et de garantir une protection à l'entreprise et au salarié en cas de rechute ou de complication. L'avantage est tel que notre entreprise d'accueil a décidé de former systématiquement, depuis janvier 2010, l'ensemble des sauveteurs-secouristes du travail (SST) recyclés à la tenue du registre afin que chaque chantier puisse en posséder un. Dans la pratique, il existe une différence d'utilisation selon la présence ou non d'un infirmier sur le chantier. Entre septembre 2008 et septembre 2010, dans notre entreprise d'accueil, le nombre d'accidents de travail bénins enregistrés par des infirmières présentes sur quatre chantiers étaient en moyenne de 29,2 accidents du travail bénins par chantier tandis que celui enregistré par des sauveteurs-secouristes du travail sur six chantiers étaient de 1,3 accidents de travail bénins/chantier avec un écart-type de 0,76 pour le premier cas et de 1,19 pour le second cas. Une infirmière est présente sur un chantier lorsque l'effectif

de ce chantier est supérieur ou égal à 200 personnes. Nous écartons la piste qui consisterait à supposer que de tels chantiers ont proportionnellement davantage d'accidents de travail bénins que les chantiers de taille plus petite. En effet, un tiers des chantiers ont un effectif se situant entre 120 et 180 personnes et il n'existe pas de différence probante dans la gestion d'un chantier de 180 et de 220 personnes. De plus, cette explication n'est pas valable pour les accidents du travail. Une première explication plausible réside en la simplicité d'application d'une procédure d'un côté et la complexité d'un autre. Lorsqu'une personne se présente à l'infirmerie, elle arrive dans un local dédié à cet effet et rencontre une personne dont le métier est de soigner. Une infirmière a l'obligation de consigner dans un registre d'infirmerie toute intervention de sa part. *A contrario*, lorsqu'une personne cherche un sauveteur-secouriste du travail pour être soignée, elle doit dans un premier temps le trouver sur le chantier ou dans l'agence de chantier, ce qui peut être une source de découragement; dans un second temps, le sauveteur-secouriste du travail quitte la tâche qu'il est en train d'accomplir pour soigner la victime au moyen d'une trousse à pharmacie. Il n'a aucune obligation de consignation de ce soin hormis dans le registre d'accidents de travail bénins. Si ce registre n'est pas présent à proximité de la trousse à pharmacie, la probabilité qu'il prenne le temps d'aller le chercher pour ensuite consigner l'accident de travail bénin au lieu de reprendre directement la tâche interrompue est faible malgré l'avantage procuré par la consignation de l'accident de travail dans le registre en cas d'aggravation de l'accident de travail. L'immédiateté du travail inachevé est perçue comme plus importante que la probabilité de l'aggravation d'un accident dit bénin par les salariés de l'entreprise. Une seconde explication est l'amalgame ancré dans les esprits entre la survenance d'un accident de travail sur un chantier et la sanction pour l'ensemble du chantier (tout au moins pour ses responsables) pouvant exister en cas de manquement aux mesures de prévention définies par l'organisation. Au cours de nos observations, les salariés des chantiers, quel que soit leur niveau hiérarchique, décrivaient le registre d'accidents de travail bénin comme « *le registre qu'il fallait avoir mais dans lequel il ne fallait rien écrire* ». De manière générale, il existe une invisibilité institutionnelle d'un certain nombre d'accidents de travail bénins. En effet, les ouvriers mettent en place une idéologie défensive de métier (Dejours, 2008) se traduisant en partie par une logique de minimiser les accidents de travail, quitte à les assimiler « *au métier qui rentre* » (Thébaud-Mony, 2007; Daubas Letourneux, 2004). Si les entretiens réalisés montrent que cette assimilation a tendance à décroître avec l'arrivée de nouvelles générations, elle reste présente lorsqu'il s'agit par exemple de coups de marteau, de petits éléments dans les yeux ou encore de TMS. La personne victime d'un de ces maux n'arrêtera pas de travailler pour demander des soins.

La victime déchargeait un chariot de manutention d'un bac à béton. En levant le bras du chariot, celui-ci lui a échappé des mains et lui a heurté la tête. La victime s'est rendue à l'infirmierie du chantier et son accident a été consigné dans le registre d'accidents de travail bénins, il ne ressentait pas de douleur persistante. Le lendemain, un trouble visuel s'est manifesté au niveau de l'œil gauche et il a été conduit à l'hôpital sur demande de l'infirmière de chantier. La notification de l'accident dans le registre a permis d'identifier rapidement la cause de la lésion et de réaliser une déclaration le lendemain sans dépassement du délai de 48 heures et avec une prise en charge par la CPAM en tant qu'accident du travail.

Illustration 13 : Accident de travail bénin avec aggravation

5.2.5 Gestion de la tarification AT-MP

La chronologie du droit des accidents du travail (cf. *supra*) a largement démontré que leur reconnaissance constitue un enjeu qui oppose collectifs salariés et employeurs, un de ses effets étant, pour les premiers, l'obtention d'une rente et, pour les seconds, une augmentation corrélative de leur taux de cotisation (Lenoir, 1980). Pour diminuer le montant de ce dernier, le principal levier d'action des entreprises se situe dans la déclaration et le suivi de la reconnaissance des AT-MP tout en restant dans un cadre légal. Suivons la chronologie de la procédure qui correspond à l'évolution des résultats de notre recherche.

Au début de notre investigation, nous avions pour ambition de vérifier ou d'infirmer que les entreprises limitaient les déclarations d'accident de travail en exerçant des pressions sur l'accidenté qui pouvaient revêtir la forme de menaces de diminution de salaire ou de licenciement sachant que de telles formes d'incitation ont pu exister par le passé (Lenoir, 1980). La Commission d'évaluation sur le coût des accidents du travail de 2008 venait confirmer cette hypothèse (Commission d'évaluation sur les coûts des accidents du travail, 2008). Toutefois, le poste occupé durant notre immersion dans notre terrain de recherche ne nous a pas permis de constater le recours à ce type de menaces tant au niveau de la hiérarchie directe que de la Direction. En revanche, il existe des pressions indirectes qui résultent de certaines méthodes incitatives mises en place par les entreprises (Trinquet, 1996). L'outil instauré en 2007 par les responsables Maîtrises de notre entreprise d'accueil en est un exemple (**cf. Illustration 14**). Ce dernier permet de donner une meilleure visibilité des accidents de travail internes sur l'ensemble des chantiers et de lutter également contre les abus des déclarations d'accident du

travail comme celles, fréquentes, où le salarié indique s'être blessé à la reprise du travail le lundi matin. Cependant, il peut inciter les compagnons à ne pas déclarer leurs accidents de travail, soucieux de conserver la prime de sécurité de leur chantier. Ainsi, en 2010, alors que la prime de sécurité allait être versée à la fin du mois, un compagnon a préféré ne pas informer sa hiérarchie de son accident de travail et se rendre chez son médecin traitant. Pour minimiser cette déviance et favoriser la transparence concernant les accidents de travail bénin (cf. *supra*), le règlement du Concours incitatif à la réduction des accidents du travail (cf. **Illustration 14**) ne les prend pas en compte.

« Lorsqu'on examinait chaque poste de travail pris indépendamment, les résultats en matière de sécurité étaient convenables. Pourtant, ils ne l'étaient plus quand on prenait du recul pour observer le chantier dans son ensemble. Tout se passait comme si chacun faisait attention à sa propre sécurité sans penser à celle des autres » expliquent les responsables Maîtrise dans le magazine semestriel de l'entreprise.

Le Concours incitatif à la réduction des accidents de travail est né de ce constat. Il a des règles valables pour tous les chantiers et concernent les compagnons de notre entreprise d'accueil. Si sur un chantier, il n'y a aucun accident de travail compagnon pendant 4 mois, chaque compagnon reçoit une prime de 1 euro par jour de travail, soit 80 euros pour la période. Cette durée est glissante puisque chaque accident de travail marque le début d'une nouvelle période de 4 mois et annule la précédente.

Illustration 14 : Un Concours incitatif à la réduction des accidents de travail

Le levier d'action post-accident des entreprises est d'utiliser la rigidité des procédures de déclaration d'accident du travail. Les entreprises se sont ainsi dotées de ressources internes appelées « services de gestion de tarification AT-MP » ou ont recours à des experts externes spécialisés dans le contentieux AT-MP. Le déploiement de cette stratégie a lieu au moment de la rédaction d'une déclaration d'accident de travail. Trois éléments sont alors essentiels. La présence d'un témoin, le Certificat Médical Initial datant du jour de l'accident de travail d'après le Bulletin Juridique 17-55 K 1-4 et la connaissance de l'accident de travail par la hiérarchie le jour même. La présence d'un seul de ces trois éléments dans la déclaration d'accident de travail entraîne la reconnaissance immédiate de l'accident de travail par la CPAM. Au contraire, si aucun de ces trois éléments n'est présent dans la déclaration ou que l'entreprise émet des réserves motivées quant à l'occurrence de l'accident de travail dans les circonstances rapportées, la CPAM a l'obligation de réaliser une instruction. En effet, face à la présomption

d'imputabilité, la preuve contraire doit être apportée par la Caisse de Sécurité Sociale. Par preuve contraire, on entend soit la preuve que la pathologie résulte d'un autre accident ou d'un fait préexistant à celui qui est déclaré, soit l'évidence selon laquelle les connaissances médicales permettent de réfuter la relation de causalité invoquée, soit le fait que les lésions décrites ne peuvent qu'être consécutives à l'état de santé de la victime (Rak, 2000). Si la CPAM ne réalise pas l'enquête dans le délai qui lui est imparti ou qu'elle ne respecte pas la procédure d'instruction, l'entreprise peut demander le rejet de l'accident de travail de son compte employeur, la prise en charge de l'accident de travail s'arrêtant au niveau de la CPAM. Un autre exemple est que la CPAM assimile fréquemment la première personne avisée au témoin de l'accident. Aussi, le rédacteur de la déclaration d'accident de travail évitera de remplir la case « 1^{re} personne avisée » qui risque d'entraîner une reconnaissance automatique. En revanche, lorsqu'il y a un témoin, ce dernier doit remplir une attestation de témoignage et un questionnaire dont la trame est établie par la Sécurité Sociale. Si l'entreprise ne joint pas le questionnaire à l'attestation de témoignage, la CPAM a l'obligation d'envoyer un questionnaire à l'employeur et au témoin. Dans le cas contraire, l'entreprise peut engager un recours contre la CPAM. Ces stratégies ont un impact économique important (par souci de conserver l'anonymat de l'entreprise d'accueil, nous ne mentionnerons pas de montant).

Toutefois, ces stratégies sont employées avec parcimonie. Le responsable du service de gestion de tarification AT-MP de notre entreprise d'accueil explique aux préventeurs des différentes entités qu'il « *ne [faut] jamais perdre de vue que maîtriser ces procédures, c'est maîtriser des enjeux économiques et humains* ». Les exemples énumérés ci-dessus ne lèsent pas la victime puisqu'elle sera indemnisée au titre d'un accident de travail par la CPAM sans toutefois figurer sur le compte employeur de l'entreprise. En revanche, si le rédacteur de la déclaration d'accident du travail oublie un élément essentiel dans la déclaration d'accident du travail, la CPAM enverra un questionnaire à la victime. Or, si ce dernier ne le renvoie pas, la CPAM va rejeter l'accident de travail qui sera alors pris en charge par la branche « maladie » de la Sécurité Sociale.

Concernant les maladies professionnelles, la procédure de déclaration de maladie professionnelle est largement avantageuse pour les entreprises et si, dans l'industrie du BTP, la traçabilité de la maladie est relativement simple à établir pour les troubles musculo-squelettiques, il est beaucoup plus compliqué de démontrer le lien de causalité entre un symptôme et une exposition régulière à un agent chimique précis. La reconnaissance d'une

maladie professionnelle n'est toutefois pas impossible comme en atteste la condamnation d'Eurovia en septembre 2010 (cf. **Revue de Presse 12**) pour faute inexcusable face au cancer de la peau d'un employé exposé pendant plusieurs années aux fumées toxiques dégagées par le bitume, mais elles demeurent limitées et ce, quelles que soient les époques. L'unique point de levier des employeurs est de minimiser l'information donnée sur les procédures de déclaration de maladie professionnelle. Ainsi, si les artefacts pour prévenir les risques pouvant donner lieu à des maladies professionnelles se multiplient, très peu mentionnent le mot « maladie professionnelle ».

Le tribunal a condamné l'entreprise Eurovia dans le procès du décès d'un ouvrier du bitume à la suite d'un cancer de la peau en 2008.

La société Eurovia (filiale du groupe Vinci) est responsable, a estimé ce lundi 10 mai le tribunal des affaires de sécurité sociale (Tass) de Bourg-en-Bresse. La société Eurovia était poursuivie pour "faute inexcusable" par la famille d'un ouvrier du bitume, décédé en 2008 d'un cancer de la peau.

Le Tass "a pu trouver que la conjonction de projections, voire d'inhalations, du bitume avec les UV favorisait, soit le risque né des UV, soit le risque né du bitume". Selon le tribunal, "il y a possibilité de catalysation de l'une sur l'autre" et donc une "faute inexcusable de la part d'Eurovia". Cependant, le Tass a précisé qu'il "ne peut être considéré comme ayant établi une jurisprudence mais comme ayant proposé un début de jurisprudence, car ce dossier ne peut s'arrêter à un tribunal de premier degré".

L'affaire avait débuté à la suite du décès, le 3 juillet 2008, à 56 ans, de José-Francisco Serrano Andrade, ouvrier spécialisé dans l'épandage du bitume et du macadam sur les routes et autoroutes, atteint d'un cancer de la peau qui s'était déclaré sur le visage. [...]

Revue de presse 12 : L'Express, 10 mai - Une entreprise condamnée pour la mort d'un ouvrier du bitume

Nous nous sommes ensuite demandé de quelle manière varie l'indemnisation d'un accident ou d'une maladie s'ils sont acceptés ou rejetés par la CPAM. Toute maladie ou tout accident professionnel ou non, constaté par certificat médical, ouvre droit à une indemnisation complémentaire si les conditions de l'article L.1226-1 du code du travail sont réunies. Le montant de l'indemnisation s'élève à 90% du salaire brut pendant les 30 premiers jours de l'indemnisation, 66% de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants. Ensuite, la victime touchera 80% de son salaire journalier de base pour un AT-MP contrairement à un accident ou maladie à caractère non professionnel où elle touchera 50% de ce même salaire. De plus, pour un accident de travail ou maladie professionnelle, l'indemnisation complémentaire intervient dès le premier jour d'absence alors qu'elle n'intervient qu'à partir du huitième pour une maladie ou un accident à caractère non professionnel.

5.2.6 Evolution du système de tarification

La loi de financement de la Sécu renforce les sanctions à l'encontre des employeurs.

Décidément, le gouvernement a pris goût aux « bonus-malus » pour inciter les employeurs récalcitrants à aller dans la bonne direction.

Parallèlement à l'instauration de sanctions financières lourdes pour les entreprises refusant de s'engager sur l'emploi des seniors et des handicapés, l'exécutif tente, en effet, de jouer de la carotte et du bâton en matière d'AT-MP.

Certes, en théorie, les cotisations AT MP étaient déjà en partie modulées en fonction de la capacité de l'employeur à assurer la sécurité et la santé de ses salariés. Mais le mode de calcul était si complexe et la différence de montant entre les bons et les mauvais élèves si modeste que le système n'incitait guère à la prévention.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010 tente de corriger ces deux défauts. Premier axe, rendre les majorations de cotisation réellement dissuasives en instaurant un plancher minimum pour les entreprises exposant leurs salariés à des risques exceptionnels. Et si la situation se répète, la caisse de la Sécu pourra imposer d'office une surcotisation sans avoir besoin de procéder à une nouvelle injonction préalable.

Seconde mesure, initiative cette fois, les petites entreprises mettant en œuvre des actions de prévention pourront plus facilement qu'avant bénéficier d'aides financières de la Sécu.

L'enjeu est de taille, car si le nombre total d'accidents du travail a diminué en 2008, les accidents de trajet entre le domicile et le lieu de travail ou les maladies professionnelles continuent à progresser fortement. Une absence de progrès qui pèse sur la branche AT-MP. Longtemps bénéficiaire, celle-ci devrait enregistrer un déficit de 0,6 milliard d'euros en 2009 et de 0,7 milliard d'euros en 2010.

Revue de presse 13 : La Tribune, 30 décembre 2009 - Les bonus-malus sur les accidents de travail se durcissent

Le 7 juillet 2010, le décret n°2010-753 paraît au Journal Officiel, concrétisant la réforme de la tarification des accidents de travail et des maladies professionnelles voulue par les partenaires sociaux dans leur accord de mars 2007 et inscrite dans la convention d'objectifs et de gestion 2009-2012 conclue entre l'Etat et la branche AT-MP de la Sécurité Sociale. Ce décret s'inscrit dans le sillage de la loi HPST du 22 juillet 2009 « *réglant le problème du contradictoire en matière de contentieux médical* » (Pelletier, 2009) et le décret 2009-938 du 29 juillet 2009 relatif à la procédure d'instruction des déclarations AT-MP. « *Cette réforme se veut, selon le gouvernement, plus simple, plus lisible et susceptible de générer moins de contentieux* » (Vaudoux, 2010). En effet, la complexité du système actuel l'éloigne de l'objectif d'incitation à la prévention. Premièrement, le délai entre la date du sinistre et la traduction de ses conséquences dans le compte employeur peut être porté à de nombreuses années en fonction de la durée pendant laquelle les prestations sont servies, notamment en cas de rechute au lieu d'être circonscrit sur une période de quatre ans (une année intercalaire suivie de la triennale). L'incertitude actuelle sur les délais de réponse de la tarification pèse également en cas de cession ou de reprise d'entreprise en grevant le passif social. Ce constat rejoint celui établi par

Askenazy qui préconisait une révision du système de maladies et d'accidents de travail. « *Il faudrait revenir à une logique d'assurance type « les pollueurs sont les payeurs ». Les entreprises les plus dangereuses seraient celles qui financeraient le plus le système, d'une part en améliorant leur niveau de déclarations, d'autre part, en créant un système de bonus-malus à effet immédiat, comme dans les assurances.* » (Askenazy, 2006). Deuxièmement, pour les entreprises de taille moyenne, la progression de l'individualisation du taux est très lente avec l'augmentation de la masse salariale. Cela implique une individualisation insuffisante pour ces entreprises alors que « *les études statistiques montrent que les entreprises de taille moyenne sont plus que les autres touchées en terme de fréquence des accidents* » (dossier « évolutions des règles de tarification AT-MP et incitations financières à la prévention »). Enfin, le manque de lisibilité des imputations aux comptes employeurs explique en partie le développement d'un contentieux aux conséquences financières importantes. Par exemple, selon le même dossier (cf. *supra*), « *les cotisations remboursées ou non perçues devraient s'élever en 2009 à plus de 350 millions d'euros, conduisant à une mutualisation implicite accrue du financement de la branche* ».

La réforme cible trois axes dans l'objectif de simplifier le système de tarification existant : le mode d'imputation des sinistres au compte employeur, les seuils de tarification mixte et la lisibilité et incitation à la prévention pour les entreprises de plusieurs établissements.

Tableau 25 : Répartition par coûts moyens par CTN calculée sur la triennale 2005/2007 (Pelletier, 2009)

CTN	Sinistres sans arrêt	Sinistres avec arrêt de moins de 1 mois	Sinistres avec arrêt de 1 à 3 mois	Sinistres de plus de 3 mois	Sinistres avec IC	Sinistres avec IP de moins de 25%	Sinistres avec IP de plus de 25% ou mortels
A	167	544	3 076	22 701	1 819	55 048	269 730
B	273	527	2 793	21 727	1 917	52 295	235 506
C	255	644	3 110	20 349	1 898	52 798	267 574
D	172	502	2 529	17 309	1 858	46 518	185 496
E	214	569	3 137	22 198	1 854	54 347	282 337
F	233	547	2 897	21 433	1 870	50 564	245 745
G	213	547	2 789	19 262	1 890	50 606	231 270
H	190	516	2 734	19 562	1 834	51 593	274 893
I	152	478	2 339	16 163	1 860	40 560	167 494
Tous CTN	197	533	2 746	19 421	1 870	49 872	234 704

Le mode d'imputation des sinistres au compte employeur ne sera plus au coût réel mais au coût moyen. Le principe consiste à imputer à l'employeur, une unique fois, un tarif choisi dans un barème en fonction de la gravité du sinistre (**cf. Tableau 25**). Ce nouveau fonctionnement permet de diminuer l'incertitude liée à la conséquence d'un sinistre pour la tarification de l'entreprise. Plus particulièrement, les dépenses liées aux rechutes ne sont plus imputées en tant que telles au compte employeur mais leur coût est intégré dans le calcul des barèmes. De plus, l'imputation sur des tarifs calculés selon des coûts moyens permettra de circonscrire les conséquences financières des sinistres tout en préservant l'effet incitatif du système de tarification. Enfin, la gestion des conséquences d'un sinistre devient plus lisible et plus compréhensible pour les entreprises, contraignant les caisses à une grande vigilance dans l'instruction des dossiers AT-MP. En effet, il est probable que pour les durées des arrêts de travail très légèrement supérieures à un mois, les entreprises cherchent un moyen de les diminuer jusqu'à la limite basse de cette frontière, de même pour les Incapacités Partielles Permanentes en limite haute de 10% et de 25% (**cf. Tableau 25**).

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, l'incitation à la prévention est illusoire, conséquence de la faible proportion de leurs parts individuelles dans le total du taux AT-MP. Aussi, pour une meilleure incitation à la prévention, la réforme resserre le périmètre de tarification mixte en abaissant le seuil à 20 salariés. La limite haute de 150 salariés reste inchangée pour le Comité Technique National B.

Le troisième axe de la réforme n'impacte pas le Comité Technique National B étant donné le regroupement particulier des établissements d'une même entreprise pour les professions de cette industrie.

Concernant la procédure d'instruction des déclarations AT-MP, le décret 2009-938 impose des changements de délai, notamment celui dont une entreprise dispose pour engager un recours à compter de la date de notification d'un AT-MP ou d'une Incapacité Partielle Permanente (2 mois à compter du 1^{er} janvier 2010). Auparavant, il n'existait pas de limite dans le temps et une exploitation rétroactive de la jurisprudence était possible. Cette mesure vise à diminuer le nombre de recours par l'employeur, les « services contentieux » et les services rédigeant les déclarations d'accidents du travail doivent s'organiser, la coordination entre ces deux services doit être optimisée.

5.2.7 Pression assurantielle sur le lieu de travail

« Depuis la création de l'entreprise juste après la guerre, on a tout d'abord fait essentiellement du contrôle technique puisque notre métier a évolué sur du conseil [...] On travaille avec l'évaluation des risques pour aider l'entreprise à s'organiser dans la prévention. On essaie de suivre les entreprises qui sont le plus à risque et qui ont un nombre de salariés que je dirais intermédiaire. Les grandes entreprises ayant des structures pour s'occuper de leurs risques, et malheureusement, on n'a pas les moyens d'aller dans les toutes petites. ».

Extrait d'un entretien avec un préventeur de la CARSAT (Timsit, 2005)

Si le calcul des taux de cotisation ne constitue pas une incitation à la prévention pour les petites entreprises (cf. *supra*), un système de minoration ou majoration existe. Il ne dépend pas du nombre d'AT-MP mais de la gestion de la prévention des risques par les entreprises. Les CARSAT et la Caisse Générale de Sécurité Sociale (CGSS) disposent de plusieurs dispositifs d'incitations financières. Premièrement, elles peuvent accorder des « ristournes » aux établissements ayant accompli un effort de prévention soutenu se traduisant par une politique exemplaire de prévention (« ristourne travail ») ou une politique volontariste (« ristourne trajet »). *A contrario*, elles peuvent majorer les cotisations pour inciter une entreprise à la mise en œuvre de mesures de prévention demandées par injonction en cas de risque exceptionnel ou de non-respect des dispositions générales étendues. Les autres dispositifs sont les contrats de prévention aidant les entreprises adhérentes à une convention d'objectif à investir dans l'élaboration d'une politique de prévention, les avances à taux réduits permettant aux entreprises de réduire le coût de la ressource financière dont elles ont besoin pour financer leurs investissements en prévention et les dispositifs expérimentaux d'aide qui subventionnent des projets particuliers (dossier « évolution des règles de tarification AT-MP et incitations financières à la prévention »). Cependant, l'utilisation de ces dispositifs est modeste avec, toutefois, une augmentation des « ristournes » et injonctions dont moins de la moitié donnent lieu à une majoration (cf. **Tableau 26**). Au regard de ces chiffres, il a été demandé aux CARSAT d'augmenter en moyenne de 10% l'utilisation globale de ces dispositifs par an sur la Convention Objectif Gestion 2010-2013.

Tableau 26 : Incitations sur la période 2006-2008 sur la zone France pour l'ensemble des CTN

Nombre de dossiers	2006	2007	2008	TOTAL
"Ristournes"	276	284	313	873
Injonctions	901	965	1039	2905
Contrat de prévention	1434	1148	1495	4077
Avances à taux réduit	0	0	0	0
Dispositifs expérimentaux d'aide	non existant		80	80
TOTAL	2611	2397	2927	7935

Attardons-nous un instant sur l'unique instrument de sanction parmi l'ensemble des dispositifs. Lorsqu'un préventeur de la CARSAT réalise une visite de chantier, il peut demander à l'employeur la mise en place de règles ou de mesures SST légales, se référant systématiquement aux principes généraux de prévention (article L4121-2 du code du travail). Or, si l'existence de ces principes marque une avancée importante de l'intégration de la prévention dans la législation, ils n'ont jamais été précisés, spécifiés (par CTN par exemple). Aussi, d'un côté, le caractère universel de cet article permet son adaptabilité aux spécificités de chaque organisation, mais de l'autre, son application sera nécessairement la conséquence d'une interprétation subjective. Ainsi, sur un même chantier, pour un même risque, les moyens de protection mis en place pourront être uniquement une application des articles du code du travail ou aller bien au-delà selon les personnes travaillant sur chantier, les décideurs de l'organisation et les représentants des organismes extérieurs. La CARSAT peut également énoncer des règles applicables à toutes les entreprises d'un secteur. L'employeur qui ne se soumettrait pas encourt une amende de 1500 euros à 7500 euros par salarié exposé. En cas de risque exceptionnel, le préventeur peut avoir recours à une injonction. Ce dispositif semble efficace puisque dans plus de la moitié des cas, l'injonction conduit les entreprises à prendre des mesures de prévention sans application d'une majoration. Cependant, il semble comporter plusieurs limites. D'un côté, la procédure de majoration du taux de cotisation est longue et il n'existe pas de plancher minimum de majoration ; si cette dernière est trop faible, elle n'est pas incitative. De l'autre côté, il peut être tentant pour un préventeur de la CARSAT de diriger plus fréquemment les injonctions vers les entreprises de taille plus importantes. En effet, la somme représentée par la majoration est d'autant plus élevée que la masse salariale de l'établissement l'est. Ainsi, une injonction vers une entreprise de BTP de grande taille se traduit par une somme d'argent importante tout en exerçant un pouvoir sur des sociétés qui semblent être « intouchables » sans toutefois les mettre en péril financièrement. De plus, les échanges que nous avons pu avoir avec des préventeurs de la CARSAT, ce qui a été par la suite confirmé par nos entretiens semi-

directifs, ont mis en évidence qu'exercer un moyen de pression sur une entreprise générale permet une évolution certaine de la prévention aussi bien du côté des sous-traitants de cette entreprise que du côté des fournisseurs. *A contrario*, des PME du BTP qui ont un faible budget dédié à la prévention ne seront peut-être pas en capacité de mettre en place les mesures demandées comme le montre l'exemple de l'escabeau.

Pour pallier à la première des limites énoncées en *supra*, la CAT-MP après avis des CTN va élaborer un cadre d'instructions aux services prévention à partir de cinq mesures qui leur ont été proposées. Il semblerait cependant que ces mesures accentuent la seconde limite puisqu'elles facilitent le recours à une injonction ou à la majoration du taux de cotisation tout en laissant libre cours à l'interprétation de notions-clés telles que « mesures de suppression ou réduction des risques », « mesures nécessaires ».

L'institutionnalisation des incitations économiques est un des leviers déclencheurs du développement de la prévention des risques dans les entreprises de taille importante. L'action des préventeurs de la CARSAT via les injonctions et la gestion de la sous-traitance (cf. chapitre 2, §2.1) permettent une percolation de cette volonté de progresser et d'investir dans des actions de prévention, renforcée par la responsabilisation de l'employeur par le législateur. Si l'impact de ce levier est démontré par la volonté de gestion de l'accidentologie par les entreprises, il est moins efficace dans le traitement des maladies professionnelles. Le processus de demande de reconnaissance et la difficulté d'établir la relation entre la maladie et son origine rendent l'incitation financière moins impactante dans une industrie telle que le BTP dans lequel la pression syndicale est faible. Cependant, l'application du Décret de Pénibilité (cf. chapitre 6) et la démocratisation des demandes de reconnaissances de MP pourraient permettre un renforcement de ce levier.

Conclusion du Chapitre 5

« Si on n'avait pas eu d'injonction, le plomb, on n'en parlerait pas. Parce que si tu regardes comment on fonctionne, on est vachement attentif à ce que nous dit la CRAMIF. Donc l'injonction est nécessaire. C'est aussi une question de finance. Même si ce n'est pas un risque important, au moins, on se sera posé la question. Si tu subis toujours, c'est débile. Donc il vaut mieux mettre un peu plus d'énergie aujourd'hui. Après, c'est aussi à nous, quand on connaît tous les tenants et les aboutissants, de définir notre politique. »

Extrait d'un entretien avec un préventeur

Ces quelques paroles issues d'un entretien réalisé en 2010 illustrent l'importance du rôle joué par la CARSAT et plus généralement par les organismes extérieurs dans l'émergence d'un risque. A ce titre, nous pouvons établir un rapprochement entre ce point et la prégnance du pouvoir coercitif et répressif dans l'élaboration de la représentation sociale du risque de l'organisation étudiée puisque le « risque règlementaire » apparaît comme élément du noyau central des groupes « Experts SST » et « Siège ». Ce résultat appelle une hypothèse qu'il nous semble intéressant de vérifier dans une recherche connexe ; cette hypothèse est que la prépondérance du caractère visuel du risque dans les noyaux centraux des groupes d'étude de l'organisation étudiée puisse être liée à la typologie des visites de contrôle réalisées par les organismes extérieurs. Ces visites, rapides et ponctuelles, détectent, comme nous l'avons vu, la défaillance de l'employeur sur des risques visuels et concrets ou sur la mise en place de mesures de prévention pouvant être constatées en ce qui concerne les risques moins visualisables. La typologie de risques identifiés se modifie peu à peu pour les préventeurs CARSAT avec l'introduction dans les deux derniers plans nationaux de la CNAMTS les TMS et les cancers d'origine professionnels parmi les risques prioritaires directement liés à l'augmentation exponentielle du nombre de maladies d'origine professionnelle.

Si ce dispositif coercitif est extrêmement influent dans l'émergence des risques pour une organisation étudiée, il ne prévaut pas sur les dispositifs normatifs et mimétiques concourant à l'institutionnalisation des risques et de la gestion de ces risques. Il occupe simplement une place plus « théâtrale » en agissant avec force et par à-coups et son action est de ce fait plus évidente. Les organismes extérieurs constituent plus largement des objets coercitifs, cognitifs et normatifs qui régulent les relations inter et intra organisationnelles des organisations dans leur quête de légitimité (Meyer & Rowan, 1977 ; DiMaggio & Powell, 1983) à travers leur stratégie de prévention des risques SST. Les visites de contrôle des inspections du travail et des

préventeurs des CARSAT constituent des objets qui donnent du corps à une représentation du contexte institutionnel parfois abstrait. L'objectif de ce chapitre, de portée essentiellement descriptive, a été justement de concrétiser la manifestation du facteur coercitif dans l'émergence des risques telle que décrit dans la Partie 2.

Le chapitre qui suit est également écrit dans une volonté d'outiller les acteurs des organisations du secteur privé ayant la responsabilité d'élaborer une stratégie de prévention des risques. A partir du modèle construit dans le chapitre 4, nous allons nous éloigner de l'organisation étudiée pour construire un outil d'aide à la décision généralisable à l'ensemble des entreprises.

CHAPITRE 6 : DEPLOIEMENT DE LA PREVENTION DES RISQUES DANS UNE ORGANISATION

Introduction du Chapitre 6

La construction d'une politique santé et sécurité au travail en Europe ne s'est pas faite en un jour. La directive cadre du 12 juin 1989 pose les bases de cette politique commune en imposant l'idée d'une obligation de sécurité fondée sur les principes généraux de prévention. En 20 ans, des progrès notables, particulièrement perceptibles dans le BTP, sont à l'actif de l'Union Européenne. De nombreuses directives ont ainsi vu le jour. Mais l'Europe de la prévention n'échappe pas non plus aux écueils liés aux spécificités et pratiques de chaque pays.

Revue de presse 14 : Prévention BTP n°122 - Introduction

Après avoir approfondi le fonctionnement des facteurs favorisant l'émergence d'un risque, nous prolongeons la seconde partie de nos résultats pour proposer des pistes d'aide à la décision des stratégies de prévention. Ainsi, ce chapitre part des représentations sociales du risque déterminées pour l'organisation étudiée et approfondit ce résultat dans trois directions.

Avant d'entrer plus en avant dans les parties prescriptives, nous consacrerons cette première partie à l'étude du Groupe « Experts SST ». Nous aurions pu choisir d'étudier les fonctions le composant dans la Chapitre 1 qui présente les Groupes « Travaux » et les Groupes « Siège » au travers du déroulement des étapes d'un projet de construction. Nous avons préféré le placer dans le Chapitre 6 pour quatre raisons :

- parce que nous avons besoin de déterminer la représentation sociale du risque pour identifier le groupe d'appartenance de certaines fonctions telles que le CHSCT dont les membres appartiennent aux équipes « Travaux »,
- parce que le rôle du Groupe « Experts SST » occupe une place névralgique dans le phénomène d'émergence des risques à la confluence des influences normatives, mimétiques et coercitives en matière de SST
- parce que le Groupe « Experts SST » est « un groupe-nœud » de l'information interne et de l'environnement institutionnel de son organisation d'appartenance
- parce que ce Chapitre à la volonté de se présenter comme un accompagnement pour le Groupe « Experts SST » et plus particulièrement pour les services SST à partir des résultats de notre recherche. Peut-être que certains estimeront que ce chapitre est accessoire mais il s'agit d'un moyen personnel de restituer aux équipes dont nous avons partagé le quotidien de bénéficier de nos résultats.

La seconde section de ce chapitre est issue de l'analyse qualitative des éléments constituant le noyau central des Groupes « Experts SST » et « Travaux » et nous conduit à nous interroger sur la place du retour d'expérience dans l'organisation étudiée et portera uniquement sur les incidents et presque-accidents (*near misses*). Cependant, notre objectif n'est pas de réaliser une étude approfondie sur le retour d'expérience, l'ambition de traiter de ce sujet en une section serait très réductrice et le retour d'expérience a été au cœur de nombreuses recherches (Reason, 1997 ; Mortureux, 2006 ; Gherardi & Nicolini, 1998 ; Gaillard, 2005). Nous souhaitons apporter une analyse compréhensive des difficultés identifiées de mise en œuvre du retour d'expérience pourtant indispensable dans la définition des stratégies de gestion des risques SST.

La troisième section de ce chapitre est consacrée à déterminer des prescriptions d'orientation des stratégies de prévention SST en fonction des combinaisons des « statuts du risque » identifiées dans la Partie 2. Nous traiterons particulièrement des risques émergents actuels et de leurs caractéristiques.

6.1 Le Groupe « Experts SST »

L'objet de cette section à portée descriptive est de présenter les trois principales fonctions du groupe « Experts SST » (cf. chapitre 4) que sont le CHSCT, le service SST et la médecine du travail. Nous ne reviendrons pas sur la justification de la place du CHSCT dans ce groupe. Concernant le service SST, précisons que cette fonction est parfois tenue par la Direction des Ressources Humaines selon les entreprises. Enfin, nous avons la chance et le particularisme d'avoir un service de médecine du travail intra-entreprise dans notre entreprise d'accueil. Cependant, même dans le cas d'un même service inter-entreprises, la médecine du travail fait partie intégrante du groupe « Experts SST » par sa proximité et ses relations quotidiennes avec les différents acteurs de l'organisation concernée. Ainsi que nous l'avons indiqué dans le chapitre 4, ce groupe tient une place particulière et essentielle dans l'appréhension d'un risque par les acteurs de l'organisation, parce qu'il est le vecteur d'entrée de nombreux facteurs déterminants pour l'émergence d'un risque (cf. chapitre 3, §3.1), parce qu'il s'agit d'un groupe-médiateur entre les différents groupes de l'organisation mais aussi parce que le reste des acteurs de l'organisation les reconnaissent comme détenant une expertise en matière de SST et attendent de leur part qu'ils traduisent les influences coercitives, normatives et mimétiques en proposant des stratégies de prévention adaptées. Nous nuancions immédiatement ce propos

concernant le CHSCT où selon la nature du jeu de pouvoir existant entre employeur et IRP, la direction donnée à l'information peut se complexifier en fonction de stratégies d'orientation du dialogue sociale. Cependant, dans l'organisation étudiée et dans la totalité des entreprises observées appartenant au secteur de la construction, le CHSCT est perçu par le groupe « Siège » comme un allié et tient sa légitimité en tant qu' « expert », notamment grâce à sa connaissance du terrain et des conditions réelles d'exposition aux risques. Il constitue, de plus, une source-clé de remontée d'information sur laquelle s'appuient les autres fonctions du groupe « Experts SST ». Enfin, les relations intra-groupe « Experts SST » étant propres à chaque organisation, l'objet de cette section n'est pas d'étudier les influences réciproques des fonctions entre elles, une généralisation n'étant pas envisageable.

6.1.1 Le Comité D'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

En réalisant un état de la littérature sur les CHSCT, nous avons constaté que la plupart des publications datent la genèse des CHS⁸⁷ en 1947 (Granaux, 2010 ; Verkindt, 2013). Nous préférons positionner l'origine de cette instance à la fin du XIX^e siècle avec la création des délégués de mineurs inscrits dans la loi du 8 juillet 1890 qui institutionnalise une représentation du personnel orientée sur la sécurité. « Des délégués à la sécurité des ouvriers mineurs sont institués conformément aux dispositions de la présente loi, pour visiter les travaux souterrains des mines, minières ou carrières, dans le but exclusif d'en examiner les conditions de sécurité pour le personnel qui y est occupé, et, d'autre part, en cas d'accident les conditions dans lesquelles cet accident se serait produit. » (Extrait de l'Article 1^{er} de la loi du 8 juillet 1890). Cependant, jusqu'en 1926 - où quelques CS⁸⁸ se constituent dans le secteur ferroviaire et de la métallurgie -, la fonction du CS ne s'est pas propagé dans les autres secteurs industriels d'une part à cause du manque d'unicité du mouvement syndical français et d'autre part, du fait des enjeux économiques importants relatifs aux risques sanitaires (Hordern, 1988). En 1928, l'OIT institutionnalise le CS dans une volonté réformatrice de souder patronat et classe ouvrière. « Pour le grand patronat, il s'agit de créer des comités techniques dont les membres sont désignés par l'employeur, pour raccourcir les distances hiérarchiques entre l'Ingénieur Sécurité et la Maîtrise, pour mieux « enfoncer le clou » de la prévention dans les

⁸⁷ CHS : Comité d'Hygiène et de Sécurité

⁸⁸ CS : Comité de Sécurité

têtes. »(Cointepas, 2001). Ce CS comprend donc des ingénieurs, des directeurs et des contremaîtres et est amené par l'OIT comme une instance technique et apolitique.

La recommandation n°31 de l'OIT est pourtant peu appliquée et en 1936, à l'aube de la mise en place des délégués du personnel, 50 CS sont recensés dont 22 incluent des ouvriers. (Cointepas, 2001). Une recommandation du Ministre du travail du 1^{er} juin 1940, préparée de façon paritaire, incite à leur généralisation (Tiano, 2003, p.40). Le CS dont la constitution est recommandée pour les établissements industriels de plus de 500 ouvriers et pour les chantiers de plus de 100 ouvriers devient une obligation réglementaire le 4 août 1941 avec l'aval des autorités d'occupation. « *Les inspecteurs du travail vont alors œuvrer pour établir les CS qui deviennent des acteurs incontournables de la vie sociale des entreprises avec 1386 CS répertoriés en 1945 par la Direction du travail.* » (Valentin, 1978). Ce même décret va indiquer que « s'il n'existe pas de comité de sécurité institué par l'acte, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves. » Le résultat encourageant obtenu en 1945 va inciter le législateur à élargir le cadre d'intervention du CS. Ainsi, le décret du 1^{er} août 1947 instaure une augmentation du nombre de représentants du personnel déterminé en fonction de la taille de l'établissement et désignés par le Comité d'Entreprise assisté des délégués du personnel. Le CS devient alors Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) et est considéré comme une commission spéciale du Comité d'Entreprise. Depuis la parution de ce décret, la mise en place et l'existence des CHS se sont institutionnalisées. Ils n'ont pas subi dans leur formation ou dans le spectre de leurs missions de modification majeure.

6.1.2 La médecine du travail

L'employeur est tenu de prendre en compte les mesures proposées pour un salarié par le médecin du travail.

Force est de constater que, à de très rares exceptions près, les employeurs ne regardent pas le médecin du travail comme un partenaire à part entière de la gestion des ressources humaines. Ils ne s'intéressent à ses préconisations que lorsqu'il émet un avis d'inaptitude, mais font bon marché de ses suggestions lorsqu'il a déclaré un salarié « apte sous réserve » prouvant ainsi leur méconnaissance de l'article L.241-10-1 du Code du travail. Par deux récents arrêts, la Cour de Cassation leur rappelle vertement que, en négligeant les recommandations du médecin du travail, ils manquent à leur devoir de sécurité pour lequel ils ont, ne l'oublions pas, une obligation de résultat.

Une société du Groupe Carrefour emploie un préparateur de commandes qui souffre de lombalgies chroniques. Examiné par le médecin du travail, l'intéressé est déclaré, le 31 octobre 2002, apte à son poste avec néanmoins la recommandation suivante : « Quand possibilité, un changement de poste avec moins de manutention serait préférable. » Sans s'attarder à ce souhait, l'employeur continue à faire travailler le salarié et le trouve si peu performant qu'il lui renvoie par la suite un avertissement pour ne pas respecter les objectifs de productivité inscrits dans son contrat de travail. Lors de la visite annuelle suivant, l'intéressé est déclaré « inapte à tous postes avec manutention et station debout, mais apte à un poste administratif. » ce n'est qu'à ce moment-là que l'employeur décide à rechercher une solution de reclassement. Le salarié, ayant refusé le poste proposé, l'employeur le licencie et croit le dossier clos. Surprise : le salarié saisit les prud'hommes en vue de faire annuler l'avertissement qui dort dans son dossier depuis deux ans et de récupérer intérêts en raison du préjudice subi, du fait de l'absence des suites données à l'avis du médecin du travail, alors que l'entreprise en aurait eu les possibilités. Cette analyse audacieuse de ses droits va lui rapporter, en appel, une indemnité de 9000 euros en raison du caractère abusif de l'avertissement et de 10 700 euros en raison de maintien de conditions de travail inadaptées à son état de santé. C'est en vain que l'employeur fera valoir que l'avis d'aptitude du 31 octobre 2002 ne contenait aucune mesure contraignante. [...]

Revue de presse 15 : Les Echos, 29 janvier 2009 - Le médecin du travail, un interlocuteur qui compte

Daniel Duminger, médecin du travail et président de la Fédération française de Santé au Travail, présente le rôle du médecin du travail comme « *d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. On essaie de vérifier l'organisation du travail, de vérifier les conditions de travail, d'améliorer aussi ces conditions de travail puisqu'on se situe dans la prévention. [...]* C'est une approche essentiellement humaniste, éthique, qui place quand même l'homme au centre des préoccupations, c'est très important. » La médecine du travail a existé à différentes époques, la plus lointaine connue avec certitude est celle de l'Egypte pharaonique. Ainsi, un papyrus datant de 2500 avant JC désigne un certain Metm comme « médecin de serfs » en charge de veiller sur « l'état de santé des ouvriers et esclaves employés sur les grands chantiers ».

En 1919, apparaît une ébauche de la médecine du travail sous l'impulsion du ministre Albert Thomas avec la création des premiers services médicaux d'entreprise dans les usines d'armement. Entre les deux guerres, les services médicaux du travail dont le rôle préventif n'est

pas encore nettement défini sont créés. L'élan donné est tel que même les événements dramatiques à partir de 1940 ne freinent pas son évolution puisque le Journal Officiel du 9 juin 1940 voit paraître une « Instruction relative à l'organisation des services médico-sociaux et de sécurité dans les entreprises », mais il ne s'agit là que d'une recommandation.

En 1941 le corps des médecins inspecteurs du travail est créé, puis en 1942, une médecine du travail devient obligatoire pour certaines entreprises.

La loi du 11 octobre 1946, prise sous l'impulsion du professeur Henri Desoille, constitue un véritable acte fondateur de la médecine du travail moderne. En effet, elle oblige l'ensemble du secteur privé à créer des services médicaux du travail. Elle précise, dans son article 1^{er}, que ces services seront assurés par plusieurs médecins appelés « médecins du travail » dont le rôle, exclusivement préventif, consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs, du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène de travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs. Cette loi qui fixe les objectifs assignés à la médecine du travail est toujours en vigueur.

Déjà ébauchée par les réformes de 1979 et 1988, la nouvelle orientation de la médecine du travail, impulsée par une directive européenne de juin 1989, est véritablement confirmée par la loi du 17 janvier 2002 et le décret du 28 juillet 2004. Dans ces textes, il est désormais question non plus de « médecine du travail » mais de « santé au travail ». Ce changement de vocabulaire donne une nouvelle signification au rôle du médecin du travail. Premièrement, une ambition nouvelle d'éviter l'apparition des problèmes de santé et non plus de réaliser un dépistage précoce de leurs effets sur la santé. Deuxièmement, un élargissement de leur domaine d'intervention : la médecine du travail doit toujours se préoccuper de l'intégrité physique des salariés mais aussi de l'influence de leur travail sur leur état mental. Enfin, des moyens complémentaires et nouveaux lui permettent de mettre en œuvre les compétences pluridisciplinaires qui lui sont désormais nécessaires pour aborder ces nouveaux défis. « *Les médecins du travail ne sont pas assez nombreux et sont dans une situation ambiguë du fait des menaces sur l'emploi. Par exemple, placer quelqu'un en inaptitude augmente considérablement ses chances d'être licencié et de ne pas retrouver un emploi. La question de la réforme de la médecine du travail est bien trop complexe pour un économiste.* » (Askenazy, 2007).

« Alors, **mes missions**, avant tout, c'est du médical, puisque d'après la loi, on a une obligation de **visites périodiques** et de **visites non périodiques**. Les périodiques, c'est pour vérifier s'il n'y a **pas d'altération de la santé au travail**, et puis, laisser partir une personne de la visite médicale en étant convaincu qu'elle ne va **pas aggraver sa santé** finalement, et **donner tous les conseils** qu'il faut pendant la visite médicale et même après, parce qu'on **essaie de les suivre** ensuite. Et puis, en **visite de reprise**, c'est aussi important, parce que là, on voit des gens qui reviennent d'un **absentéisme varié**, c'est soit des multiples absences, soit c'est de la maternité mais en passant par l'accident du travail, la longue maladie. Là aussi, est-ce que la personne a recouvré l'entièreté de sa santé ou est-ce que l'on est amené à donner des restrictions, des limites temporaires ou permanentes. »

(Extrait d'un entretien avec un Médecin du travail)

En 2010, au moment de la réalisation de cet entretien, le dispositif français est encore construit autour d'une surveillance médicale individuelle permettant de vérifier l'aptitude du salarié à s'adapter aux différentes configurations exigées par son poste de travail. A ce titre, l'extrait de l'entretien reflète cette prépondérance du suivi individuel dans les missions du Médecin du travail. Pour réaliser cette mission, les médecins du travail ont besoin de temps pour réaliser des études de poste, échanger avec les acteurs du terrain, identifier les risques et jouer éventuellement un rôle d'alerte. (Barel & Fremeaux, 2012). Dès 1969, le législateur a prévu le « tiers temps » à cet effet, difficilement utilisé en raison du nombre conséquent de visites médicales malgré l'espacement de la périodicité des visites médicales en 2004 (Dellacherie, 2008).

« Un Médecin du travail a **deux missions** principales. On a d'abord les **visites médicales obligatoires** : embauche, périodique, visites de reprise qui te permettent de déterminer l'aptitude, de savoir si une personne peut poursuivre son poste, s'il faut la ménager ou s'il faut la changer de poste. Dans les textes, ça représente **deux tiers** de notre temps de travail. Et **un tiers** de notre temps au moins doit être consacré **aux postes de travail en milieu de travail**, donc ça va de la visite de chantier à l'étude de poste, tout ce que tu peux mettre dans le travail sur le terrain. Mais c'est écrit dans les textes.

Question : Et en réalité ?

Ici, **j'arrive à peu près** à le faire. Je ne dis pas que l'année dernière on n'a pas été un petit peu juste à cause de toutes les embauches mais là, on retombe sur des notes tout à fait correctes. »

(Extrait d'un entretien avec un Médecin du travail)

En 2011, le législateur souligne le rôle du médecin du travail dans la lutte contre les risques professionnels existants. Pour cela, il réalise une innovation majeure en donnant au médecin du travail de réaliser des préconisations et de faire-valoir ses prérogatives. Cependant, en cas de désaccord entre le médecin du travail et l'employeur, rien n'est prévu pour que la décision soit tranchée par un tiers bien que les préconisations du médecin du travail et la réponse de l'employeur soient tenus à disposition du CHSCT et des organismes extérieurs. Un autre axe de la loi est de placer le médecin du travail à la tête d'une équipe en érigeant le principe de pluridisciplinarité comme principe de fonctionnement.

Très récemment, le projet de loi El Khomri inclut une réforme de la médecine du travail avec une refonte importante du système de visites médicales, anticipant la pénurie de médecins du travail sur la décennie à venir. Avec cette réforme fortement contestée, les organisations syndicales et les médecins du travail craignent un éloignement de cette profession des salariés.

6.1.3 Le service Santé Sécurité au travail (SST)

Les systèmes de management de la santé-sécurité (SMS) se développent fortement dans les entreprises françaises. Quel est leur intérêt ?

Cette démarche de management s'inscrit dans le prolongement de l'obligation d'évaluation des risques, notamment en complément du Document Unique inscrit dans un décret de 2001. Il a contraint les employeurs à s'engager davantage dans la prévention. Celle-ci, abordée sous l'angle technique –protection des machines, des équipements - et sous l'angle humain - formation, consignes, ergonomie- n'est pas suffisante. La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles nécessite une approche globale qui mobilise les différentes fonctions de l'entreprise et met en cohérence des indicateurs, des outils, des procédures.

Quelles sont les limites de cette approche gestionnaire ?

Dans la réalité, nous observons que le SMS a tendance à se porter sur la sécurité, au détriment de la santé ; les risques psychosociaux, les TMS (troubles musculo-squelettiques) sont peu pris en compte, sans doute parce qu'on touche ici à la difficile question des conditions de travail. Il se focalise aussi sur les activités principales de l'entreprise, laissant de côté certains risques liés aux activités annexes. Et parfois, les règles de gestion et les mesures concrètes prises ne sont pas toujours bien calées sur les contraintes opérationnelles des métiers. Néanmoins, il est possible de bien l'appliquer, y compris dans les petites entreprises ; elles peuvent disposer d'un appui de notre part.

Les acteurs traditionnels de la prévention dans l'entreprise trouvent-ils facilement leur place ?

La fonction « sécurité », pas toujours très valorisée il faut le dire, devient plus stratégique dans un SMS. On constate une élévation des qualifications de la personne qui occupe ce poste, de plus en plus des ingénieurs qui se forment à la sécurité et qui possèdent des compétences de management pour animer, coordonner, faire l'interface entre le terrain et la direction. Par contre, les CHSCT (Comité hygiène, sécurité et conditions de travail) se sentent parfois dépossédés de leurs prérogatives : ils sont amenés sur le registre des normes de gestion, de l'organisation : ce sont des données et un langage dont les élus n'ont pas forcément la connaissance. Malgré tout, il est important de les associer. [...]

Revue de presse 16 : Les Echos, 13 décembre 2005 - Interview d'Éric Draï, Responsable d'étude à l'INRS La formation "sécurité" devient plus stratégique dans l'entreprise

Préventeur, Animateur HSE, Animateur Prévention Santé-Sécurité⁸⁹,... les dénominations des salariés composant les services SST des entreprises sont nombreuses. Pourtant, ce n'est qu'au moment de nos recherches sur le CHSCT (cf. *supra*) et sur la gestion du risque saturnin (cf. chapitre 8) que nous avons découvert que le métier d'ingénieur sécurité existait déjà au début du XX^e siècle. Si aujourd'hui dans de nombreux secteurs industriels, de nombreuses entreprises de grandes et moyennes tailles se sont dotées d'un service SST, le métier de préventeur ne s'est véritablement institutionnalisé que dans la dernière décennie du XX^e siècle.

⁸⁹Nous les désignerons sous la terminologie de « préventeur »

« Donc, moi aujourd'hui, je n'exerce plus la fonction de préventeur au sein de l'entreprise. Par contre, j'ai exercé cette fonction pendant près de 25 ans, 5 ans au préalable dans un bureau d'études qui était dans la sécurité BTP où j'avais pour mission de conseiller nos clients sur les chantiers. Ensuite, j'ai pris une fonction d'animateur prévention santé au sein de cette entreprise qui à l'époque était divisée en deux. Et donc j'ai assuré cette fonction pendant à peu près 15 ans. »

(Extrait d'un entretien avec un préventeur)

Ce métier s'est peu à peu professionnalisé avec la création de nombreuses formations dédiées à la SST sur la dernière décennie tandis que cette fonction était souvent considérée comme un métier de reclassement. En effet, de nombreuses décisions prises sur les sites de production sont fortement influencé par le paradigme de la rationalité technique qui sépare le facteur technique et le facteur humain (Pahl & Beitz, 1984). Souvent ancré dans les entreprises industrielles, ce paradigme persuade de nombreux dirigeants qu'un salarié ayant une solide connaissance technique peut occuper ce poste (Garrigou & Peissel-Cottenaz, 2004). Notre expérience terrain nous a montré que, la plupart du temps, ces mêmes dirigeants recrutent quelques années plus tard des personnes formées à cette profession.

*« Déjà, je pense que le **préventeur**, c'est le **sachant** ; parce que moi j'ai un rôle qui est quand même un peu bâtarde par rapport avec le **manque de formation**, enfin, que je viens d'une filière complètement différente. Moi, je ne suis pas préventeur. A l'origine, le **rôle du préventeur** ne devrait être qu'un **rôle de sachant** qui informe. Et ensuite, derrière, il y a quoi, il y a de la **formation aux gens**. Mais pour moi, c'est la hiérarchie chantier qui doit assurer la sécurité. S'ils ne connaissent pas parce qu'ils ne sont pas censés être spécialistes, le préventeur est là **en appui**. »*

(Extrait d'un entretien avec un préventeur – ancien responsable Maîtrise)

Aujourd'hui, le statut du préventeur est reconnu. Lors de nos entretiens, nous avons interrogé les répondants sur la possible absence de préventeur dans leur entreprise. Quelque soit leur positionnement au sein de l'entreprise, tous ont acté la nécessité de ce poste mais les avis divergeaient sur l'intérêt du préventeur. Les métiers du groupe « Siège » et du groupe « Experts SST » avaient une connaissance globale de l'activité exercée.

*« En fait, pour moi, le préventeur, je ne sais pas si je peux utiliser le terme de Risk Manager en santé sécurité. C'est le **référenten santé sécurité de la gestion des risques**. Et celui qui va être **proactif**, qui va donner l'élan pour l'**anticipation** des risques à tous les niveaux de l'entreprise. On a des risques santé sécurité qui vont être de différentes natures, qui vont toucher différents domaines, différentes compétences et il faut mettre en place, dans*

l'entreprise des moyens de prévention de tous types et de pouvoir les détecter, mais aussi les anticiper de manière à mettre les bons moyens de prévention en temps et en

heure.

*Je voulais que la **notion de référent** rentre aussi parce que le **préventeur**, c'est celui qui va accompagner, aider tous les niveaux hiérarchiques pour gérer le risque santé-sécurité.*

Exemple de ces missions

*Alors, oui. Je vais commencer par celle qui est le moins bien vécu dans l'entreprise : la casquette du contrôleur. Que ce soit les APSS ou pas, je pense que cette **mission de contrôle** est indispensable dans l'entreprise, il ne faut pas compter sur les bonnes attitudes. Le contrôle, il faut qu'il y en ait, ça s'est ma position. Dans la mission de contrôle, il y a les **visites** avec la gestion des risques au niveau du chantier et ensuite **analyse statistique** pour connaître les risques au niveau entreprise, ceux qu'il faut traiter dans la **politique entreprise**. Ensuite, toutes les missions préventives qui sont aussi faites dans les visites, dans les réunions avec **l'analyse de risques** pour identifier les actions à mettre en place au niveau chantier et au niveau entreprise. Et puis, il y a encore un autre volet qui est **relation avec les organismes extérieurs**. Et puis, je dirai qu'il faudrait qu'il y ait aussi une autre partie qui soit **R&D** sur le thème de la santé sécurité, aborder des sujets nouveaux, travailler sur des **axes innovants qui vont nous permettre de changer notre vision des choses**. Alors voilà, je dirais quatre. »*

(Extrait d'un entretien avec un membre du Comité de Direction)

En revanche, le groupe « Travaux », en 2010, percevait le préventeur essentiellement à travers le volet d'audit qu'il réalisait sur les chantiers et du bénéfice que les équipes « Travaux » pouvaient percevoir.

« Ben tout de suite, c'est évidemment sur le chantier, d'aller prévenir les ouvriers des risques qu'ils ne voient pas tous les jours en fait. Je pense que le préventeur, s'il venait 2 heures par jour, il ne verrait plus les dangers. Comme je le vois moi actuellement, c'est qu'il vienne de temps en temps, régulièrement mais pas trop souvent pour avoir justement un œil neuf et ce qu'il peut voir sur d'autres sites par rapport aux gens qui sont tout le temps sur un même chantier et toute la journée. Je pense qu'il apporte un œil un peu plus neuf à chaque fois, il peut dire les dangers et prévenir des dangers que nous, on ne voit plus même s'ils sont devant nous tous les jours. »

(Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux)

L'aspect multiforme de l'activité du préventeur est souvent méconnue (Brun & Loïsel, 2001). Une étude d'Alain Garrigou et Guy Peïssel-Cottenaz (Garrigou & Peïssel-Cottenaz, 2004) a permis de mettre en exergue cette caractéristique et de démontrer le besoin en formation des préventeurs sur les aspects techniques et humains. Les décrets 2012-135 et 2012-137 du 30 janvier 2012 couplés à l'accélération de la diversification des risques émergents dans les entreprises - nous pensons notamment aux TMS et aux RPS - contribuent à démultiplier les compétences et les connaissances demandées au service SST et à renforcer l'institutionnalisation de ce métier.

6.2 L'importance du retour d'expérience dans les stratégies de prévention

Le concours Sécurité de la Fédération Nationale des Travaux Publics constitue un indicateur fiable des bonnes pratiques en matière de prévention. [...] Un motif de satisfaction pour le président de la FNTP⁹⁰, qui a souligné l'engagement des entreprises en faveur de la prévention et les résultats obtenus par la profession. « *L'objectif est d'arriver à zéro accident dans les grands groupes comme dans PME et même les TPE des travaux Publics* » rappelle Patrick Bernasconi. Des résultats plutôt encourageants dans la mesure où entre 2002 et 2006, le nombre d'accidents avec arrêt est resté stable à 124000, tandis que les effectifs augmentaient de 21%. Le nombre d'accidents mortels est en légère baisse. Cette dynamique de progrès se traduit par un taux de fréquence inférieur à 10, ce qui est notable. Il faut également observer que, pour faire face à des volumes de travaux toujours très importants, la profession a recours à de la sous-traitance et à l'intérim.

Revue de presse 17 : Chantiers de France n°407, Octobre 2009 - De la prévention à la mise en œuvre d'un système de management de la sécurité et de la santé

Lorsque nous avons déterminé les représentations sociales du risque pour chacun des groupes d'étude, nous avons souligné les rapprochements de certains éléments du noyau central d'un groupe d'étude à l'autre (cf. chapitre 4, §4.2.2). En particulier, nous avons mis en exergue la proximité des éléments du noyau des représentations sociales du groupe « Siège » avec le groupe « Experts SST » et le peu de recouvrements existants entre le groupe « Experts SST » et le groupe « Travaux ». Ce constat a été, dans un premier temps, perturbant. En effet, ce résultat ne correspondait pas à notre connaissance de l'organisation. L'ensemble des membres du CHSCT appartenait aux équipes « Travaux » et la médecine du travail avait un statut d'indépendance hiérarchique vis-à-vis du groupe « Siège ». Nous avons alors échangé *via* des

⁹⁰ FNTP : Fédération nationale des Travaux Publics

entretiens libres avec un des médecins du travail et avec un membre de ce CHSCT sur ces résultats obtenus pour recueillir leurs points de vue. Nous avons, à ce stade, quitté l'organisation étudiée, ce qui nous positionnait dans une situation favorable de recueil d'information puisque nous avons une très bonne connaissance de l'organisation et des acteurs sans représenter un enjeu stratégique pour les répondants. Chacun des deux répondants n'a pas été surpris de ce résultat et « se retrouvait » dans les éléments du noyau central identifié qui était une traduction de leur cœur de missions malgré leur appartenance ou leur proximité du groupe « Travaux ». Nous avons également demandé au membre du CHSCT de réagir sur les éléments du noyau central de la représentation sociale du risque du groupe « Travaux ». Pour lui, ce résultat lui semblait plausible et il le reconnaissait par la manifestation de leurs attitudes et de leurs opinions mais la représentation sociale du groupe « Travaux » ne correspondait pas à sa représentation du risque. Ce résultat nous a confortés dans le classement des membres du CHSCT dans le groupe « Experts SST » alors que nous conservions une hésitation jusqu'alors sur leur groupe d'appartenance. Nous n'avons pas pu mener d'entretiens complémentaires auprès des autres membres du CHSCT en raison de notre départ de l'entreprise.

Cette différence entre les représentations sociales du groupe « Experts SST » et du groupe « Travaux » nous a conduit à nous interroger sur la qualité de l'information reçue des chantiers et son traitement par le groupe « Experts SST ». Les bilans réalisés annuellement sur l'état des remontées d'information tels que les incidents, les presque-accidents (*near misses*) ou même les « bonnes pratiques » révélaient un nombre de retours très faible entre 2008 et 2014, bien qu'en lente augmentation entre 2012 et 2014. En effet, le nombre de retours reçus n'a jamais dépassé la vingtaine sur un périmètre d'une quinzaine de chantiers par an. Certaines années, ce nombre était inférieur à celui du nombre d'accidents du travail connus. Une analyse qualitative des retours reçus montre que ces derniers portent soit sur des faits graves qui n'auraient pas pu être masqués aux groupes « Experts SST » et « Siège » (par exemple, une charge lourde levée à la grue percutant les bungalows de chantier) ou sur des faits qui ne sont pas liés au groupe « Travaux » (par exemple, l'enfoncement du pilier d'une grue due à une mauvaise prise en compte des contraintes géotechniques). Nous avons identifié trois principales difficultés d'ordre technique et organisationnel (Gaillard, 2005) à la mise en place du retour d'expérience dans l'organisation étudiée. Ces difficultés sont à rapprocher de celles évoquées par rapport au manque d'utilisation du Registre d'Accidents Bénins (cf. chapitre 5), autre outil de formalisation de retour d'expérience. Le processus permettant la retour d'expérience était connu de tous et résidait en une fiche disponible dans l'intranet de l'entreprise. Notre observation du terrain nous a permis d'identifier trois explications à ce constat, de même nature que celui lié

au manque d'utilisation du Registre d'accidents de travail bénin (cf. chapitre 5). La première difficulté est directement issue du chapitre 1 du manuscrit et porte sur la collecte des données. Les équipes « chantiers » développent « une « accoutumance » ou une routinisation de certaines pratiques d'évitement, dans une logique proche de la « normalisation de la déviance » que décrit Vaughan (Vaughan, 1996) » (Duret & Lassagne, 2008). Dans ce sens, les équipes « chantiers » peuvent ne pas « faire sens » d'un événement (Weick, 1995) (cf. **Illustration 17**).

Dans la phase de curage et de démolition du chantier 17, de nombreux départs d'incendie se étaient déclarés du fait de la coactivité existante entre les ouvriers démolissant les cloisons et mettant à découvert des matériaux inflammables tels que la laine de verre et les ouvriers chargés de chalumeuser les barres métalliques. Les étincelles provoquées par le chalumeau tombaient sur la laine de verre qui s'embrasait. Cette situation était récurrente et l'équipe « Travaux » était habituée à la maîtriser. Nous nous en sommes aperçus lors d'une visite du chantier où nous avons observé que la plupart des extincteurs étaient percusés. Le responsable Maîtrise qui nous accompagnait nous a alors donné cette raison. Suite à cela, nous avons décidé de venir travailler pendant plusieurs jours dans les bureaux de chantier pour vérifier la survenance de cet événement et pour tester si notre présence favoriserait le retour de ce dernier. Des départs d'incendie se sont reproduits et ont été maîtrisés, mais la figure du préventeur que nous incarnions n'a pas favorisé le déclenchement du processus de retour d'expérience. Le départ de feu était devenu un élément du quotidien et ce fait n'était pas remonté, non pas, par oubli du processus mais parce que la récurrence de sa survenance l'empêchait d'être associé à la nécessité d'un retour d'expérience.

Illustration 15 : Départs d'incendie à répétition

La seconde est que le processus existant n'est pas favorable au retour d'expérience. La présence d'une fiche dématérialisée aussi peu accessible dans l'immédiateté n'est pas adaptée à une population « Travaux » habituée au concret. En effet, les faits se produisent généralement sur le site même du chantier. Si le système permettant le retour d'expérience n'est pas accessible dans l'instant, peu de salariés feront l'effort de retourner aux bureaux du chantier pour chercher cette fiche. Peu d'entre eux prendront le temps de remplir cette fiche à la fin de leur journée de travail. Cela se vérifie d'autant plus pour la population des compagnons qui n'auront accès à la fiche que *via* leur hiérarchie.

La troisième difficulté identifiée est directement liée à la politique de répression insufflée en 2009 par l'organisation étudiée. Une année après notre arrivée dans l'entreprise, les indicateurs usités (TF, TFG et TG) étaient en hausse. L'analyse de la Direction Générale était que les stratégies de prévention en place manquaient d'efficacité et insuffisamment coercitives. Le fruit de cette réflexion était issu de l'observation d'une autre entité de notre entreprise d'accueil affichant des résultats exceptionnels avec une stratégie de prévention s'appuyant sur de fortes mesures répressives. La Direction Générale transforma la Politique basée sur la recherche du « zéro accident » en une Politique annonçant clairement l'arrêt de toute tolérance face aux comportements à risque et chargea le service SST de diffuser ce nouveau fil rouge. A cette période, les « mauvais » résultats de l'année en matière de SST avaient décrédibilisé l'expertise du service SST qui avait été positionné dans l'exécution d'une nouvelle stratégie de prévention à laquelle il n'adhérait pas. Ce changement a été globalement très mal perçu, notamment par les équipes « Travaux » comme en attestent les nombreux extraits d'entretien précités. Cette action s'est avérée désastreuse puisque les indicateurs se sont améliorés en renforçant la sous-déclaration des accidents et à instaurer un climat de crainte galvanisant toute remontée d'expérience SST. Restaurer la confiance a été un travail de plusieurs années du service SST par l'analyse des accidents de travail qui n'étaient pas des démonstrations à charge mais une recherche d'identification des causes permettant d'éviter qu'il ne se reproduise. Cette démonstration de l'« enquête accident » comme retour d'expérience permettant d'« *apprendre de ce qui se passe et de ce qui s'est passé pour mieux maîtriser l'avenir* » (Mortureux, 2004).

Le retour d'expérience constitue un pilier d'une stratégie de prévention efficace pour une organisation puisqu'il permet de recueillir les informations nécessaires aux « Experts SST » pour identifier l'appréhension de différents types de risques par les groupes au contact direct du risque mais également de comprendre les obstacles rencontrés à la mise en œuvre d'une stratégie de prévention qui nous l'avons vue, peuvent revêtir des caractéristiques techniques, humaines et organisationnelles (cf. chapitre 1).

Garantir un climat favorisant le retour d'expérience est donc essentiel dans une organisation et permettra, de surcroît, d'éviter l'apparition de RPS induits par des non-dits (Attias-Delattre & Szpirglas, 2013). Notre expérience dans notre entreprise d'accueil et dans l'entreprise dans laquelle nous travaillons actuellement est d'être en capacité de présenter un travail d'analyse objectif assorti de propositions d'actions. Notre constat empirique est que les politiques répressives en matière de SST résultent fréquemment d'une réaction de panique

révélant un sentiment d'impuissance de la Direction Générale paradoxalement démunie et responsable de la gestion des risques. La principale difficulté dans la mise en pratique de cette recommandation est de ne pas céder à une solution de facilité visant à bâcler la recherche de causes. Dans ce cas, il est nécessaire de recontextualiser l'objet « analyse » à l'échelle du phénomène analysé et à celle de la stratégie organisationnelle de gestion des risques.

6.3 Applicabilité du modèle dynamique d'appréhension des risques à une démarche de prévention des risques SST

6.3.1 La méthode pédagogique comme stratégie d'« émergence du risque »

Lorsque nous avons cherché à identifier la représentation sociale de l'organisation étudiée et que nous avons travaillé sur le modèle d'appréhension des risques, nous avons longuement buté sur un amalgame qui nous a induits en erreur dans l'élaboration de ce modèle. En effet, pendant de nombreux mois, nous n'avons pas opéré de distinction entre l'appréhension du risque et les mesures de prévention déployées dans une organisation pour gérer ce même risque. Le résultat était d'aboutir à des définitions des « statuts de risque » floues. Nous imputons cette confusion à une croyance observée de nombreuses fois dans l'organisation observée : lorsque des mesures de prévention n'étaient pas mises en œuvre, les groupes « Experts SST » et « Siège » imputaient cette lacune à une mauvaise appréhension du risque par le groupe « Travaux » et notamment par les compagnons. La mesure la plus fréquemment déployée était alors de réaliser une sensibilisation sur le risque et sur les mesures de prévention inhérentes à ce dernier. Ce raisonnement peut être fondé dans le cas d'un phénomène qui ne correspond pas à la représentation sociale du risque du groupe « Travaux ». Dans ce cas, la configuration des statuts du risque est la suivante :

Tableau 27 : Etude de la combinaison Occulté(Tr) / Assimilé (ExSST)

Groupe d'Etude	Travaux	Experts SST
Statut du risque	Occulté	Assimilé

L'approche pédagogique est alors décisive. Il s'agit, non pas, de rendre uniquement l'information abordable mais de construire le module d'information comme une démonstration permettant de démontrer que le phénomène correspond au mieux, à la représentation sociale du risque, ou sinon initiera une transformation résistante de la représentation sociale du risque du groupe d'étude (cf. **Tableau 15**). Nous développons, par la suite, un exemple d'une stratégie

de prévention que nous avons mis en œuvre dans notre entreprise d'accueil (**cf. Illustrations 16 et 17**).

Le bruit est un risque insidieux sur les chantiers. Témoin et preuve du travail réalisé, il appartient au quotidien, devient familier et rassurant pour l'équipe « Travaux ». Jusqu'en 2009, le bruit avait été combattu dans les gestes du quotidien davantage en termes de nuisance sonore environnementale que par son impact sur la santé des employés. En août 2009, le médecin du travail de notre entité d'accueil nous alerte sur la dégradation forte des audiogrammes de nombreux salariés travaillant sur les chantiers.

*En premier lieu, il s'agissait d'informer et de former les compagnons, les responsables Maîtrise et l'encadrement travaux sur les chantiers du risque lié au bruit. La tâche était complexe puisqu'il s'agissait de démontrer pourquoi le bruit est un risque sans toutefois effrayer les populations travaillant sur le chantier puisque nous n'étions pas en mesure de faire disparaître ce risque auquel la population ciblée était soumise depuis de nombreuses années. La première étape a consisté à réaliser une courte information en salle avec comme support une interview du médecin du travail expliquant les effets du bruit sur la santé – connus et méconnus-, des photos des cellules ciliées détériorées par une exposition prolongée au bruit, les seuils réglementaires du mesurage du bruit et des exemples de la vie quotidienne servant de points de repère à différentes intensités. Cela nous a permis de travailler sur l'immédiateté de l'impact du bruit par la manifestation de certains symptômes tels que les bourdonnements et sur l'aspect visuel de ces symptômes. Ce choix a été guidé par le fait que les caractéristiques visuelles et immédiates de la lésion sont les propres de l'élément « **accident** » du noyau central du risque du groupe « Travaux ». L'intervention du médecin du travail en tant qu' « expert SST » sur les aspects « santé » a permis de crédibiliser ce discours. L'un des effets du bruit étant l'apparition de la fatigue, le bruit correspondait à l'élément « **générateur de fatigue** ». Les autres éléments de la représentation sociale du risque n'étaient pas bloquants, cette étape, répétée trimestriellement sur l'année 2009-2010 a permis de faire émerger le risque « bruit » pour le groupe « Travaux ». Cependant, l'élément « **fatalité** » du noyau de la représentation sociale du risque se manifestait de manière forte sur le bruit. Si le risque « bruit » a émergé, il a occupé le statut de « risque latent ».*

Illustration 16 : Emergence du risque "bruit" pour le groupe "Travaux"

L'emploi d'une méthode pédagogique de portée explicative est aussi indiqué pour l'émergence du risque auprès du groupe « Siège ». Cependant, le service SST doit au moment

de son exposé, proposer une stratégie de prévention aboutie. Le groupe « Siège » étant le groupe décisionnaire et portant la responsabilité règlementaire de la SST de son entreprise, il est difficilement concevable que le groupe « Experts SST » favorise l'émergence d'un risque vers un statut de « risque latent ». Dans ce cadre précis, le risque sera occulté ou assimilé. Le statut de « risque latent » existe néanmoins mais sera la conséquence de l'émergence d'un risque *via* la manifestation directe d'un facteur de l'environnement institutionnel de l'organisation.

Tableau 28 : Etude de la combinaison Occulté(Siège) / Assimilé (ExSST)

Groupe d'Etude	Siège	Experts SST
Statut du risque	Occulté	Assimilé

*Parallèlement à la démarche effectuée auprès du groupe « Travaux », nous déployons la seconde étape de notre démarche consistant à créer les conditions d'émergence du risque « bruit » auprès du groupe « Siège ». En effet, une fois le bruit considéré comme un risque par le groupe « Travaux », nous devons nous attendre à une revendication légitime d'une action de gestion du risque auprès de l'employeur. L'intervention du médecin du travail qui nous avait convaincu ne permet pas de convaincre la Direction Générale qui conçoit le bruit comme un élément incommodant mais non délétère. Cette perception du « bruit » est directement liée au travail réalisé par les équipes commerciales et le BE pour réduire la gêne occasionnée par le bruit auprès des riverains, par exemple en adaptant les horaires de chantier ou en apposant des bâches acoustiques à la périphérie du chantier et des immeubles d'habitation mitoyens. Bien qu'ayant connaissance de l'existence d'une réglementation sur le sujet, le bruit ne fait pas l'objet de remarques de la part des organismes extérieurs. Enfin, aucune demande de reconnaissance de maladie professionnelle n'avait été réalisée. Avec le médecin du travail, nous décidons d'avoir une approche plus scientifique du risque. Ainsi, le médecin du travail a réalisé une analyse des audiogrammes des salariés de l'entité en isolant ceux présentant une dégradation au niveau des basses fréquences, conséquence d'une exposition aux engins et aux matériels électroportatifs de chantier. Une fois anonymés, nous avons présenté ces audiogrammes à la Direction Générale en montrant la détérioration progressive de l'ouïe suite à une exposition au bruit prolongée. Le médecin du travail a présenté, pour chaque niveau de dégradation, les effets ressentis. Ce travail a eu pour conséquence de démontrer l'élément « **caractère visuel** » au groupe siège. Le fait de pouvoir accéder visuellement à l'impact du bruit sur un être humain a également eu pour effet de stimuler l'élément « **risque réglementaire** » puisqu'il était facile pour un médecin-conseil de la CPAM de remonter à partir des audiogrammes, à la source de la perte d'audition. L'élément « **fréquence de survenance** » et « **cause comportementale** » ne nécessitaient pas, dans ce cas, de démonstration. Nous avons également étudié la possibilité de réaliser des cartographies du bruit comme cela existait dans d'autres secteurs industriels. La configuration mouvante des chantiers de rénovation ne permettait pas son déploiement. De plus, des prises de mesures régulières sur les chantiers ont mis en évidence que le bruit ambiant descendant rarement en-deçà des seuils réglementaires. Nous avons alors retenu la possibilité de doter chaque salarié des équipes « **Travaux** » de PICB⁹¹ moulées. Notre idée était de systématiser le port d'EPI de qualité et adaptés à chacun pour que chaque salarié bénéficie d'une mesure de protection de sa santé qui pourrait également être une avancée*

sur le plan social sur laquelle la Direction Générale pouvait se positionner en tant qu'acteur. Nous avons tout d'abord partagé notre stratégie de prévention avec la Direction des Ressources Humaines et avec le Secrétaire du CHSCT qui ont adhéré à la démarche. Cette longue seconde étape a abouti à un accord de la Direction Générale pour le déploiement de l'action proposée qui a reconnu le bruit en tant que « risque » et a porté l'action de communication.

La troisième et dernière étape a ensuite été de convaincre le groupe « Travaux » de porter en permanence les PICB moulées. Si le risque « bruit » était reconnu comme tel, concevoir que son intensité était quasi-permanente était difficilement concevable. Nous avons alors mis en place une seconde session de sensibilisation, cette fois-ci sur chantier avec un sonomètre. Une fois le mode de lecture du sonomètre expliqué, nous l'avons confié à un groupe de compagnons en leur demandant de circuler sur le chantier au cours d'une journée de travail habituelle. Force est de constater que les seuils sont fréquemment dépassés et qu'il est difficile de la rattacher à la source du bruit. Parallèlement à cela, nous avons réalisé une première session de création de PICB moulées sur la base du volontariat. La conjugaison de ces deux actions a permis de mettre en exergue la pertinence de cette mesure de prévention et l'aspect réaliste de son déploiement et de son maintien. A notre départ de l'entreprise, 100% du groupe « Travaux » portaient leurs PICB moulées et les compagnons qui les égarèrent lors de leur travail en réclamaient.

Illustration 17 : Emergence du risque "bruit" pour le groupe "Siège"

6.3.2 Le risque émergent pour le groupe « Travaux »

La principale difficulté rencontrée par le groupe « Experts SST » est de confondre le statut d'un risque pour le groupe « Travaux » en assimilant la non-mise en œuvre d'une mesure de prévention à un risque occulté. Le risque est de bâtir une stratégie de prévention basée sur une démarche pédagogique alors que nous ne sommes pas face à une situation de non appréhension du risque mais dans une situation de non application des mesures de prévention. Il est possible d'éviter cet écueil en activant certaines étapes de la méthodologie permettant de déterminer le noyau central de la représentation sociale du risque pour le groupe étudié (cf. Chapitre 4). Pour y parvenir, la condition *sine qua non* est de mener un travail de recherche par une observation

⁹¹ PICB : Protections Individuelles Contre le Bruit

participative (cf. Thiétart, 2007), l'observation des opinions est essentielle. Des conditions propices au retour d'expérience (cf. Chapitre 6, § 6.2) dans l'organisation étudiée constituent un atout précieux dans cette démarche. Le nombre et la nature des missions ainsi que leur implication dans le quotidien de la sphère de production permettent difficilement à des « Experts SST » de pouvoir mener l'étape d'analyse permettant de déterminer les éléments du noyau central des représentations sociales. Par contre, les groupes d'étude peuvent être identifiés à partir de ce travail d'observation. Un service SST peut également s'aider de questionnaires simplifiés puis d'entretiens collectifs portant sur l'objet « risque ». Par exemple, en demandant dans un premier temps aux répondants de définir individuellement ce qu'est un risque, puis dans un second temps de proposer à chaque répondant de définir si pour chacune des caractéristiques recueillies, il l'associe ou non à l'objet « risque ». Des groupes devraient apparaître à partir de l'analyse de ces résultats. Il s'agit d'un protocole de recherche extrêmement simplifié et approximatif mais réalisable pour les fonctions d' « Experts SST » des grandes et moyennes entreprises. Les PME et TPE dans lesquelles peu de personnes occupent de multiples fonctions de direction, de production et d'expertise SST ne sont pas concernés par une segmentation des représentations sociales du risque dans leur organisation mais par des représentations individuelles du risque (cf. Chapitre 3). L'étape suivante découle du travail d'observation du groupe d'étude confronté directement au risque. Le point déterminant sera d'analyser, lorsqu'une mesure de prévention n'est pas mise en œuvre, si le phénomène est isolé – le risque occupe alors le statut de « risque assimilé » - ou collectif – le risque occupe alors le statut de « risque latent ». Dans les deux cas, une démarche pédagogique ne sera d'aucune utilité puisque le groupe d'étude appréhende le risque. Dans le cas d'un « risque latent », si des mesures de prévention existent, sont affirmées et ne sont pas mise en œuvre, le problème peut être formulé sous la forme d'une inadéquation de la stratégie de prévention compte tenu des contraintes du groupe d'étude (cf. Partie 1). La solution résidera à modifier la stratégie de prévention pour qu'elle devienne adaptée et intégrée au quotidien du groupe d'étude (cf. Chapitre 6, § 6.3.2). Dans le cas du « risque assimilé », la non mise en œuvre des mesures de prévention est de l'ordre du ponctuel et lié à un enchaînement d'évènement. Notre expérience du terrain nous a montré que dans ce cas, la stratégie de gestion du risque était adaptée et que l'action la plus profitable était d'aider à la mise en place de la mesure de protection manquante.

6.3.3 Du « risque latent » vers le « risque assimilé » : le cas du groupe « Siège »

Un cas fréquemment rencontré dans l'organisation étudiée est celui du « risque latent » pour le groupe « Siège ». L'objet « risque » cadre avec la représentation sociale du groupe mais ce dernier n'identifie pas de stratégie de prévention pouvant être déployée à l'échelle de l'organisation. La raison peut en être double : soit la stratégie de prévention est de nature organisationnelle et nécessite que le groupe réinterroge ses pratiques souvent ancrées depuis de nombreuses années, soit la stratégie de prévention imaginée a un coût direct important. Dans les deux cas, le groupe « Experts SST » va devoir, une nouvelle fois, proposer des solutions intégrées en mesurant et en accompagnant cette mesure (cf. **Illustration 18**). Nous avons trop souvent rencontré des préventeurs qui proposaient une mesure, certes efficace une fois déployée, mais peu réaliste dans la capacité de l'entreprise à la déployer. Ces préventeurs semblaient pourtant satisfaits de leur travail ayant évalué le risque et proposé une solution permettant à terme de réduire, par exemple, les accidents du travail.

En 2010, nous avons réalisé une série d'études ergonomiques sur des modes opératoires standards de rénovation. L'un d'eux s'est révélé extrêmement impactant en terme de TMS au regard de la norme NFX 35-109. Le mode opératoire consiste à poser des éléments métalliques appelés « tabourets » pouvant peser de 40 à 80kg dans des empochements⁹² réalisés dans un mur afin de construire une poutre de reprise permettant de reprendre la descente de charge du mur. Il est important de noter que le risque de TMS est un risque assimilé pour le groupe « Travaux ». Nous constituons alors un groupe de travail composé de représentants des trois groupes d'étude afin de présenter nos résultats et de construire une solution. Deux années de travail ont été nécessaires pour aboutir à une solution satisfaisante aujourd'hui brevetée. Cette solution, déployée sur l'ensemble des chantiers de l'entité d'accueil était d'autant plus intéressante que le gain de temps lié à la mise en place des nouveaux tabourets (T30 et T70) et la récupération de certains de ces éléments en vue d'une réutilisation offrait un avantage concurrentiel à l'entité d'accueil.

Illustration 18 : Etude ergonomique des tabourets manportables

La SST est souvent perçue comme un centre de coûts obligatoire dans les entreprises qui scandent que « la sécurité n'a pas de prix », tributaires de leur posture d'acteur social dans une société plus exigeante dans la maîtrise du risque. Or, les coûts dont il est question sont

⁹² Empochement : Trou réalisé dans un mur, à l'aide d'une masse ou d'un marteau piqueur afin de préparer des travaux de gros œuvre.

fréquemment des coûts directs. Pourtant, dans une étude portant sur des données relatives à la SST, José Allouche (Allouche, 1994) établit des parallèles entre les coûts liés à l'accidentologie et les actions de prévention :

- Une augmentation des dépenses de sécurité et d'amélioration des conditions de travail de 58% faisait face à une baisse de 62% du nombre d'accidents du travail.
- Une augmentation de 10% de la part des salariés participant à un programme de formation faisait face à une réduction de 7% du taux de fréquence des accidents du travail.

« D'un stricte point de vue de la rationalité économique, le gestionnaire aurait tout intérêt à agir sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles, cette prévention engendrant apparemment mécaniquement des bénéfices financiers. [...] Cette articulation est [pourtant] loin d'être évidente aux yeux des décideurs gestionnaires d'entreprises ou d'organisations. » (Abord de Chatillon & Bachelard, 2005). Cette piste de prévention est extrêmement intéressante à exploiter pour le groupe « Experts SST » à condition qu'il sorte des sentiers battus en s'interdisant d'aborder les actions de prévention sous l'angle de la rationalité économique. Il est intéressant au contraire, de donner une perspective économique à une stratégie de prévention en calculant, par exemple, le retour sur investissement ainsi que c'est essayé à le faire l'OPPBTP ces deux dernières années. Si les études de cas réalisées dans l'ouvrage *Une approche économique de la prévention* (OPPBTP, 2016) ne sont pour la plupart, pas duplicable, la démarche initiée par cette organisation connue et reconnue de l'industrie du BTP en SST autorise les entreprises du secteur à s'essayer à l'exercice et contribue à désacraliser l'image d'une « prévention vertueuse » aux antipodes de la rationalité économique.

Conclusion du Chapitre 6

[...] « Il y a indiscutablement une amélioration de la prévention des accidents, notamment dans le BTP » reconnaît Bertrand Salengro, secrétaire national CGC et médecin du travail. [...] Le tableau est beaucoup plus sombre pour les maladies professionnelles. La progression est constante d'année en année, quelle que soit la conjoncture économique. En 2009, malgré la flambée du chômage, elle a frôlé 9% approchant la barre de 50000 nouveaux cas. Au cours des dix dernières années, les maladies liées au travail se sont envolées de 13.5% par an en moyenne. La quasi-totalité de la hausse s'explique par une meilleure prise en compte des troubles musculo-squelettiques (tendinites, sciatiques, hernies discales, syndrome du canal carpien, etc.). Les affections péri articulaires du rachis lombaire ou les lésions du ménisque ne sont reconnues comme maladies professionnelles que depuis 1993. [...] Les cancers sont aussi en hausse (à 1649 cas). Comme les accidents, ils sont sous-déclarés. La Sécurité Sociale mène des actions pour mieux détecter des cancers de la vessie liés au maniement de certains produits chimiques ou de goudrons, des pathologies qui se déclarent souvent une fois les salariés à la retraite.

Revue de presse 18 : Les Echos, 2 août 2010 - Les accidents de travail reculent avec la crise, le nombre de maladies professionnelles continue de s'envoler

Le chapitre 6 offre un prolongement aux résultats obtenus dans le chapitre 4 en proposant des pistes de prévention des risques selon les combinaisons des statuts des risques fréquemment rencontrés dans l'organisation étudiée. La méthodologie simplifiée proposée dans la section 6.3 a été écrite dans la volonté de proposer un protocole très simplifié de recherche qui permettrait aujourd'hui à un préventeur d'appliquer le modèle proposé au chapitre 4 comme une aide dans l'orientation sa stratégie de gestion des risques SST. De plus, le chapitre 6 est volontairement entrecoupé de longues « illustrations » dans l'objectif de présenter des applications concrètes issues de notre recherche empirique aux recommandations proposées. Parmi les cas proposés, nous nous sommes focalisés sur ceux où le statut du risque pour le groupe « Experts SST » était « assimilé ». En effet, si les préventeurs peuvent être amenés à déployer des mesures de prévention d'un objet « risque » qu'ils ne reconnaissent pas comme tel, les stratégies de prévention mises en oeuvre dans une organisation ne peuvent l'être que de manière pérenne si ce groupe-vecteur est en capacité d'analyser l'appréhension du risque par le reste de l'organisation afin de proposer des mesures adaptées.

Pour clore ce chapitre, nous souhaitons donner un rapide aperçu des risques émergents d'aujourd'hui dans l'organisation étudiée, dans le secteur de la construction et peut être dans l'ensemble des secteurs industriels. L'idée n'est pas de présenter une liste exhaustive de ces risques mais leurs caractéristiques. En effet, ces risques ont pour caractéristiques d'être des risques pouvant donner lieu, non pas à des accidents du travail (au sens règlementaire) mais à des maladies professionnelles. Pour mettre en évidence l'impact de ce changement, nous nous appuyons sur le cycle de la gestion du risque décrit par Myriam Merad (Merad, 2010) (cf. **Figure 31**).

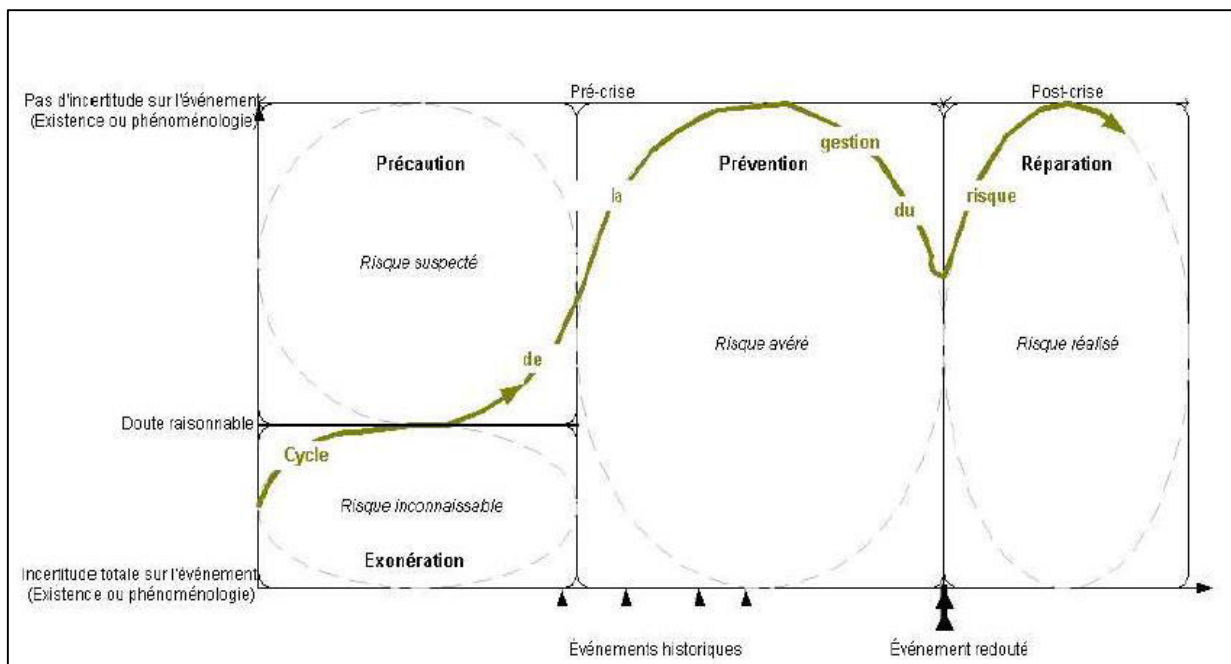


Figure 31 : Le cycle de la gestion du risque (Merad, 2010, p.47)

Si l'on suit le cycle de la gestion d'un risque SST, la différence entre un risque dégénérant en accident du travail (« risque-AT ») d'un risque dégénérant en maladie professionnelle (« risque-MP ») est la durée de la phase de pré-crise et notamment de la période durant laquelle le risque est suspecté. Pour les risques-MP, la période durant laquelle le risque est suspecté peut durer plusieurs années voir plusieurs décennies (cf. chapitre 7). L'impact de ce constat est qu'elle nécessite d'envisager les stratégies de prévention des risques sous un angle probabiliste renforçant la complexité pour l'objet « risque-MP » d'être appréhendé par les acteurs d'une organisation. A cette première difficulté, vient s'ajouter le caractère « non visualisable » et insidieux de la lésion. L'émergence de ces risques a, cependant, été largement favorisé par le récent Décret de Pénibilité contraignant les entreprises à définir une stratégie de prévention des risques-MP.

Les projets de décrets relatifs à la pénibilité viennent d'être transmis aux partenaires sociaux. Ils prévoient le départ automatique à 60 ans pour les salariés justifiant d'un taux d'incapacité de 20%. Quant aux salariés justifiant d'un taux d'au moins 10%, au titre d'une maladie professionnelle ou accident du travail, ils devront apporter la preuve, devant une commission pluridisciplinaire, d'une exposition à un facteur de pénibilité durant dix-sept années. Les facteurs de pénibilité retenus sont les contraintes physiques marquées (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques), un environnement agressif (agents chimiques dangereux, bruit, températures extrêmes, activités exercées en milieu hyperbare) ainsi que les contraintes liées au rythme de travail (travail de nuit, en équipes successives alternantes, à la chaîne).

Revue de presse 19 : Le Moniteur, 28 janvier 2011 - Retraite anticipée : 17 ans d'exposition à des nuisances seront nécessaires

Parmi ces risques, le cas des TMS et des RPS est particulièrement différent : si une partie des TMS sont désormais bien définies règlementairement et prévenues par des améliorations exclusivement techniques, les risques-TMS nécessitant de repenser l'organisation tout comme les risques-RPS restent au carrefour de nombreuses divergences d'opinions. En effet, « *si leur coût macroéconomique est indiscutable, leur attribution laisse la porte ouverte à bien des interprétations voire des polémiques.* » (Abord de Chatillon & bachelard, 2005, p.6). Ces dernières lignes sont davantage proposées comme une ouverture qu'elles n'ont la prétention de résumer un sujet complexe comme en atteste l'abondante littérature sur le stress et les RPS (Lassagne & al, 2012).

Vers une responsabilité partagée et un engagement commun.

Avec l'augmentation des risques psychosociaux, les pratiques de management sont au cœur de très nombreuses interrogations, de grandes mutations. On pointe ici ou là leurs dérives et leurs incidences sur la santé des salariés. Le management apparaît à la fois comme l'un des « vecteurs » des risques psychosociaux, mais aussi comme le principal levier pour favoriser le changement vers plus de « mieux-être au travail », vers de nouvelles pratiques sur la prévention des RPS, reposant sur un engagement commun de la direction, du management et du terrain. [...]

Revue de presse 20 : Les Echos, 15 avril 2015 - Evolution des pratiques sur les risques psychosociaux. Managers, salariés, engagez-vous !

Conclusion de la Partie 3

La Partie 1 de notre thèse présentait le cadre d'étude de notre objet de recherche, son fonctionnement ainsi que les contraintes qui lui sont inhérentes. La Partie 2 est le cœur de la réponse apportée à notre question de recherche. Ancrée dans les théories néo-institutionnelles et des représentations sociales, elle permet d'identifier l'influence des piliers normatifs, coercitifs et mimétiques de la TNI en matière de SST pour l'organisation étudiée et de proposer un modèle d'appréhension des risques s'appuyant sur la recherche des représentations sociales du « risques ». La Partie 3 vient compléter la Partie 2 en approfondissant d'une part les facteurs coercitifs influençant l'émergence des risques pour l'organisation étudiée et d'autre part, en proposant des recommandations dans le déploiement de stratégie de prévention issues de la mise en application du modèle construit. Le chapitre 6 présente tout d'abord le rôle et les fonctions centrales du groupe « Expert SST ». Il revient ensuite sur une première analyse aboutissant à une recommandation aujourd'hui banale mais néanmoins nécessaire sur l'importance du retour d'expérience. Enfin, la dernière partie de ce chapitre permet de « faire fonctionner » le modèle construit en Partie 2.

La Partie 4 se présente comme une étude de cas élargissant et illustrant les résultats obtenus. Elle permet en ce sens de compléter notre recherche par la présentation d'un cas pour lequel le risque étudié est passé par différentes combinaisons de risques pour les groupes de l'organisation étudiée.

**PARTIE 4 : LE RISQUE SATURNIN
APPREHENDED PAR UNE ENTREPRISE DU
BATIMENT, UNE ETUDE DE CAS**

Introduction de la Partie 4

L'amiante et la céruse. Deux matériaux aux propriétés dangereusement intéressantes, deux matières dont l'usage a été multiplié exponentiellement au cours de la Révolution Industrielle jusque dans la première moitié du XX^e siècle, deux substances aujourd'hui classées Cancérogène, Mutagène et toxique pour la Reproduction (CMR).

Durant la période de forte consommation, notamment par l'industrie du Bâtiment, jusqu'aux chantiers de rénovation actuels, les risques inhérents à l'utilisation de l'amiante ou du plomb ont, objectivement, été les mêmes. Pourtant, tour à tour révélé, oublié puis décuplé, le regard porté sur ce risque a différé au cours du temps. Il n'est pas non plus le même d'une substance à l'autre encore aujourd'hui, la réglementation concernant l'amiante étant à ce jour plus précise, plus drastique.

En confrontant la gestion du risque amiante à celui du risque saturnin, cette partie se veut être une illustration de la construction sociale de la réalité de Berger et Luckman (Berger & Luckman, 1986), une application de la désinstitutionnalisation du risque, phénomène inverse de celui décrit dans la Partie 2 et un focus sur la construction de la saisine de l'émergence d'un risque sur la scène publique. Finalement, l'objectif de ce chapitre est de mobiliser et d'illustrer des phénomènes jouxtant notre question de recherche pour enrichir la réponse apportée, avant de corroborer le modèle d'institutionnalisation du risque proposés au Chapitre 4 avec le Chapitre 8.

CHAPITRE 7 : LE RISQUE AMIANTE, UN RISQUE MEDIATISÉ

Introduction du Chapitre 7

Au mois de mai 1995, un nouveau scandale de santé publique était médiatisé, s'amplifiant crescendo et saisissant la scène politique pour atteindre son apogée le 3 juillet 1996 où le Ministre des Affaires Sociales interdisait la fabrication, l'importation et la mise en vente de produits contenant de l'amiante à compter du 1^{er} janvier 1997. Chateauraynaud et Torny (Chateauraynaud & Torny, 2013, p.101) identifient une série d'évènements accélérateurs de ce processus tels que l'ouverture des premiers procès intentés par des victimes ; le dépôt d'une plainte, en septembre 1996, par le nouveau Comité anti-amiante de Jussieu ; la publication de deux ouvrages reproduisant le scénario de l'affaire de transfusion sanguine (Lenglet, 1996 ; Malye, 1996) ou encore la production par l'INSERM d'une expertise collective (Tonnel, Goldberg, Hemon, 1997) dont les conclusions, rendues publiques en juillet 1996, ont été largement diffusées. Or, l'amiante est loin de constituer un problème nouveau puisque ce minéral est un toxique professionnel connu depuis le début du XX^e siècle. L'asbestose est reconnue maladie professionnelle depuis 1945, le caractère cancérigène de l'amiante est documenté scientifiquement depuis 1950 pour les cancers du poumon et 1960 pour les mésothéliomes⁹³. Les dangers provoqués par l'exposition à l'amiante ont déjà fait l'objet d'une forte mobilisation dans les années 1970 et ont, à cette époque, déjà acquis une dimension publique. L'objet de ce paragraphe est d'apporter les éléments de compréhension d'une part, au « silence coupable » des autorités et à l'absence de l'amiante dans les discours d'information entre 1975 et 1996 et d'autre part, à l'intérêt des médias pour ce sujet. Les apports relatifs à ces deux points sont issus d'une revue de la littérature existante sur le sujet, notamment en sociologie. Leur intérêt est multiple dans notre Recherche. Premièrement, ils permettent une mise en perspective des conclusions développées au Chapitre 4 sur une problématique publique ; deuxièmement, ils apporteront un éclairage sur un phénomène redouté par les organisations privées (cf. § 5.2) mais aussi par les inspecteurs du travail (cf. 5.3.2) et par les contrôleurs de la sécurité sociale (cf. § 5.4.7), expliquant leur motivation actuelle pour une mise en œuvre maximale des moyens de prévention face au risque amiante ou aux risques assimilés (cf. Chapitre 8) comme tels ; troisièmement, ils permettront d'aborder le rôle de l'expert dans une problématique publique éclairant alors celui du groupe d'experts interne de notre étude (cf. Chapitre 6, § 6.3). Enfin, dans la dernière partie de cette section, nous établirons un état des

⁹³ Mésothéliome : Cancer de la plèvre et du péritoine

lieux contemporain des exigences règlementaires et moyens de prévention mis en œuvre pour les opérations de traitement de l'amiante.

7.1 Du « *magic mineral* »⁹⁴ aux signaux précurseurs

L'amiante existe dans la nature sous forme de minerai, et plus précisément d'une roche fibreuse présentant les avantages d'être un corps inorganique, incombustible, quasi inattaquable par les acides doté de qualités remarquables d'isolation. De plus, son abondante production lui confère un coût relativement faible généralisant son utilisation pour l'isolation thermique, phonique et calorifique dans des secteurs aussi divers que le secteur du BTP, l'industrie textile ou encore l'industrie maritime.

Chateauraynaud et Torny retracent les premières alertes relatives à la dangerosité de l'emploi du minerai. « *Des alertes sur la dangerosité [de l'amiante] apparaissent dès 1900 aux États-Unis qui assurent l'essentiel de la production mondiale à l'époque. Les premières observations cliniques de maladies liées à l'amiante sont attribuées au Docteur Murray qui fait figure de véritable précurseur. En France, il est souvent fait référence aux observations de Denis Auribault, inspecteur du travail dans le Calvados, qui en 1906, rédige une « Note sur l'hygiène et la sécurité des ouvriers dans les filatures et tissages d'amiante ». Constatant l'occurrence de cinquante-cinq morts en cinq ans parmi le personnel d'une filature d'amiante située à Condé-sur-Noireai, l'inspecteur dénonce les conditions dans lesquelles les ouvrières manipulent l'amiante et le désintérêt général pour les questions de sécurité et de protections des personnes.* » (Chateauraynaud & Torny, 2013, p.103). La dénonciation de la dangerosité de l'exposition à l'amiante va croître jusqu'en 1975 avec comme étape marquante la reconnaissance de l'asbestose⁹⁵ comme maladie professionnelle en 1945, des cancers du poumon et du mésothéliome en 1976. Ces maladies figurent dans l'actuel tableau des maladies professionnelles aux numéros 30 et 30bis du régime général. Cependant, cette qualification du danger ne suffit pas face à l'intérêt économique de l'utilisation de ce matériau mais surtout de son utilité pour la protection contre l'incendie. Ainsi, de l'après-guerre au milieu des années 1970, le tonnage d'amiante importé ne cesse d'augmenter atteignant 156 000 tonnes en 1973

⁹⁴*Magic mineral* (minerai miracle) : terme employé par les anglo-saxons pour désigner l'amiante durant la première moitié du XX^e siècle du fait de ses exceptionnelles propriétés techniques.

⁹⁵ Asbestose : Maladie aux symptômes similaires que ceux de la silicose. Elle est provoquée par l'exposition aux fibres d'amiante.

(Henry, 2007, p.15). Selon Chateauraynaud et Torny (Chateauraynaud & Torny, 2010, p.104), il manque l'élaboration de preuves tangibles de la dangerosité du produit pour briser ce cercle utilitariste. Or, la multiplication des usages de ce matériau, tant dans le milieu industriel et dans le secteur du bâtiment que dans la production d'objets domestiques, forme des situations à risque dont le seul point commun est d'être provoquées par le même minéral. La distinction choisie sera opérée entre les expositions passives liées à l'usage de l'amiante dans le bâtiment qui seront évaluées comme un risque hypothétique (Hubert, 1983 ; Valleron & al, 1992) et faible mais pouvant toucher une large population et une exposition professionnelle mise en évidence scientifiquement et conduisant à la prise en charge en terme de prévention et de réparation des maladies professionnelles. Cependant, les dénonciations du risque amiante restent sans grande visibilité au niveau national. L'étude du risque « amiante » met en évidence que la saisine d'un risque par la scène publique est intrinsèquement liée à la mise en évidence scientifique de ce risque, d'autant plus s'il représente une opportunité économique ou utile.

7.2 Emergence du risque sur la scène publique

L'étape 1970-1980 dans la prise en compte du risque « amiante » apporte une explication au « pourquoi » et au « comment » un risque acquière une dimension publique importante alors qu'il a pu rester confiner dans des « *espaces sociaux spécialisé ou marginalisés* » (Henry, 2007, p.18) jusqu'alors. Le foyer principal de la dénonciation anti-amiante naît d'une part sur le campus de Jussieu en 1974 (Chateauraynaud & Torny, 2013 ; Henry, 2006)) et d'autre part, des usines de transformation d'amiante de l'entreprise Amisol et du groupe Ferodo (Henry, 2007).

A l'université de Jussieu, la découverte de l'exposition passive à l'amiante est liée à la perturbation des expériences menées au laboratoire de physique par une quantité importante de fibres issues du flocage des structures métalliques. Connaissant la dangerosité du matériau, un noyau de chercheurs, rejoints par des étudiants et des personnels administratifs, s'organise en comité de lutte (Collectif intersyndical de Jussieu & al, 1977). En effet, en 1973, le CIRC⁹⁶ classe l'amiante dans les cancérrogènes probables pour l'homme (IARC, 1973). La préoccupation des experts est de rendre le danger perceptible par tous les usagers qui, en l'absence de preuves sensorielles suffisamment marquantes, ont tendance à faire confiance à

⁹⁶ CIRC = Centre International de Recherche sur le Cancer

l'organisation qui les abrite (Chateauraynaud & Torny, 2010, p.110). Henry (Henry, 2006) identifie les caractéristiques de ce groupe social ayant permis l'extension de cette problématique au-delà de Jussieu.

Premièrement, les positions sociales des membres du collectif rendent probable une aptitude à s'engager dans une action collective, dont on sait qu'elle est facilitée par un sentiment de compétence (Obserschall, 1973, p135). Concrètement, la compétence reconnue de ces acteurs associée à leurs relations leur permettent une large diffusion de la problématique. « *Leur formation scientifique et les savoir-faire professionnels engagés dans leurs pratiques leurs permettent, par exemple, de ne pas se laisser imposer de l'extérieur un savoir socialement admis comme vrai. En recherchant des sources alternatives de connaissance diffusées seulement dans certains milieux scientifiques, et en s'associant certains alliés reconnus dans la communauté scientifique, ils ont le moyen de fonder un discours différent insistant sur les dangers réels et potentiels de ce matériau. Ils peuvent ainsi imposer un changement de perspective dans la formulation du problème.* » (Henry, 2006, p.36). Ce rôle d'expert est d'autant plus fort en tant qu'amorceur de l'acceptation d'un risque qu'il n'est pas tiraillé par l'opportunité que peut représenter ce risque. Au contraire, dans le cas présent, il est renforcé par le fait que les experts peuvent également être des victimes potentielles de l'inhalation des fibres d'amiante. Le collectif de Jussieu va ainsi étendre son champ d'action au niveau national et interviendra dans les conflits professionnels Amisol et Ferodo (Chateauraynaud & Torny, 2013, p.111) où il s'imposera rapidement comme « *le seul lieu où peut se tenir un discours alternatif sur les dangers de l'amiante et où il peut être tenu dans les formes socialement retenues comme légitime* » (Henry, 2006, p.37).

A la fin de l'année 1974, la fermeture de filetage d'amiante Amisol, marque le début d'un mouvement social initialement centré sur sa réouverture qui durera jusqu'au début des années 1980. La perception des salariés du risque « amiante » est tiraillée par l'imbrication entre sécurité au travail et sécurité par le travail (Supiot, 1994). L'application du modèle décrit au chapitre 4 semble catégoriser, à ce stade, le risque « amiante » comme un risque dénié par les salariés d'Amisol puisque si le risque semble être reconnu, l'évaluation de sa dangerosité est diminuée au regard du besoin de conservé un emploi, comme le montre l'extrait de l'interview d'une ancienne salariée d'Amisol (Henry, 2007, p.20) :

« On était obligé d'ailleurs de retourner au travail. [...] ça aurait été rouvert, quelqu'un aurait repris, il y aurait eu un repreneur, eh bien, on aurait retravaillé à l'amiante. »

Le passage du risque dénié vers un risque latent sera déclenché par les décès suivant la fermeture de l'usine, faits factuels observés et ressentis alors sans aucune contrepartie financière. Le collectif de Jussieu jouera alors le rôle d' « entrepreneur moral » (Henry, 2007) au sens de Becker (Becker, 1985) permettant la transition du risque latent - considéré comme inhérent au travail et au statut d'ouvrier - vers l'émergence du risque. Ce processus sur fond de problématique sociale donnera au cas Amisol une notoriété publique régionale et nationale.

La situation des usines Ferodo est différente, d'une part du fait du contexte historique et géographique puisque situées dans une région dans laquelle la tradition du tissage de l'amiante existe depuis la fin du XIX^e siècle et d'autre part, parce que la problématique du risque « amiante » est saisie par les IRP comme l'ensemble des sujets relatifs à l'hygiène et la sécurité des travailleurs, dans un climat conflictuel avec le patronat. L'évènement déclencheur sera la détection d'une pollution à l'amiante liée au déversement des déchets toxiques de l'usine dans les carrières environnantes (la loi du 15 juillet 1975 rendant responsable l'industriel des devenirs des déchets qu'il produit n'est pas encore parue). La conjugaison du pouvoir de la CFDT, du collectif de Jussieu et d'une problématique environnementale et sanitaire pour la population confère à l'amiante une dimension publique.

Le suivi du sujet « amiante » par les médias à large diffusion va glisser sur la contestation sociale qui s'est progressivement élargie sur le droit du travail et la sécurité au travail (Cam, 1978). Pour Henry (Henry, 2007, p.25), « *l'émergence publique d'un problème comme l'amiante résulte donc de la transposition au sein de l'espace médiatique d'oppositions entre groupes sociaux dans la société* ». Cette situation amène les industriels à occuper à leur tour, l'espace médiatique, dans l'objectif de clore le débat public et de travailler avec syndicats et scientifiques autour d'un consensus technique permettant d'encadrer l'utilisation de l'amiante. Le résultat le plus emblématique de ces négociations est le décret du 17 août 1977 encadrant l'usage professionnel de l'amiante et fixant une valeur d'exposition à un cancérigène. De son côté, la lutte du Collectif de Jussieu va se poursuivre, rejoint par les syndicats de la RATP et de la SNCF, jusqu'à la promulgation de l'Arrêté du 29 juin 1977 relatif du flocage de revêtements à base d'amiante pour les habitations et au Décret du 20 mars 1978 interdisant le flocage avec des taux d'amiante supérieurs à 1% pour le flocage des bâtiments

sans toutefois régler le problème des installations existantes. Cet ensemble de mesures a pour effet une normalisation de la problématique amiante du fait de l'action du législateur semblant pallier aux dysfonctionnements et restaurant un climat de confiance des différents protagonistes. Pour Chateauraynaud et Torny (Chateauraynaud & Torny, 2013, p.123), « *du point de vue du lanceur d'alerte, il s'agit là d'un piège institutionnel* ».

7.3 La construction d'une méconnaissance sociale

Les mesures prises par le législateur à la fin des années 1970 vont engendrer un désintérêt médiatique, essoufflant les vecteurs de diffusion d'information et relâchant l'attention publique portée sur ce sujet. Quant aux travailleurs des usines utilisatrices ou transformatrices d'amiante, l'explication la plus partagée après les polémiques de 1995-1996 est qu'ils aient été maintenus dans une ignorance et une méconnaissance volontaire du danger par leurs employeurs. Les industriels de l'amiante auraient, en effet, profiter de ce silence médiatique pour obtenir un délai nécessaire afin d'amortir leurs investissements, opérer des reconversions (Chateauraynaud & Torny, 2013, p.126), jusqu'à délocaliser leur production dans des pays dotés de réglementations moins rigoureuses (Thébaud-Mony, 1991). Or, la réalité est certainement moins binaire et plus complexe. Premièrement, il est nécessaire de compléter ces faits par la perception de la maladie et de la mort par les ouvriers des usines de transformation d'amiante. Ainsi, au travers de l'analyse d'une série d'entretiens conduits avec ces derniers, Emmanuel Henry (Henry, 2007, p.36) révèle « *le niveau de tolérance plus élevé face à ce qui apparaît dans d'autres catégories sociales comme des altérations graves de la santé. [...] La dureté des conditions de travail, leurs conséquences néfastes sur la santé sont vécues sur le mode d'une certaine banalité, elles font partie de l'histoire individuelle de chaque personne et de l'histoire collective de ce groupe d'ouvriers.* »

On dit souvent les risques du métier... et les ouvriers sont habitués, c'est dans leur culture que le travail, ça mutile, ça tue. Tu en vois plein qui ont les doigts coupés... les menuisiers, c'est connu ils ont tous les doigts coupés, les mineurs, ils ont tous la silicose, et puis bon, les gens qui décèdent dans l'amiante, c'est intégré dans la culture ouvrière que le travail mutile donc il y a ça aussi qui... « Il faut bien mourir de quelque chose », « de toutes façons, c'est le métier qui rentre », il y a plein de formules comme ça qui sont rentrées dans la vie des gens.

*Extrait d'un entretien d'une ancienne salariée d'Amisol
(Henry, 2007, p.36)*

Peu à peu, la dangerosité du risque amiante va être relativisée, mise en perspective dans l'espace de contraintes sociales du milieu ouvrier, jusqu'à être oubliée. La connaissance de ce risque reste localisée et n'est pas transmise, car non formulée en termes scientifiques. Selon Henry (Henry, 2007, p.39), « *la construction scientifique de la connaissance est en effet le seul type de savoir susceptible, dans nos sociétés, d'être approprié pour des usages dans d'autres espaces sociaux, à titre d'expertise pour engager une action, en vue de sa diffusion auprès de publics plus larges* ».

Les connaissances sur l'évaluation du risque amiante deviennent alors l'apanage de professions spécialisées et notamment du Comité Permanent Amiante (CPA⁹⁷) créé en 1982 et regroupant des représentants des producteurs d'amiante, des médecins, des syndicats et des principaux ministères concernés. Jusqu'en 1989, le CPA table sur la maîtrise possible du risque « amiante » si son usage est contrôlé, permettant de poursuivre la transformation et l'usage de l'amiante, sans toutefois la mise en œuvre de moyens de prévention appropriés. Pourtant, au milieu de cette période de « silence », le CPA va adresser une lettre au Premier Ministre pour l'alerter sur la dégradation des flocages amiantés utilisés au milieu des années 1960-1970, tant dans des bâtiments professionnels que dans des logements et des bâtiments scolaires. Dans cette même lettre, le CPA préconise des opérations d'entretien et non de retrait dont le coût serait difficilement absorbable par l'Etat ou par les collectivités publiques. Si cette lettre circulera et sera reprise dans divers communiqués, elle n'aboutira à aucune action tangible, bien que couplée sur cette même période à la Directive du 19 septembre 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à une exposition à l'amiante, à celle sur la « Protection des travailleurs » (91/382/CEE) et celle qui détermine la « Limitation de la mise sur le marché et l'emploi » de l'amiante (91/659/CEE) (Chateauraynaud & Torny, 2013,p.142). Ainsi, jusqu'en 1995, seuls des groupuscules s'intéresseront à l'amiante comme toxique professionnel ou toxique de l'espace public.

⁹⁷ CPA : Comité Permanent Amiante

7.4 Publicisation de l'amiante

Jusqu'aux premiers mois de 1995, l'amiante n'apparaît pas comme un scandale en soi. Le danger de l'amiante reste un sujet controversé semblant pouvoir être traité au cas par cas sans apparaître comme une problématique majeure de santé publique. Au 2^e trimestre 1995, trois phénomènes concourants vont donner l'impulsion à la saisine de l'amiante par la scène publique : un article sur l'estimation de la mortalité par mésothéliome (Peto & al, 1995) est publié en Grande-Bretagne, la publication d'un dossier sur l'amiante par le mensuel Sciences et Avenir en lien avec la rédaction de l'émission Envoyé Spécial et l'impact public de la conférence de presse donnée par le réseau de militants ALERT⁹⁸. Les chiffres publiés permettent la redéfinition de l'amiante en toxique posant un problème de santé publique. Emmanuel Henry (Henry, 2006) analyse le documentaire d'Envoyé Spécial sur France 2 le 28 septembre 1995. Il en conclue que l'occultation des caractéristiques sociales et professionnelles des victimes et des situations à risques couplé à la présentation des victimes comme « innocentes » sont les clefs de la constitution de l'amiante en scandale majeur de santé publique. Plus précisément, deux types de victime sont présentés. Premièrement, les victimes contaminées dans l'exercice de leur travail tributaire de « *la représentation sociale liant les risques professionnels à l'exercice d'un métier et qui rend [les] conséquences [de l'exposition à l'amiante] plus « normales », plus compréhensibles qu'une contamination dont aucun élément dans le profil social de la victime ne la laisserait anticiper.* » (Henry, 2007, p .114). La reformulation de la problématique de l'amiante en scandale va également s'appuyer sur le développement d'une accusation dirigée contre des acteurs, tel que le CPA, ayant connaissance du danger et n'ayant rien entrepris pour empêcher sa manifestation. Ce fait, bien qu'incomplet et insatisfaisant, apparaît comme une explication logique au problème aux yeux des journalistes et permettra d'asseoir le scandale qui prendra la tournure d'une condamnation morale. Les accusations portées à l'encontre du législateur sont davantage orientées sur son inaction que sur les choix qui ont pu être opérés durant la période de silence. Le processus de médiatisation va évoluer vers une comparaison avec l'affaire du sang contaminé du fait de la mise en lumière du nombre de décès, de victimes potentielles et du fait de l'usage de l'amiante en France tandis que ce dernier est déjà interdit dans de nombreux pays.

Cet emballement médiatique va conduire d'une part à un durcissement de la législation puisque le 7 février 1996, un Décret impose la déclaration obligatoire des bâtiments amiantés à

⁹⁸ ALERT : Association pour L'Etdue des Risques au Travail

une norme au-dessus de laquelle des travaux doivent être réalisés et le 26 décembre 1996, un second Décret impose que « la fabrication, l'exportation, la cession à quelque titre que ce soit de toutes variétés de fibres d'amiante, que ces substances soient incorporées ou non dans des matériaux ou des dispositifs » sont désormais interdites. D'autre part, la saisine de l'appareil judiciaire par les victimes ou familles de victimes va peu à peu monter en puissance. Dans cette éclosion de la phase judiciaire, le texte de plainte avec constitution de partie civile déposée en septembre 1996 par le Comité anti amiante de Jussieu va présenter un historique de l'ensemble des faits depuis la découverte du danger en 1974 (Chateauraynaud & Torny, 2013, p.179) et l'existence de victimes authentifiées va permettre de rompre le régime de relativisation issu des incertitudes scientifiques. Le nombre de procès et le montant des indemnisations est tel qu'il marquera durablement les esprits des Inspections du travail et des préventeurs de la CARSAT et sera un facteur déclencheur des mesures préventives demandées par ces organismes extérieurs vis-à-vis du risque saturnin assimilé à l'amiante. (cf. chapitre 8).

7.5 Les chantiers de désamiantage, conséquence directe du durcissement législatif.

Le scandale de l'amiante et l'accroissement des connaissances sur la dangerosité des fibres d'amiante a conduit à un durcissement progressif de la législation depuis 1996 d'une part pour garantir la protection de la population et d'autre part pour protéger les travailleurs œuvrant sur des opérations de désamiantage. Afin de contextualiser les chantiers de désamiantage actuels, tant par leur nombre que par leur déroulement, nous présentons dans les lignes qui suivent une synthèse des dispositions législatives et réglementaires extrêmement denses.

Les dispositions législatives et réglementaires visant à la protection de la population contre les risques sanitaires liés à l'exposition à l'amiante sont intégrées dans le code de la santé publique sous les articles L. 1334-12-1 à L.1334-17 et les articles R. 1334-14 à R.1334-29-9 complètement refondus par le Décret n°2011-629 du 3 juin 2011 (INRSa, 2015). Selon ces textes, les propriétaires d'immeubles dont le permis de construire a été délivré avant le 1^{er} juillet 1997 doivent rechercher la présence d'amiante dans les bâtiments, établir un diagnostic de l'état de conservation de l'amiante dans les matériaux repérés en vue de contrôler et de réduire l'exposition à l'amiante (article L.1334-12-1 du code de la santé publique). Ils doivent également fournir un état mentionnant la présence ou non d'amiante dans les matériaux et produits de la construction (article L. 1334-16 du Code de la santé publique).

Des Arrêtés pris en application de l'article L. 1334-17 ont précisé la mise en œuvre de ces obligations, quant aux matériaux visés, aux modalités de repérage, aux compétences des personnes et organismes chargés du repérage et du contrôle de l'exposition, aux informations à transmettre. Ainsi, ces repérages, ainsi que l'évaluation de l'état de conservation des matériaux, sont effectués par des personnes compétentes au sens de l'article L.271-6 du code de la construction et de l'habitation. A l'issue du repérage, les mesures à prendre en fonction du type de matériaux (Arrêtés du 12 décembre 2012 et du 26 juin 2013) s'échelonnent de l'évaluation périodique de l'état de conservation des matériaux aux travaux de retrait ou de confinement de l'amiante selon le niveau d'empoussièrément mesuré (Arrêté du 19 août 2011). Le préfet, à qui les organismes chargés du repérage et du contrôle communiquent des informations, peut intervenir en cas d'observation de ces prescriptions et en cas d'urgence (articles L.1334-14 à L.1334-16 du code de la santé publique). Relayé par le Sénat dans un rapport d'information de 2005 (Détriot, Godefroy, 2005), une étude menée en 1998 par le bureau d'étude SGTE, Spie-Batignolles et Lafarge évaluait à 4.7% les bâtiments concernés par l'amiante en France, autrement dit entre 4 et 6 millions de mètres carrés floqués et 500 000 mètres carrés calorifugés. Ces chiffres ont été confirmés et détaillés dans le Rapport d'Information au Sénat n°668 (cf. **Figure 32**), soit un nombre de chantiers de désamiantage à venir nécessitant un encadrement réglementaire fort du travail en milieu amianté pour les professions du BTP.

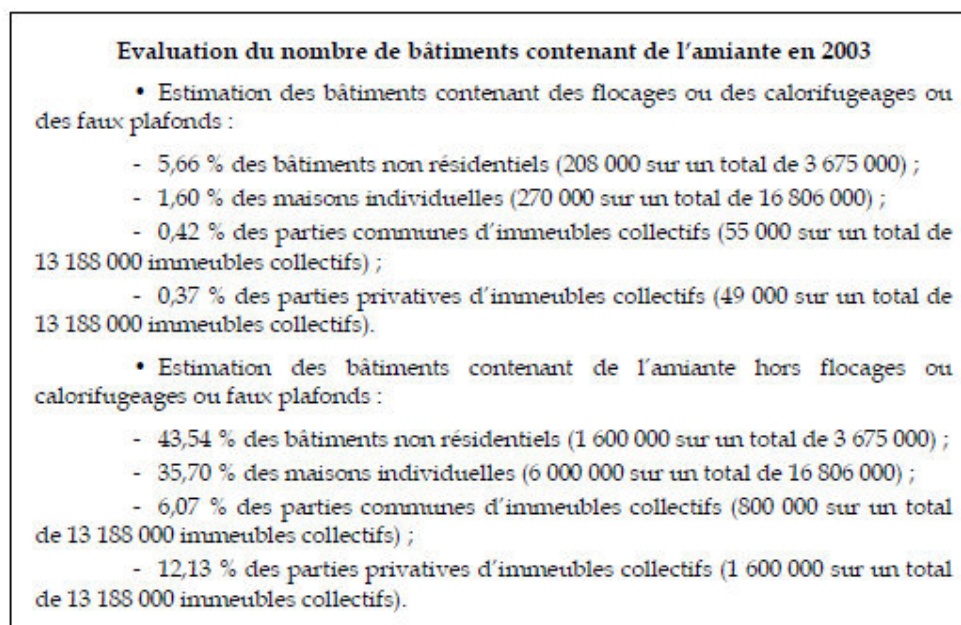


Figure 32 : Evaluation du nombre de bâtiments contenant de l'amiante - d'après Archimbaud & al (2014, p.22)

Les mesures de protection des travailleurs contre les risques d'inhalation de poussières d'amiante relèvent du code du travail et des textes pris pour son application (INRSb, 2015). Dans le cadre du code du travail, la prévention des risques liés à l'exposition aux fibres d'amiante repose sur la déclinaison des Principes Généraux de Prévention (article L. 4121-1 du code du travail) et est, sur le principe, identique à celle de tout autre risque chimique (article R.4411-1 et suivants). Cependant, le Décret du 4 mai 2012 a renforcé les dispositions du code du travail visant à protéger les travailleurs exposés au risque amiante. Le Rapport n°668 au Sénat (Archimbaud & al, 2014, pp.15-16) précise les principaux apports de ce Décret qui modifie en profondeur la partie réglementaire du Code du travail :

- La Valeur Limite d'Exposition Professionnelle (VLEP⁹⁹) est abaissée de 100 fibres par litres à 10 fibres par litres à partir du 1^{er} janvier 2015 en application de la proposition du 7 août 2009 de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset¹⁰⁰)
- La méthode de contrôle de l'empoussièremment en milieu professionnel est dorénavant la méthode META, plus performante que la méthode MOCP¹⁰¹ utilisée jusqu'alors.
- La dualité entre la notion d'amiante friable et non friable est supprimée au profit d'une catégorisation par type de travaux entre sous-section 3 (encapsulage, retrait et intervention sur des matériaux, matériels, équipements et articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante) et sous-section 4 (opérations à caractère limité dans le temps et dans l'espace).
- Les entreprises intervenant dans le cadre de la sous-section 3 doivent être formées selon un référentiel unique
- Trois niveaux d'empoussièremment sont définis et sous-tendent la graduation des moyens de protections collectifs et individuels à mettre en œuvre. Les conditions d'utilisation, d'entretien et de vérification de ces éléments de protection sont également réglementées.

Ce décret renforce considérablement la nécessité d'anticiper les travaux de désamiantage puisque les travaux en tant que tel doivent être précédés d'une phase de mesurage (cf. Annexe 4) conditionnant leur durée et leur coût. Leur réalisation incombe à des entreprises spécialisées et formées, rendant incontournable la sous-traitance du lot désamiantage dans un chantier de rénovation.

⁹⁹ VLEP : Valeur Limite d'Exposition Professionnelle

¹⁰⁰ AFSSET : Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail

¹⁰¹ MOCP : Microscope optique à transmission de plan

Ce durcissement et ces précisions règlementaires représentent un vecteur d'isomorphisme coercitif (cf. chapitre 3) entre l'ensemble des entreprises générales réalisant des chantiers avec un lot désamiantage. Cette imposition intransigeante du législateur couplé au scandale encore récent de l'amiante impose l'amiante comme un risque intégré (cf. chapitre 4) par l'ensemble des groupes composants l'organisation étudiée. L'extrait de l'entretien qui suit explicite le point de vue d'un conducteur de travaux face au risque plomb en 2010 qu'il compare au référentiel « amiante ».

Donc là, je pense que l'on est à l'extrême, ils travaillent avec des masques et des combinaisons. Mais derrière, je pense que l'on fait ça parce qu'on ne sait pas, on ne connaît pas les risques. Et les gens ont eu tellement peur, on a vu les dégâts de l'amiante, que les gens se disent « ça va être au moins comme l'amiante, aussi dangereux » donc on fait tous ça mais en fait, on ne sait pas. Donc je pense que la décision qui a été prise ou qui va être actée, c'est de faire ça partout et puis dans 30 ans, peut-être qu'on dira « ben ça n'a servi à rien ». Si dans 30 ans, personne n'a rien dans tout le secteur du bâtiment, parce qu'il ne faut pas rêver, comme on disait tout à l'heure, à part les « majors » du bâtiment, personne ne le fait. Alors si on en entend parler dans plusieurs années, en espérant que ça ne nous ait pas touchés, on dira qu'on a bien fait. Et si personne n'a rien, on dira « tant pis ».

Extrait d'un entretien avec un conducteur de travaux

Plus concrètement, les impositions règlementaires détaillées permettent aux entreprises l'application à la lettre des mesures de prévention exigées. Jusqu'à la parution du décret du 4 mai 2012, ces exigences étaient comprises, l'amiante représentant un risque certain compte tenu du nombre de victimes déplorées et à venir et de l'aura médiatique du risque. L'intégration des mesures de prévention dès la phase « Études » est acquise comme l'indique le Responsable de la Cellule Etudes de Prix de notre entreprise d'accueil en 2010.

« Sur les 20 ans que j'ai fait dans l'entreprise, j'ai fait 20 ans d'études de prix en rénovation lourde en encadrant des équipes de collaborateurs qui sont chargés de la mise à prix des opérations, aussi bien pour les ouvrages que l'on réalise, que les moyens que l'on doit mettre en œuvre pour les réaliser. Ça intègre tout, ça intègre toutes les installations de chantier, au sol, en élévation, etc. Et bien évidemment, dans cette mission, on est amené à gérer financièrement les problèmes liés à l'amiante pour l'instant, et bien évidemment, la sécurité en général. Donc on est censé budgéter les moyens nécessaires à assurer la sécurité des hommes sur le chantier. »

De même, la situation temporelle de la problématique amiante est acquise pour les salariés les plus expérimentés de l'entreprise, qu'ils soient chefs de chantier ou conducteurs de travaux :

« J'ai démarré il y a 20 ans dans l'entreprise. Il y a 20ans, il n'existait pas de coordonnateur de sécurité. Le CSPS est apparu au milieu des années 90, en 95-96. J'ai connu du bâtiment neuf, tout ce qui était mise en place de consoles, de podiums de sécurité, et puis c'était également les fameux PHS qui sont devenus les PPSPS. Les grandes différences, c'est qu'il y a un certain nombre de critères qui ont été pris en compte. Avant, on ne parlait pas d'amiante. On n'était pas confronté à l'amiante, on a été confronté à l'amiante en 95-96. »

(Extrait de l'entretien d'un « directeur adjoint Travaux ».)

De plus, les organismes extérieurs, principaux garants de l'application des textes s'érigent en rempart contre toute forme de digression, impactés par les reproches de leur silence concernant l'Inspection du travail durant la période 1980-1996 et par le coût des indemnisations des victimes de l'amiante. Cependant, le durcissement des exigences par le décret du 4 mai 2012 n'était pas toujours compris. D'une part, pour le groupe « Siège », il implique une complexité supplémentaire de la préparation du chantier ; d'autre part, pour le groupe « Chantier », il renvoie à la lacune de protections induite par cette exigence manquante avant 2012. L'exemple de l'amiante illustre le phénomène de peur et de rejet d'une mesure de protection puisqu'elle renvoie à l'exposition au risque liée à la période précédant son existence. Enfin, pour le groupe « Experts SST », il renvoie à une modification de l'évaluation du risque amiante et de sa compréhension. À la parution du décret, les exigences demandées sont estimées disproportionnées et servent de référence comme application d'une contrainte réglementaire extrême. À cela, s'ajoute la particularité dans le traitement du risque. Le lot désamiantage est un lot, comme nous l'indiquons, nécessairement sous-traité à des entreprises spécialisées, qui doit donc être défini en amont du démarrage du chantier. En effet, avant de pouvoir commencer les travaux de désamiantage, l'entreprise ayant la charge de ces travaux à l'obligation de réaliser un Plan de Retrait Amiante décrivant les travaux réalisés, les résultats des tests de mesurage et les mesures de prévention prévues. Il est envoyé à l'Inspection du travail, la CARSAT et à l'OPPBTP un mois avant le démarrage des travaux. Ces derniers peuvent demander des compléments d'information ou refuser la réalisation des travaux en l'état. La connaissance de la réglementation et des mesures de prévention est *de facto* nécessaire pour les départements de l'entreprise en charge de la consultation des entreprises spécialisées. En effet, le prix et le planning liés au désamiantage sont essentiellement construits avec la réalisation des mesurages, la pose et dépose des protections collectives et le traitement des déchets amiantés.

Conclusion du Chapitre 7

De cette compréhension du risque longtemps occulté, les entreprises générales ont su tirer profit du désamiantage qui leur permet de finaliser, parallèlement à sa mise en œuvre, les études relatives à la suite du chantier ou de commencer d'autres phases de travaux telles que le terrassement ou la démolition sous réserve d'une parfaite coordination entre les lots, notamment dans la gestion des flux. En revanche, le phénomène le plus impactant et contraignant sur un chantier de rénovation correspond aux découvertes *a posteriori* d'éléments amiantés, notamment après curage ou démolition, nécessitant l'arrêt des travaux en cours et la réintervention des désamianteurs. Ainsi, sur le *chantier 27*, les équipes de désamiantage sont restées à demeure durant une partie du curage afin de pouvoir réintervenir immédiatement lors des mises à nu de matériaux amiantés.

**CHAPITRE 8 :L'OUBLI D'UN PARADIGME ET LA
RECONSTRUCTION D'UNE CONVICTION**

Aucune des personnes sans-papiers du bâtiment qui occupe depuis jeudi matin un chantier de la rue du Bac à Paris (VII^{ème}) n'est salarié de Bouygues Construction, affirme un communiqué de cette filiale du groupe diversifié Bouygues. [...] Pour l'entreprise de construction, « *une quarantaine de manifestants se sont introduits par effraction sur un chantier de sa filiale Bouygues Bâtiment Ile de France à Paris, après avoir bousculé le gardien. [...] Les manifestants ont volontairement semé le trouble sur leur appartenance à Bouygues Construction, notamment en utilisant des casques oranges qui avaient été volés sur le chantier de Jussieu samedi dernier, à l'occasion d'une première intrusion par effraction* », ajoute le communiqué. [...] Concernant l'accusation de la CGT selon laquelle « *des salariés ont été exposés au plomb et présentent des signes d'intoxication* », Bouygues affirme que « *toutes les investigations nécessaires ont été menées et les risques d'intoxication ont été identifiés, cela en lien avec la médecine du travail* ».

Revue de presse 21 : Dépêche AFP, 16 octobre 2008 - Sans-papiers : aucun salarié dans les grévistes (Direction)

Introduction du Chapitre 8

En juin 2015, alors que nous quittons notre entreprise d'accueil, le risque plomb est appréhendé dès la phase d'appel d'offres ; il fait partie intégrante des processus et la prise en compte de sa prévention est un atout pour l'entreprise vis-à-vis de ses clients. Le risque a été transformé en opportunité. Pourtant, en septembre 2008, le couperet tombe : notre entité d'accueil reçoit un courrier d'injonction de la CRAMIF à cause du risque « plomb ». L'évolution de la prise en compte du risque entre 2008 et 2015 sera analysée au chapitre 8. L'objet du présent paragraphe est d'étudier le mécanisme de prise en compte puis d'oubli du risque saturnin en France se concrétisant par la non prise en compte générale de ce risque chez une entreprise du BTP spécialisée dans le domaine de la rénovation à l'aube des années 2010. A la croisée de l'histoire sociale de la santé et de l'environnement, de l'histoire des savoirs médicaux et de celles des politiques de population, l'étude chronologique de la céruse constitue un observatoire privilégié « *pour tenter de comprendre l'acceptation sociale durable du phénomène de l'empoisonnement d'une catégorie de population en raison de l'usage d'un produit pourtant identifié comme vénéneux* » (Rainhorn, 2014). Nous avons volontairement choisi de positionner cette section à la suite de celle traitant du risque amiante afin de mettre en lumière les points de convergence et de divergence dans la prise en compte de ces deux agents aujourd'hui reconnus comme CMR. Outre la nécessité que nous avons ressentie de contextualiser historiquement le traitement du plomb et de l'amiante, leur mise en perspective dans une temporalité longue permet d'apporter un éclairage sur certaines problématiques socio-sanitaires actuelles telles que la problématique des particules fines dans l'atmosphère des grandes villes ou l'usage des pesticides dans l'agriculture.

8.1 L'oubli d'un paradigme

8.1.1 L'engouement paradoxal pour le blanc de Saturne¹⁰²

Le plomb, relativement abondant dans la croûte terrestre, est l'un des métaux les plus anciennement connus et travaillés en raison de sa grande malléabilité et ductilité et de son point bas de fusion. Des pigments recouvrant des tombes et des objets dont la datation est estimée à 40 000 av. JC ont été découverts. A travers les époques, de nombreux écrits relatent sa présence dans différents objets. Les Sumériens, Egyptiens, Grecs, Hébreux ou encore Romains savaient l'extraire. Ils l'utilisaient pour colorer et émailler des céramiques, lester des hameçons, sceller des amphores. Des tuyaux de plomb ont été retrouvés sur les sites antiques romains. Fabriquée depuis l'Antiquité, la céruse ou « blanc de plomb » demeure pendant plusieurs siècles le seul pigment blanc connu en Occident (Rainhorn, 2014). Au début du XVIII^e siècle, son procédé de fabrication le plus stable est mis au point en Hollande et est alors exporté à travers l'Europe puis jusqu'aux Etats-Unis où le procédé dit « Carter » viendra le concurrencer au début du XX^e siècle. Il nous semble important de décrire en quelques lignes le procédé de fabrication de céruse dit « hollandais » et son usage afin de nous rendre compte de l'étendue de l'impact social du saturnisme. Jean-Pierre Barrière (Barrière, 2007) explique que ce procédé consiste à laisser les lames de plomb roulées en spirale en contact avec du vinaigre et de l'acide carbonique généré par du fumier de cheval ou tout produit à fermentation lente dans des pots en grès maintenus fermés pendant plusieurs semaines. Sous l'action de la chaleur, l'acide acétique oxyde les lames de plomb le transformant en carbonate. Les lames de plomb sont alors couvertes d'écailles de céruse. Elles sont décapées à la main puis broyées afin de produire la poudre de céruse. Cette opération dégage une quantité importante de poussières toxiques de céruse qui sont inhalées par les ouvriers. Cette poudre est ensuite vendue sous forme de pains aux marchands de couleur détaillants. Les peintres en bâtiment sont des consommateurs importants de ces produits qu'ils mélangent aux peintures mais aussi les dentellières, les céramistes ou les papetiers. Fabien Skinazi (Skinazi, 1994), directeur du Laboratoire d'Hygiène de la Ville de Paris, explique que « le blanc de plomb possède, en effet, des qualités spéciales de résistance à tous les agents de destruction ; il protège notamment contre l'humidité et les moisissures. Le bois, le fer, le plâtre et la pierre tendre ne pouvaient se conserver longtemps que lorsqu'ils étaient recouverts de peinture à base de céruse ». Depuis la fin du XVIII^e siècle, la demande en céruse pour blanchir les murs s'accroît.

¹⁰² Blanc de Saturne : céruse (oxydation du plomb)

La cêruse est alors essentiellement importée d'Angleterre ou de Hollande. La production se développera en France au début du XIX^e siècle avec l'installation de l'usine de Clichy en 1809 puis de plusieurs sites vers Lille en 1820. La **Figure 33**, issue des Archives Départementales du Nord, montre la progression du nombre de fabriques de cêruse en différenciant l'Ile de France du bassin lillois.

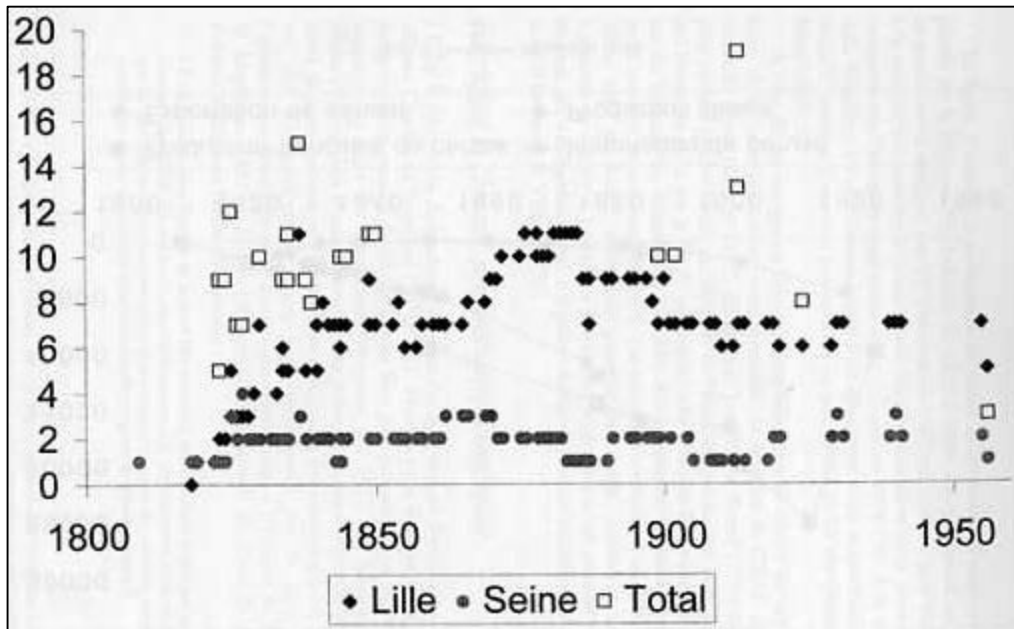


Figure 33 : Evolution du nombre de fabriques de cêruse en France

La toxicité du plomb, quant à elle, est connue depuis l'Antiquité. Les Romains l'utilisent sous forme d'acétate de plomb pour conserver et sucrer leur vin et se sont rendus compte que ceux qui en consomment beaucoup souffrent d'intoxication. En 2250 av. JC, Nicandre de Colophon cite la cêruse de plomb parmi les poisons. Il décrit l'anémie induite par l'intoxication au plomb ainsi que les coliques de plomb. Mille ans plus tard, Vitruve, ingénieur et architecte de Jules César écrit dans un traité consacré à l'adduction d'eau que « *l'eau est beaucoup plus saine dans les tuyaux de terre cuite que dans les conduites de plomb. Elle semble être devenue préjudiciable à cause du plomb.* ». Au Moyen-Age, les alchimistes associent le plomb à la planète Saturne et pensent qu'il s'agissait du métal le plus ancien, c'est pourquoi les maladies et symptômes qu'il provoque chez l'homme sont regroupés sous le nom de saturnisme. Nous pouvons encore citer le médecin italien Ramazzini qui incrimine à la fin du XVII^e siècle le plomb dans l'apparition des « coliques du peintre ».

Le XIX^e siècle et la première moitié du XX^e siècle connaissent une explosion des cas de saturnisme en raison de l'utilisation accrue de la cêruse de plomb. La mode du néogothique relance la fabrication des vitraux et des ornements architecturaux en plomb générant des

épidémies de saturnisme. La fabrication et l'utilisation de la céruse de plomb sont reconnus comme dangereux avant même son développement en France, comme l'indique cet extrait du Conseil de Salubrité de la Seine du 12 novembre 1824 : « *De tout temps la fabrication de la céruse a donné lieu à des accidents extrêmement graves [...]. En Hollande, où la céruse se fabrique en très grande quantité, le tiers des ouvriers employés à cette opération périt chaque année.* » Par ailleurs, la fabrication de la céruse est soumise à déclaration dès le premier décret concernant les établissements dangereux, insalubres ou incommodes du 15 octobre 1810. Difficile, en effet, de ne pas établir de corrélation entre l'activité des cérusiers et les manifestations du saturnisme. Ainsi, le fils du directeur de l'usine de Clichy observe que « *dès la huitaine de son entrée à la fabrique, un ouvrier présentait déjà les signes de la maladie à laquelle il échappait rarement ; sa peau se colorait de jaune, ses yeux devenaient ternes, caves ; tous les symptômes d'un ictère, constipation, de violentes coliques le forçaient à suspendre ses travaux. Douze à quinze jours s'étaient à peine écoulés qu'on était obligé de le transporter à Beaujon ou à la Charité. Souvent, et sans prodromes, ils étaient frappés de folie, d'autres tombaient en syncopes et mourraient à l'établissement. [...] Un usage établi pour la fabrique de Clichy nous donnait des résultats assez satisfaisants : chaque quinzaine, on changeait d'ouvriers, ils quittaient la fabrique, se livraient en dehors à d'autres occupations, et ainsi s'éloignait la maladie.* »

A ce stade, le paradoxe entre la croissance des fabriques de céruse d'une part et la connaissance de sa dangerosité est saisissant. D'un côté, la croissance de l'industrialisme durant la première moitié du XIX^e siècle encourage le développement de la manufacture de céruse. Symbole de cette croissance, Rainhorn (Rainhorn, 2014) indique que certaines fabriques dont celle de Clichy et la fabrique d'Isidore Poelman à Lille reçoivent des distinctions des jurys des expositions internationales pour la qualité du blanc de plomb qu'elles fabriquent. D'un autre côté, la connaissance par les autorités publiques de la dangerosité de la céruse semble acquise, preuve en est le décret industrialiste d'octobre 1810 (cf. *supra*). Or, dans les faits, les enquêtes menées sur la mise en application de ce décret vont essentiellement appuyer sur « *la nécessité d'élever les cheminées au-dessus des toits pour permettre l'évacuation des fumées au-delà des toits, afin d'éviter aux voisins immédiats le dépôt dans leurs cours et jardins de poussières de plomb générées par l'usine.* » (Rainhorn, 2014). Les recommandations du législateur demandent de réduire les poussières de plomb dans les ateliers sans remettre en cause la fabrication de la céruse en tant que telle.

8.1.2 Développement d'un paysage concurrentiel à la manufacture de céruse

L'introduction et le développement d'une innovation technique va venir ternir le développement économique de la céruse en 1845. A cette date, Jean Leclair dépose un brevet pour son procédé d'oxydation du zinc permettant la fabrication du blanc de zinc à l'échelle industrielle. Jusqu'alors, le blanc de zinc était connu depuis la fin du XVII^e siècle mais peu exploité en raison de son coût de fabrication. Ce nouveau procédé permet de concurrencer le blanc de céruse tant sur la qualité que sur le coût. L'existence d'un produit de substitution à la céruse va réduire l'argumentaire de ses défenseurs et en 1849, un Arrêté du Ministère des Travaux Publics proscrit l'usage de la céruse pour les Travaux Publics sous couvert d'une justification sanitaire. Cette décision va être suivie d'une recommandation de la Commission de l'Architecture de la Seine et de la Commission du Ministère de la Marine d'adopter le blanc de zinc dans les travaux de peinture de bâtiments et de navires à l'échelle nationale. En 1852, une Circulaire du Ministre de l'Intérieur, du Commerce et de l'Agriculture demande aux Préfets d'imposer l'usage de blanc de zinc dans tous les travaux de peinture effectués dans les bâtiments départementaux et d'avoir la même exigence auprès des Maires pour les établissements communaux. En 1853, le Comité d'Hygiène Publique associé au Comité des Arts et Manufactures livre leur avis selon lequel « *les préparations de plomb, et notamment de céruse, constituent un poison subtil et lent, qui, introduit par le simple contact ou par les voies respiratoires au sein de l'organisme, y détermine les accidents les plus funestes et peut causer la mort. C'est là un fait constant qu'il ne faut ni diminuer, ni amoindrir* » (Rainhorn, 2014).

Face à cette montée en puissance de cette menace pour leur industrie, les dirigeants des fabriques de céruse vont agir sur deux fronts. Premièrement, ils vont chercher à diminuer la dangerosité du processus de fabrication en mécanisant le détachement des écailles de céruse des lames de plomb. Après plusieurs essais, une machine « à décaper les lames de plomb » est inventé dans l'usine de Théodore Lefebvre qui communique aux autres fabricants ses plans de fabrication (Leste, 2001), la valorisant en indiquant que « *outré qu'elle fait disparaître les opérations manuelles les plus dangereuses de la fabrication, [elles permettent de réaliser] une importante économie de main d'œuvre.* » (Lefebvre, 1865) Si ce procédé est peu à peu adopté pour être à la fin du XIX^e siècle progressivement abandonné au profit d'un retour au décapage manuel, ce dernier est réalisé en milieu humide, limitant la dispersion de poussières et sans toutefois arrêté la recherche de mécanisation. Ces avancées techniques s'accompagnent de mesures sanitaires toujours en vigueur aujourd'hui telle que l'interdiction de manger dans les ateliers, la mise en place d'un vestiaire où les ouvriers peuvent se changer et se laver les mains

avant de quitter leur lieu de travail ou l'interdiction du balayage à sec. Deuxièmement, les défenseurs de la céruse vont avoir recours aux expertises techniques pour étudier le blanc de céruse sur sa blancheur et sa tenue pour convaincre ses utilisateurs qu'il est de meilleure qualité que le blanc de zinc et compromettre son interdiction. Ce double effort va entraîner une période de silence sur l'industrie meurtrière de la céruse (Rainhorn, 2014). Cependant, si les industriels de la céruse ont considérablement amélioré les conditions d'exposition de leurs ouvriers au plomb, aucune précaution n'a été prise pour les utilisateurs, et en premier lieu, pour les peintres en bâtiment. S'ils sont atteints dans une moindre proportion de saturnisme que les ouvriers cérusiers, ils constituent une collectivité d'ouvriers moins isolée et plus nombreuse au niveau national et qui va devenir un acteur central du conflit social et politique.

8.1.3 Vers une logique normative

Au début du XX^e siècle, les expertises médicales et scientifiques autour de la céruse et du saturnisme sont relayées par les articles rédigés par le Sénateur Georges Clémenceau dans *l'Aurore*. La dénonciation des méfaits de la céruse va être reprise par la CGT en s'adressant d'abord aux ouvriers peintres. Cependant, elle est tout d'abord confrontée à des réactions de fatalisme voir de déni de leur part. (Rainhorn, 2009) avant d'être entendue. Cette action va aboutir sur le mouvement de grève le plus important qu'aient connu les régions du Nord au début du XX^e siècle. Plus d'un millier d'homme cessent le travail au printemps 1906 pour atteindre 5000 à 10000 hommes à Paris au mois de mai de la même année. L'interdiction de la céruse est une des revendications des peintres. La prise de position des experts médicaux va apporter du crédit à cette demande. Peu à peu, le législateur, avec la création en 1906 du Ministère du Travail, est convaincu de la nécessité de réformer le décret du 18 juillet 1902 qui réglemente l'usage de la céruse sur les chantiers en prescrivant son utilisation sous forme de pâte. Le débat politique entre adversaires et défenseurs de la céruse va aboutir sur le vote d'une loi le 10 juillet 1909 interdisant l'utilisation des pigments de plomb dans la peinture à l'intérieur et à l'extérieur des bâtiments. Sa mise en application, prévue au 1^{er} janvier 1915, va alors souffrir du contexte de la Première Guerre Mondiale. Cependant, au lendemain de la fin de la guerre, la loi du 25 octobre 1919 reconnaît l'existence de maladies professionnelles avec le saturnisme comme l'une des deux premières affections reconnues d'origine professionnelle (cf. chapitre 6). Cependant, cette loi comporte un paradoxe ontologique (Rainhorn, 2014). Le législateur reconnaît le saturnisme comme maladie professionnelle mais sans interdire la fabrication de céruse, privilégiant la réparation à la prévention.

Dans les autres pays membres de l'OIT, la question de l'interdiction de la céruse est restée en suspens en Belgique et en Grande-Bretagne sans avoir émergée sur la scène publique. A partir de 1919, le positionnement de la France va donner lieu à l'étude de ce sujet, aboutissant en 1921 à l'interdiction de l'usage de la céruse dans les peintures extérieures des bâtiments par la Convention internationale de Genève. Même si cette décision est moins impactante que la loi de 1909 adoptée par la France, elle présente une avancée certaine pour de nombreux pays membres. Entre 1919 et 1926, un second pan de mobilisation contre la céruse s'ouvre, donnant lieu le 31 janvier 1926, à la ratification de la 13^e Convention Internationale sur la céruse par le Sénat. Entre alors dans la loi française, des dispositions d'interdiction des pigments de plomb dans la peinture qui seront complétées en 1948, par l'interdiction d'emploi de la céruse dans tous les travaux de peinture en Bâtiment pour l'ensemble des professionnels. Cette étape instaure un oubli progressif de la dangerosité de la céruse puisque son interdiction de son utilisation dans la peinture protège désormais ses principales victimes.

8.1.4 La redécouverte d'un risque

Le travail des historiens sur l'industrie de la céruse du début du XIX^e siècle à la fin de la première moitié du XX^e siècle est dense et leur étude des archives sur cette thématique nous a été précieuse pour la compréhension de l'émergence du risque saturnin sur la scène publique. Le croisement de leurs ouvrages nous a permis la rédaction des trois précédents paragraphes. En revanche, si des publications sur les mécanismes de prise en compte du saturnisme infantile à partir des années 1985 existent – et nous citerons en particulier l'ouvrage *Saturnisme infantile et action publique* de Christine Dourlens – les leviers conduisant à l'évolution de la réglementation à propos de l'exposition des salariés n'ont pas été décrits dans la littérature à notre connaissance. Toutefois, Jean-Paul Lucas (Lucas, 2011) décrit l'évolution de la réglementation relative à la céruse dans la peinture en France et montre, notamment l'apparition de nouveaux textes entre 1949 et 1985. A titre d'exemple, nous citerons le décret 77-282 du 15 mars 1977 qui renforce la fréquence des bilans médicaux ainsi que le contenu des examens cliniques auxquels sont soumis les travailleurs. Une explication de la continuité de ces évolutions est l'évolution des mesures prises par d'autres pays tels que le Canada dans les années 1970 règlementant de façon drastique l'utilisation de plomb. Une autre explication est que si la peinture au plomb a été interdite en 1948, elle a pourtant été utilisée jusque dans les années 1970 et vendue jusqu'au début des années 1990 comme peinture antirouille avec le

minium de plomb caractéristique par sa couleur orange vif. Une rapide recherche sur internet nous a par ailleurs montré que le minium de plomb était encore commercialisé sur certains sites.

Cependant, si l'usage de peinture à base de céruse pour recouvrir murs et plafonds n'a pas totalement disparu à partir de son interdiction règlementaire, il a fortement diminué. Cette interdiction, bien que bénéfique, a pour conséquence l'oubli des peintures plombées utilisées pour les bâtiments déjà construits. Le **Tableau 26** indique la répartition des logements existants en France en fonction de leur période de construction.

Tableau 29 : Répartition des logements en France par période (source : OPPBTP)

Répartition selon typologie	Parc total	Avant 1915	1915-1948
Ensemble des logements	31 308 000	6 538 000	3 478 000
Résidence principale	26 315 000	4 940 000	2 890 000
Résidence secondaire	3 056 000	778 000	228 000
Logements occasionnels ou vacants	1 937 000	820 000	360 000

Or, si les lois ont règlementé l'emploi de céruse, elles « *n'ont pas décapé les enduits et les peintures toxiques largement apposés au début du siècle, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur des immeubles [et que cette présence toxique sur les murs des logements constituent] une véritable bombe à retardement* » (Spinazi, 1994) En effet, le vieillissement des bâtiments entraîne une dégradation des peintures, exposant les personnes résidant dans ces logements et nécessite une réhabilitation des surfaces, exposant les travailleurs en charge des travaux. La résurgence du saturnisme va se traduire à partir de 1985 via le saturnisme infantile que Christine Dourlens décrit comme « *l'effet retard de l'usage de la céruse dans les peintures* ». (Dourlens, 2003).

Le saturnisme infantile est un phénomène connu dès la fin des années 1960 en Australie et aux Etats-Unis conduisant ces derniers à adopter des mesures législatives fédérales accompagné d'un programme de prévention et de traitement du saturnisme infantile (Bourdillon & al., 1990). Dourlens (Dourlens, 2003, pp.18-20) questionne le manque de rapprochement entre ce phénomène international et l'attribution de la découverte du saturnisme infantile aux premiers car parisiens traités en 1985 ainsi que l'« *amnésie collective* » relative à la présence de céruse sur les murs des bâtiments et à sa dangerosité. L'auteur explique et dénonce le manque de porosité entre « *la sphère des savoirs et la sphère de l'action. En d'autres termes, il n'y a pas de rapport direct et immédiat entre l'état des savoirs scientifiques et les décisions prises en matière de prévention et de prise en charge des pathologies. L'action collective ne se déploie pas de manière linéaire, à partir de la mise en circulation d'une information claire et accessible qui permet de fonder les décisions.* »

Elle est au contraire le résultat d'interactions entre des acteurs qui n'ont accès qu'à une partie des savoirs disponibles, qui n'ont qu'une appréhension limitée des potentialités et des contraintes de leur environnement et qui ne poursuivent que des objectifs localisés ». Nous nuancerons ces propos par l'importance et de la nécessité des savoirs scientifiques dans l'émergence d'un risque sur la scène publique. L'historique de la prise en compte du risque amiante (cf. chapitre 7) et du risque plomb au début du XX^e siècle (cf. chapitre 8) nous indique que l'émergence d'un risque nécessite d'une part, une mobilisation généralisée d'acteurs directement concernés par ce risque associé à une démonstration scientifique du risque permettant d'appuyer ces revendications. Si les savoirs portant sur un risque ne constituent pas une condition suffisante à la reconnaissance d'un risque, ils n'en demeurent pas moins être une condition nécessaire. Ainsi, si l'année 1985 ne constitue pas l'année de constitution des connaissances sur la toxicité du plomb, elle marque l'émergence du saturnisme infantile sur la scène publique.

Le point de départ de cette reconnaissance du risque se situe entre août 1985 et novembre 1986 où une quinzaine d'enfants sont hospitalisés pour intoxication saturnine alors que le saturnisme est considéré comme une pathologie rare en France (Chataignier & Garnier, 1987). Les médecins hospitaliers vont dans un premier temps traiter les symptômes, résumant les causes à un comportement individuel des enfants. La recherche des causes va s'opérer lors de la transmission de ces informations aux médecins du service de la Protection Maternelle et Infantile (PMI¹⁰³) et au Laboratoire d'Hygiène de la Ville de Paris (LHVP¹⁰⁴). Leur enquête les amène à découvrir que la majorité des jeunes victimes résident dans des immeubles vétustes et avance une origine hydrique du saturnisme (Duc & Abenser, 1982) lié aux canalisations en plomb. La cause véritable sera déterminée dans un second temps lorsque les mères des enfants expliquent que ces derniers ont l'habitude de porter à leur bouche des écailles de peinture des murs (Dourlens, p.24). Les analyses révèlent des taux de plomb extrêmement élevés. En effet, le goût sucré du plomb conjugué à l'état de dégradation avancé des peintures ont encouragé cette habitude. Une étude du comportement des enfants victimes de saturnisme révèle, en outre, un comportement « pica » pour 62% d'entre eux, c'est-à-dire un syndrome psychiatrique consistant à ingérer des objets non comestibles.

¹⁰³ PMI : Protection Maternelle Infantile

¹⁰⁴ LHVP : Laboratoire d'Hygiène de la Ville de Paris

Une action de dépistage des cas de saturnisme va alors être décidée dans les PMI du Nord-Est parisien et élaborent avec le LHVP et les médecins hospitaliers un protocole de dépistage et de suivi. (Delour & Skinazi, 1989, pp. 38-47). Au-delà du diagnostic médical, les PMI vont chercher à mobiliser des relais sociaux tels que le personnel du secteur de la petite enfance ou les responsables d'association afin d'élargir cette action préventive aux parents des jeunes enfants. Cette démarche pédagogique va se heurter aux croyances de certains d'entre eux. Nadia Rezkallah et Alain Epelboin décrivent que le « modèle biomédical de causalité du saturnisme » se heurte à la représentation sociale du corps et de la maladie de certaines familles d'origine africaine (Rezkallah & Epelboin, 1997). Entre mai 1987 et mai 1990, 1495 enfants sont identifiés comme des enfants à risques et subissent un test de plombémie qui révèle une intoxication au plomb pour un tiers d'entre eux et une nécessité d'une surveillance prolongée pour un autre tiers (Dourlens, pp. 35-36).

La poursuite des recherches sur les causes du saturnisme infantile va permettre d'établir scientifiquement une corrélation entre le niveau d'intoxication saturnine de l'enfant et les concentrations en plomb dans les peintures des logements (Joly & al, 1987) sans toutefois parvenir à mobiliser d'autres acteurs tels que la Direction Générale de la Santé. Dourlens explique que « *cette mise en évidence ne suffit pas à faire de la question du saturnisme infantile une question aisément transférable* ». En effet, pour que d'autres acteurs puissent se sentir concernés par le traitement de cette question, il ne faut pas seulement que la cause principale de la pathologie soit identifiée de manière claire et que son éradication s'inscrive dans le domaine de compétences des acteurs sollicités. Il faut aussi que cette cause soit directe et ne soit pas parasitée par des facteurs intermédiaires qui introduisent du flou et de l'ambiguïté dans la détermination de la causalité. Or, trois facteurs intermédiaires viennent flouter la corrélation entre la teneur en plomb des peintures et le saturnisme infantile. Le premier facteur est l'amalgame qui va être établi entre la nationalité des victimes et l'intoxication au plomb. En effet, l'analyse des données concernant les enfants ayant des plombémies élevées va révéler que « *les enfants dont la famille est d'origine d'Afrique sub-saharienne représentent 85% des enfants positifs* » (Fontaine & al., 1992, pp.5-7) La prévalence ethnique du saturnisme va conduire à rechercher des causes dans l'éducation des enfants jusque dans la pratique de la géophagie¹⁰⁵. L'expertise d'anthropologues (Epelboin & al., 1990 ; Rezkallah & Epelboin, 1997 ; Jesu, 1992) sur ce sujet va mettre en avant d'une part sa vertu thérapeutique mais

¹⁰⁵ Géophagie : Absorption de terres pratiques par les êtres humains et les animaux lorsque leur régime est carencé en sels minéraux.

également sa relation avec les croyances puisque « *l'ingestion d'un fragment de territoire doté de propriétés magiques est alors un moyen de fortifier le corps vis-à-vis des agressions invisibles des malfaisants, des sorciers-dévoreurs, des esprits propres à un ethno-écosystème considéré* » (Epelboin & al., 1990, pp.3-10). Cette explication conduit au postulat selon lequel les parents récemment immigrés n'interdisent pas spontanément à leurs enfants de porter à leur bouche les écailles de peinture. Ainsi, Rezkallah et Epelboin (Rezkallah & Epelboin, 1997) indiquent que « *pour être comprise, la consommation d'écailles de peinture doit donc être rapportée, non pas aux normes biomédicales qui excluent la géophagie ou aux normes culturelles européennes qui « tabouisent » la consommation de « terre » mais aux normes autochtones d'acceptation de la géophagie* » ». Si cette explication n'est pas remise en cause, les acteurs du dépistage redoutent l'accentuation de « *la stigmatisation des populations touchées et [l'alimentation] des réactions racistes et xénophobes* » (Dourlens, 2003, p.49). Le second facteur est que, contrairement à l'amiante dont la présence seule suffit à provoquer une intoxication par l'inhalation des fibres, le plomb à l'état solide (écailles de peinture) ne peut être nocif que s'il est ingéré. Enfin, le troisième facteur réside dans la multi-dimensionnalité des manifestations du saturnisme pouvant être, à titre d'exemple gastrique ou neurologique, et ne permettant pas de relier les symptômes de manière claire à une intoxication au plomb.

Une nouvelle étape conduisant à l'engagement de l'Etat dans la gestion du problème est impulsée par l'organisation d'un colloque en octobre 1990 consacré à la reconnaissance de l'enjeu national de cette pathologie sous la tutelle du Ministère de la Solidarité, de la Santé et de la Protection sociale. Dourlens appuie sur le fait que « *l'organisation de cette manifestation doit beaucoup à l'engagement d'un individu et ne constitue, en aucun cas, l'aboutissement logique d'une prise de conscience collective des acteurs de l'administration centrale* » (Dourlens, 2003, p.59). L'intervention dans ce colloque d'acteurs de différents pays permet de désenclaver le saturnisme infantile des arrondissements Nord de Paris pour lui donner une portée plus générale. A l'issue de ce colloque, le Ministère de la Santé va lancer différentes actions de recherches et de sensibilisation et va se heurter aux pratiques institutionnelles ; la prévention du risque saturnin impliquant la mise en œuvre de corps de métiers ayant peu l'habitude de travailler ensemble. Ce refus du changement va parfois se traduire par un désintérêt du corps médical, certains médecins généralistes avançant l'argument de ne pas être concernés par la démarche, la majorité des logements de leurs patients ayant été construits après 1948. (Bejanin & Ferley, 1992).

Toutefois, la ténacité des acteurs mobilisés va conduire en 1993 la Direction Générale de la Santé à créer un Comité Technique Plomb afin de proposer un plan d'action opérationnel tout en constituant une base de données des différents éléments permettant une prise de décision. Le Comité va approfondir l'axe de prévention médical mais va également ouvrir un second axe de recherche autour de l'Habitat. Ce second volet va se heurter à un manque de données permettant de fixer des valeurs-seuils de teneur en plomb dans les peintures. La comparaison avec les normes adoptées par le Department of Housing and Urban Development aux États-Unis permettra la définition d'un taux. De plus, les techniques de prélèvements démontrent une grande variation, rendant difficile l'interprétation de leur signification. Enfin, pour éviter de définir un « *parc de logements à risques* » (Dourlens, 2003), le Comité Technique Plomb indique la recherche de la concentration dans les murs en cas de plombémie élevée. D'autres groupes de travail, nationaux ou localisés vont mener des démarches parallèles mais force est de constater que huit années après la découverte des premiers cas de saturnisme, aucune véritable coopération nationale n'a été mise en place.

Durant cette même période, les cas de saturnisme infantiles continuent d'apparaître voir réapparaissent puisque certains enfants hospitalisés sont réintoxiqués dès leur retour à leur domicile. Des associations telles que Médecin du Monde ou Droit au Logement se saisissent de la problématique pour le porter sur le devant de la scène médiatique. Cette mobilisation a pour effet la prise de position publique de personnalités et d'organisations demandant la mise en place de mesures de prévention pour lutter contre le saturnisme infantile. (Dourlens, 2003, p.151). Le code de la santé publique va alors être modifié pour y introduire, tout d'abord, des mesures d'urgence contre le saturnisme infantile auxquelles viendront se greffer progressivement des mesures de prévention. Les exigences normatives se précisent ; elles fixent les conditions de l'action publique et en définissent les modalités. Ainsi l'Arrêté du 12 juillet 1999 guide la conduite des diagnostics et la Circulaire du 16 janvier 2001 définit les états d'accessibilité au plomb. Aujourd'hui, les articles L.1334-6 et L.1334-7 du code de la santé publique définissent la réalisation du Constat de Risque d'Exposition au Plomb (CREP¹⁰⁶) consistant à mesurer la concentration en plomb des revêtements des zones privatives d'un logement. En revanche, la réglementation ne statue pas à ce jour sur les bâtiments ayant d'autres usages que ceux du logement.

¹⁰⁶ CREP : Constat des Risques d'Exposition au Plomb

8.1.5 Dernières évolutions réglementaires pour les travailleurs

Parallèlement et consécutivement à l'évolution du Code de la santé publique, le Code du travail s'enrichit de nouveaux articles pointant différents aspects des mesures préventives pour protéger les travailleurs exposés au risque saturnin. Il s'agit notamment d'encadrer les travaux de rénovation et de réhabilitation des bâtiments. Cette réglementation intervient alors que le nombre de cas de saturnisme parmi les travailleurs (cf. **Figure 34**) reste faible en comparaison des autres maladies professionnelles déclarées.

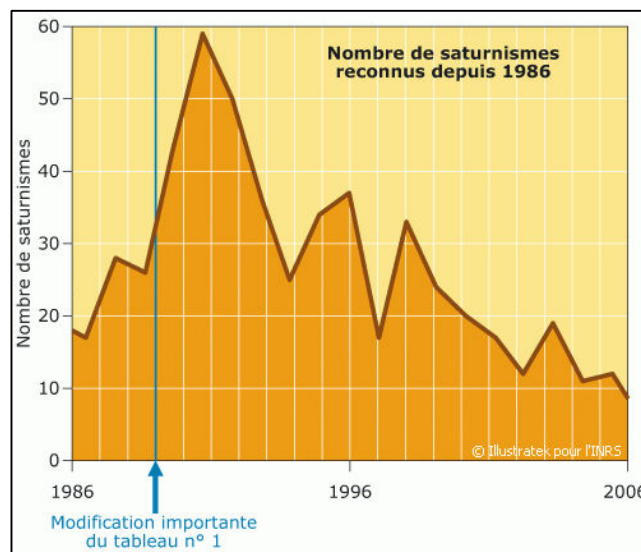


Figure 34 : Nombre de cas de saturnisme en France (source : CNAMTS)

Ainsi, la réglementation va porter sur trois thématiques :

- Le contrôle de l'exposition des salariés
- Le déclenchement de la surveillance médicale
- Les mesures d'hygiène

La **Figure 34** détaille ces différentes réglementations auxquelles nous nous référerons dans le chapitre 8. En complément de cette réglementation, les composés du plomb étant classés toxiques (catégorie 1A dans la classification CLP¹⁰⁷), ils sont soumis à la réglementation spécifique aux agents CMR (Cancérogène Mutagène Reprotoxique) pour les travailleurs exposés et à celle concernant les facteurs de pénibilité (Décret 2015-1888 du 30 décembre 2015).

¹⁰⁷ CLP : *Classification Labelling Packaging*. Classification du règlement 1272/2008 du Parlement Européen relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des solutions chimiques.

Contrôle de l'exposition

Le Code du travail fixe pour le plomb et ses composés une **valeur limite d'exposition professionnelle** (VLEP) réglementaire **contraignante**, à ne pas dépasser en moyenne sur 8 heures dans l'atmosphère des lieux de travail, de 0,1 mg/m³ (article R. 4412-149). Le respect de cette valeur limite d'exposition professionnelle doit être considéré comme un objectif minimal de prévention. L'exposition des travailleurs doit être réduite au niveau le plus bas techniquement possible.

Les **valeurs limites biologiques** (VLB) à ne pas dépasser sont fixées à 400 µg de plomb par litre de sang pour les hommes et à 200 µg/l de sang pour les femmes (article R. 4412-152).

Le contrôle du respect des valeurs limites réglementaires (VLEP et VLB) du plomb doit être réalisé par des **laboratoires accrédités** (selon les modalités prévues par 2 arrêtés du 15 décembre 2009).

Mesures d'hygiène

(articles R. 4412-156 à R. 4412-159 du Code du travail)
Les salariés doivent avoir à leur disposition et utiliser des **vestiaires** différents pour les vêtements de travail et pour les vêtements de ville, ceux-ci doivent être séparés par des douches.

L'employeur veille à ce que les travailleurs ne mangent pas et ne fument pas en vêtement de travail.

Surveillance médicale

Une **surveillance médicale particulière** est assurée si l'exposition à une concentration de plomb dans l'air est supérieure à 0,05 mg/m³ (calculée comme une moyenne pondérée en fonction du temps sur une base de 8 heures), ou si une plombémie élevée (supérieure à 200 µg de plomb par litre de sang pour les hommes et 100 µg/l pour les femmes) est mesurée chez un travailleur (article R. 4412-160).

Figure 35 : Articles du Code du Travail ciblant la prévention du risque plomb (source : INRS)

Nous noterons également que, contrairement à l'amiante où le protocole d'intervention des désamianteurs est encadré réglementairement, aucune indication n'est donnée dans le Code du travail pour les interventions en milieu plombé. Ce point a un réel impact dans la gestion du risque plomb par les entreprises de BTP (cf. chapitre 8).

8.2 La reconstruction d'une conviction

8.2.1 2008 - 2011, un risque occulté

L'entité d'accueil dans laquelle nous avons travaillé est spécialiste des chantiers de rénovation de bâtiment. De ce fait, elle est régulièrement confrontée à la présence de céruse dans les parois de ces derniers. Pourtant, à notre arrivée en 2008, si deux chantiers ont par le passé mis en place des mesures de prévention liées au plomb, cette décision a été prise sur

demande des maîtres d'ouvrage du chantier et ne s'est pas généralisée à l'ensemble des chantiers. La première mission qui nous est confiée est de réaliser un dossier sur le risque saturnin à partir du document de l'INRS ED 909. Lors de la rédaction de ce dossier, le risque plomb nous apparaît comme un risque important dans le cadre de chantiers de rénovation. A partir des annexes proposées par le document de l'INRS, nous construisons une liste des mesures préventives à déployer durant les différentes phases d'un projet de construction et selon la nature des travaux réalisés. Simultanément, un ingénieur Etude de Prix réalise le même travail au bureau d'études. Nos deux dossiers sont présentés puis classés par le Directeur responsable des deux services.

En 2010, un préventeur de la CRAMIF réalise régulièrement des visites de contrôle sur deux chantiers où l'entité d'accueil est entreprise générale. Les deux bâtiments étant antérieurs à 1930, le préventeur est surpris qu'il n'y ait pas de présence de plomb. Il demande alors à l'équipe « Travaux » en place de repérer physiquement le plomb à partir du rapport que le Maître d'Ouvrage a dû délivrer à l'entreprise à la signature du marché. Force est de constater que de nombreux murs des bâtiments sont plombés. Le préventeur demandera alors la mise en place d'une série de mesures préventives à chacune des équipes « Travaux ». La réaction des équipes « Travaux » est de mettre ces demandes sur le compte d'une lubie du préventeur de la CRAMIF. Elles choisissent de mettre en place les mesures les moins contraignantes sans que cela ne réponde à aucune logique. Les échanges entre notre responsable hiérarchique de l'époque et ses homologues d'autres entreprises de BTP confortent l'entreprise dans cette démarche. Aucune entreprise ne traite réellement le sujet et les statistiques révélant des intoxications au plomb dans le BTP révèlent des chiffres quasi-nuls. Cette situation dégénère rapidement et tend les relations entre l'organisation étudiée et le préventeur CRAMIF. Elle débouche sur une injonction justifiée par les caractéristiques CMR du plomb.

L'impact financier d'une injonction peut être considérable (cf. Chapitre 4). Son effet est de déployer l'ensemble des mesures demandées par le préventeur CRAMIF pour que notre taux de cotisation ne soit pas majoré et non par conviction que le risque saturnin constitue un risque avéré. Bien que des mesures de prévention soient mises en œuvre, le risque occupe un statut de « risque occulté » pour l'ensemble de l'organisation étudiée

8.2.2 2011-2013 : L'émergence du risque saturnin

Les mesures de prévention mises en place permettent à l'organisation étudiée d'échapper à la majoration du taux de cotisation. Si les mesures commencent à disparaître rapidement des chantiers à la fin de l'injonction, les contrôles de la CRAMIF et de l'Inspection du travail se renforcent. Les mesures réapparaissent peu à peu avec, la réalisation de prélèvements dans l'air ambiant. Les résultats obtenus sur un chantier vont alors déclencher l'émergence du risque saturnin. Les résultats ambiants pourtant réalisés à l'extérieur révèlent des concentrations en plomb supérieures aux VLEP sur les postes de chalutage et de soudure. Des tests de plombémie sont alors effectués à l'ensemble des personnes travaillant sur le chantier. Certaines d'entre elles ont une plombémie qui, si elle reste en deçà des seuils critiques, a augmenté de manière exponentielle. Cet événement va permettre de faire émerger le risque saturnin en donnant au risque un caractère visuel et en permettant d'établir un lien de cause à effet direct entre les actions réalisées et les manifestations du risque.

8.2.3 2013-2015 : D'un risque assimilé vers une opportunité

L'émergence du risque saturnin va se poursuivre jusqu'en 2013 avec la mise en œuvre d'une véritable stratégie de prévention du risque. Bien que l'organisation étudiée reçoive une seconde injonction fin 2012, celle-ci est appréhendée avec calme dans le respect des protocoles, permettant d'éviter la majoration du taux de cotisation sur la base du respect des procédures et non du déploiement de mesures tous azimuts et anxiogènes. Cette maîtrise du risque permet alors à l'entreprise de se positionner face à ses concurrents avec une expertise différenciante vis-à-vis des maîtres d'ouvrage soumis, à leur tour, aux contrôles des préventeurs CRAMIF. Cependant, l'impact du déplombage et de la mise en œuvre des protections collectives impacte fortement les heures de production et génère des retards sur certains chantiers. L'organisation étudiée va alors développer un poste d'expertise ayant pour missions d'accompagner le bureau d'études et les commerciaux dans la conception du projet afin d'optimiser la gestion du risque saturnin dans le cadre des réponses aux appels d'offres. Cumulé avec l'expérience des équipes « Travaux », la gestion de ce risque assimilé devient un avantage concurrentiel pour l'organisation étudiée.

Conclusion Chapitre 8

L'objet de ce chapitre était, d'une part, d'identifier les étapes et acteurs-clés dans la saisine du risque saturnin sur la scène publique. Le risque est connu au début du XX^e siècle, l'interdiction progressive d'utilisation de la céruse va le désinstitutionnaliser. Ainsi, pour les entreprises concernées au premier plan par le risque saturnin, ce dernier n'est pas appréhendé malgré l'existence d'une réglementation écrite. L'intérêt de la deuxième partie du chapitre est de mettre en exergue les différentes étapes ayant conduit au passage de l'émergence d'un risque vers un risque assimilé. Elle étudie également le phénomène d'impulsion des organismes extérieurs dans la mise en œuvre des mesures préventives qui seules, ne permettent pas l'émergence du risque saturnin au vu des représentations sociales du risque de chacun des groupes de l'organisation étudiée.

Conclusion Partie 4

L'étude diachronique du risque plomb et amiante peut sembler atypique dans une thèse de Sciences de Gestion. Elle a notamment été nourrie des recherches de différentes disciplines (historiens, sociologues, anthropologues, médecins). En outre, ce travail de contextualisation temporel nous a semblé être une donnée d'entrée pertinente pour comprendre la prise en compte de ces risques par les organisations contemporaines.

L'amiante et le plomb sont deux toxiques identifiés CMR, présents dans de nombreux bâtiments. Si leur cadrage réglementaire est aujourd'hui établi, il n'est pas aussi précis pour le traitement du plomb que pour celui de l'amiante. En revanche, le législateur établit un guide sans équivoque en matière de protection de la population et de reconnaissance des maladies. L'histoire de la prise en compte du risque amiante (cf. chapitre 7) et du risque plomb au début du XX^e siècle (cf. chapitre 8) révèlent d'autres points communs dans le traitement de leur dangerosité. Premièrement, elle nous indique que l'émergence de ces risques a nécessité d'une part, une mobilisation généralisée d'acteurs directement concernés car exposés associée à une démonstration scientifique du risque permettant d'appuyer ces revendications.

Deuxièmement, elle démontre la décorrélation entre le processus de fabrication des connaissances sur la dangerosité - ici, la toxicité- d'un risque et le moment de l'émergence du risque sur la scène publique. Le risque est révélé par la survenance de conséquences non isolées et graves à cette exposition.

Troisièmement, la situation financière des industries concernées joue un rôle déterminant comme vecteur d'intérêt pour ces toxiques. Concernant l'amiante, la mobilisation des employés a pris forme au moment de la fermeture de leurs usines. Au préalable, le risque était communément toléré et empreint d'un fatalisme lié à l'association du risque au travail réalisé. Ne plus s'exposer signifiait perdre son emploi. Concernant le plomb, la recherche de moyens de prévention par les dirigeants des fabriques de céruse s'est accélérée lors de l'apparition du blanc de zinc menaçant leur activité.

Cette revue des temps forts de la prise en compte des risques « plomb » et « amiante » illustre le rôle du groupe d'experts (cf. chapitre 4, §4.1) de la prévention des risques, relais de la sphère des connaissances scientifiques auprès des organisations de production. Leur compréhension d'une part du contexte organisationnel et des enjeux scientifiques d'autre part semble primordial pour déterminer des mesures de prévention efficaces et réalistes dans un environnement aux enjeux multiples (cf. chapitre 6). Dans une société médiatique de l'instantané, fabrique de risques dont elle ne tolère pas l'existence (Beck, 2008), l'action de ce groupe-relais s'amplifie pour permettre une prévention des maladies professionnelles avant qu'elles ne se concrétisent en une problématique d'envergure tant sanitaire que sociale.

CONCLUSION GENERALE

Au terme de cette recherche, il nous est désormais possible de réaliser une synthèse des éléments théoriques et empiriques mis en évidence, sans oublier d'évoquer les limites de notre travail.

1. Les apports de la recherche

En commençant notre recherche, nous avons abordé le thème de la gestion des risques SST par une approche exclusivement empirique issue de notre curiosité face à l'univers professionnel que nous découvrons. C'est pourquoi, un travail conceptuel préalable s'est révélé nécessaire pour préciser notre recherche. Cette réflexion a abouti à la formulation de notre question de recherche, puis à la mise en place d'un protocole de recherche adapté (Introduction Générale).

Comment l'institutionnalisation d'un risque émergent se traduit-elle pour l'organisation ?

La réponse à notre question de recherche s'est ensuite construite en deux temps (la détermination des conditions d'émergence d'un risque pour une organisation puis la création d'un modèle dynamique caractérisant l'appréhension de ce risque par les acteurs de cette organisation) sur un terrain rarement exploité en la matière : le secteur de la construction.

1.1 La réalisation d'un travail empirique original

Des travaux abordant la gestion des risques SST ont été réalisés sur le secteur de la construction avec une immersion forte au cœur du terrain de recherche, notamment dans le domaine de la sociologie du travail. Cependant, le positionnement fixe des chercheurs leur a offert un cadre restrictif pour la compréhension des pratiques organisationnelles. D'autres travaux de recherche en sciences de gestion ont quant à eux proposé une analyse macro de la gestion des risques SST dans ce secteur en utilisant des techniques d'observations expérimentales ne permettant pas de mettre en évidence une compréhension de l'articulation dynamique de l'appréhension des risques, la durée du contact du chercheur avec le terrain de recherche restant trop courte pour observer la mise en oeuvre de cette dynamique.

Ainsi, notre positionnement au cœur de notre terrain de recherche durant une période de sept années nous a permis de sélectionner un matériau pertinent et pourtant foisonnant au regard de notre problématique de recherche. La richesse de ce recueil de données résulte de la légitimité que nous avons pu acquérir en évoluant au fil des années dans notre entreprise d'accueil. Cette évolution n'est pas neutre à plusieurs titres. En effet, au démarrage de notre recherche, notre immersion dans le quotidien de nombreux chantiers nous a permis de cerner les mécanismes et les freins des stratégies de prévention SST (2008-2011). Durant une seconde période (2010-2013), nous avons pu explorer les particularismes des actuels risques émergents. Enfin, la dernière période (2012-2015) nous a permis de nous rapprocher des fonctions décisionnaires de l'organisation étudiée. Durant chacune de ces périodes, nous avons pu côtoyer les différents groupes d'étude (chapitre 4), précisant la compréhension de notre cadre de recherche. Cette longue période d'immersion nous a également offert l'opportunité de tester notre modèle dynamique d'appréhension des risques (chapitre 4) sur le cas du risque saturnin (chapitre 8) véritable risque émergent à notre entrée dans la société et occupant aujourd'hui le statut de « risque assimilé ». Enfin, bien que notre recherche soit a priori *monosite*, notre évolution dans l'entreprise associée à l'aspect cosmopolite des chantiers nous a donné accès à une multitude d'autres organisations appartenant à l'environnement institutionnel de notre entreprise d'accueil.

1.2 Un panorama des recherches sur l'industrie de la construction

Le secteur de la construction a fait l'objet, nous l'avons vu, de nombreuses études nationales et internationales durant les deux dernières décennies dans différentes disciplines. Cependant, cette littérature souvent éclatée ne permettait pas d'avoir une revue globale de la littérature sur ce secteur industriel. De plus, si certaines recherches, de portée essentiellement descriptive, ont expliqué les étapes de réalisation d'un projet de construction et le rôle des acteurs-clés, à notre connaissance, aucune d'entre elles n'a étudié leur imbrication entre l'étape de conception et d'exécution, puis durant la phase d'exécution entre les différentes entreprises intervenantes. L'impact de cette imbrication et notamment celui de la sous-traitance et de l'intérim dans la survenance des freins à la survenance de risques SST semble constituer un apport original à la littérature existante.

1.3 Une mise en équation théorique transdisciplinaire

La théorie néo-institutionnelle comme la théorie des représentations sociales ont été, et continuent d'être, l'objet de très nombreuses études et applications. La revue de littérature a permis de nous donner les clés de l'état de la connaissance sur ces sujets et d'en comprendre les mécanismes. Cependant, certains aspects ou applications de ces théories auraient sans doute méritées d'être approfondies. L'apport de notre recherche sur un plan théorique est d'avoir mobilisé et créé une synergie entre l'application de la TNI et du concept de représentations sociales pour permettre une compréhension globale de l'appréhension des risques par une organisation donnée. Ce rapprochement n'a, à notre connaissance, jamais été réalisé. Le changement d'échelle entre la TNI, plutôt macroscopique et celle microscopique des représentations sociales représente l'un des principaux apports de notre recherche. En effet, l'application de la TNI pour déterminer les facteurs favorisant l'émergence d'un risque pour une organisation sont ensuite repris dans la manifestation de la représentation sociale du risque de chacun des groupes d'étude. L'association de ces deux théories a notamment permis de démontrer l'absence de bijection entre l'appréhension d'un risque et l'existence d'une stratégie de prévention.

1.4 La création d'un modèle d'appréhension des risques

Là encore, de nombreux modèles d'aide à la décision ont déjà été élaborés dans le *corpus* des sciences de gestion. Le modèle d'appréhension des risques construit pas à pas dans le chapitre 4 avait pour vocation première de nous aider dans notre démarche de compréhension de la logique d'intégration ou non d'un risque par une organisation. Nous l'avons établi sur la base des représentations sociales du risque existant au sein de l'organisation étudiée. Cette approche originale met en regard différentes représentations sociales de groupes d'acteurs appartenant au même environnement institutionnel et il s'agit bien de la confrontation de ces représentations qui nous a permis de bâtir ce modèle. Notre approche (peut-être trop) empirique nous a conduits à proposer les clés d'une utilisation plus accessible de ce modèle et de recommandations dans l'élaboration de stratégies de prévention en fonction du résultat obtenu suite à son application.

1.5 Une co-construction dans les sphères académiques et entrepreneuriales

L'aboutissement de la rédaction de notre manuscrit nous a permis de relever un défi personnel et constitue une interaction entre le monde académique et le monde des praticiens. Dans un sens, l'entreprise privée constitue un merveilleux terrain de recherche ; dans l'autre, le travail de recherche oblige à la mise en perspective du quotidien et d'envisager une compréhension organisationnelle originale dans le cadre exclusif de la sphère entrepreneuriale.

2. Perspectives de Recherche

Aux apports de notre travail sont nécessairement associées des limites inhérentes, certaines d'entre elles ouvrant sur des perspectives de recherche. En ce sens, la mise en relation de la TNI et de la théorie des représentations sociales, le modèle construit à partir de leur mise en application et la dominante empirique forte du cas du secteur de la construction sont autant d'appels à prolonger, vérifier, élargir ou infirmer les résultats obtenus.

2.1 Un test possible des représentations sociales du risque

Dans le chapitre 3, nous avons expliqué notre choix d'une analyse qualitative de notre matériau du fait de notre positionnement dans notre terrain de recherche. Ce choix nous a permis d'obtenir les éléments constitutifs du noyau central mais nous avons dû renoncer à déterminer les éléments périphériques des représentations sociales du risque. Cependant, nous avons démontré que l'application d'une méthodologie d'analyse quantitative telle que le modèle SCB permet d'obtenir la structure complète de la représentation sociale du risque. Sa mise en oeuvre constituerait un test et un complément aux résultats obtenus.

2.2 Un approfondissement possible du Modèle Dynamique d'Appréhension du Risque

Le modèle dynamique d'appréhension du risque a été établi à partir du cas de l'organisation étudiée. Bien que nous ayons démontré qu'il semble généralisable de différentes manières, nous pensons faire preuve de lucidité en écrivant qu'il ne s'agit que d'une première version d'un modèle qui mériterait d'être consolidé.

Aussi, il pourrait être intéressant d'appliquer un protocole de recherche similaire pour vérifier le modèle obtenu :

- Sur des risques d'une autre nature que les risques SST. Nous pensons notamment aux risques environnementaux mais le spectre pourrait être élargi.
- A des entreprises d'autres secteurs industriels, et notamment dans des entreprises où l'influence des IRP est plus marquée, faisant entrer en jeu la recherche de consensus. Ce travail permettrait notamment de mesurer le poids des négociations collectives dans le modèle proposé.

2.3 Un approfondissement possible par un protocole de recherche similaire dans d'autres pays

Si la revue de littérature propose un état des connaissances en France comme à l'international, notre cadre de recherche est limité à l'étude d'un secteur industriel français. Appliquer un protocole de recherche similaire dans d'autres pays permettrait notamment de réajuster les mécanismes organisationnels de gestion du risque sur un chantier - plus particulièrement celui généré par le tandem entreprise générale / entreprise sous-traitante - et de mesurer l'impact des dispositifs coercitifs et normatifs agissant sur l'environnement institutionnel étudié.

2.4 Un approfondissement possible par une recherche qualitative similaire appliquée aux TPE et les PME du secteur de la construction

Bien que nous ayons eu l'occasion de côtoyer des dirigeants et des salariés de nombreuses PME et TPE sous-traitantes de l'organisation étudiée, notre recherche se fonde essentiellement sur l'étude d'une grande entreprise du secteur de la construction. Si nous avons pu extrapoler certains résultats de notre recherche à l'ensemble des entreprises existantes du secteur industriel français, cette démarche mérite d'être confirmée, notamment par l'étude d'entreprises ne bénéficiant pas d'un groupe « Experts SST », ou formant un tout du fait de la pluridisciplinarité des acteurs avec une absence de scission entre le prescrit et le réel.

2.5 Un approfondissement d'une jonction interdisciplinaire

Répondre à notre question de recherche nous a amenés à créer l'ébauche d'une passerelle nouvelle entre des théories issues de disciplines de recherche différentes. La consolidation de cette jonction nous semble présenter un réel intérêt théorique pour appréhender la connaissance d'un objet par un groupe d'étude.

3. La SST dans une démarche intégrée

A la rentrée 2008, les futurs managers devront être sensibilisés à ces thèmes. Des écoles d'ingénieurs ont déjà pris le devant. La sensibilisation à la sécurité et à la santé au travail débute dès les bancs de l'école. C'est le pari lancé par les ministres Xavier Bertrand (Travail) et Valérie Pécresse (Enseignement Supérieur). Ils veulent imposer, dès la rentrée 2008, un socle de formation dans les écoles d'ingénieurs et de commerce. Plusieurs d'entre elles ont déjà entamé ce travail pédagogique. Mais une enquête réalisée par l'AINF, l'association pour la prévention des risques professionnels, auprès d'une vingtaine d'établissements du Nord de la France et de la Picardie, montre des disparités. Les écoles d'ingénieurs ressortent largement en tête des établissements les plus sensibilisés. Au contraire des écoles de commerce, à l'exception de Sup de Co Amiens. Sur 13 écoles d'ingénieurs, 9 prévoient des actions de sensibilisation, 11 intègrent la sécurité au travail dans plusieurs disciplines et 8 ont mis en place des cours spécifiques. [...]

Revue de presse 22 : L'Usine Nouvelle n°3096, 10 avril 2008 - Santé et Sécurité au travail, les écoles aux avant-postes

Il nous a semblé opportun de profiter de notre travail de recherche pour réaffirmer (chapitre 6) l'intérêt de considérer la SST dans une démarche intégrée et non comme une discipline connexe trop souvent abordée comme une réponse à une exigence réglementaire. Des progrès existent, notamment dans le domaine de l'enseignement supérieur où des modules dédiés à la SST sont maintenant intégrés dans le programme des cours dispensés. Cependant, la multiplication des cursus uniquement dédiés à la SST couplée à la méconnaissance de l'opportunité que cette discipline représente génèrent d'un côté, des postes à responsabilité occupés par des salariés qui mettront en œuvre des actions de prévention par souci de conformité réglementaire sans en comprendre la portée et d'un autre côté, des responsables SST déconnectés n'ayant pas accès aux nécessités de la production et produisant des stratégies de prévention parfois « de forme » inadaptées. Le véritable progrès en matière de SST ne passe plus par un jugement manichéen des actions entreprises mais viendra de la capacité des « experts » de cette discipline à démontrer son intérêt.

BIBLIOGRAPHIE

Abord de Chatillon E., Bachelard O. (2005), *Je pollue, tu paies : un usage bien particulier du principe « pollueur, payeur » dans le cadre de la SST*, 16^{ème} conférence de l'AGRH, Paris Dauphine

Abraham K., Taylor S. (1996), « Firms' Use of Outside Contractors : Theory and Evidence », *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n°3, pp.394-424

Abric J.C. (1987), *Coopération, Compétition et Représentations sociales*, Cousset : Delval

Abric J.C. (1989), « L'étude expérimentale des représentations sociales » in Jodelet D., *Les représentations sociales*, Paris : PUF

Abric J.C. (1994a), *Pratiques sociales et représentations*, Paris : PUF

Abric, J.C. (1994b), « L'organisation interne des représentations sociales : système central et système périphérique », in Guimelli, C., *Structures et transformations des représentations sociales*, Paris : Delachaux et Niestlé, pp. 73-84

Abric, J.C. (2001), « L'approche structurale des représentations sociales : développements récents », *Psychologie et société*, vol. 2, pp. 81-104.

Ackerman F., Heinzerling L. (2004), *Priceless: On knowing the price of everything and the value of nothing*, New York: The New Press

Aerts W., Cormier D., Magnan M. (2006), « Intra-industry imitation in corporate environmental reporting: an international perspective », *Journal of Accounting and Public Policy*, vol. 25, n°3, pp. 299-331

Adam G. (2001), « La refondation sociale aux prises avec le réel », *Droit social vol.*, pp.3-6

Alexandre M. (2013), « La rigueur scientifique du dispositif méthodologique d'une étude de cas multiple », *Recherches Qualitatives*, vol.32, n°1, pp. 26-56

Allain G., Reilhac G. (2007), *Rapport de l'évaluation des risques liés à l'inattention et au facteur humain sur les chantiers de GTB Construction*, Rapport interne Entreprise X

Allard-Poesi F (2003), « Sens collectif et construction collective du sens » in Vidaillet B., *Le sens de l'action*, Paris : Vuibert, Paris, pp. 91-112

Allouche J. (1994), « Centrale des bilans sociaux : la sécurité dans l'entreprise et les accidents de travail, une analyse de 255 bilans sociaux d'entreprise (1979-1991) », *Revue de gestion des ressources humaines*, n°10, pp. 41-55

Allouche J., Huault I. (2003), « Les ressources humaines : au-delà de la concurrence, les institutions », in Allouche J. (coord.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris : Vuibert.

- Alter N. (2002), « Théorie du don et sociologie du monde du travail », *Revue de MAUSS* vol. 20, n°2, pp. 263-285
- Amat F. Campinos-Dubernet M., Denis G., d'Iribarne A. (1980), « Industrialisation du gros-œuvre du bâtiment : conséquences sur le travail des ouvriers de chantier », *Dossier du CEREQ*, n°25, La Documentation française.
- Amat F., Viney X., de Gaudemar C., Gensbittel M.H. (1984), « De l'école au chantier : les recrutements des jeunes de niveaux V et VI », *Formation Emploi*, vol. 6, n°1, pp. 44-55
- Archimbaud A., Barbier G., Dériot G., Deroche C., Godefroy JP, Kerdraon R., Vanlerbeghen JM, Watin D. (2014), *Rapport d'information fait au nom de la Commission des Affaires Sociales sur le suivi de la mission de 2005 sur l'amiante*, Rapport d'information au Sénat n°668
- Ariès Ph. (1962), *Centuries of childhood: a social history of family life*, New York: Vintage Books
- Assailly, J.P. (2001), « Sur la route, les conduites à risques ». *Revue Toxibase*, vol. 2, pp.1-15
- Babage C. (1932), *On the economy of machinery and Manufactures*, Londres: Knight & Co.
- Barbu E. (2006), *Les entreprises françaises côtées face à l'harmonisation comptable internationale: une analyse néo-institutionnelle d'un long processus vers l'homogénéité*, Thèse de doctorat en Sciences de gestion, Orléans : Université d'Orléans
- Bardin L. (1977), *L'analyse du contenu*, Paris: PUF
- Bardin L. (1998), *L'analyse de contenu*, Paris: PUF
- Barel Y., Frémeaux S. (2012), « Le rôle des médecins du travail dans les actions de prévention primaire », *@GRH* vol.2, n°3, pp. 69-88
- Barjot D. (2003), *La trace des bâtisseurs. Histoire du groupe Vinci*, Rueil-Malmaison: Vinci
- Barjon J.P., Serra A. (2005), *Accidents du travail et maladies professionnelles en France, critère de tarification, système de bonus-malus*, Mémoire d'actuariat
- Barrière J.P. (2007), « Perception du risque au travail et préhistoire d'une maladie professionnelle : l'industrie de la cêruse dans le Nord de la France (1800-1950) », in Varaschin D., *Risques et prises de risque dans les sociétés industrielles*, Berne : Peter Lang
- Batsch L. (1994), « L'entreprise sous influence institutionnelle. Autour des travaux de Neil Fligstein », *Annales des Mines*, n° 36, pp. 83-94

- Baumard P. (1997), *Constructivisme et processus de la recherche : l'émergence d'une posture épistémologique chez le chercheur*, IAE de Lille : Colloque constructivisme et sciences de gestion
- Baxendale T., Jones O. (2000), « Construction design and management safety regulations in practice-progress on implementation », *International Journal of Project Management*, vol.18, n°1, pp. 33-40
- Beaurain C. (2009), « La transaction dans l'économie institutionnalisite américaine : de Commons à Coase », *Pensée Plurielle*, vol.1, n°20, pp.13-24
- Beck U. (2001), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris : Flammarion
- Beck U. (2008), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris : Flammarion
- Becker H.S. (1985), *Outsiders. Étude de sociologie de la déviance*, Paris : Métailié
- Bejanin F., Ferley J.P. (1992), « Enquête nationale sur le saturnisme », *Session d'information des personnels PMI*, Direction Générale de la Santé
- Belkacem R. (1997), *La relation salariale de l'intérim*, Thèse de Doctorat en Sciences Economiques, Paris : Université de Paris I Panthéon Sorbonne
- Belkacem R. (1998), *Institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne. Une étude empirique et théorique*, Paris : L'Harmattan
- Belkacem R., Kornig C. (2011), « La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux Etats-Unis à son institutionnalisation en France », *Economie et Sociétés, Développement Croissance et Progrès, Presse de l'ISMEA* tome 65, n°8, pp.1301-1327
- Belkacem R., Kornig C., Michon F. (2011), *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, Paris : L'Harmattan
- Belkacem R., Montcharmont L. (2012), « Analyses des conditions de travail des travailleurs intérimaires », *PISTES* vol.2, n°14
- Belkacem R., Kornig C., Michon F., Nosbonne C. (2014), *L'intérim : évolution et syndicalisation*, Rapport de la Convention d'études IRES-CGT-FO
- Bensédrine J., Demil B. (1998), « L'approche néo-institutionnelle des organisations », in Laroche H., Nioche J., *Repenser la stratégie : fondements et perspectives*, Paris : Vuibert, pp. 85-110
- Ben Mena S. (2000), « Introduction aux méthodes multicritères d'aide à la décision », *BASE* vol.4, n°2, pp.83-93
- Ben Slimane K., Leca B. (2013), *Pour une approche par les ressources du travail institutionnel*, Cermont-Ferrand : 22^{ème} conférence de l'AIMS

- Benzécri, J.P. (1976), « Histoire et préhistoire de l'analyse des données. », *Cahiers de l'analyse des données*, vol. 1, n°4, pp. 343-366
- Bergamini J.F. (1995), *Du virtuel au réel. Quelques aspects de l'activité de chef de chantier*, Mémoire de DEA d'Ergonomie, Paris : CNAM & EPHE
- Bezançon X., Nagy G. (2004), *L'Odyssée des Bâisseurs*, Boulogne : Timée-Éditions
- Bieder C. (2006), *Les facteurs humains dans la gestion des risques*, Paris : Lavoisier
- Blau P.M. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, New York: John Wiley & Sons
- Bonardi C., Roussiau N. (2001), *Les représentations sociales : état des lieux et perspectives*, Wavre : Margada
- Bonneff M. (1905), *Les métiers qui tuent : enquête auprès des syndicats ouvriers sur les maladies professionnelles*, Paris : Bibliographie sociale
- Bobroff J., Caro C., Camagnac E. (1990), *Approches de la productivité et méthodes d'organisation dans les grandes entreprises de construction*, Paris : PCA
- Bonazzi, G. (2000). « Presentazione », in Powell W., DiMaggio P., *Il neoistituzionalismo nell'analisi organizzativa*, Turin : Comunità, pp. 7-30.
- Boulin (1928), « L'emploi des méthodes psychotechniques pour la prévention des accidents du travail », *Revue Le Monde Industriel*, pp. 517-526
- Bouquet L. (1895), « Organisation de l'inspection des Fabriques, *Bulletin de l'Inspection du travail*
- Bourdieu P. (1982), *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*, Paris : Fayard.
- Bourdillon F., Fontaine A., Lucioli E., Nedellec V. (1990), *L'intoxication par les peintures au plomb aux Etats-Unis et quelques recommandations pour le France*, Paris : Agence Nationale pour l'Amélioration de l'Habitat
- Bourdin A. (2003), « La modernité du risque », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol.104, Paris : PUF, pp.5-26
- Bourrier M. (1999), *Le nucléaire à l'épreuve de l'organisation*, Paris : PUF
- Bourrier M. (2001), *Organiser la fiabilité*, Paris : L'Harmattan
- Bourrier M. (2007), « Risques et organisations », in Burton-Jeangros C., Grosse C., November V., *Face aux risques*, Genève : Georg éditeur.

- Bourrier M. (2009), « Maintenance, risque et fiabilité organisationnelle : une première exploration », in De Terssac G., Boissière I., Gaillard I., *La sécurité en action*, Toulouse : Octarès, pp. 101-119
- Bouvier P. (1989), *Le travail au quotidien. Une démarche socio-anthropologique*, Paris : PUF
- Brabazon P., Tipping A., Jones J. (2000), *Construction health and safety for the new Millennium*, Norwich : HSE
- Bressi J. (1986), *Intérim et structuration de la main d'œuvre : le cas des entreprises de travail temporaire de Grenoble et d'Annecy*, Grenoble : Ronéo
- Brousseau E. (2000), « La gouvernance des processus de coopération », in Bellon B., Voisin C., Plunket A., *La coopération industrielle*, Paris : Economica
- Brown J.S., Duguid P. (1991), « Organizational Learning and Communities of Practice: Toward a Unified View of Working, Learning and Innovation », *Organization Science*, vol. 2, n°1, pp. 40-57
- Brun J.P. (2003), *Accroître les effets de la prévention : la santé et la sécurité au travail dans la construction au Québec*, Laval : Université de Laval
- Brun J.P., Loïsele C. (2001), « Le métier de préventionniste : contexte de travail et profil d'activité », *Relations Industrielles*, vol.56, n°1, pp.141-164
- Burawoy M. (1991), *Ethnography Unbound: Power and Resistance in the Modern Metropolis*, Berkeley: University of California Press
- Burns L.R., Wholey D.R. (1993), « Adoption and Abandonment of Matrix management Programs: Effects on Organizational Characteristics and Interorganizational Networks », *The Academy of Management Journal*, vol.36, n°1, pp.106-138
- Caire G. (1973), *Les nouveaux marchands d'hommes ? Etude du travail intérimaire*, Paris : Les Editions Ouvrières et Economie et Humanisme
- Calvez M. (1993), « La sélection culturelle des risques », in Tursz A., Souteyrand Y., Salmi R., *Adolescence et Risques*, Paris : Syres, pp.75-87
- Calvez M. (1998), *L'analyse culturelle des risques. Apports et limites des recherches sur le sida*, Actes de Colloque *Les risques sanitaires et les enjeux dans les démocraties pluralistes*.
- Cam P. (1978), « Juges rouges et droit du travail », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, vol.19, pp.3-27
- Camiolo M. (2013), *Production et reproduction d'une culture du risque : le cas de l'éducation routière*, Thèse de Doctorat en Sciences Humaines et Sociales, Strasbourg : Université de Strasbourg

- Campagnac E. (1987), *Culture d'entreprise et méthodes d'organisation : l'histoire de Bouygues*, Paris : CERTES – ENPC.
- Campagnac E., Nouzille V. (1988), *Citizen Bouygues. L'histoire secrète d'un grand patron*, Paris : Belfond.
- Campagnac E. (1992), *Les grands groupes de la construction : de nouveaux acteurs urbains ?*, Paris : L'Harmattan.
- Campagnac E. (1993), « Le renouvellement des métiers de cadres dans les grands groupes de construction », *L'encadrement de chantier. Renouvellement et enjeux*. Paris : PCA, pp.99-105
- Campinos-Dubernet M. (1984a), « Quelques repères sur le BTP », *Formation Emploi*, vol. 6, n°1, pp. 7-23
- Campinos-Dubernet M. (1984b), « La rationalisation du travail dans le BTP : un exemple des limites du taylorisme orthodoxe », *Formation Emploi*, vol. 6, n°1, pp.79-89
- Campinos-Dubernet M., Grando J.M. (1984), « Le BTP de 1945 à 1980 : les évolutions progressives des conditions d'emploi et de travail », *Formation Emploi*, vol. 6, n°1, pp.25-34
- Campinos-Dubernet M. (1985), *La « rationalisation » du travail dans le BTP : des avatars du taylorisme orthodoxe au néo-taylorisme*, Actes de Colloques *Le travail en chantier*, Paris : PCA
- Campinos-Dubernet M. (1992), « Diversité des bâtiments européens : l'incidence des modèles nationaux », in Campagnac E., *Les grands groupes de la construction : de nouveaux acteurs urbains*, Paris : L'Harmattan
- Campinos-Dubernet M. (1993), « Organisation des chantiers et position de l'encadrement : comparaison européenne », *L'encadrement de chantier. Renouvellement et enjeux*. Paris: PCA, pp.99-105
- Cannon-Bowers J.A., Salas E. & Converse S.A. (1993), « Shared mental models in expert team decision making », *Individual and Group Decision Making*, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey : Publisher Hillsdale, pp.221-246.
- Caroly S., Clot Y. (2004), « Du travail collectif au collectif de travail : développer des stratégies d'expérience », *Formation emploi* n°88, pp.42-55
- Carpenter V., Feroz E. (2001), « Institutional theory and accounting rule choice: an analysis of four US state governments decisions to adopt generally accepted accounting principles », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 26, n°7, pp.565-596
- Causse P., Kouabénan Dongo R., Delhomme P. (2004), « Perception du risque d'accident lié à l'alcool chez des jeunes automobilistes : quelques déterminants de l'optimisme comparatif. », *Le travail humain*, vol. 67, n°3, pp. 235-256
- Chanal V. (2000), « Communautés de pratique et management par projet – A propos de l'ouvrage de Wenger (1998) », *M@n@gement*, vol. 3, n°1

- Chaney D., Ben Slimane K. (2004), « La grille d'analyse néo-institutionnelle au bénéfice de l'élargissement du marketing à des dimensions institutionnelles », *Recherches et Applications au marketing*, vol.29, n02, pp.99-117
- Chantraine G., Cauchie J.F. (2006), « Risques et gouvernementalité. Reconstruction théorique et illustration empirique : les usages du risque dans l'économie du châtiment légal », *Sociologos*
- Charreire S., Huault I. (2002), « Cohérence épistémologique : les recherches constructivistes françaises en management « revisitées » », in Mourgues N., *Question de méthodes en science de gestion*, Paris : EMS.
- Charruaud B. (2009), *Louis Blanc m'a dit...*, Lyon : Baudelaire
- Chataignier D., Garnier R. (1987), *Intoxication saturnine de l'enfant. Etude rétrospective de 95 dossiers d'enfants hospitalisés en Ile de France entre janvier 1986 et octobre 1987 pour une plombémie supérieure à 250 µg/L*, Paris : Centre Anti-poison de Pairs
- Chateau L., *Guide des déchets de chantiers du bâtiment*, ADEME
- Chateauraynaud F. (2011), *Argumenter dans un champ de forces. Essai de balistique sociologique*, Paris : PETRA
- Chateauraynaud F., Torny D. (2013), *Les sombres précurseurs. Une sociologie pragmatique de l'alerte et du risque*, Paris : éditions EHESS
- Chaumette P. (1990), « L'activation du lien réparation – prévention », *Droit social*, septembre-octobre 1990
- Chombart de Lauwe M.J. (1971), *Un monde autre : l'enfance. De ses représentations à son mythe*, Paris : Payot
- Chombart de Lauwe M.J., Feuerhahn N. (1989), « Les Représentations sociales dans le domaine de l'enfance » in Jodelet D., *Les représentations sociales*, Paris : PUF
- Chrisholm D. (1989), *Coordination without Hierarchy. Informal Structures in Multiorganizational Systems*, Berkeley: University of California Press
- Clémenceau P. (1984) « Du chantier à l'école : la spécificité de la formation continue », *Formation Emploi*, vol. 6, n°1, pp. 71-78
- Clot Y. (1998), *Le travail sans l'homme ?*, Paris : La Découverte
- Clot Y., Litim M. (2002), « Sens du travail », in Allouche J. (coord.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris : Economica.
- Clot Y. (2010), *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris : La Découverte

- Coase R.H. (1937), « The Nature of Firm », *Economica*, vol.16
- Coase R.H. (1960), « The Problem of Social Coast », *Journal of Law and Economics*, vol.3
- Codol, J. P. (1982), « Differentiating and non-differentiating behavior ». in Codol, J. P., Leyens J. Ph., *The cognitive analysis of social behavior*, The Hague: Martinus Nijhoff.
- Coffey A., Atkinson P. (1996), *Making sense of Qualitative data*, Thousand Oaks: Sage
- Cohen M., March J. Olsen J. (1972), « A garbage can model of organizational choice », *Administrative Science Quarterly*, vol.17, pp. 1-25
- Cointepas M. (2001), « Les origines du CHSCT (1926-1947) », *Cahier du Chatefp*, n°5.
- Collectif intersyndical de Jussieu, CFDT, CGT, FN (1977), *Danger ! Amiante*, Paris : Maspere
- Commission d'évaluation sur les coûts des accidents du travail (2008), *Rapport de la Commission institué par l'article L.176-2 du Code de la Sécurité Sociale, Rapport Dirict*, www.droit-medical.com
- Commons J.R. (1931), « Institutional Economics », *American Economic Review*, vol. 21, pp. 648-657
- Colasse B., Pochet C. (2008), « De la genèse du nouveau conseil national de comptabilité (2007) : un cas d'isomorphisme institutionnel ? », Cergy-Pontoise : 29ème congrès de l'AFC
- Collerette P. (2009), « Etude de cas (Méthodes des), in Mucchielli A., *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*, Paris : Armand-Colin, pp. 91-94
- Coulon R. (2006), « Responsabilité Sociale de l'Entreprise et pratiques de gestion des Ressources Humaines », *Cahier du FARGO*, n°1060902, Dijon : IAE de Dijon
- Cox, A. (2005). « What are communities of practice? A comparative review of four seminal Works », *Journal of Information Science*, vol. 31, n°6, pp. 527-540
- CRAM Alsace-Moselle (2010), *Le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles*, Département Prévention et Gestion des Risques Professionnels de la CRAM Alsace-Moselle.
- Crawford MB (2010), *Eloge du carburateur. Essai sur le sens et la valeur du travail*, Paris : La Découverte
- Crozier M., Friedberg E. (1977), *L'acteur et le système*, Paris : Editions du Seuil
- Cru D. (1992), « Sur la prise de risque dans le BTP. Changer les représentations des opérateurs ou celles des préventeurs ? », *Sécurité et médecine au travail*, n°97
- Daniellou F., Simard M., Boissières I. (2009), « Human and Organizational Factors of Safety », *Les Cahiers de la Sécurité Industrielle*, Toulouse : Foncsi

- Dawson S., William P., Clinton A., Brandford M. (1988), *Safety at work: the limits of self regulation*, Cambridge: Cambridge University Press
- Daubas-Letourneux V. (2004), « Accident du travail : des accidents de parcours ? Regards croisés sur la (re)construction de la santé et le parcours professionnel des victimes d'accidents du travail », *Rapport de recherche du centre d'études de l'emploi*, pp. 37-51
- De Causans A. (2010), « Environnement et paysage : les représentations sociales en réseau », *Projet de paysages*, pp. 1-18
- De Rodellec J. (2005), « L'entreprise générale dans le BTP : un chef d'orchestre aux multiples facettes », *INSEE Méthodes 109d*, pp. 21-26
- De Terssac G. (1992), *Autonomie dans le travail*, Paris : PUF
- Deal T.E., Kennedy A.A. (1982), *Corporate Culture: the Rites and Rituals of Corporate Life*, Boston: Addison-Wesley
- Deephouse D. (1996), « Does Isomorphism legitimate ? », *Academy of Management Journal*, vol. 39, n°4, pp.1024-1039
- Deephouse, D. L. (1999), « To be different, or to be the same? It's a question (and theory) of strategic balance », *Strategic Management Journal*, vol. 20, n°2
- Degenne A., Vergès P. (1973), « Introduction à l'analyse de similitude », *Revue française de sociologie*, vol. 14, n°4, pp.471-511
- Dejours C. (1995), *Le facteur humain*, Paris : Que sais-je ?
- Dejours C. (1998), *Souffrance en France*, Paris : Seuil
- Dejours C. (2008), *Travail, usure mentale*, Paris : Bayard (3^{ème} ed.)
- Dejours C. (2011), *Conjurer la violence. Travail, violence et santé*, Paris : Payot et Rivages
- Dellacharie C. (2008), *L'avenir de la médecine du travail*, Paris : Rapport du Conseil économique et social.
- Delignières D. (1991), « Risque perçu et apprentissage moteur. » in Famose J.P., Fleurance P., Touchard Y., *Apprentissage moteur: rôle des représentations*, Paris: EPS., pp. 151-171
- Delour M. (1989), « Une nouvelle pathologie pour l'enfant migrant ? Le saturnisme infantile chronique », *Migrations –Santé*, n°59, pp.3-7
- Delour M., Skinazi F. (1989), « Intoxication saturnine chronique du jeune enfant. Dépistage et prise en charge médico-sociale. Proposition de protocole. », *La revue de pédiatrie*, vol. 25, n°1
- Demil B., Leca B., Naccache P. (2001), « Le temps de la stratégie : « L'institution temporelle », moyen de coordination », *Revue Française de Gestion*, n° 132, pp. 83-94.

Denzin N.K., Lincoln Y.S. (1998), *Collecting and interpreting qualitative material*, Thousand Oaks: Sage

Desjardin (1888), « Le Code civil et les ouvriers », *Revue des deux mondes*

Desreumaux A., Hafsi T. (2006), « Les théories institutionnelles des organisations : une perspective internationale », *Management international*, vol.10, n°3, pp. 1-18

Detriot G., Godefroy JP (2005), *Le drame de l'amiante : comprendre, mieux réparer, en tirer des leçons pour l'avenir*, Rapport d'information au Sénat n°37

Devinck J.C. (2008), « Le mouvement ouvrier et les risques professionnels », *Cahiers risques collectifs et situation de crise*, n°9

DiMaggio P., Powell W. (1983), « The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational field », *American Sociology Review*, vol. 48, n°2, pp. 147-160.

DiMaggio P., Powell W. (1991), *The New Institutionalism in organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press

DiMaggio P., Powell W. (1997), « Le néo-institutionnalisme dans l'analyse des organisations », *Politix*, vol.10, n°40, pp.113-154

Doise W. (1989), « Cognitions et représentations sociales : l'approche génétique » in Jodelet D., *Les représentations sociales*, Paris : PUF

Doise, W. (1990), « Les représentations sociales », in Ghiglione R., Bonnet C., Richard J.F., *Traité de Psychologie Cognitive*, vol. 3, Paris: Dunod, pp.111-174.

Domo J. (1982), *Identité culturelle et représentation sociale : culture du mil et culture du riz au Cameroun*, Thèse de doctorat de 3^{ème} cycle en psychologie, Aix en Provence : Université de Provence

Douglas M., Wildavsky A. (1997), *Risk and Culture*, Berkeley: California University Press

Douglas M. (1986), *Risk acceptability according to the social sciences*, New York: Russell Sage Foundation

Douglas M. (1992), *Risk and Blame. Essays in cultural theory*, New York: Routledge

Douglas M. (2004), *Comment pensent les institutions?*, Paris : La Découverte

Dourlens C. (2003), *Saturnisme infantile et action publique*, Paris: L'Harmattan

Dubar C. (2004), « *Agent, acteur, sujet, auteur : du pareil au même ?* », Communication au 1er Congrès de l'AFS

Dubar C. (2007), *La crise des identités- L'interprétation d'une mutation*, Paris : PUF

Duby G. (1978), *Les trois ordres ou l'imaginaire du féodalisme*, Paris : Gallimard.

Duc M. (2002), *Le travail en chantier*, Toulouse : Octares

Duc M., Oliver D. (1990), *Dimension collective du travail et gestion des hommes de chantier*, Paris : PCA

Duc M., Abensur R. (1982), « L'inquiétante persistance du saturnisme hydrique », *Concours Médical*, n°104, pp.6659-6672

Dumez H. (2011), « Faire une revue de littérature : pourquoi et comment ? », *Le Libelio d'Aegis*, vol.7, n°2, pp.15-27

Duret R., Lassagne M. (2008), « Communautés de Pratique et Gestion du retour d'expérience : le cas d'une entreprise de la construction », *17^{ème} Conférence Internationale du Management Stratégique mai 2008*

Duret R., Lassagne M. (2009), « Communities of practice make perfect? Obstacles to innovations in the safety policy of construction company », *25^{ème} EGOS Colloquium, juillet 2009*

Durkheim E. (1896), *De la division du travail*, Paris : PUF

Durkheim E. (1898), « Représentations individuelles et représentations collectives », *Revue de Métaphysique et de Morale*, n°6, pp. 273-302

Durkheim E. (1963), *L'Education morale*, Paris : PUF

Durkheim E. (1968), *Les formes élémentaires de la vie religieuse*, Paris : PUF (5^{ème} édition)

Du Tertre C. (1998), *La flexibilité organisationnelle et productivité dans le bâtiment*, Paris : PCA

Elias N. (1991), *Qu'est-ce que la sociologie ?*, La Tour d'Augues : Editions de l'Aube

Epelboin A. Rezkallah N., Commeau A. (1990), « Géophagie, culture et prévention des accidents domestiques. Réflexions anthropoépidémiologiques à propos du saturnisme d'enfants africains vivants dans l'Est parisien », *Migration-Santé*, n°62, pp.3-10

- Evrard Y., Pras B., Roux E. (2003), *Market. Etudes et recherches en marketing*, Paris : Dunod
- Fairclough N. (2005), « Discourse Analysis in organization Studies: The Case for Critical Realism », *Organization Studies*, vol.26, n°6, pp. 915-939
- Farr R. (1977), « Heider, Harré and Herzlich on health and illness: some observations on the structure of « représentations collectives » », *European Journal of Social Psychology*, pp. 491-504
- Farr. R., Moscovici S. (1984), *Social Representations*, Cambridge: Cambridge University Press
- Farr R. (1987), « Social representations: a French tradition of research », *Journal for the Theory of Social Behaviour*, pp. 343-369
- Farr R. (1997), « Les représentations sociales », in Moscovici S., *Psychologie sociale*, Paris : PUF
- Faure-Guichard C. (1999), « Les salariés intérimaires, trajectoires et identité », *Travail et Emploi* n°78, pp. 1-20
- Flament C. (1986), *Femmes et techniques : de la représentation sociale des sexes ; l'exemple de l'accès récent de femmes aux métiers de la réparation mécanique et de la menuiserie*, Marseille : EHESS
- Flament C. (1982), « Du biais de l'équilibre structurel à la représentation du groupe », in Codol J.P., Leyens J.P., *Cognitive analysis of social behavior*, Londres : Martinus Nijhoff
- Flament C. (1987), « Pratiques et représentations sociales », *Perspectives cognitives et conduites sociales*, Cousset : Delval
- Flament C. (1989), « Structure et dynamique des représentations sociales » in Jodelet D., *Les représentations sociales*, Paris : PUF
- Flament C. (1994), *Structure, Dynamique et Transformation des représentations sociales*, Paris : PUF
- Flament C., Rouquette M.L. (2003), « Qu'est-ce qu'une représentation sociale ? », in Flament C., Rouquette M.L., *Anatomie des idées ordinaires*, Paris : Armand Colin
- Fligstein N. (1990), *The Transformation of Corporate Control*, Cambridge: Harvard University Press.
- Fligstein N. (2001), « Social Skill and the Theory of Fields », *Sociological Theory*, vol. 19, n°2, pp. 105-125

Fontaine A., Xu Q., Brodin M., Lombrail P.; Delour M.; Squinazi F.; Bourdon R., Chataigner D., Garnier R.; Saint-Raymond A., Lenoir G.; Konczaty H., Bourrillon A.; Inigues J.L., Leverger G. (1992), « Dépistage du saturnisme infantile à Paris », *Bulletin Epidémiologique Hebdomadaire*, n°2, pp.5-7

Forrière J., Six F. (2010), « Comprendre le risque routier professionnel par l'analyse de l'activité : l'exemple des conducteurs de travaux », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol.12, n°2

Forrière J., Anceaux F., Cegarra J., Six J. (2011), « L'activité des conducteurs de travaux sur les chantiers de construction : ordonnancement et supervision d'une situation dynamique », *Le travail humain*, vol. 74, n°3, pp.283-308

Fortune (1960), « Renting Workers to Industry », *Fortune* septembre 1960, pp.254-264

Franqui P. (1989), *Représentation et gestion du risque au cours de l'activité de travail dans le BTP*, Paris : PCA

Franqui P. (1994), « De la gestion du risque à la conception de la prévention », *Ergonomes, préventeurs : un chantier en cours*, Lyon : ANACT

Friedmann G. (1957), « Le travail en miettes », *Population*, vol. 12, n°1, pp.167-168

Gambatese J., Hinze J. (1999), « Addressing construction worker safety in design phase: designing for construction worker safety », *Automatisation in Construction*, vol. 8, n°6, pp. 643-649

Gantt H. (1916), *Organizing for work*, New York: Harcourt Brace & World

Garnier A., Néri A., Chérencé E., Martin O., Parlant T. (2009), « Les enjeux et les leviers d'une culture de prévention », *Prévention Sécurité*, n°107, pp. 40-44

Garnier C. (1999), « La genèse des représentations sociales dans une perspective de développement » in Rouquette M.L, Garnier C., *Structure et transformation des représentations sociales*, Montréal : Edition nouvelle, pp. 87-113

Garrigou A., Peissel-Cotteraz G. (2004), *Contribution à la découverte du métier des préventeurs et à la caractérisation de leurs besoins en formation*, ND 244, Paris : INRS

Garud R., Kumaraswamy A. (1993), « Changing Competitive Dynamics in Network Industries: An Exploration of Sun Microsystems'Open Systems Strategy », *Strategic Management Journal*, vol. 14, pp. 351- 369.

Geertz, C. (1988). *Antropologia interpretativa*, Bologne : Il Mulino.

- Gendron C. (2001), « L'entreprise comme vecteur de progrès social : le début ou la fin d'une époque », *Revue du MAUSS permanente*
- Gherardi S., Nicolini D., Odella F. (1998), « What do you mean by Safety? Conflicting Perspectives on Accident Causation and Safety Management in a Construction Firm », *Journal of Contingencies and Crisis Management*, vol. 6, n°4, pp. 202-213.
- Gherardi S., Nicolini D. (2000a), « To Transfer is to Transform - The Circulation of Safety Knowledge », *Organization*, vol. 7, n°2, pp. 329-348.
- Gherardi S., Nicolini D., (2000b), « The Organizational Learning of Safety in Communities of Practice », *Journal of Management Inquiry*, vol. 9, n°1, pp. 7-18.
- Gherardi S., Nicolini D. (2002), « Learning the Trade - A Culture of Safety in Practice », *Organization*, vol. 9, n°2, pp. 191-223
- Giddens A. (1991), *Modernity and self-Identity*, Stanford: Stanford University Press
- Giddens A. (1994), *Les conséquences de la modernité*, Paris : L'Harmattan
- Gilbert C. (2003), « La fabrique des risques », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol.1, n°114, pp. 55-72
- Gillen M., Baltz D., Gassel M., Kirsh L., Vaccaro D. (2002), « Perceived safety climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers », *Journal Safety Research*, vol. 33, n°1, pp. 33-51
- Gilly M. (1989), « Les représentations sociales dans le champ éducatif » in Jodelet D., *Les représentations sociales*, Paris : PUF
- Giordano Y. (coord.) (2003), *Construire un projet de recherche : Une perspective qualitative*, Paris : Management et Société
- Girard T. (2013), « Comment pense Mary Douglas ? Risque, culture et pouvoir », *Ethnologie française* vol. 43, n°1, pp.137-145
- Giugni M. (2002), « Ancien et nouvel institutionnalisme dans l'étude de la politique contestataire », *Politique et Sociétés*, vol.21, n°3, pp.69-90
- Glaymann D. (2007), *L'intérim*, Paris : La Découverte
- Glendon A.I., Litherland D.K. (2001), « Safety climate factors, group differences and safety behaviour in road construction », *Safety Science*, vol. 39, n°3, pp.157-188
- Goldberg M., Tonnel A.B., Hemen D. (1997), « Effets sur la santé des principaux types d'exposition à l'amiante », *Rapport établi à la demande de la Direction des relations du travail et de la Direction générale de la santé*, Paris : INSERM

Gorgeu A., Mathieu R. (2006), « Intérim, conditions de travail et santé : une étude de cas dans la filière automobile en France », in Belkacem R., Kornig C., Michon F., *Visages de l'intérim en France*, Paris : L'Harmattan, pp.67-97

Granaud S. (2010), *Les CHSCT dans les établissements de production des produits chimiques*, Thèse de doctorat en sociologie, Paris : EHESS

Grandazzi F. (2002), « Le droit du travail : les dangers de son ignorance », *Journal officiel de la République française, avis et rapports du Conseil économique et social*

Granovetter M. (1985), « Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness », *American Journal of Sociology*, vol. 91, n° 3, p. 323-334.

Greenwood R., Suddaby R., Hinings C. (2002), « Theorizing change: the role of professional associations in the transformation of institutionalized fields », *Academy of Management Journal*, vol.45, n°1, pp.58-80

Greffe X. (1997), *Economie des Politiques Publiques*, Paris : Dalloz, 2^{ème} éd.

Gressel R. (1984), « Logique industrielle et emploi dans le gros-œuvre », *Formation Emploi*, vol. 6, n°1, pp.63-70

Guérard B. (2007), « Les résultats affichés par l'inspection du travail sous la IIIe République de 1893 à 1937 », *Les Cahiers du Comité de l'Histoire*, n°8

Guilbert M. (1971), *Le travail temporaire en France*, Paris : CNRS (Centre de sociologie)

Guimelli C. (1993), « Locating the central core of a social representation: towards a model », *European Journal of Social Psychology*, n° 23, pp. 555-559

Guimelli C. (1994), « Transformation des représentations sociales, pratiques nouvelles et schèmes cognitifs de base » in Guimelli C., *Structure et transformation des représentations sociales*, Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, pp. 171-198

Guimelli C. (2003), « Le modèle des Schèmes Cognitifs de Base » in Abric J.C., *Méthode d'étude des Représentations Sociales*, Ramonville Saint-Agne : Erès, pp. 119-143

Guimelli C., Rouquette, M.L. (1992), « Contribution du modèle associatif des schèmes cognitifs de base à l'analyse structurale des représentations sociales », *Bulletin de Psychologie*, vol. 45, n°405, pp.196-202

Halbwachs M. (1925), *Les cadres sociaux de la mémoire*, Paris : Librairie Félix Alcan

Halbwachs M. (1950), *La mémoire collective*, Paris : PUF

- Hale A.R., Swuste P. (1998), « Safety rules: procedural freedom or action constraint? », *Safety Science*, vol.29, pp.163-177
- Hannan M., Freeman J. (1977), « The populations ecology of organizations », *American Journal of Sociology*, vol.82, n°5, pp.929-964
- Hardy K. (2011), « Contribution à l'étude d'un modèle d'accident systémique, le cas du modèle STAMP : application et pistes d'amélioration », *Gestion et management*, Ecole Supérieure Nationale des Mines de Paris
- Hatchuel A. (1995), « Frederick Taylor : une lecture épistémologique. L'expert, le théoricien, le doctrinaire », in Bouillaud J.P., Lécuyer B.P., *L'invention de la gestion : Histoires et pratiques*, Paris : L'Harmattan, pp. 53-64
- Hawley H.A. (1968), *Roderick D. McKenzie on Human Ecology*, Chicago: The University of Chicago Press
- Henry E. (2006), *Un scandale improbable. Amiante : d'une maladie professionnelle à une « crise de santé publique »*, Thèse de doctorat en sciences de l'information et de la communication, Compiègne : Université de technologie de Compiègne
- Henry E. (2007), *Amiante : un scandale improbable. Sociologie d'un problème public*, Rennes : PUR
- Herzlich, C. (1972), « La représentation sociale », in S. Moscovici (Éd.), *Introduction à la psychologie sociale*, Paris: Larousse, pp. 303-325
- Hesse P.J. (1979), « Les accidents du travail et l'idée de responsabilité civile au 19^{ème} siècle », *Histoire des accidents du travail*, CRHES n°6
- Hillau B. (1984), « Du chantier à l'usine : quelle transférabilité des qualifications acquises dans le second œuvre ? », *Formation Emploi*, vol. 6, n°1, pp. 56-62
- Hlady – Rispal M. (2002), *La méthode des cas*, Bruxelles : De Boeck Université.
- Hoffman A.J. (1999), « Institutional evolution and change: Environmentalism and the US chemical industry », *Academy of Management Journal*, vol.42, n°4, pp. 351-371
- Hoffman A.J. (1997), *From Heresy to Dogma. An Institutional History of Corporate Environmentalism*, Palo Alto: Stanford University Press
- Hoffman A.J., Ventresca M.J. (2002), *Organizations, Policy and the Natural Environment. Institutional and Strategic Perspectives*, Palo Alto: Stanford University Press

- Holm P. (1995), « The dynamics of institutionalization: Transformation processes in Norwegian fisheries », *Administrative Science Quarterly*, vol.40, n°3, pp. 398-442
- Hordern F. (1991), « Le droit des accidents du travail au XIXème siècle », *Cahier de l'Institut Régional de l'université d'Aix-Marseille III*, n°3
- Houseman S., Polivka A. (2000), « The implications of flexible staffing arrangements for job stability », in Neumarks D., *On the job: is long term employment a thing of the past?*, New York:Russell Sage Fondationspp. 427-462
- Huault I. (2009), « Paul DiMaggio et Walter Powell. Des organisations en quête de légitimité », *Les Grands Auteurs en Management*, Paris : EMS
- Hubault F. (2004), *Travailler, une expérience quotidienne du risque ?*, Toulouse : Octarès Editions Séminaire Paris 1, 19-23 mai 2003
- Hubert P. (1983), « A la recherche du risque acceptable », *Culture technique*, pp.93-101
- IARC (1973), « Monographs on the evaluation of carcinogenic risks of chemical to man », *International Agency for research on Cancer*, vol.2
- ICSI (2010), *Présentation de la Démarche Culture de Sécurité chez X*, Présentation de restitution aux services de santé au travail de l'entreprise X.
- INERIS (2015), *Santé et Sécurité au travail dans les Industries Extractives (SSTIE).Guide Technique Amiante*, Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable et de l'Energie.
- INRS (2000), *Prévention des Risques Professionnels en France*, TJ6, Paris : INRS
- INRS (2004), *Les chutes de plain-pied en situation professionnelle. Circonstances de chutes particulièrement graves à travers l'analyse statistique de 459 cas*, ND2206, Note documentaire, Paris : INRS
- INRS (2015a), *Amiante. Protection de la population*, dossier INRS, Paris : INRS
- INRS (2015b), *Amiante. Protection des travailleurs*, dossier INRS, Paris : INRS
- Jardillier R. (1965), *L'organisation humaine des entreprises*, Paris : PUF
- Jaurréguiberry, F., Proulx S. (2011), *Usages et enjeux des technologies de communication*, Paris : Erès éditions.
- Jesu F. (1992), « Du Kwashiarkar au saturnisme infantile chronique. Une hypothèse au service de la prévention », *Psychopathologie Africaine*, vol. 24, n°3, pp. 367-383
- Jobert G. (2000), « L'intelligence au travail », in Carré P., Caspa P., *Traité des sciences et méthodes de l'analyse du travail*, Paris : Dunod, pp. 205-221

- Jodelet D. (1984), « Représentation sociale : phénomènes, concept et théorie », in Moscovici S., *Psychologie sociale*, Paris : PUF, pp. 357-378
- Jodelet D. (1989), *Les représentations sociales*, Paris : PUF
- Jodelet D. (2015), *Représentations sociales et mondes de vie*, Paris : Archives Contemporaines
- Joffre P., De Montmorillon B. (2001), « Théories institutionnelles et management stratégique », in Martinet A.C., Thiétart R.A., *Stratégies, Actualité et futurs de la recherche*, Paris: Vuibert, pp. 229-248.
- Johansson P.O. (1987), *The economic theory and measurement of environmental benefits*, Cambridge: Cambridge University Press
- Joly M., Ballet Y., Boudène C. (1987), « Les dérivés du plomb dans les peintures et la diversité de leurs impacts toxicologiques », *Journal de toxicologie Clinique et expérimentale*, vol.7, n°5, pp.309-332
- Jonas H. (1995), *Le principe de responsabilité*, Paris: Flammarion
- Jounin N. (2006), *Loyautés incertaines : les travailleurs du bâtiment entre discrimination et précarité*, Thèse de doctorat en Sciences Sociales, Paris : Université de Paris 7- Denis Diderot
- Jounin N. (2006b), « La sécurité au travail accaparée par les directions. Quand les ouvriers du bâtiment affrontent clandestinement le danger », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.5, n° 165, pp. 72-91.
- Jounin N. (2008), *Chantier interdit au public : enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris : La Découverte
- Jounin N, Braud C. (2016), *Chantier interdit au public*, Paris : Casterman
- Jourdin C. (2002), « Intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et Emploi* n°89, pp.9-28
- Kaës R. (1976), *L'appareil psychique groupal. Construction du groupe*, Paris : Dunod.
- Kamardeen I. (2009), *Controlling Accidents and Insurers' Risks in Construction: A Fuzzy Knowledge-Based Approach*, New York: Nova Biomedical Books
- Karsenti L., Falzon P. (1993), *L'analyse des dialogues orientés-tâche : introduction à des modèles de la communication*, Actes du XXVII^e congrès de l'Ergonomie de la Langue française, Toulouse : Octarès Editions, pp. 107-118

Keeney R.L. (1992), *Value-Focused Thinking: A Path to Creative Decisionmaking*, Cambridge: Harvard University Press

Laflamme L. (1988), *Modèles et méthodes d'analyse de l'accident du travail : de l'organisation du travail aux stratégies de prévention*, Longueuil : Sygesa

Lassagne M., Perriard J., Rozan A., Trontin C. (2012), *L'évaluation économique du stress au travail*, Versailles : Editions Quae

Lahlou S. (1998), *Penser Manger. Alimentation et représentation*, Paris : PUF

Lancaster R., McAllister I., Alder A. (2001), *Establishing effective communication and participation in the construction sector, Part 1 : Main Report*, Norwich : HSE

Langley A. (1997), *Stratégies d'analyse des données processuelles*, Recherches Qualitatives, vol.17, pp. 206-231

Laplantine F. (1978), *Maladies mentales et thérapies traditionnelles en Afrique noire*, Paris : J.P. Delarge

Laplantine F. (1987), *Les médecines parallèles*, Paris : PUF

Lassagne M. (2004), *Management des risques, stratégies d'entreprise et réglementation : le cas de l'industrie maritime*, Thèse de doctorat en Sciences de Gestion, Paris : ENSAM Paris

Lave, J., Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge: Cambridge University Press

Le Breton (2002), *Conduites à risque*, Paris : PUF

Leca B. (2006), « Pas seulement des « lemmings ». Les relations entre les organisations et leur environnement dans le néo-institutionnalisme sociologique », *Finance Contrôle Stratégie*, vol.9, n°4, pp. 67-86

Leca B., Batilana J., Boxenbaum E. (2008), *Agency and institutions: A review of institutional entrepreneurship*, Cambridge: Harvard Business School

Lefebvre T. (1865), *Fabrique de la céruse de Théodore Lefebvre & Cie à Lille (Nord), Exposition Universelle de 1878*, Lille : L. Danel

Leimdorfer F. (2007), *Les sociologues et le langage. Langage, sens et discours en sociologie*, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines : Mémoire de HDR.

Lenglet R. (1996), *L'Affaire de l'amiante*, Paris : La Découverte

- Lenoble M. (1908), « Les inspecteurs des Manufactures en France sous l'Acien Régime », *Bulletin de l'inspection du travail et de l'hygiène industrielle*
- Lenoir R. (1980), « La notion d'accidents du travail : un enjeu de luttes », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 32-33, pp. 77-88
- Leplat J, De Terssac. (1990), *Les facteurs humains de la fiabilité dans les systèmes complexes*, Marseille : Octarès
- Leroi-Gourhan A. (1964), *Le geste et la parole*, Paris : Albin Michel
- Lestel L. (2001), « La production de cêruse en France au XIXème siècle. Evolution d'une industrie dangereuse », *Techniques et Culture*, n°38
- Leveson N.G. (1995), *Safeware: Ssystem Safety and Computers*, Indianapolis: Addison Wesley
- Leveson N.G., Dulac N., Marais K., Caroll J. (2005), *Moving Beyond Normal Accidents and High Reliability Organizations : A ssystems Approach to Safety in Complex Ssystems.*, MIT
- Levy-Bruhl L. (1951), *Les fonctions mentales dans les sociétés inférieures*, Paris : PUF
- Levy-Bruhl L. (1960), *La mentalité primitive*, Paris : PUF
- Levy-Bruhl L. (1963), *Le surnaturel et la nature dans la mentalité primitive*, Paris : PUF
- Lhuilier D. (2010), « L'invisibilité du travail et l'opacité des liens santé-travail », *Sciences sociales et santé*, vol.28, n°2, pp.31-63
- Lorino P. (2009), « Concevoir l'activité collective conjointe : l'enquête dialogique. Etude de cas dans la sécurité du bâtiment », *Activités*, vol. 6, n°1, pp. 87-110
- Lucas J.P. (2011), « Historique de la réglementation relative à l'emploi de la cêruse et des dérivés du plomb dans la peinture en France », *Environ Risque Santé*, vol.10, n°4, pp.316-322
- Lyng S. (1990), « Edgework: A social psychological analysis of voluntary risk-taking », *American Journal of Sociology*, n°95, pp. 851-856
- Mack morre A. (1965), « The Temporary Help Service Industry: Historical Development, Operation and Scope », *Industrial and Labor Relations Review* n°4, pp.554-569
- Madsen P., Desai V., Roberts K., Wrong D. (2006), « Mitigating Hazards through Continuing Design: the Birth and Evolution of Paediatric Intensive Care Unit », *Organization Science*, vol. 17, n°2, pp. 1-10

- Malye F. (1996), *Amiante. Le dossier de l'air contaminé*, Paris : Le Pré-aux-Clercs
- Mandroux R. (1980), *Magistrats et sorciers en France au XVIIème siècle : une analyse de psychologie historique*, Paris : Seuil
- Marchand D. (2000), *Cognition, communication et construction politique des objets : contribution à une psychologie cognitivodiscursive de la vie politique*, Toulouse : Université Toulouse II.
- Markova I., Linell P., Grossen M., Salazar-Orvig A. (2007), *Dialogue in focus groups: Exploring socially shared knowledge*, Londres: Equinox
- Marx K. (1965), « Le Capital », *Œuvres Economie I*, Paris : Gallimard
- Marketing Studio (2009), *La démarche QSE de demain. La conduite de travaux*, Journée de réflexion interne 17 et 18 juin 2009.
- Mauss M. (1968), *Sociologie et Anthropologie*, Paris : PUF
- Mauss M.(2007), *Essai sur le don*, Paris : PUF
- McVittie D., Banikin H., Brocklebank W. (1997), « The Effects of Firm Size on Injury Frequency in Construction », *Safety Science*, vol. 27, n°1, pp.19-23
- Menard C. (2003), « L'approche néo-institutionnelle : des concepts, une méthode, des résultats », *Cahier d'économie politique*, vol. 1, n°44, pp. 103-118
- Merad M. (2010), *Aide à la décision et expertise en gestion des risques*, Cachan : Lavoisier
- Mercier S. (1999), *L'éthique dans les entreprises*, Paris : La Découverte
- Merriam S. (1998), *Qualitative Research and Case Study Applications in Education. Revised and Expanded from « Case Study Research in Education »*, San Francisco: Jossey-Bass
- Meyer F., Kessler F. (1992), « Les mesures d'hygiène et de sécurité à l'épreuve du droit communautaire », *Droit Ouvrier*
- Meyer J., Rowan B. (1977), « Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony », *American Journal of Sociology*, vol. 83, n°2, pp. 340-363
- Miles M.B., Huberman A.M. (1991), *Analyses des données qualitatives : recueil de nouvelles méthodes*, Bruxelles : De Boeck Université (1^{ère} éd)
- Miles M.B., Huberman A.M. (2003), *Analyses des données qualitatives*, Bruxelles : De Boeck Université (2^{ème} éd)

- Mignerat M., Audebrand L.K. (2010), « Configuration d'un champ institutionnel dans le cadre d'un méga-événement : le cas du championnat d'Europe de football », *Les cahiers de la revue scientifique du Cirano*, n°27
- Mizruchi M., Fein L., (1999), « The social construction of organizational knowledge: a study of the uses of coercive, mimetic, and normative isomorphism », *Administrative science quarterly*, vol.44, n°4, pp.653-683
- Mohamed S. (1999), « Empirical investigation of construction safety management activities and performance in Australia », *Safety Science*, vol.33, n°3, pp. 129-142
- Moliner P. (1988), *La représentation sociale comme grille de lecture. Etude expérimentale de la structure et aperçu sur ces processus de transformation*, Thèse de doctorat, Aix en Provence : Université de Provence
- Moliner P. (1993), « Cinq questions à propos des représentations sociales », *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, n°20, pp. 5-13
- Moriceau C. (2009), « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, vol.1, n°56
- Moricot C. (2001), « La maintenance des avions : une face cachée du macro-système aéronautique », in Bourrier M., *Organiser la fiabilité*, Paris : L'Harmattan, pp. 183-199
- Moscovici S. (1961), *La psychanalyse, son image et son public*, Paris : PUF
- Moscovici S. (1989), « Des représentations collectives aux représentations sociales » in Jodelet D., *Les représentations sociales*, Paris : PUF
- Moulin J. (2004), « Technologies, risques et nouvelles exigences des salariés et nouveaux droits », *Assises nationales de la culture scientifique et technique*, Axiales ASTS, pp. 99-103
- Mucchielli A. (2007), « Les processus intellectuels fondamentaux sous-jacents aux techniques et méthodes qualitatives », *Recherches qualitatives. Hors-série*, vol.3, pp. 1-27
- Mucchielli R. (1984), *L'analyse de contenu des documents et des communications*, Paris : Editions ESF
- Negura L. (2006), « L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales », *SociologieS, Théories et recherches*
- Neuville P. (1956), *Essai sur la qualification du travail*, Paris : Syllepse
- Noiville C. (2003), *Du bon gouvernement des risques*, Paris : PUF

- Nonaka I., Takeuchi H. (1995), *The knowledge-creating company*, Oxford: Oxford University Press
- Nooteboom S.G. (1979), « Complex Control of Simple Decision in the Perception of Vowel Length », *Phonetica*, vol. 2, pp. 298-304
- Norman D.A. (1980), « Twelve issues for Cognitive Science », *Cognitive Science*, vol. 4, pp. 1-32
- Norman D.A. (1981), « Categorization of action slips », *Psychological Review*, vol. 88, pp. 1-15
- Norman D.A. (1983), « Design Rules Based on Analyses on Human Error », *Communication of the ACM*, vol. 26, n°4, pp.254-258
- Nutte A. (1977), « La Politique de Prévention des Risques Professionnels en France depuis la promulgation de la loi du 6 décembre 1976 », *Revue du travail et de l'emploi*
- Oberschall A. (1973), *Social conflict and social movements*, Englewood Cliffs: Prentice - Hall
- Oliver C. (1991), « Strategic response to institutionnal processes », *Academy of Management Review*, vol.16, n°1, pp.145-179
- OPPBTP (2015), *Traitement des peintures au plomb*, réf. L5G0115, www.preventionbtp.fr
- OPPBTP (2016), *Une approche économique de la prevention. D'après 101 cas étudiés en entreprise*, réf. A0G0113, www.preventionbtp.fr
- Osgood C. (1956), *Method and Theory in Experimental Psychology*, Oxford: Oxford University Press
- Palmonari A. & Doise W. (1986), *L'étude des representations sociales*, Paris: Delachaux et Niestlé
- Palmonari A. & Zani B. (1989), « Les représentations sociales dans le champ des professions psychologiques » in Jodelet D., *Les représentations sociales*, Paris : PUF
- Parker I. (1989), *The Crisis in Modern Social Psychology*, Londres: Routledge
- Passet O., Du Tertre R. (2005), « Promouvoir un environnement financier favorable au développement de l'entreprise », *Rapport au Commissariat Général au plan*, septembre 2009

Pelletier D. (2009), *Projet d'évolution de la tarification AT-MP & Nouvelle procédure d'instruction CPAM des déclarations d'Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles*, Formation de l'entité d'accueil

Perraudin C., Thévenot N., Tinel B., Vaentin J. (2006), « Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique », *Economie et institutions*, vol.9, n°2, pp. 35-56

Peretti-Watel P. (2000), *Sociologie du risque*, Paris : Armand Colin

Peretti-Watel P. (2003), « Interprétation et quantification des prises de risque délibérées », *Cahiers internationaux de sociologie 2003*, vol. 1, n°114, pp. 125-141.

Pérez-Diaz C. (2000), « Comportements des conducteurs et modèles du risque », *Déviance et société*, vol. 24, n°2. pp. 187-208.

Perrot M.D., Rist G., Sabelli F. (1992), *La mythologie programmée : l'économie des croyances dans la société moderne*, Lausanne : Presses polytechniques universitaires romandes.

Perrow C. (1982), *Organizational Context of Human Factor*, New York: Center for Policy Research

Perrow C. (1984), *Normal Accidents; Living with High-Risk Technologies*, New York: Basic Books.

Perrow C. (1994), « Accidents in High-Risks Systems », *Technology Studies*, vol. 1, n°1, pp.1-21

Perrow C. (1999), « Organizing to reduce the vulnerabilities of complexity », *Journal of Contingencies and Crisis Management*, vol.7, n°3, pp. 195-230

Pesqueux Y. (2007), *Gouvernance et privatisation*, Paris: Eyrolles

Peto J., Hodgson JT, Matthews FE, Jones JR (1995), « Continuing increase in mesothelioma mortality in Britain », *The Lancet*, vol.345, n°8949, pp.535-539

Philips N., Lawrence T.B., Hardy C. (2004), « Discourse and Institutions », *Academy of Management Review*, vol.29, n°4, pp.635-652

Piaget J. Inhelder B. (1955), *De la logique de l'enfant à la logique de l'adolescent: essai sur la construction des structures opératoires formelles*, Paris: PUF

Pilkington A., Donaldson J., Groat S., Cowie H.A. (2002), *Mapping health hazards and risks across aspects of the construction process*, Norwich: HSE

Ponnet M. (2011), *Les relations de sous-traitance et leurs effets sur la sûreté et la sécurité dans deux entreprises: SNCF et GrDF*, Thèse de doctorat, Nantes: Université de Nantes

- Powell, W. (1991). « Expanding the Scope of Institutional Analysis », in Di Maggio P., Powell W., *The New Institutionalism in organizational Analysis*, Chicago: University of Chicago Press
- Prisme (2011), *Rapport économique et social*, Paris: Professionnels de l'Intérim, services et métiers de l'emploi
- Prosche F. (1991), *Le développement du travail intérimaire aux USA et en Europe, Thèse de doctorat en Economie Européenne*, Grenoble: Université Pierre Mendès France
- Rak R. (2000), *Accidents du travail : guide pratique médico-administratif et juridique*, Paris : MME-Masson
- Rainhorn J. (2009), « Saturnisme : les ouvriers peintres contre la céruse », *Santé & Travail*, n°65
- Rainhorn J. (2014), « Lead dust and air pollution in the workplace: white lead industry at stake (France, 19th-20th c.) », *Pollutions atmosphériques*, n°222
- Rasmussen J., Lind M. (1982), *A model of human decision making in complex system and its use for design of system control strategies*, Roskilde: Risø National Laboratory
- Rasmussen J., Pedersen O.M. (1983), *Human factors in Probabilistic Risk Analysis and in Risk Management*, Rugby: Conference on Human Reliability in the Process Control Centre
- Ravallec C. (2009), « Travail temporaire, risque permanent ? », *Travail et Sécurité*, septembre 2009
- Reason J., Brand J. (1975), *Motion Sickness*, Michigan University: Academic Press
- Reason J., Mycielska K. (1982), *Absent-Minded? The psychology of mental lapses and everyday errors*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Reason J. (1990), *Human Error*, Cambridge: Cambridge University Press
- Reason J. (1995), « A Systems Approach to organizational Error », *Ergonomics*, vol. 38, n°8, pp. 1708-1721
- Reason J. (1997), *Managing the Risks of Organizational Accidents*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited
- Reason J. (2000), *Human Error: Models and Management*, *BMJ* 2000, 320, 768-770
- Reason J., Hobbs A. (2003), *Managing Maintenance Error: A Practical Guide*, Aldershot: Ashgate Publishing Limited
- Rérat F. (1979), *Rôle de l'intérim dans l'industrie*, *Economie et statistiques* n°110, pp.3-14

- Reumaux F. (2002), *Réflexion sur les représentations sociales*, Ramonville Saint-Agne : Psychologie et Société.
- Reynier J. (2001), « L'installation d'une représentation sociale : l'exemple de la fonction d'infirmière », *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, n°49, pp.97-113
- Rezkallah N., Epelboin A. (1997), *Chronique du saturnisme infantile 1989-1994*, Paris : L'Harmattan
- Richard-Dap F. (2014), *L'institutionnalisation de la gestion globale des risques en France*, Thèse de doctorat en Sciences de gestion, Paris : Université Paris 1 Sorbonne
- Riveline C. (2006), « Les bâtisseurs des cathédrales », *Le journal de l'école de Paris du management*, vol.4, n°60
- Rizza R. (2008), « Néo-institutionnalisme sociologique et nouvelle sociologie économique : quelles relations ? », *Revue Interventions Economiques*, n°38
- Robert A.D, Bouillaguet A. (1997), *L'analyse de contenu*, Paris : PUF
- Roberts K.H. (1990), « Managing High Reliability Organizations », *California Management Review*, vol. 32
- Roberts K.H., Desai V., Madsen P., Van Stralen D. (2005), « Organizational Reliability, Flexibility and security », *Quality and Safety Health Care*, vol. 14, n°3, pp. 216-220
- Rochlin G.I., La Porte T.R., Roberts K.H. (1987), « The Self-Designing High-Reliability Organizations: Aircraft Carrier Flight Operations at Sea », *Naval War College, Review*, vol. 40, n°4
- Rochlin G.I. (1993), « Defining « High Reliability Organizations in practice: a Taxonomic Prologue », in Roberts K.H., *New Challenges to Understanding Organizations*, New York: MacMillan
- Rochlin G.I. (1998), « Essential friction: error-control in organizational behavior », in Akerman N., *The Necessity of Friction*, Boulder: Westview press, pp. 132-163
- Rochlin G. I. (2001), « Les organisations à haute fiabilité », in Bourrier M., *Organiser la fiabilité*, Paris : l'Harmattan, pp.39-70.
- Rosanvallon P. (1995), *La nouvelle question sociale. Repenser l'Etat Providence*, Paris: Seuil
- Rose M. (2005), *The mind of work: Valuing the intelligence of the American Worker*, New York: Penguin Books, New York, p13

Rosé J.J. (2006), *Responsabilité sociale de l'entreprise. Pour un nouveau contrat social*, Bruxelles : De Boeck Supérieur "Méthodes et Recherches"

Rosental P.A. (2009), « De la silicose et des ambiguïtés de la notion de maladie professionnelle », *Revue d'Histoire Moderne et Contemporaine*, vol.1, n°56

Rouquette, M.L. (1994). « Une classe de modèles pour l'analyse des relations entre cognènes », in Guimelli C., *Structures et transformations des représentations sociales*, Neuchâtel : Delachaux et Nieslé, pp. 153-170

Rouquette M.L., Rateau P. (1998), *Introduction à l'étude des représentations sociales*, Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble

Rousval B., Bouysou D. (2009), « De l'aide multicritère à la décision à l'aide multicritère à l'évaluation. Un cadre et une application aux transports et à l'environnement », *Cahier du Lamsade n°293*, Université Paris Dauphine et CNRS

Roux-Dufort C. (2003), « La construction d'une théorie de la fiabilité organisationnelle », in Vidaillet, *Le sens de l'action*, Paris : Vuibert, pp.139-157.

Roy B., Bouysou D. (1993), *Aide multicritère à la décision, Méthode et cas*. Paris : Economica

Roy S.N. (2009), « L'étude de cas », in Gauthier B., *Recherche sociale de la problématique à la collecte de données*, Québec : Presses Universitaires de Québec, pp. 199-225

Royer I., Zarlowski P. (2003), « Le design de recherche » in Thiétart R.A., *Méthodes de recherche en management*, Paris : Dunod, pp. 139-168

Rubinstein E. (1979), « Special Issue: Three Mile Island and the Future of Nuclear Power », *IEEE Spectrum*, vol. 16, n°1, pp. 30-32

Ruffier J. (2001), *Accidents « normaux » : la gestion du risque inconnu dans les industries dangereuses*, 13th Annual Meeting on Socio-Economics

Sagan S.D. (1993), *The Limits of Safety: Organizations, Accidents and Nuclear Weapons*, Princeton: Princeton University Press

Savoie – Zacj L. (2000), « l'analyse de données qualitatives : pratique traditionnelle et assistée par le logiciel NUD*IST », *Recherches qualitatives*, vol .20, pp. 99-123

Sawacha E., Naoum S., Fong D. (1999), « Factors affecting safety performance on construction sites », *International Journal of Project Management*, vol.17, n°5, pp. 309-315

- Schein E. (1985), *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco: Jossey-Bass
- Schank R.C., Abelson R.P. (1977), *Scripts, plans goals and understandings: an inquiry into human knowledge structures*, Hillsdale: Erlbaum
- Schiele B., Boucher L. (1989), « L'exposition scientifique : une manière de représenter la science » in Jodelet D., *Les représentations sociales*, Paris : PUF
- Schwartz Y. (2000), *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*, Toulouse : Octarès
- Schneider T., Lochard J. (1988), *La gestion de la prévention des accidents du travail : le cas du BTP*, INSERM
- Scott W.R. (1991), *Institutions and Organizations*, Londres: Sage
- Scott W.R., Ruef M., Mendel P.J., Caronna C.A. (2000), *Institutional Change and Healthcare Organizations: From Professional Dominance to Managed Care*, Chicago: University of Chicago Press.
- Scott W.R. (2001), *Institutions and Organizations*, Londres: Sage
- Seca J.M. (2002), *Les représentations sociales*, Paris : Armand Colin.
- Segal L.M., Sullivan D.G. (1995), « The temporary labor forces », *Economic Perspectives*, vol.19, n°2
- Selznick P. (1996), « Institutionalism « old » and « new » », *Administrative Science Quarterly*, vol. 41, n°2, pp. 270-277
- SHS Ecole Centrale Paris (2014), *Conduites individuelles et collectives face aux risques dans le bâtiment*, Rapport de recherche, Boulogne-Billancourt : OPPBTP
- Simard M., Marchand A. (1997), *La participation des travailleurs à la prévention des accidents de travail : formes, efficacité et déterminants*, Etudes et Recherches, IRSST
- Simard M., Carpentier Roy M.C., Marchand A., Duelllet F. (1999), *Processus organisationnel psycho-sociaux favorisant la participation des travailleurs en santé et sécurité au travail*, Etudes et Recherches, IRSST
- Six F. (1999), *De la prescription à la préparation du travail. Apports de l'ergonomie à la prévention et à l'organisation du travail sur les chantiers du BTP*, Habilitation à Diriger les Recherches, Lille : Université Charles-de-Gaulle
- Soulé B., Corneloup J. (2007), « La Conceptualisation en sociologie: Influences paradigmatiques et implications méthodologiques. L'exemple de la notion de risqué dans le sport », *Bulletin de Méthodologie Sociologique* vol. 1, pp. 28-54

Stake R. (1995), *The art of case study research*, Londres: Sage

Suchman M. (1995), « Managing legitimacy: strategic and institutional approach », *Academy of Management Review*, vol.20, n°3,

Supiot A. (1994), *Critique du droit du travail*, Paris : PUF

Tabin J. Probst I., Waardenbug G. (2008), « Accidents du travail : la réalité de l'improbable », *Interrogations ?*, vol.6, pp. 131-149

Tellier A. (2003), « La dynamique des champs organisationnels : quels enseignements tirer du cas de la vidéo numérique ? », *Finance Contrôle Stratégie*, vol.6, n°4, pp. 59-92

Tesch R. (1990), *Qualitative Research: Analysis Types and Software Tools*, New York: The Falmer Press

Tiano V. (2009), *Les inspecteurs du travail à l'épreuve de l'évaluation des risques : une profession sous tension*, Thèse de Doctorat en Sociologie, Aix en Provence : Université de Méditerranée.

Thébaud-Mony A. (1993), *L'envers des sociétés industrielles*, Paris : L'Harmattan

Thébaud-Mony A. (2007), *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, Paris : La Découverte

Thévenot N., Valentin J. (2005), « La sous-traitance comme alternative au contrat de travail : une évaluation empirique en France, 1984-2000 », *Economie appliquée*, tome 58, n°3, pp. 51-79

Tinel B., Perraudin C., Thévenot N., Valentin J. (2007), « La sous-traitance comme moyen de subordination réelle de la force du travail », *Actuel Marx*, vol. 4, pp. 153-164

Touron P. (2002), *Apports et limites de la théorie institutionnelle des organisations, étude de trois cas d'adoption de normes comptables internationales en France*, Toulouse : Congrès de l'AFC

Treich N. (2005), *L'Analyse Coût-Bénéfice de la Prévention des Risques*, version préliminaire

Tricard B. (2009), *La genèse organisationnelle du risque d'accidents sur les chantiers de construction : une approche dialogique de l'activité collective organisée*, Thèse de doctorat en sciences sociales, Nanterre : Université de Paris 10.

Trinquet P. (1993), *L'accidentabilité du Bâtiment : représentation(s) et gestion(s) des risques du travail sur les chantiers de l'industrie du Bâtiment*, Thèse de doctorat en sociologie, Aix en Provence : Université de Provence

Trinquet P. (1996), *Maîtriser les risques au travail*, Paris : PUF

- Trognon A., Larrue J. (1988), « Les représentations sociales dans la conversation », *Connexions*, n°51, pp. 51-71
- Trontin C., Béjean S. (2011), « La prévention des accidents de travail : risque moral et relation d'agences complexes », *Revue française des affaires sociales*, vol.4, n°4, pp.157-181
- Trudel P., Gilbert W. (2000), Compléter la formation des chercheurs avec le logiciel NUD*IST, *Recherches Qualitatives*, vol.20, pp.87-111
- Turner B.A., Pidgeon N.F. (1997), *Man-made disasters*, Londres: Butterworth-Heinemann.
- Valentin M. (1978), *Travail des hommes et savants oubliés*, Paris : Docis Ed.
- Valleron A.J., Bignon J. (1992), « Low dose exposure to natural and man made fibres and the risk of cancer: towards a collaborative European epidemiology », *British Journal of Industrial Medicine*, vol.49, pp.606-614
- Van Gossum L. (2002), *Les accidents du travail*, Bruxelles : De Boeck Université
- Vaudoux D. (2010), « La réforme de la tarification effective en 2012 », *Travail et Sécurité*, pp. 12-14
- Vaughan D. (1996), *The Challenger Launch Decision, : Risky Technology, Culture and Deviance at NASA*, Chicago : University of Chicago Press
- Vennin B. (1975), « Pratiques et signification de la sous-traitance dans l'industrie automobile en France », *Revue économique*, vol. 26, n°2, pp. 280-306.
- Vergès P. (1989), « Représentations sociales de l'économie : une forme de connaissance » in Jodelet D., *Les représentations sociales*, Paris : PUF
- Vergès P. (1996), « Bibliographie des représentations sociales », *Troisième rencontre sur les représentations sociales*, Aix en Provence
- Vergès P. (2001), « L'analyse des représentations sociales par questionnaire », *Revue française de sociologie*, vol. 42, n°3, pp. 537-561
- Verhoeven M. (2010), « Traitement scolaire de la différence culturelle et identités de jeunes issus de l'immigration. Une recherche semi-inductive et comparative multi-niveaux, in Paquay L., Crahay M., De Ketele J.M. », *L'analyse qualitative en éducation* Bruxelles : de Boeck, pp. 13-30

Verkindt P.Y. (2013), *Le CHSCT au milieu du gué. Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail*, Rapport au Ministre du travail

Vernant D. (1997), *Du discours à l'action, études pragmatiques*, Paris : PUF

Vicente K.J. (1999), *Cognitive Work Analysis: Toward Safe, Productive, and Healthy Computer-Based Work*, Boca Raton: CRC Press

Vicente K.J., Roth E.M., Mumaw R.J. (2001), « How do operators monitor a complex, dynamic work domain? The impact of control room technology », *International Journal of Human-Computer Studies*, n°54, pp. 831-856

Villermé L.R. (1840), « Les enfants et la fabrique au XIXème siècle », *Culture technique* n°11 (1983)

Wacheux F. (1996), *Méthodes qualitatives et gestion*, Paris : Economica

Wagner W., Hayes n. (2005), *Everyday Discourse and Common Sense*, New York: Palgrave-Macmilan

Wanlin P. (2007), « L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative des entretiens : une comparaison entre le traitement manuel et l'utilisation des logiciels », *Recherches Qualitatives, Hors-série*, n°3, pp. 243-271

Weber M. (1959), *Le savant et la politique*, Paris : Librairie Plon

Weber M. (1971), *Economie et société*, Paris : Librairie Plon

Weick K.E., Roberts K.H. (1993), « Collective Mind in organizations Heedful Interrelating on Flight Decks », *Administrative Science Quarterly*, vol. 38, n°3, pp. 357-381

Weick K.E. (1995), *Sensemaking in Organizations*, Londres: Sage

Weick K.E (1998), « Improvisation as a mindset for organizational analysis », *Organization Science*, vol. 9, pp. 543-555.

Weick K.E., Sutcliffe K., Obstfeld D. (1999), « Organizing for High Reliability: Processes of collective Mindfulness », *Research in Organizational Behavior*, vol. 21, pp. 81-123

Wenger E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*, Cambridge: Cambridge University Press.

- Wenger E., McDermott R., Snyder W.M. (2002), *Cultivating Communities of Practice*, Boston: Harvard Business School Press.
- Wilde G.J.S. (1982a), « The Theory of Risk Homeostasis: Implications for Safety and Health », *Risk Analysis*, vol.2, n°4, pp.209-225
- Wilde G.J.S. (1982b), « Critical Issues in Risk Homeostasis Theory », *Risk Analysis*, vol.2, n°4, pp.249-258
- Wilde G.J.S. (1986), « Notes on the Interpretation of Traffic Accident Data and of Risk Homeostasis Theory: A Reply to L. Evans », *Risk Analysis*, vol.6, n°1, pp.95-101
- Wilde G.J.S. (1988), « Risk homeostasis theory and traffic accidents: propositions, deductions and discussion of dissension in recent reactions », *Ergonomics*, n°31, pp. 441-468
- Wilde G.J.S. (2012), « Le risqué cilbe. Une théorie de la santé et de la sécurité », Fernelmont: InterCommunication
- Williamson O.E. (1975), *Markets and Hierarchies*, New York: Free Press
- Williamson O.E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: Free Press
- Yin R. (1994), *Case study research: design and methods*, Londres: Sage
- Yin R. (2003), *Applications of Case study research*, Londres: Sage
- Zarifian P. (1989), « Productivité et gestion: les apports des recherches sur le BTP », *Travail*, n°16, pp. 34-39
- Zucker L.G. (1987), « Institutional theories of organizations », *Annual Review of Sociology*, vol. 13, pp.443-464
- Zucker, L.G. (1977), « The Role of Institutionalization in Culture Persistence. », *American Sociological Review*, vol.42, n°5, pp. 726-743.

ANNEXES

Annexe 1 : ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS - CHOIX DE L'ECHANTILLON

Numéro	Catégorie	Poste	Organisation	Ancienneté
1	Expert interne	Directeur QSE (ex-Directeur travaux)	UO1	21 ans
2	Expert interne	Responsable Prévention	UO1	6 ans
3	Expert interne	Responsable Prévention	UO2	20 ans
4	Expert interne	Service Contentieux	entreprise 1	22 ans
5	Expert interne	Responsable Prévention	UO3	4 ans
6	Expert interne	Responsable QSE	UO4	> 15 ans
7	Expert interne	Animateur SSE	UO5	2 ans
8	Expert interne	Médecin du travail	entreprise 1	
9	Expert interne	Médecin du travail	entreprise 1	
10	Expert interne	Infirmière	UO1	1 an
11	Expert externe	Préventeur	CRAMIF	
12	Expert externe	Préventeur	CRAMIF	
13	Expert externe	Pompier Formateur SST	organisme formation	
14	CHSCT	Conducteur de travaux	UO1	22 ans
15	chantier 1	DA	UO1	21 ans
16	chantier 1	Déléataire de pouvoir	UO1	7 ans
17	chantier 1	Responsable GO	UO1	3 ans

18	chantier 1	Chef de Service Maîtrise	UO1	22 ans
19	chantier 1	Responsable Maîtrise	UO1	35 ans
20	chantier 1	Compagnon	UO1	18 ans
21	chantier 2	DA	UO1	18 ans
22	chantier 2	Délégataire de pouvoir	UO1	> 5 ans
23	chantier 2	Conducteur travaux gros oeuvre	UO1	2 ans
24	chantier 2	Responsable Maîtrise	UO1	18 ans
25	chantier 2	Compagnon	UO1	7 ans
26	chantier 3	Chef de Service Travaux	UO1	>10 ans
27	Siège	DRH	UO1	7 ans
28	Siège	Commercial	UO1	21 ans
29	Siège	Coordonnatrice QSE	UO1	8 ans
30	Siège	DT	UO1	> 20 ans
31	Siège	DT	UO1	2 ans
32	Siège	DT	UO1	9 ans
33	Siège	Commercial	UO1	<5ans
34	Entreprise 2	Conducteur de travaux	entreprise 2	2 ans

Annexe 2 : ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS - GUIDE D'ENTRETIEN

Phrase	Objectif	Proposition testée
<i>Le XXX, un grand rassemblement sur la sécurité a été organisé par l'entreprise d'accueil</i>	Amener la conversation sur le sujet de la gestion des risques Utiliser un évènement connu de tous	
<i>Citer des exemples sur les thèmes abordés lors de ce rassemblement.</i>	Question simple, mettant en confiance le sujet	
<i>Avis sur ce rassemblement</i>	Permet d'avoir un 1er aperçu du sujet : adéquation pensée/paroles	P1
<i>Changements depuis cette date dans l'environnement professionnel</i>	Oblige le sujet à se resituer par rapport au thème	P1

Phrase	Objectif	Proposition testée
<i>Présentation du métier de préventeur</i>	Représentation du métier de préventeur. Perception de la stratégie de prévention	P1, P3
<i>Citez des exemples des missions des préventeurs</i>	Représentation des risques Place des risques émergents	
<i>Présentation d'artefacts (affiches, procédures, ...). Les connaissez-vous ? Utilité ?</i>	Impact de la communication sur le risque Type de risques retenant l'attention Assimilation des risques émergents	P1, P3
<i>Scénario : « Imaginez qu'il n'y ait pas de Service Prévention. Qu'est-ce que cela changerait sur les chantiers ? »</i>	Impact de la stratégie de prévention. Les risques sont-ils vraiment assimilés ou peur de la sanction ? Représentation des risques	P2
<i>Propositions pour améliorer les actions des préventeurs</i>	Représentation du métier de préventeur.	P1, P3

Phrase	Objectif	Proposition testée
<i>Citez des exemples d'actions permettant aux collaborateurs sur les chantiers de travailler en sécurité</i>	Représentation des risques Quels risques sont assimilés	P1, P2, P3
<i>Phrase de relance : impact des intérimaires, de la coactivité, du turn over</i>		
<i>Causes principales des accidents Bâtiment</i>	Mesurer les écarts entre la réalité et la représentation des acteurs. Les MP et restrictions médicales correspondent souvent à des risques émergents Lien entre les dernières communications et les causes citées	P3
<i>Causes principales des accidents de l'entreprise d'accueil</i>		
<i>Variations des indicateurs depuis 2003 (tendance)</i>		
<i>Situation de l'organisation étudiée dans l'industrie du bâtiment</i>		
<i>Maladies professionnelles _ Bâtiment</i>		
<i>Restrictions médicales (nombre, objet de la restriction) _ Entreprise d'accueil</i>		P3

Phrase	Objectif	Proposition testée
<i>Scenario : Supposons que la CRAMIF n'est pas fait une menace d'injonction. Auriez-vous traité le risque plomb ?</i>	Déterminer la représentation de ce risque peu pris en compte par l'organisation auparavant Déterminer le facteur générateur de prise en compte	P3
<i>Scenario : Supposons que la sécurité routière ne fasse pas partie d'une démarche processée. Est-ce que ce risque serait traité par l'entreprise ?</i>		P3
<i>Scenario : Supposons qu'un pôle ergonomie n'ait pas été créé. Est-ce que ce risque serait étudié ?</i>		P3

Annexe 3 : RETRANSCRIPTIONS D'ENTRETIENS

Exemple d'entretien avec un compagnon

JM travaille dans l'entreprise depuis 20 ans. Lorsque nous sommes arrivées sur ses chantiers, il était assez réfractaire à l'application des mesures de sécurité bien qu'il ait déjà eu un avertissement à ce sujet.

Il s'est plié à ces mesures sous l'influence du délégué de pouvoir d'un chantier qui a fait beaucoup pour la protection collective du chantier. Il a reçu pour ce chantier un prix sécurité. Depuis, son attitude a évolué, il se sent beaucoup plus responsable de la sécurité, met en œuvre les mesures même sur les risques émergents et se positionne en tant que pédagogue/protecteur pour ses subordonnés. Il est parti à la retraite courant 2009.

Il est coffreur avec une casquette de chef d'équipe.

Ici, je suis là depuis 1974.

Waouh, ça fait un moment. Et tu as toujours fait de la rénovation ?

J'ai commencé par faire du neuf, et ensuite je suis venu pour faire de la rénovation. Et je suis là depuis plus de 20 ans.

Evolution de la sécurité sur les chantiers

Si, je vois des améliorations de sécurité parce qu'il y a des choses qui sont adaptées à la tâche. Ça, on le voit.

Thème 1

Tout ce qu'ils ont dit, ceux sont des choses qu'on connaît, que parfois, on ne fait pas. On ne devrait pas mais il y a des moments, ça presse un peu. Mais tout ce qu'ils ont fait, pour moi, c'est répéter qu'on doit faire attention à la sécurité.

Est-ce qu'il y a une utilité à répéter ?

De temps en temps, je pense qu'il est bon de rappeler aux gens ce qu'ils sont obligés de faire.

Changements à l'issue de cette réunion ?

Avec les compagnons, à chaque fois que je passe, il y a des choses qui se sont améliorées et il ya des choses où il faut à chaque fois insister pour qu'ils comprennent, pour qu'ils fassent.

Qu'est-ce qui c'est amélioré par exemple ?

Améliorer, par exemple, c'est le montage des tours, faire bien les platelages. Il y a des moments où le gars, il est pressé. Il ne monte pas comme ça devrait être monté, c'est un exemple.

Et ce qu'il faut tout le temps répéter ?

Ce qu'il faut toujours répéter à tout le monde, c'est déjà, savoir monter l'échafaudage. Parce que, que ce soit l'échafaudage ou que ce soit les tours, certaines personnes ne montent pas la diagonale. Quand je suis arrivé ici, ils montaient un échafaudage. Et pour monter le plateau, qu'est-ce qu'ils font ? Ils ont monté la tour, il n'y avait pas la diagonale et ils ont mis le plateau dans le dernier barreau. Donc le gars qu'est-ce qu'il allait faire ? Monter sur le plateau qui était à 6 mètres entouré par le vide. Donc, il fallait que je gueule encore une fois pour faire descendre le plateau d' 1 mètre, mettre les garde-corps et remonter sur le plateau. Réponse qu'il m'a donnée : « *je n'ai jamais fait de formation de montage de tour* », ce qui n'est pas vrai. Qu'est-ce que tu veux que je fasse face à ça ? A un moment, je passe, je vois, je gueule. Il y a des moments où je ne passe pas et dans ces moments-là, les gars montent leurs tours n'importe comment. Et pour cela, il y a encore beaucoup d'efforts à faire pour certaines personnes.

Et comment pourrait-on faire ?

Les gens à qui j'ai fait allusion, ils ne devraient mettre pas être dans le bâtiment. Il y en a, tu leur dis aujourd'hui les choses et demain, il va faire la même connerie. Contre ça, je ne peux rien faire. S'il faut que je sois à côté de chaque personne pour leur dire comment on fait, c'est impossible.

Et, qu'est-ce que tu penses de la politique d'une tolérance nulle face aux comportements à risque ?

Je pense qu'il y a des moments où ce n'est pas justifié. C'est impossible de le faire.

Pourquoi ?

Parce qu'il y a des endroits où l'on ne pourra ni monter des tours, ni monter des échafaudages. On ne peut rien monter. Alors pour moi, la tolérance nulle est exagérée.

Thème 2

Rôle du préventeur

Je le vois dans un bon sens quand toi tu viens et je le vois moins dans un bon sens quand d'autres viennent. Parce que parfois, ils ne veulent pas comprendre les choses. Et s'ils veulent les comprendre, ils ne veulent pas se plier. Je comprends leur position mais il y a des choses qu'on ne peut pas faire. Et ils disent « *c'est comme ça* » et ce n'est pas autrement.

Et ce qu'ils te demandent, tu le fais ?

Je ne peux pas le faire. Je dis « *amen, amen* » mais je ne le fais pas. Je ne peux pas, ils ne me permettent pas de le faire. Il y a des moments où ils viennent et où ils me disent : « *ça tu dois le faire comme ça* » et je suis d'accord et je le fais. Et en parlant de ça, il y a une affiche qui est arrivée de votre service avec des informations de sécurité. Il est strictement interdit de mettre 2 cadres à plat et où je vois dans une cage d'escalier 2 cadres à plat avec un contreplaqué par-

dessus. Et vous voulez faire paraître cette affiche. Je ne comprends pas ça non plus. Ça porte à confusion. Quand je vois ça, je me dis que soit je ne comprends plus rien, soit il y a eu une erreur de faite et les gens ne s'en sont pas aperçus.

Et qu'est-ce que l'on pourrait faire pour être plus efficace et mieux vous aider ?

C'est vrai que quand on démarre un chantier, vous allez passer avec les gens du siège et vous allez regarder pour que ce soit fait correctement. Mais à l'intérieur d'un bâtiment, il y a des tâches qui, à ce moment-là, ne sont pas visibles. Et ce sont ces tâches-là qui nous amènent le danger.

Et si les préventeurs sont d'avantage présents pendant la phase d'exécution, est-ce qu'il y aura une amélioration ?

Je dis que ça peut être une aide parce que parfois on cherche de quelle manière on peut faire en sécurité. Je peux penser à une manière de faire, mais la personne à qui je présente les choses peut dire « *tu peux faire comme ça* ». Tu peux dire « *toi, tu es le compagnon donc tu dois savoir* », mais parfois, on ne réfléchit peut-être pas assez ou ne voit qu'une manière de faire mais qui n'est peut-être pas correcte. Et là, pour les tâches ponctuelles, s'il y a quelqu'un de présent pendant la semaine, là, ça peut m'aider. Et pour voir ces tâches-là en avance, c'est impossible.

Pour le rack à ferrailles, moi j'ai fait quelque chose de simple, je n'ai pas fait comme MR. Alors d'un côté c'est bien mais d'un autre côté, je n'ai pas fait les études pour la résistance de la ferraille. Ce n'est pas tombé mais ce qu'il a fait permet quand même de développer autre chose. Alors d'abord c'est MR qui a commencé à faire, puis c'est moi et après les gens ont commencé à faire. Mais ici, je n'ai pas de place. Où est-ce que je vais le mettre ?

Et tu vois beaucoup d'innovations, de bonnes idées comme le rack acier ?

Il y a des chantiers où ils font beaucoup de choses et c'est très bien mais ici, je suis vraiment limité car il y a des passages qui sont vraiment difficiles. Des choses que les gens pouvaient emmenés dans les transpalettes, qu'ils soient motorisés ou qu'ils soient manuels, même les brouettes à 4 roues, sur ce chantier, je n'ai pas la place.

Thème 3

Impact du taux d'intérimaires

Il y a un impact. Là, je vais dire, grossièrement, comme ça, il y a 60% des gens d'intérimaires qui ont une conscience professionnelle, les autres, ils en ont rien à foutre.

Il y a des intérimaires qu'on a l'habitude de voir sur nos chantiers, les compagnons les connaissent et ça se passe très bien. Parfois il y a des gens qui viennent peu connus et il suffit qu'il y ait un caractère de cochon et ça passe un peu moins.

Notre entreprise / Les sous-traitants ?

90% du temps, ça se passe bien. La seule chose qui se passe moins bien, c'est qu'on est tout le temps à la chasse pour les EPI. Il y a un cas typique : la poussière de bois. On fait des campagnes pour nous, mais il y a rien pour les ST. Or les ST doivent faire pareil. Parce que sur le chantier, il y a nous qui faisons et le poste d'à côté, il y a les copeaux par terre et ça, c'est une chose qui fout un peu mal.

Causes principales d'AT ?

Ici, quand tu vas dans les étages, que c'est décapé et qu'il y a juste les OG, tout traîne. Les gens piochent et ils laissent le gravât, des bouts de bois, des bouts de contre-plaqués qui chevauchent un peu. Le gars, il met 2 bouts de contre-plaqués, il met sa gazelle et il travaille mais ça reste bancal. Et c'est un risque d'AT pour nous et pour les gens qui sont à côté. Et d'un autre côté, le travail sera bien fait.

Quand c'est une tâche qui va durer quelques jours, les gens le font bien. Pour une tâche qui va durer 3 heures, les gens ont un peu plus de mal. Ils disent « *ce n'est pas pour longtemps, on met un bout de CP et on monte et ça part* ». Là, c'est plus difficile de faire comprendre aux gens. Si on insiste, évidemment, ils vont le faire mais au lieu de le faire en 3 heures, tu vas passer la journée pour le faire. Même parfois, je ferme un peu les yeux parce que c'est fait, mais ce n'est pas fait correctement. Ça je ne peux pas le dire, mais parfois je fais quelques impasses aussi.

MP

La poussière : quand les gens piochent le plâtre, quand les gens piochent le béton, parfois ils n'arrosent pas. J'ai déjà dit à des gens ici « *si vous ne mettez pas les masques, vous dégagent* ». Et en parlant de masque, celui que tu m'as donné pour faire des tests qui sont très bien, qu'est-ce qu'ils deviennent ? Tu vois, ça c'est quelque chose qu'il fallait développer assez vite.

Thème 4

Plomb

Ben je pense 2 choses. La loi là-dessus change beaucoup : aujourd'hui, on fait des choses comme ça tout le monde est content. Si l'année prochaine on fait la même chose et qu'on n'est pas averti que ça a changé, on est coincé. Parce qu'on va faire quelque chose qui ne correspond plus. Là-dessus, est-ce que tout est dans le SME ? Est-ce que toutes les modifications sont intégrées ?

Oui, les modifications sont intégrées au fur et à mesure en général.

Bon, alors c'est peut-être nous qui n'allons pas assez voir dedans. Pour te dire, l'année dernière, j'ai fait ça, on m'a dit ok. Du coup, cette année, je vais peut-être faire pareil et c'est peut être un défaut. Du reste, si on fait allusion aux produits chimiques et qu'on parle de la résine, à part mettre des gants et des lunettes. Mais le masque qu'on met, est-ce que c'est vraiment suffisant ?

La deuxième chose, pour serrer les barres, il y a des endroits difficiles d'accès, du coup le gars fait quoi ? Il enlève ses gants. Donc comment faire pour améliorer ça ?

TMS

Qu'est-ce qu'on peut améliorer ? Il faut mécaniser. Qu'est-ce que je peux mécaniser ? Quand la machine ne fonctionne pas, ce sont les gens qui portent. Là-dessus, je n'ai pas de remède. Les gens arrivent le soir et ils sont fatigués.

Exemple d'entretien avec un chef de chantier

Ma mission, elle vient de changer depuis hier matin.

Ah, je ne savais pas.

Je suis le responsable Maîtrise de MO. Donc normalement, je m'occupe de tout ce qui est compagnon et chef chez MO, sur les chantiers de MO. Et depuis hier matin, il y a eu un petit changement, on a réparti à nouveau les rôles et je dois rester à 100% sur le *chantier 6*, à la demande du DG. Bon, parce que c'est un chantier qui est très tendu en timing et il va falloir toutes les forces vives là-bas pour arriver à livrer, sachant que fin mars, tout le bâtiment est livré et là, on est juste en train d'attaquer la deuxième tranche. Alors si tu veux tout savoir, TC redémarre le *chantier 9* de l'autre côté, donc je vais essayer de faire la passation à AG du *chantier 1* parce que de toutes façons, toutes les autres opérations sont soit livrées, soient terminées, soient en levée de réserve, soient finies en gros oeuvre comme ici.

Thème 1

C'est celle qui était à XXX il y a deux ans ? Parce que cette année, on en a refaite une sur divers chantiers.

Ben après, il y a la même question sur la 2^{ème} réunion.

Qu'est-ce qui m'a marqué ? L'incorporation de la santé dans le système.

C'est nouveau ?

Oui, bien sûr que c'est nouveau. La sécurité, on connaît ça depuis longtemps ; par contre, la notion de santé, ça je pense que c'est un bien parce qu'à partir où on ramène la notion de santé sur chacun, forcément, on rebooste tout ce qui est sécurité. Tu ne comprends pas ?

Non.

La sécurité, si tu veux, il faut continuer à la rappeler. Si tu laisses le gens s'endormir, il faut toujours inventer quelque chose, leur mettre la pression. Et je pense qu'incorporer la santé là-dedans, ça leur permet de prendre conscience que s'ils veulent être en bonne santé, il faut aussi qu'ils soient bons en sécurité.

Et qu'est-ce que tu en as pensé globalement ?

C'est toujours positif, ce qui est dommage, c'est que ce soit un patron comme PF qui soit obligé de réunir tout le monde là-dessus. Ça veut dire qu'il y a des problèmes. Maintenant, « *zéro accident* », je n'y crois pas trop parce qu'il y en aura toujours malheureusement. Ce qui est certain, c'est que ce n'est pas fait assez souvent.

La deuxième fois qu'on a recommencé ça cette année, j'ai eu l'impression que si on n'avait pas un bon dynamiseur, on s'endormait un peu.

Tu trouves qu'il y a eu des changements ?

[Silence]

Peut-être au niveau de l'état d'esprit ?

Oui, voilà, c'est la mentalité des gens qu'il faut changer. Et pour changer la mentalité des gens, la faire évoluer ou la faire progresser, c'est un travail de tous les jours. Moi, je crois plus au travail de tous les jours que des points comme ça de temps en temps où on fait de grosses actions, on rappelle beaucoup de choses, je pense que c'est vraiment un travail de tous les jours... et de tout le monde. Parce que le problème, c'est qu'il y en a beaucoup aujourd'hui qui s'en soucient peu.

Ils ne se sentent pas concernés ?

Ah ben ça c'est clair ! Si tout le monde faisait ici son petit bout de sécurité, je pense qu'il y aurait beaucoup moins de problème.

Thème 2

Faire de la prévention, c'est quelqu'un qui nous recadre, qui nous rappelle certaines règles sur les chantiers. Je pense que leur rôle aussi, c'est de faire progresser, de prendre noir sur blanc des décisions. Et ce qu'il y a de bien aussi, c'est que vous arriviez à centraliser tout ce qu'il se passe. Et ça, ça nous intéresse parce qu'on n'a pas tous les mêmes problèmes, mais à l'arrivée, ça fait beaucoup de problèmes.

Maintenant, c'est le préventeur. Il ne faut pas s'arrêter là.

C'est-à-dire ?

C'est-à-dire que ça fait longtemps qu'on en parle et qu'il faut passer un cap supplémentaire. De toute façon, nous, on nous l'a demandé et moi je suis assez d'accord avec ça. Il ne faut pas faire que de la prévention. De façon générale, il faut taper de temps en temps. Si on ne tape pas de temps en temps, ça ne marquera pas forcément les gens. C'est comme sur la route, le jour où on a mis des radars sur la route, les gens ils se sont rendu *compte* « *merde, ce coup-ci, on nous pique du pognon, on nous pique des points* », donc là on a passé u cap. Je pense que chez nous, il faut passer un cap aussi.

Tu penses que ce serait plutôt à nous de le faire ou aux hiérarchies ?

Nous, on le fait déjà.

Parce que nous, on n'a pas le pouvoir de le faire.

Ouais, euh...

Enfin, si. Nous, on peut arrêter des postes de travail, après on peut faire remonter l'info, ce qui va générer une sanction.

Je pense qu'il faudrait qu'il y ait plus de gens qui aient le pouvoir.

Tu vois, je ne peux pas mettre un avertissement à quelqu'un.

Non, mais tu peux demander aux chefs. Il faut que vous soyez suivi là-dessus. Et il faut que ce soit à tous niveaux aussi. Et je pense même qu'il ne faut pas s'arrêter aux compagnons. Il faut aller aux compagnons, aux sous-traitants et il ne faut pas s'arrêter aux gens qui exécutent le chantier. Parce que c'est surtout ça qui me gêne, moi. C'est qu'il ya des gens, quelque part, qui ne se mettent pas eux en danger, mais en ne s'en occupant pas, font que les autres ne progressent pas là dedans. Parce que ceux-là aussi faut les sanctionner. Les gens qui passent à côté de trémies ouvertes évidentes ou de garde-corps qu'ils ne voient même pas, c'est là-dessus qu'il faut travailler, je pense. Et petit à petit, il va falloir y venir.

Moi je sais qu'aujourd'hui, j'ai cette chance extraordinaire que sur toutes les opérations que j'ai eues depuis 2008, j'ai des résultats très corrects. Maintenant, on voit que nos sous-traitants ont de plus en plus de problèmes. On le voit sur les courbes et ça, ça monte. Et j'ai l'impression qu'on ne fait pas grand-chose. J'ai l'impression qu'on n'a pas passé un cap pour faire quelque chose.

C'est vrai que je le vois au niveau de mes visites : au niveau du gros oeuvre, ça réagit et pas après.

Oui, quand tu le dis aux chefs, ça réagit. Après les autres, je ne sais pas.

Mais moi, je peux passer sur n'importe quel chantier. Si je rentre sur le chantier avec, dans ma tête, un côté sécurité, je m'arrête tous les 20 mètres. Tu en trouves partout si tu veux. Donc, ça veut dire qu'il y a encore énormément de progrès à faire là-dessus.

Sans préventeur ?

Vous, vous êtes préventeurs internes et il y a aussi des organismes externes qui nous font mal souvent, malheureusement. Mais ils nous font progresser aussi. Il faut quand même dire ce qu'il y est. Maintenant, je pense que le CHSCT a un rôle à jouer que celui qu'il fait. Je pense qu'on ne donne pas assez de pouvoir au CHSCT. Je pense qu'ils ne sont pas assez écoutés sur le CHSCT. Ils passent sur des chantiers, ils font des rapports, mais bon, voilà. Je trouve qu'ils ne sont pas assez méchants.

Et oui, on n'a pas le choix, au bout d'un moment, on n'aura pas le choix.

Thème 3

Taux d'intérim

Il y a forcément un impact. Quand tu veux bien faire ta sécurité, il y a forcément un impact. Après, c'est toujours pareil. Si on le prévoit avant, ça peut aussi améliorer les choses. Les intérimaires, de façon générale, n'ont quand même pas le même niveau que nos compagnons. Tu as un double handicap; c'est que déjà au niveau rendement, ils sont moins bons. Mais bon, ça fait une bonne main d'œuvre d'appoint et qu'en général, ils ne sont pas toujours au courant des techniques qu'on utilise chez nous. Parce que nous, on est quand même à la pointe; on est à la pointe de beaucoup de choses. C'est pour ça qu'on est embêté d'ailleurs. On est toujours en train de se remettre en question mais ça tire aussi tout le reste.

On n'y pense pas trop à l'intérimaire, on n'y pense pas trop plus que les autres. Les intérimaires, ils ont eu les mêmes formations, ils suivent les réunions d'information de la même façon et en général, on essaie de les mélanger avec des binômes et des compagnons embauchés, donc forcément, ils sont forcément tirés. Mais la sécurité a un impact, oui, sur le rendement de façon générale. Ça a un coût. Ça a un prix. Mais à l'arrivée, je pense qu'on est gagnant de toute façon.

Tu penses qu'il y a un manque d'anticipation globalement ?

Beaucoup. Je pense qu'il y a un manque d'anticipation et de façon générale, si on sort un peu du cadre de la sécurité, on anticipe mal, on est les rois pour passer en revue toutes les solutions qu'il faut mais il n'y a personne qui décide et ça devient assez fatigant. Voilà quoi. Et je pense que les gens ne rentrent pas assez dans le détail de façon générale. Quoiqu'on fasse.

On se dit tous aujourd'hui qu'un plancher tradi, on sait faire ; un poteau, on sait le faire. On ne se pose plus les questions. Et quand tu regardes les choses, tu te rends compte qu'il y a plein de choses. Et ça, c'est l'habitude aussi. Il faut combattre l'habitude.

Nouveaux embauchés

Je crois qu'il faut que les anciens jouent leur rôle, il faut que les jeunes écoutent. Première qualité pour que tout ça fonctionne bien, il faut que les gens travaillent ensemble, il faut absolument que les gens travaillent ensemble et soient soudés. D'une façon générale. Il ne faut surtout pas travailler dans son coin ou quoi que ce soit, il ne faut surtout pas laisser quelqu'un tout seul dans son coin. Voilà. Mais on sort un peu de la sécurité.

Mais voilà. Les jeunes, on en a besoin car ils vont forcément nous amener quelque chose. Ils vont nous amener leur dynamisme, ils vont nous amener plein de choses. Et nous, d'un autre côté, on va les amener à rentrer dans le détail, à faire s'organiser, à les faire anticiper. « *Voilà, t'as pas été jusqu'au bout. Après, tu fais quoi ?* » Et on arrive toujours à les bloquer. « *Et maintenant cherche et tu m'amèneras la solution.* » Et en général, quand on pousse comme ça, on arrive quand on démarre une tâche à ne pas être surpris. Et ça aujourd'hui, je pense qu'on ne prépare pas assez bien nos chantiers, qu'on n'anticipe pas assez bien nos chantiers, ça c'est clair. On se retranche trop aujourd'hui derrière « *ben, on ne sait pas ce que l'on fait* » ou « *on attend une décision de l'archi* ». Je pense qu'il y a énormément de choses qu'on peut faire

aujourd'hui rapidement sur les chantiers, même quand on a des problèmes de retours de décisions clients ou autre et on ne va pas chercher dans ce sens-là. Le danger de l'homme, c'est ça. C'est d'attendre alors qu'il ne faut surtout pas attendre.

La cohésion existe toujours sur les chantiers ?

Moi, je me bats là-dessus parce que dès qu'on n'a pas de cohésion, ça fonctionne beaucoup moins bien en fait. Et puis après, le problème, c'est que tu dois avoir de la cohésion quand une opération fonctionne, mais tu dois en avoir aussi quand ça ne fonctionne pas. C'est surtout là où elle est importante. Et tu t'aperçois que si tu n'as pas de cohésion sur les chantiers, il y a un moment où ça ne va pas fonctionner, et là, c'est la cata. Ça part dans tous les sens.

J'en ai un actuellement où on m'a demandé d'aller et c'est un peu ce qu'il se passe donc on va travailler dessus.

Causes principales d'AT dans le bâtiment ?

L'habitude chez les anciens. De croire que parce qu'on a beaucoup d'années dans le bâtiment, on n'aura pas un problème. Ça c'est terrible.

Les jeunes, mais ça me paraît évident, mais les jeunes ne savent pas toujours et puis, ils s'y prennent mal donc on les encadre mal. Après, moi je crois qu'il y a des moments où il faut faire attention. Moi, j'ai toujours très peur des vendredis après-midi, j'ai toujours très peur des fins de journée. Je pense qu'il y a des moments dans la journée où forcément les gens sont un peu moins concentrés.

Une des causes d'AT aussi aujourd'hui, c'est que tout le monde ne fait pas son boulot. Je parle de l'encadrement de façon générale et tout le monde ne fait pas son boulot. Si à chaque fois on en remettait une petite couche, on fait une réflexion en passant. Moi je crois beaucoup au fait qu'il ne faut pas les lâcher. Moi, j'ai un peu cette réputation, je ne lâche pas. Dès qu'il y a quelque chose qui ne me plaît pas, je le dis. Je n'ai pas le droit de laisser passer un escabeau sur un chantier. Il y a un certain nombre de règles qui existent et il faut les faire respecter.

Et justement, si tu vois un escabeau utilisé par un sous-traitant, tu vas faire quoi ?

Ben je le dis. Je le dis mais c'est vrai que même moi, je n'ai pas le pouvoir de le virer.

Mais là, qui doit nous aider ? La seule personne qui peut t'aider sur une opération, c'est le patron de chantier. C'est tout. Le patron de chantier, c'est le patron de chantier. Et son boulot, c'est aussi d'y aller. C'est aussi de faire appliquer des règles et qu'on nous écoute, c'est tout. Le chef a un pouvoir sur nos gars. Maintenant, sur les sous-traitant, c'est toujours pareil, je ne vais pas m'engeuler avec un sous-traitant, je ne vais pas lui casser son escabeau, je n'ai aucun droit.

Maintenant, ce qu'on faisait avant, et c'était pas mal, je me souviens que la dernière fois qu'on a fait ça, c'était au *chantier X1* ou au *chantier X2*. Je partais et on prévenait tout le monde, tous les sous-traitants. On partait avec le patron de chantier et j'avais en général un ou deux manœuvres avec nous. Si on trouve un escabeau, il est mis dans une pièce, il est confisqué, ils

venaient le chercher quand ils voulaient mais si on le retrouvait sur le chantier, ce n'était pas la peine. On coupait toutes les rallonges qui n'étaient pas aux normes. On faisait des choses et je peux te dire que ça se passait très bien mais il y avait le patron de chantier. Les gens étaient prévenus et en général, ça mettait un bon coup de fouet au chantier. Aujourd'hui, je pense que le patron de chantier a un rôle important.

Courbe d'accidentologie, depuis 2003, on stagne.

C'est normal, je pense que c'est normal. Parce que quand tu commences à courir le 100 mètres, pendant 15 jours, une semaine ou un mois ou un an ou deux ans, tu vas avoir des progrès qui vont être fulgurants. Mais gagner ces derniers dixièmes, c'est extrêmement difficile. C'est un travail énorme pour gagner très peu. Et je pense qu'aujourd'hui, on est peut-être là-dedans. Je ne pense pas qu'aujourd'hui on trouvera des moyens radicaux qui feront d'un seul coup progresser la sécurité. C'est pour ça que moi je crois au travail de tous les jours, j'y reviens. Sur tous mes chantiers, je dois avoir un bobo, le dernier, il date de, je ne sais plus et en plus ce n'était même pas chez nous, il date de plus d'un an. Moi, j'ai cette chance-là. Je crois qu'il faut aussi une part de chance, effectivement.

Et puis comment tout est organisé, c'est toujours pareil. Le patron de chantier a un rôle, le responsable Maîtrise a un rôle. Et puis c'est un tout : un chantier qui est propre avec des circulations dégagées, où les gens circulent mieux, où ils savent où ils circulent, où ils savent où ils doivent passer, où on explique aux gens comment il doit se passer, ce sera un chantier qui se passera mieux d'une façon générale.

Ça, c'est quoi ? Ça, c'est encore de l'anticipation. Aujourd'hui, on est mauvais.

On a des chefs, c'est des fous du nettoyage. Je ne vais pas le citer, mais si je vais le citer : JC est un chef qui ne supporte pas que quelque chose ne soit pas ranger, que quelque chose traîne. Voilà, il a ça dans le sang. Et j'en ai d'autres, ce n'est pas pareil. C'est plus « *avancer à fond à fond* ». Je pense que JC avance aussi à fond sauf qu'il prépare ses ouvrages. Il est capable d'avancer à fond avec beaucoup plus de sécurité derrière.

MP

Je ne sais pas. Je ne sais pas parce qu'aujourd'hui, ça ne dépend pas de nous. On sait que la poussière aujourd'hui, en général, faut la combattre. Qu'on arrive sur le plomb et qu'on est en train de découvrir tout un tas de choses, que l'amiante on la maîtrise depuis longtemps. Je pense que tout ce qui est poussière.

Et les TMS ?

Ben je pense qu'on a fait beaucoup d'efforts là-dessus et qu'on peut en faire encore en faisant moins porter aux gens. Maintenant, je pense que tout le monde est différent. Je pense qu'on réagit différemment. Je pense qu'il y a des gens qui n'auront jamais mal au dos et des gens qui auront mail au dos très vite. Après, je pense qu'intervient aussi la question de santé. Celui qui a mal aux genoux mais qui a 55 ans et qui fait 10 kilos de trop, il faut lui faire comprendre. Ça ne vient pas forcément de son boulot mais on sait qu'il faut qu'il perde 10kilos. On sait qu'il ne faut pas soulever n'importe comment mais toi, il faut que tu t'occupes aussi des abdos. Nous, on fait ce qu'on peut sur les chantiers, on leur explique comment soulever, on met des coffrages qui pèsent moins lourds, on met des moyens de levage, on met des choses comme ça. Il faut que les gens se prennent aussi en main à côté. Je pense qu'on a besoin des jeunes là-dessus.

Mais l'organisation peut aussi avoir un impact là-dessus.

Oui, l'organisation générale du chantier. Un chef ne doit pas laisser partir ses compagnons sans expliquer aux gars ce qu'ils font le lendemain. Si le chef n'est pas là le lendemain, il se passe quoi ? C'est encore quoi ? Un manque d'anticipation. On gagne du temps pour tout, ils vont chercher le matériel au magasin, on ne va pas revenir dix fois. Donc inconsciemment, les gens, ils y pensent la nuit. Donc, tout ça, je suis désolée, c'est un tout.

Moi je pense qu'on a besoin des jeunes là-dessus, que c'est encore une question de santé. Moi, j'ai 45 ans passé, on est de la génération d'avant où on a une notion de travailler sans se poser de questions. Aujourd'hui, les gens sont beaucoup plus axés là-dessus. Les jeunes font beaucoup plus attention à leur aspect physique. Nous, on n'avait pas la notion de tout ça. Nous, on avait mal au dos et on se disait que c'est parce qu'on travaille.

Echauffements : ce serait bien qu'ils soient mis en place ?

Ben, je ne pense pas. Je ne pense pas parce que je ne vois pas trop l'intérêt. Moi, je n'ai pas été très chaud car personne n'était capable de résoudre qui faisait quoi. Et encore une fois, on allait faire faire ça aux chefs de chantier et on n'était pas du tout suivi par l'encadrement. Aujourd'hui, je n'avais pas encore une fois de plus charger les chefs de chantier. Ouai, ça peut peut-être être utile en hiver.

Pour la cohésion ? Non, pas forcément. Il a des supérieurs, c'est leur rôle de faire de la cohésion sur un chantier. Et puis par les temps qui courent, je pense qu'il faut faire un peu d'économies aussi.

Thème 4

Plomb

Ce n'est pas fini, on ne fait que démarrer. Je ne te dis pas l'ampleur du problème. On est poussé par la CRAMIF, là, on est vraiment dans la notion de santé. Aujourd'hui, c'est tellement peu connu le problème du plomb, et à mon avis, ok, on peut y faire attention mais c'est exagéré. Parce que le méfait du plomb aujourd'hui, c'est simplement redonné un peu plus d'hygiène aux gens. Le mec qui est plombé aujourd'hui, c'est le gars qui a travaillé pendant 30 ans sur du zinc et sur du plomb et quand personne ne s'occupait de rien. Je pense qu'un minimum de protection aujourd'hui, ça suffit. Maintenant, je pense que c'est un minimum de suivi et le travail qui nous reste à faire là, c'est de mettre le suivi de tous les gens qui vont être soumis. Mais il ne faut pas rêver. Je dois faire une plombémie, il faut que je la fasse. Mais ça fait quand même près de 25 ans que je travaille dans le bâtiment, on n'avait pas de masque, on n'avait quasiment pas de protection pendant des années et des années. Toute cette sécurité n'a avancé que depuis très récemment. Ça fait vraiment dix ans qu'on travaille là-dessus, avant, il n'y avait rien de tout ça. Et je ne suis pas plombé, j'en suis persuadé. Il y a plein de chefs qui étaient comme moi, qui ont été compagnons avant et on en a bouffé de la poussière et tout ce qu'on veut et on n'est pas plombé, on n'a pas spécialement de problème, c'est clair.

Je pense que c'est plutôt la poussière, les particules d'une façon générale, je pense que c'est plutôt là le danger. Parce que je pense qu'aujourd'hui, on utilise tout un tas de matériaux et qu'on ne met pas le doigt dessus. Le mec qui fait du plâtre, quand il gâche son plâtre, il fait de la poussière. Le mec qui fait du béton, même s'il se protège, il fait de la poussière. Tu prends plus simple : un mec qui fait du ciment, quand il prend son sac de ciment et qu'il fait du ciment, du mortier, du béton, quand il met dans la bétonnière, il fait de la poussière. Je pense que c'est toutes ces microparticules aujourd'hui qui peuvent être dangereuses.

Sécurité routière

Dans l'entreprise, il y a des choses qui sont faites. C'est toujours pareil, il faut faire appel à l'intelligence des gens. Je pense que les gens, il faut les rendre responsables, le mec qui n'est pas responsable, il dégage quoi, c'est bon. Je sais qu'ils sont en train de faire une note sur les motards. Moi, je suis motard depuis 25ans. Oui, avec XP, on a corrigé certaines choses sur la note, oui c'est bien de rappeler des règles élémentaires de sécurité. Moi, j'ai aussi fait rajouter que la note n'était pas que pour les motards, elle était aussi pour les automobilistes. Parce que c'est toujours pareil, tu parles de cohésion, tu parles de tout ça ? Ben derrière tu as toute cette notion de respect, de tolérance avec les autres. C'est un échange, voilà. Dès qu'il y a de l'agressivité, c'est mauvais. Et il y a plein de choses qui peuvent amener de l'agressivité : l'incompréhension parce que les gens ne se sont pas parlés. Moi, j'aime bien la prévention qu'on fait sur l'alcool, parce que l'alcool amène aussi de l'agressivité, amène tout un tas de chose qui fait qu'après, ce n'est pas bon. Donc oui, il faut rappeler. Je trouve ça dommage qu'on rappelle ça aux gens quand même, je trouve ça vachement dommage. Moi, je suis capable de sanctionner quelqu'un qui dit « *je n'ai pas pensé, je n'ai pas réfléchi.* » Flûte, il est là aussi pour penser et pour réfléchir. On n'est pas que des machines. Les gens doivent être responsables de ce qu'ils font, parce qu'ils sont capable d'être responsables dans la vie à côté.

Exemple d'entretien avec un conducteur de travaux

Qu'est-ce que je fais ?

Exactement.

Alors, je m'occupe du gros oeuvre et du clos et couvert et puis je m'occupe aussi des relations avec le voisinage.

D'accord. Et tu es là depuis combien de temps ?

Euh, depuis 2ans et ½ dans l'entreprise. C'est mon second chantier. Le premier, c'était en fin de gros oeuvre, finitions gros oeuvre, pilotage de TCE et là, gros oeuvre.

Où est-ce que la sécurité intervient le plus dans tes missions ?

Ben je pense qu'en gérant, enfin en s'occupant du gros oeuvre, on est responsable d'office de la sécurité collective, de tout le chantier. Donc ça fait partie de la routine, ce n'est pas en numéro 1 mais c'est comme mettre ses chaussures de sécurité le matin. Quand on va sur le chantier, il y a toujours l'œil de la sécurité, en production propre et de la sécurité du chantier. Donc c'est l'une des priorités.

Thème 1

Moi, ce qui m'a le plus frappé, c'était la responsabilisation de chacun. Il y avait plusieurs thèmes : il y avait la solidarité, il y avait les partenaires, etc Et là, on parlait vraiment de responsabiliser tout le monde.

C'est un message nouveau ?

C'est, en tous cas, une insistance plus importante j'ai trouvé. Pour moi, le reste, c'était évident, la responsabilité aussi, mais là, c'était de tout le monde. Pour moi, la responsabilité, elle y était déjà parce que je m'occupe du GO mais là, elle était pour tout le monde donc pour les compagnons. C'est ce qui m'a le plus marqué.

Opinion sur cette réunion

Ben, j'ai pensé que c'était important mais c'était délicat de réunir tout le monde parce qu'on est tellement nombreux. Et ça fait quand même un peu message de la direction au reste du monde, quoi. Ce n'est pas individualisé, c'est vraiment un gros message collectif. C'est bien, mais ça ne servirait pas dans refaire d'autre. Ou alors, vraiment très espacée dans le temps.

Changements suite à cette réunion ?

Non, je pense que ce n'est pas forcément la réunion qui a apporté des changements, c'est plus l'action prolongée avec tout mélangé la réunion sécurité, le ¼ d'heure compagnon, la sensibilisation des sous-traitant qui se fait en avançant ; c'est plus ça qui sensibilise les gens

qu'une grosse réunion où il y a 5000 personnes. En plus bon, tout le monde n'est pas cadre au siège et peut rester là 4 heures à écouter des directeurs parler. La plupart des gens qui sont en face de la sécurité, ce sont des compagnons. Et ce n'est pas en faisant une grosse réunion pendant 4 heures qu'on va les sensibiliser.

Oui, et avec un langage qui n'est peut-être pas accessible.

C'est ce que je pense. C'est que les beaux discours, ça fait un beau message de communication, je pense, mais je ne pense pas que sur le terrain, ce soit ça qui change les habitudes.

Et le rappel qu'il y a eu cette année sur tous les chantiers ?

Par contre, là, je pense que c'est efficace. Déjà, on est sur le chantier, il y a beaucoup moins de monde, il ya les gens du chantier et puis les gens d'autres chantiers qu'on connaît, les gens se connaissent. Nous, on l'a fait ici, on l'a fait sur notre chantier. Quand on donne des exemples, il y a déjà la moitié qui est au courant de l'exemple, qui a vécu les choses, qui sait très bien où est-ce qu'il manque la sécurité. Surtout que le rappel, c'était plus « *pas d'accident* », c'était plus de tolérance, donc là, c'était un peu plus sévère.

Tu en as pensé quoi de ce basculement ?

C'est difficile parce que ça veut dire qu'il peut y avoir des sanctions derrière, ce n'est plus juste des remarques.

Ça n'a pas été bien perçu ?

Je pense que ça n'a pas été bien perçu mais d'un autre côté, je comprends le message qui est passé parce que tant qu'il n'y a pas de sanction, il y a toujours du laxisme. C'est comme dans la vie en général, tant qu'il n'y a pas d'amande pour excès de vitesse, on dépasse la vitesse. Après, sur le chantier, c'est délicat mais je pense que le message passe. Ben, c'est malheureux à dire mais quand il y a un exemple fort de sanction, derrière, tout le monde suit. Alors que si c'est juste des remarques à répétition, tout le monde ne suit pas forcément. C'est un peu sévère mais bon. D'un autre côté, il y a du pour et du contre.

Thème 2

Ben tout de suite, c'est évidemment sur le chantier, d'aller prévenir les ouvriers des risques qu'ils ne voient pas tous les jours en fait. Je pense que le préventeur, s'il venait 2 heures par jour, il ne verrait plus les dangers. Comme je le vois moi actuellement, c'est qu'il vienne de temps en temps, régulièrement mais pas trop souvent pour avoir justement un œil neuf et ce qu'il peut voir sur d'autres sites par rapport aux gens qui sont tout le temps sur un même chantier et toute la journée. Je pense qu'il apporte un œil un peu plus neuf à chaque fois, il peut dire les dangers et prévenir des dangers que nous, on ne voit plus même s'ils sont devant nous tous les jours.

C'est un premier point, je pense qu'un second point, c'est qu'il doit avoir un rôle un peu plus de recherche en amont, pour prévenir d'un risque futur que nous on n'imagine même pas, qu'on ne connaît pas. Ou alors, si on découvre de nouveaux risques, c'est le prévenir et voir si derrière il y a un réel danger ou si ce n'est pas grave. C'est plus un accompagnateur des équipes.

Amélioration

Qu'est-ce qu'on pourrait faire de mieux ? Ce n'est pas toujours facile je pense pour les services de sécurité/prévention parce que les gens qui sont sur site, ils sont toujours rattachés à un responsable ou un chef. Et je pense que tant que le message ne vient pas du patron, du responsable de chaque personne, il passe toujours mais pas en premier. Donc, ça rejoint d'un côté la non tolérance face aux risques, parce que c'est le patron qui sanctionne ou le responsable qui sanctionne. Et après, pour moi, le poste de préventeur, il est déjà bien étoffé. Sur les chantiers, on fait déjà pas mal de choses : les visites, les comptes-rendus, les notes pour les ¼ d'heure sécurité ou les réunions. Peut-être faire passer au responsable régulièrement des messages. Par exemple, si pendant plusieurs mois on a constaté plusieurs AT du même type, faire passer un message en disant : « *attention, pendant la prochaine réunion, il faut insister sur tel sujet.* » Parce qu'après, lui, il le dira à ses équipes et les équipes, elles écoutent toujours le chef. Un thème de temps en temps, pas forcément à chaque réunion. Parce que si c'est le préventeur qui va voir les compagnons, ou si c'est les autres services qui viennent du CHSCT ou le SPS, il a beaucoup moins d'influence que le propre chef. Que ce soit le chef de chantier, ou le responsable gros oeuvre ou le responsable du chantier, ça dépend des personnes et des sujets. Je pense qu'il faut peut-être passer plus par la hiérarchie pour se faire plus respecter.

Rôle du CSPS ?

Oui, parce que il autorise ou il impose certaines choses au niveau de la superposition des tâches entre entreprises. Donc c'est toujours sous l'aval de l'entreprise générale parce qu'on gère nos sous-traitants. On lui expose les risques, on lui dit les mesures qu'on prend et il est d'accord ou non. Il peut dire : « *non, je ne suis pas d'accord. S'il y a des machines en bas je veux qu'il n'y ait que tel sous-traitant* ». Et puis en même temps il a un œil global sur le chantier et c'est toujours important d'avoir des remarques que ce soit sur les réfectoires, les accès.

C'est quelqu'un qui est assez présent sur le chantier ?

Nous sur notre chantier, non. Il ne vient pas très souvent, il vient 2 fois par mois je pense. Je pense qu'une fois par mois, on lui demande une visite d'inspection commune et on en profite pour faire un tour et une fois en plus par mois il doit venir tout seul.

Lorsqu'il fait la visite d'inspection commune, il la fait avec le responsable du lot sous-traitant. Il ne fait pas de rapport. Il va expliquer au sous-traitant ce qu'il va devoir faire en matière de

sécurité mais il ne va pas faire tout le tour. Si le sous-traitant travaille au sous-sol, il ne va pas aller voir en toiture. En tous cas ici, ça se passe comme ça. Après, ça dépend, il y a des CSPS qui viennent tous les jours, ça dépend des chantiers aussi. Je pense que ça dépend s'il voit que le chantier est bien géré par l'entreprise ou si pour lui, l'entreprise se moque de lui.

Rôle du CHSCT ?

Le rôle du CHSCT, ben là, c'est uniquement nous, c'est essentiellement pour nos compagnons. Donc moi, c'est des entités que je considère comme obligatoires, c'est des choses qui sont actées et ils vont venir. Si on me demande s'ils doivent venir ou pas, ce n'est pas ça, ils doivent venir. Après, une fois qu'ils sont là, je trouve que ce n'est pas toujours bien coordonné entre eux et le service QSE ou le service sécurité de chez nous. Des fois, ils nous demandent des choses qui sont contradictoires avec l'autre service ou même avec notre hiérarchie alors c'est là que ça part dans tous les sens. Quand c'est autorisé par l'un, le CHSCT arrive et il ne veut pas en entendre parler alors que ça a été discuté et vu qu'il y a un problème, on a décidé de faire comme ça, ce n'est pas fantastique mais on n'a pas trouvé mieux. Je pense que le CHSCT n'apporte pas de solution. Il vient dire si c'est bien ou si ce n'est pas bien mais il ne dit pas derrière de trouver une solution. Il va dire des évidences et si on dit que ce n'est pas possible, il ne va pas chercher à comprendre pourquoi. Il ne veut pas le savoir, c'est comme ça, c'est tout. C'est moins constructif. Mais d'un autre côté, c'est un contrôle des bonnes conditions de travail. Il y a moins de solutions qui sont apportées, je trouve.

Pas de service prévention dans une entreprise comme la nôtre ?

Non. Je ne pense pas parce qu'il y a trop de sujets différents sur des sites et des chantiers complètement différents, il y a trop de trucs à voir. Et les conducteurs de travaux, quand ils démarrent un chantier, ça peut être complètement différent du chantier d'avant. Donc là, ils vont forcément devoir se référencer ou demander des renseignements à quelqu'un et là, il faut nécessairement un service prévention qui a déjà rencontré le problème sur un chantier et qui ne l'ait pas forcément dit aux autres parce que ce n'était pas le moment. Par contre, quand les conducteurs de travaux changent, c'est bien d'être toujours rattaché au même service. Ils ont déjà rencontré le cas, ils disent ce qui s'est passé, les mesures qui ont été prises et les risques derrière. Donc, oui, c'est essentiel.

Thème 3

3 phénomènes : intérimaires, coactivité, turnover

Ben, ça, c'est difficile de répondre. Je pense que le turnover, s'il reste quelqu'un de fixe, je pense que ce n'est pas trop dangereux parce que au contraire, ça fait encore un œil neuf. Mais il faut bien expliquer les risques. Donc, je pense que ce serait facile à gérer, il faut bien expliquer les choses aux gens. Et puis le taux d'intérimaires, je pense que ça dépend des responsables Maîtrise, des chefs de chantier, la façon dont eux impliquent les intérimaires. Là, ça dépend beaucoup de chaque personne qui gère les compagnons. Il y a des chefs de chantier qui vont bien différencier qui doit faire quoi, qui est exposé à quel risque alors qu'il y a des chefs qui vont tout mélanger, qui vont dire « *c'est pour tout le monde pareil, pour nous et pour les intérimaires* ». Mais c'est vrai que ça peut se voir de différencier les intérimaires chez nous au niveau tâches. Donc après, évidemment, on peut dire que le taux d'AT des intérimaires est plus élevé ou plus grave, je ne sais pas.

La coactivité, de toute façon, je pense qu'il faut qu'il y ait un suivi important derrière, qu'il y ait des gens sur les chantiers où, quand dans les entreprises, on voit passer nos compagnons qui se prennent des remarques qui sont transmises aussi à leur responsable à eux [sous-traitants], ça se passe bien. Si on n'a pas le temps et qu'on laisse 20 personnes dans une zone, au bout d'un moment, ils vont se taper dessus. Ce sont des gens qui ont tous la pression. Plus le temps passe, plus les entreprises aussi ont la pression, donc c'est tendu. Les gens préfèrent aller au plus vite en négligeant la sécurité, ils ne font pas attention aux voisins, c'est une question je pense, derrière, d'encadrement.

Causes d'AT

Je dirai la négligence, parce que c'est la routine qui fait qu'au bout d'un moment, le peintre ne mettra plus son casque, que le gars qui enlève le garde-corps ne et qui le remettra tous les soirs se dit : « *ben, je ne vais pas le remettre ce soir parce que je vais le ré-enlever demain matin* ». Je pense que c'est la négligence due à la routine. C'est pour ça que l'œil neuf ou le turn over finalement, ça permet de remettre les choses au carré.

Organisation étudiée /industrie du bâtiment

Ben je n'ai pas fait non plus 10000 entreprises avant de venir ici mais je pense que si l'entreprise n'est pas leader ou novateur en termes de sécurité, je pense que c'est important qu'il soit au moins dans les premiers. Si nous ne le faisons pas, faut pas rêver, les autres ne le feront jamais. Il faut innover tout le temps je pense. Ce n'est que dans les gros groupes comme ici qu'on aura les moyens de faire de la sécurité. Parce qu'acheter des planches, des garde-corps toute l'année sur des chantiers qui durent 3 ans ; sur des chantiers, les gars qui sont en corps d'état séparés, il y en aura jamais. Les échafaudages contrôlés tous les 3 mois, si ce n'est pas l'entreprise qu'il

le fait, les autres, ils ne le feront pas et ils n'auront pas de problème je pense. Alors que si on l'instaure ici, derrière, ça suit.

Pourquoi les autres le feront moins ?

Parce que ça prend du temps. Mettre en place de la sécurité, ça prend énormément de temps et ça coûte énormément d'argent. Chaque heure passée à faire de la sécurité, c'est de l'argent de perdu : on n'a pas avancé dans les travaux et on doit payer un mec qui fait de la sécurité. Notre entreprise peut se le permettre parce que c'est énorme mais je pense qu'un mec d'une petite entreprise, il ne va pas passer ½ journée à faire un platelage pour aller travailler. Il va prendre une grande échelle qui n'ira même pas jusqu'en haut et il va aller faire ce qu'il a à faire.

Source de MP ?

Ben je pense qu'il y en a qu'on n'a pas encore découvert et qu'on découvrira au fur et à mesure, malheureusement. Tout ce qui est poussières, je pense que c'est évident que ça générera des maladies. Alors soit des poussières de plomb, de bois, ou même la poussière en général, en balayant ou quoi que ce soit, on voit quand même que c'est super dangereux. Peut-être le bruit ; le bruit, le stress qui font que derrière il y aura des MP et des gens qui auront des problèmes plus tôt que les autres. C'est ce que je vois en priorité, après, au niveau des produits utilisés, ça peut arriver. C'est surtout la poussière je pense ; la poussière et le bruit qui sont les deux facteurs qui apporteront le plus de maladies. Non ?

Ben, je pense qu'il y a ça mais il y a aussi tout ce qui est TMS.

Oui. Mais la poussière et le bruit sont des causes qui toucheront tout le monde. Après les problèmes TMS, ça dépend des métiers. Il y a tellement de corps d'état sur un chantier que tout le monde ne sera pas... Celui qui porte des choses lourdes, il en aura mais l'électricien, je pense qu'il sera moins impacté alors que la poussière et le bruit, ce n'est pas lui qui l'a fait, mais il l'a subie. Le gardien, le voisin, les conducteurs de travaux, c'est pour tout le monde quoi. Je pense que ce sont des sujets généraux.

Thème 4

Le plomb

C'est vrai qu'on l'a un peu fait suite à l'injonction. Sur le chantier, on l'avait fait avant. On avait eu le rapport Plomb, on avait fait des recherches et donc on avait pris des mesures avant. Je pense que c'est l'inconnu qui fait paniquer un peu tout le monde. Comme on ne sait pas, on fait le maximum, alors qu'il suffirait peut être juste de prendre quelques mesures. Hier, on a installé un énorme sas, c'est super contraignant. Parce que le peintre, il doit tout déplomber avant de tout peindre et pendant qu'il déplombe, personne ne travaille. Et c'est super long. Donc là, je pense que l'on est à l'extrême, ils travaillent avec des masques et des combinaisons. Mais derrière, je pense que l'on fait ça parce qu'on ne sait pas, on ne connaît pas les risques. Et les gens ont eu tellement peur, on a vu les dégâts de l'amiante, que les gens se disent « *ça va être au moins comme l'amiante, aussi dangereux* » donc on fait tous ça mais en fait, on ne sait pas. Donc je pense que la décision qui a été prise ou qui va être actée, c'est de faire ça partout et puis dans 30 ans, peut être qu'on dira « *ben ça n'a servi à rien* ». Si dans 30 ans, personne n'a rien dans tout le secteur du bâtiment, parce qu'il ne faut pas rêver, comme on disait tout à l'heure, à part les « majors » du bâtiment, personne ne le fait. Alors si on en entend parler dans plusieurs années, en espérant que ça ne nous ait pas touchés, on dira qu'on a bien fait. Et si personne n'a rien, on dira tant pis.

Sécurité routière

Ben ça pour moi, c'est clairement de la communication pour faire bien de notre direction. Je pense que pour la sécurité en voiture, on doit passer le Code de la route, on doit passer le permis de conduire, après, on a tous l'éducation que chacun reçoit de ses parents aussi. Donc voilà, après, ce n'est pas l'entreprise qui va expliquer comment mettre la ceinture. Donc, je pense que ça ne sert strictement à rien. Les gens qui ne respectent pas le Code de la route, ils ne vont même pas le faire après avoir lu le livret, ils ne vont même pas le lire, de toute façon. Je pense que c'est complètement inutile, c'est pour faire bien, c'est pour dire que c'est une société qui s'implique dans la santé de ses collaborateurs. Je pense qu'avec l'argent qui a été dépensé là-dedans, on aurait pu mieux budgétiser les dépenses en masques à poussière qui n'apparaissent jamais dans les tableaux de gestion, alors que ça, c'est une évidence. Les livrets couleur pour dire comment conduire, ça ne sert à rien. Bientôt, on aura pour cuisiner au gaz, attention. Les gens, s'ils veulent rouler à 200 sur l'autoroute, c'est leur problème.

Ergonomie

Alors, ça ouais, je pense que c'est important, mais alors attention à la manière dont on va présenter tout ça. On ne pourra pas expliquer avec un power point aux compagnons, comment ils doivent faire. Mais l'ergonomie après, je pense qu'il y a tellement de métiers différents chez nous que ça va être, à part quelques généralités, je ne vois pas comment.

Il faudrait que ce soit individuel en fait ou par corps de métiers.

Je pense que c'est plus des bons gestes à avoir et les rappeler simplement plutôt que de faire une campagne politique compliquée en ergonomie.

Ça, c'est les chefs. Et pour ça, les chefs, ils sont quand même forts parce qu'en plus, ils ont été compagnons et ils savent très bien ce qui a été pénible. Pour faciliter le travail physique pour leur gars. Mais après, il ya aussi parfois des aberrations qui arrivent du bureau d'étude : des fers qui font 6mètres de long et je ne sais pas combien de tonnes dans un endroit où il faut aller, c'est une porte pour entrer. Le chef, il dira, moi je veux faire telle méthode. On lui dira non jusqu'à la fin sans trop justifier que ça ne tient pas et finalement, on ira mettre des fers. Pour ça les bureaux d'étude, ils doivent nécessairement trouver des variantes. Pour ça, le bureau de Denis, il est super important. Parce qu'il va proposer des facilités, des sujets qu'il a déjà rencontrés et puis, il travaille avec les chefs. Alors que ceux qui font les plans, ils ne vont pas regarder par où on va passer. Parce que là, nous on a un chantier où on n'a qu'une entrée et où on doit sortir 20 camions de terre par jour. Donc, il n'y a personne qui passe par la porte, sauf un Bobcat, on pose tout sur l'emprise et il faut tout monter dans les étages. Donc quand on a une palette de parpaings, on arrête, on produit zéro, et tous les gars portent des parpaings toute la journée. Donc, déjà, ils ne sont pas contents parce que ce n'est pas intéressant et les gars, ils sont rincés, ils n'en peuvent plus. Et quand on fait l'installation au départ avec le bureau Méthodes, il y aura tellement de possibilités et au final, il y aura tellement de variantes qu'au fur et à mesure du chantier qu'on va être bloqué et du coup l'ergonomie, c'est loupé. Alors pour améliorer tout ça, pour moi c'est le rôle essentiel du chef de chantier. Le mec qui est au troisième : on regarde toutes les tâches qu'il aura à faire au troisième et qu'il y reste le plus longtemps possible comme ça il ne monte ces outils qu'une seule fois. Après, s'il redescend tout seul, s'il doit remonter au troisième, ça se passe mal. Nous, les chefs, c'est aussi comme ça qu'ils répondent au conducteur de travaux quand il y a quelque chose à faire en urgence et que le gars avait tout redescendu parce qu'il croyait qu'on avait fini. Quand on se posait des questions pour des éléments de reprise en sous œuvre¹⁰⁸ et que le chef propose quelque chose, je pense qu'il ne faut même pas réfléchir, il faut voir si ça passe. Parce que parfois, on va avoir des réponses du type « *ça va être compliqué à calculer* ». Moi, ça me tue d'entendre ça. C'est compliqué à porter.

¹⁰⁸ Reprise en sous-œuvre : Travaux de renforcement ou de modification des fondations effectués sous des parties portantes d'une construction

Exemple d'entretien avec un préventeur

Présentation

Mon poste en termes de QSE, donc je suis préventeur. Alors les missions, c'est vis-à-vis des normes, vis-à-vis de la sécurité, de la prévention, ce sont toutes les missions de la prévention. Ce n'est pas défini précisément. Enfin si, on a une définition de fonction qu'il faudra peut-être faire évoluer d'ailleurs, avec la prévention. Après, à moi de voir ce que j'ai à faire. Première chose, c'est maintenir les trois certificats, assurer la prévention, le suivi de tout ce qui est Qualité Santé Sécurité Environnement dans l'entreprise. Il y a aussi le développement du HQE, le suivi du Grenelle. Donc ça, moi je l'ai uniquement en termes de ligne mais on a une responsable de là-haut qui s'appelle CC et qui sait calculer le HQE d'un bâtiment.

Et mon parcours, c'est les travaux d'abord, les travaux depuis 1990 jusqu'en 1999. En 1999, je suis arrivée dans mon entité pour reprendre les consultations des sous-traitants et j'ai fait des chantiers en parallèle parce qu'en consultation tu es toujours en contact avec le chantier comme tu y vas assez souvent. Du coup, je me suis retrouvée, le chargé d'affaires n'était pas là, à faire des chantiers TCE, j'en faisais un par an. En 2000, j'ai repris le service Achat qui se développait, j'ai développé des contrats avec eux et en 2003, j'ai repris la SST et je n'avais plus de consultation mais toujours un chantier par an. En 2004, on m'a demandé de donner un coup de main en ravalement et en 2005, j'étais à la fois SST et ravalement. En 2006, on a été les premiers à passer à ILO OSH dans l'entreprise et depuis 6 mois, je suis censée être à 100% sur la SST excepté qu'avec la conjoncture je suis à 50%.

Nombre de chantiers ?

Actuellement, je ne saurais pas te dire. En moyenne, on en a une cinquantaine par an.

Taille des chantiers ?

Alors, tu as du TCE où la moyenne doit être à 1.3 millions d'euros. La taille moyenne du ravalement doit être en moyenne à 300000 euros. Ce sont de grosses copropriétés et on essaie de ne pas descendre en dessous de 100000 parce qu'on n'amortit pas l'agence et le plus gros chantier que l'on a actuellement fait 1.3 millions d'euros en ravalement. La menuiserie, les chantiers sont plus petits, la taille moyenne doit être de 70 à 150 mais elle a dû remonter parce qu'on essaie de faire de plus en plus d'agencement parce que tu vends mieux.

Evolution dans la prise ne compte de la sécurité ?

Alors, j'en ai vu une chez nous où j'ai vu l'évolution dans tous les domaines. Et il paraît que c'était encore plus spectaculaire dans les PME. On ressemble de moins en moins à une PME, même si la sécurité était présente et prise en compte mais de façon beaucoup moins structurée. T'as aussi le côté norme qui fait que c'est beaucoup plus structuré. Mais il y a des choses qu'on a mises en place qui étaient normales chez nous. En termes de sécurité, moi, j'ai l'impression que non. C'est marrant parce que la sécurité en tant que « Travaux », on m'a toujours sensibilisé là-dessus. Peut-être que je le suis aussi, je pense que l'intégrité des personnes, c'est quand même important. Maintenant, moi, je l'ai toujours ressenti comme quelque chose d'important et pour ma hiérarchie, c'était aussi quelque chose d'important.

L'ILO OSH change une chose je pense, c'est au niveau de la santé. On parle plus de santé qu'avant, ça s'est sûr. La santé, en tant que conducteur de travaux, on n'en parlait pas. Je savais que j'avais une visite médicale tous les ans. Tout ce qui était exposition, je n'en entendais pas parler. L'amiante, je ne me souviens pas. Sans doute mais on ne devait pas être impacté, moi je n'ai jamais fait de désamiantage [hésitation].

J'ai l'impression aussi, qu'il y a une certaine exagération par moment. Alors, à la fois, on te dit que c'est important mais ça ne passe pas quand même en priorité. Et parfois le discours ça peut être très structuré, très dur. C'est marrant, je trouve que les mentalités des gens n'ont pas évolué. Tu es toujours obligé de demander aux gens de porter leurs EPI, de faire-ci, de faire-ça, t'as l'impression que ça ne s'intègre pas.

Donc tu as l'impression que d'un point de vue structure, d'un point de vue système, oui, ça a évolué ; mais d'un point de vue mentalité non. Et nous, ce qu'on voudrait faire, c'est agir plus sur les mentalités, que les gens se disent « *non, je ne travaille pas comme ça ; y a mon pote à côté qui est en train de risquer sa vie ou de risquer la vie de quelqu'un d'autre et je vais lui dire.* » Et ce n'est pas le cas. Tu vois ce que je veux dire ? Et en ce sens-là, ça n'a pas évolué, tu vois ce que je veux dire ?

Je ne suis pas sûr que de toujours vouloir appuyer d'un point de vue système, d'un point de vue global, ça marque les esprits. Pour certains, ça les marque sans doute, pour d'autre, c'est une réunion de plus où ils vont dormir, c'est du « *flan* ».

Il y a aussi le problème avec la hiérarchie, je ne vais pas cafter. Et la mentalité, ce n'est pas seulement les compagnons qui se disent « *non je ne vais pas aller cafter* », c'est aussi le chef. Et quand je dis le chef, ça peut être le chef de chantier, ça peut être le conducteur, ça peut être le directeur. Moi j'ai vu des directeurs aller sur des chantiers, ils ne mettent pas les chaussures de sécurité et je ne parle pas forcément de chez nous. Ce n'est pas parce que tu es en costard cravate que tu ne mets pas les chaussures de sécurité. Sarkozy qui ne met pas le casque en visite, je trouve ça choquant. Je dis « *bonjour l'exemple* ». Alors déjà, montrer l'exemple, « *faites ce que je dis, pas ce que je fais* » parfois, ce n'est pas bien.

Je pense que c'est vraiment la mentalité franco-méditerranéenne parce qu'on n'a pas que des français sur les chantiers, « *si je peux contourner, je contourne* » et ça, je ne sais pas comment on peut le faire évoluer aujourd'hui. Notre DG a visité des chantiers en Angleterre et il paraît que là-bas, ils sont beaucoup plus disciplinés. Alors, nous, on n'est pas discipliné en général. Je pense que le message sur moins de tolérance, ça va aller très loin avec les sanctions. Je ne suis pas sûre que ça tape où il faudrait. Sanctionner, oui mais ce n'est pas forcément sur le haut de l'iceberg. Il y en a qui font beaucoup plus de conneries, qui vont envoyer des gens parfois à la mort et eux [la phrase reste en suspens]. Je pense qu'il faut sanctionner, réellement ; mais j'ai l'impression que les mentalités ont du mal à évoluer et je ne vois pas comment les faire évoluer. Parce que quand tu es dans l'urgence sur un chantier, il faut arriver à prendre le recul quand tu es responsable, quand tu es conducteur en disant « *non, je ne l'envoie pas faire, parce que je vais peut-être me faire engueuler, mais si je l'envoie faire, il risque sa vie* ». Sur un chantier, tu te rends compte que les gens, placés dans un certain contexte [phrase en suspend]. Alors, le droit de retrait, oui, peut être ; maintenant, quand tu es le conducteur ou au-dessus ; enfin, quelqu'un qui a une position hiérarchique et qui va dire à un gars « *fais ça* », pour aller refuser de le faire, ce n'est pas évident. Il y a des compagnons qui ne vont pas dire parce qu'ils ne caftent pas, qui vont faire parce qu'ils ont l'habitude et tout le monde le fait ; et puis, quand quelqu'un vient dire qu'il a fait une connerie, si tu le gères mal, après, plus personne ne vient rien dire. Donc ça, moi, j'ai l'impression que c'est comme avant. Autant d'un point de vue système, ça a évolué, au temps d'un point de vue mentalité, on est toujours à l'école maternelle. Moi, je le vois comme ça.

Et pourquoi en Angleterre, les chantiers sont plus disciplinés ?

Je ne sais pas, je ne sais pas. Apparemment culturellement, ils sont beaucoup plus disciplinés. Je pense que culturellement, chez nous, sur la route, c'est limité à 90, tu roules à 100 et si tu sais qu'il y a un radar, tu ralentis, s'il n'y a pas de radar, tu ne ralentis pas. Culturellement, il y a un petit côté, sans doute frondeur. Sur les chantiers, tu as les français et il y a aussi beaucoup de méditerranéens qui ont un côté « *pas vu, pas pris* », si je peux frauder, je fraude un peu. Enfin, je ne sais pas, je n'ai pas fait d'études de psy, moi, mais il y a une tendance à faire ça. J'ai chopé des gens sur le chantier X3 et suis allée engueuler des chefs de chantier de chez vous, « *tu laisses faire ça, etc. ...* » Et ils me regardaient l'air de dire « *de quoi elle se mêle celle-là* » mais comme ils ne savaient pas trop qui je connaissais, ils ne disaient rien. Mais c'était « *de quoi elle se mêle, t'es qu'un sous-traitant* ». Il y a ça aussi, « *t'es un sous-traitant* ». Alors, les gens, c'est toujours pareil, il y a ceux qui sont consciencieux dans leur travail qui vont faire l'effort. Il y a peut-être aussi la peur de se faire engueuler. Maintenant, tu vas voir tous les chantiers dans un mois après avoir enlevé toutes les sanctions et tous les contrôles, tu vas voir dans quel état ils sont.

Mais les gens ont conscience des risques qui existent ?

Non, non. Je pense que dans le feu de l'action les gens n'en n'ont pas conscience et l'habitude fait beaucoup. Alors tu as les jeunes qui ne savent pas alors tu as un risque du fait de la non connaissance, et puis tu as le monteur de grue, j'ai pas pris le clanpin du coin. Ils étaient trois, le chef était en haut de la grue. On montait un bâtiment de huit étages et un sous-sol. Et le gars tout en haut, tout au bout de la flèche, en plus pas attaché. Il avait la corde à la main et il y avait son pote en bas, de l'autre côté de la rue, sur le trottoir quand même, qui tirait la corde pour régler. Alors je suis arrivée et je n'ai rien fait parce que si je criais, il tombait. Donc, j'ai attendu qu'il revienne et je lui ai hurlé dessus. Et il m'a dit « *ouais, c'est pas la peine de gueuler, ça fait 20 ans que je fais ça et je n'ai jamais eu d'AT* ». Je lui ai répondu : « *oui, c'est sûr, si tu en avais eu un, tu ne serais sans doute plus là pour me le dire* ». Mais le gars, il avait tellement l'habitude qu'il était là et pour lui, c'était normal. Mais il savait qu'il n'était pas [phrase en suspens]. Je ne sais pas s'il se rendait compte du risque parce que le risque, il vit avec. Par contre, il savait qu'il ne faisait pas ce qu'il fallait. C'est comme le gars qui monte sur son toit pour changer les tuiles et qui tombe. Mais bon, il l'a fait dix fois et il n'est jamais tombé et là, il tombe. C'est toi qui passe tous les jours à un feu orange, tu passes tous les jours à un même feu et un jour, il y en a un qui démarre un peu plus vite et t'as un AT. Je pense qu'il y a l'habitude. Je pense que le risque, on l'occulte. Mais alors ça, c'est peut-être de la psychologie de bas étage. Je pense qu'on l'occulte parce que si on l'avait tout le temps, si tu vis en pensant tout le temps que tu vas mourir, ce qui est vrai, tu ne vis pas. Donc je pense que ce sont des défenses qui font que naturellement, tu vas l'occulter sinon tu ne vis plus : tu ne prends plus ta voiture, tu ne sors plus, tu n'allumes plus l'électricité, tu ne fais plus rien. Je pense que c'est naturel et que plus t'en prends, plus tu as l'habitude, moins tu vois le danger. Les types qui font de l'escalade et moi qui n'en fait pas, je me dis « *la vache !* ». Je pense que eux, ils voient moins le danger. Et sur chantier, ça, tu le vois. C'est un conducteur qui n'a pas mis ses chaussures de sécurité, soi-disant, on lui avait volées. Il va sur son chantier, il ne met pas ses chaussures et il marche sur un clou rouillé. Il revient et je lui dis : « *déjà, tu fais une déclaration d'AT, tu te feras engueuler, sans doute et puis tu vas voir un médecin* ». Il a pris un avertissement et je trouve ça normal. En plus, il ne montre pas l'exemple. Après les compagnons viennent te voir. Mais j'aurais peut-être fait pareil. Je n'ai pas mes chaussures de sécurité, je dois aller sur le chantier, ben j'y vais et je ne me suis jamais pris un clou et ce jour-là, tu te le prends. C'est pour ça que l'important, c'est de changer. Il faudrait arriver à changer les mentalités des gens vis-à-vis des autres. Quand tu vois ton pote qui se met en danger et que tu as cette impression, tu lui dis. Ils disent « *cafteur* ». Je ne suis pas un cafteur, je ne suis pas une balance. Maintenant, le jour où tu ne l'as pas balancé et où il se tue, tu te sens coupable. Parce que le risque, tu es obligé de le rappeler, ça, c'est d'un point de vue système. Et tu les gonfles. Même ceux qui doivent faire les ¼ d'heures sécurité. Il y en a un qui m'a dit « *moi, je ne sais plus quoi leur dire* ». Ils tournent en rond. Alors je leur dis : « *prends ton chantier, prends des exemples. Prends le réel, le concret. Tu n'es pas là pour raconter la messe. Ce n'est pas du pipeau* ». Et c'est l'impression que tu peux avoir aussi quand tu n'es pas dans le truc. Et moi, je l'ai eu l'impression. Il y a des fois où je me dis « *ok, d'accord, c'est super important la sécurité* ». Il y a l'économique, il y a tout ça. Je pense que là où la mentalité pourrait évoluer serait sur « *je prends le soin de faire*

attention aux autres, à toi et aux autres ». Toi, ce n'est pas évident parce que le risque tu ne le vois pas ; par contre, pour les autres, tu le vois, mais alors, va faire comprendre ça aux gens.

Le droit de retrait, je l'ai fait comprendre à un compagnon. On commençait à voir que le chantier avait du retard, que c'était l'emballement. Par expérience, je sais qu'un chantier assez gros, où tu as beaucoup de monde, qui est en retard et qui ne se passe pas bien ; là, tu as un risque, tu as un gros risque. Parce qu'un petit chantier, tu as le même risque, mais il est limité à deux, trois, dix personnes. Si ça tombe sur l'un d'elle, c'est grave mais quand tu en as 500, tu multiplies d'autant plus la probabilité d'AT. Et je me suis dit, là, ils vont faire faire des conneries à mes gars, ils vont les envoyer peindre à certains endroits et je les ai chopés et je leur ai fait un ¼ d'heure sécurité sur le droit de retrait. Je leur ai dit que ce n'était pas un droit mais un devoir. Je leur ai dit que si j'en chopais un à prendre des risques parce qu'un jeune conducteur de notre client serait allé les voir, si je pouvais, je les faisais sanctionner avec avertissement voir pire. Par contre, si on refuse de faire quelque chose pour de bonnes raisons, là, il n'y aura aucune sanction, rien, c'est normal. Le gars en question, trois mois avant, il y avait un échafaudage dans une des cours qui n'arrivait pas tout en haut et il manquait un m² de peinture tout en haut. Pour pouvoir le faire, il fallait monter sur un garde-corps. Il avait tellement la pression que lorsque je suis revenue, le m² était peint. J'ai chopé le gars et je lui ai expliqué en lui disant la prochaine fois, c'est clair, je te fais virer et je lui ai expliqué pourquoi. Je lui ai dit : « *ta vie, elle vaut combien ? Un m² de peinture ?* » J'ai été assez choquante volontairement. Deux mois après le ¼ d'heure, il a appelé le chef de chantier en me disant « *il me demande d'aller faire ça sur des balcons à 20mètres du sol avec une petite gazelle. C'est trop dangereux, je ne veux pas le faire.* » Mais il a appelé le chef de chantier qui lui a dit de ne pas le faire. Et quand je suis allée sur le chantier la fois d'après, je suis allée le féliciter de ne pas l'avoir fait et je lui ai demandé si 6 mois avant il l'aurait fait et il m'a dit oui.

Ça veut bien dire qu'il faut faire attention à ça : on vit dans une société on l'économique prime sur le reste. C'est quoi les priorités sur un chantier ? C'est de livrer le chantier dans les délais et de gagner des sous. On te dit de produire.

Relations sous-traitant et entreprise générale

Ce qu'il y a, c'est que normalement, quand tu es entreprise générale, et d'une, tu dois connaître tous les risques, au moins les avoir vu puisque tu es censé gérer l'entreprise sous-traitante. La coactivité, normalement, tu dois la gérer, c'est le boulot de l'entreprise générale sinon elle ne sert à rien. Alors, ton boulot, c'est quoi ? C'est d'essayer de gérer les travaux de façon à ce que la coactivité de tout le monde ne génère pas de risque supplémentaire, ou alors, il faut que tu les gères parce que l'entreprise générale a normalement une vision globale. Chaque sous-traitant doit gérer ses risques, mais il provoque des risques autour de lui, il est censé les gérer. Mais à quoi sert l'entreprise générale ou le CSPS s'il ne gère pas les interfaces ? Je pense que le problème c'est que tu ne peux pas non plus gérer les risques des gens à leur place donc pour moi, c'est toujours un peu flou. La limite entre le risque que tu dois gérer en tant que sous-traitant et le risque qui est global et que doit gérer l'entreprise générale. Tu as deux personnes : un qui tape sur un mur et un qui fait un trou. Le mec qui fait le trou, s'il balance la terre sur

celui d'à côté, il va lui faire mal, si l'autre fait le trou et que le mur lui tombe dessus, il va avoir mal. Donc, celui qui tape sur le mur pour le faire tomber, normalement, il doit se dire que s'il fait tomber le mur de l'autre côté, il doit s'assurer qu'il n'y ait personne et celui qui fait son trou, il balise pour que l'autre ne tombe pas dedans. Maintenant, toi en tant que CSPS, à toi aussi d'aller dire à l'autre de baliser.

Intérimaires ?

Chez nous, l'impact n'est pas énorme parce qu'on n'en a pas beaucoup et ce ne sont que des manœuvres. Donc chez nous, on n'a pas d'AT intérimaires et je touche du bois. En revanche, on a eu un presque AT, un gars qui a failli provoquer un AT parce qu'il ne parlait pas un mot de français, il était venu pour porter des trucs et il fait « *oui, oui* » et il a failli faire tomber un vitrage sur quelqu'un parce qu'il ne faisait pas ce qu'on lui avait demandé. Pour moi, l'impact des intérimaires, c'est sa sous qualification. Maintenant, un intérimaire qui est qualifié, si tu l'accueilles correctement et que tu lui expliques correctement ce qu'il y a à faire, il n'y a pas de raison qu'il le fasse plus mal qu'un autre. Ce n'est pas l'impact intérimaire que je trouve gênant, c'est l'impact sous qualification de plus en plus. Dans tous les métiers, tu as de moins en moins de gens qualifiés. Tu as l'impression qu'il y a de moins en moins de gens qui connaissent leur boulot, qui respectent leur boulot, qui respectent celui des autres. Alors c'est peut-être un discours de vieux con, je ne sais pas, mais j'ai toujours eu cette impression : si chacun essaie de faire son boulot correctement et sans bousiller celui des autres, tu te dis que là, déjà, il y aurait beaucoup moins de problèmes. La propreté par exemple, c'est une honte. J'en parlais hier avec PM, on parlait de la grippe H1N1. On disait que ça va obliger les gens à être un peu plus propres. Ça ne dépend absolument pas de ton niveau dans la hiérarchie. Tout ce qui est propreté, nettoyage sur les chantiers, tu laisses un chantier sans demander que ce soit nettoyé, naturellement, les gens ne le font pas. Sauf certains. Tu verras, tu as des gens qui vont le faire et qui vont se dégoûter au bout d'un moment parce que « *pourquoi moi et pas les autres* ». Et en général, ce sont les gens qui sont professionnels qui font leur boulot correctement qui nettoient. Et moi, j'ai l'impression qu'il y a comme une dégradation de ça. On manque de personnel qualifié dans nos métiers : tu cherches un bon serrurier, un bon plombier, tu n'en trouves pas tant que ça. Donc une déqualification qui va de pair avec du je m'en foutisme. Je ne sais pas, tu as l'impression que dans tous les métiers, je ne parle même pas que des travaux, tu as l'impression qu'il y a moins de gens qui essaient de faire leur boulot correctement, tu en as qui essaient de faire semblant, tu en as qui essaient juste de gagner des sous mais pas de faire avec un minimum de conscience professionnelle. Quand tu essaies de respecter la sécurité, ton boulot, tu as l'impression de te faire avoir parce que tu es le seul à le faire. Et je pense qu'un compagnon, ouais, si à côté il voit les autres qui en foutent de partout, il se dira mais pourquoi je nettoierais ?

Je pense que la société dans laquelle on vit c'est « *moi d'abord, les autres je m'en fous et si je peux en gagner le plus possible en faisant le moins possible, tant mieux* ». Alors, ça fait réactionnaire et je ne suis pas réactionnaire mais j'ai l'impression qu'il y a des jours où tu te dis « attends, je bosse. Quand je vois les impôts que je paie et qu'il y en a qui ne font pas d'efforts

(phrase en suspens). C'est une société de consommation à outrance, et quand tu vois celui qui touche le RMI sans rien faire, tu te dis « *mais pourquoi je me casserais le cul au travail ? Et pourquoi je fais attention à la sécurité alors que tout le monde s'en fout ?* » J'exagère mais je pense qu'il y a de ça. Et je pense que l'absence de tolérance, ça devrait passer par le premier directeur qu'on voit sur un chantier et qui n'a pas son casque et on le vire. On montre réellement l'exemple. Alors après, on est des humains et il y a des jeux de pouvoir et tout ça, il faut jongler là-dedans.

Rôle du préventeur ?

Je ne sais pas exactement. Déjà, je pense que le préventeur, c'est le sachant ; parce que moi j'ai un rôle qui est quand même un peu bâtard par rapport au votre avec la quantité et avec le manque de formation, enfin, que je viens d'une filière complètement différente. Moi, je ne suis pas préventeur. A l'origine, le rôle du préventeur ne devrait être qu'un rôle de sachant qui informe. Et ensuite, derrière, il y a quoi, il y a de la formation aux gens. Mais pour moi, c'est la hiérarchie chantier qui doit assurer la sécurité. S'ils ne connaissent pas parce qu'ils ne sont pas censés être spécialistes, le préventeur est là en appui mais ce n'est pas à toi normalement d'aller dire que le plancher risque de s'effondrer. Je trouve ça aberrant que ce soit toi qui doive t'en rendre compte.

Ce qui me gêne, c'est que de plus en plus, on dilue les responsabilités. Je sais qu'il y a eu un moment, il y avait le responsable sécurité. Tu es responsable. « *OK, moi, je fais n'importe quoi, c'est lui le responsable* ». Alors, après, la taille du service peut donner des missions différentes mais il devrait déjà être sachant. C'est-à-dire des gens qui sont une interface entre la réglementation qui évolue très vite au niveau de toutes les instances gouvernementales pour donner l'orientation. Ce serait plutôt un rôle système normalement et puis de la formation aux nouveautés, aux spécialités aux gens qui ensuite appliquent. Les visites, ça doit être plutôt soit pour former, soit pour informer, soit pour faire sanctionner. Je pense que les hiérarchies « Travaux », c'est leur boulot. Le problème c'est qu'on leur donne tellement de plus en plus de boulot. Le préventeur, c'est celui qui doit aider, faciliter et c'est aussi l'œil de Moscou. C'est celui qui doit demander que ce soit appliqué, que ce soit fait, tu es un appui qui peut avoir un côté sanction mais tu n'as pas à faire à la place de l'autre.

Ce n'est pas trop dur d'être un appui et d'avoir en même temps ce côté sanction ?

Si. Parce que tu as l'impression aussi que tout le monde s'en fout. Moi, j'ai vu la réaction de PF quand on était au séminaire : « *quand vous allez sur les chantiers, vous avez mon appui* ». Mais tape sur la hiérarchie tout en haut, qu'elle appuie réellement et là, tout à coup, toi tu es là en appui. Normalement, ce n'est pas à toi de sanctionner. Le problème aussi, c'est que vous avez toute une cascade hiérarchique. Moi je pense que le responsable de la sécurité dans une entreprise, il devrait être au même niveau que les directeurs et dire « *lui, tu sanctionnes* ». Ce n'est pas à toi de gérer et de manager les gens. Et c'est ça qui n'est pas évident, c'est que tu vas aller dire à un gars d'arrêter de bosser et il va te dire « *t'es qui toi ?* », elle est où ta légitimité ?

Mais la légitimité, c'est la hiérarchie qui la donne, c'est le manager, et si tu n'as pas ça, tu peux crever.

Et les directeurs ont les mêmes réactions que les compagnons, ils sont humains. La sécurité rentre dans leurs objectifs, mais il n'y a pas que ça. Alors après, ça dépend de la personne. Tu as des calculs de prime chez nous, à partir de chef de service. C'est assez tabou comme sujet, il y a des primes qui sont calculées en fonction de l'atteinte des objectifs. Et dedans tu as par exemple, l'activité que tu fais, la marge, le nombre d'AT. Ça veut dire que moins tu as d'AT dans ta direction et plus tu gagneras de sous à la fin, c'est une forme incitative. Il peut y avoir de la compétition qui se crée là-dessus.

Tu penses qu'il pourrait encore n'y avoir pas de service prévention ?

Je pense qu'aujourd'hui vu la masse de travail et la spécialisation dans tous les domaines, je pense que c'est difficile. Un chantier, c'est une entreprise. Tu es responsable d'un chantier. Si tu n'as pas des appuis, tu dois faire à la fois du juridique, du social, du management, de la production, de la technique, de la gestion de contrats, de la sécurité, ... On est dans une société où tu as des gens qui sont spécialisés dans tout, où on a plein de lois et où tout évolue très vite. Tout seul, tu restes archaïque. Tu regardes certaines PME et tu vois qu'ils ne peuvent pas. La preuve, pourquoi est-ce que l'on a créé l'OPPBTP ? Ça apporte sans doute énormément d'aide à certaines PME. Nous, on s'en sert moins. Je ne sais pas si tu te rends compte, étant dans une grosse branche de la masse d'information et de gens qui travaillent sur des sujets spécifiques. J'avais discuté avec un gars dans une PME, le gars il faisait tout. Il doit être au courant de tout ce qui se passe en termes de juridiction, sécurité, technique, innovation, gestion, paie. Je pense que la sécurité, c'est aussi un domaine mais que tu ne dois pas faire appliquer, tu dois donner aux gens les moyens, derrière, pour qu'ils appliquent.

Un truc qui est important auquel je pense, c'est que quand tu parles de qualité, il y a une phrase qui est super importante à la fin de chaque engagement de direction : « *je m'engage à allouer les ressources nécessaires* ». C'est-à-dire que moi en tant que Responsable SST, si le DG dit « *moi je l'ai mis là parce qu'il faut mais je n'en ai rien à foutre* », en dessous, ça en aura rien à foutre. S'il dit elle est là mais si vous ne l'écoutez pas, vous dégagez, derrière, ils écoutent. Donc, il ne faut pas confondre la fonction et le pouvoir qu'on te donne. Pour moi, un préventeur, ce n'est pas quelqu'un qui a le pouvoir de, ou alors il fait partie de la hiérarchie « Travaux ». Et ça peut être nécessaire, si tu as 800 personnes sur un chantier, tu peux décider que dedans tu en as 5 qui ne font que de la sécurité.

Rassemblement sécurité

Je pense que ce n'était pas mal d'essayer de frapper les esprits, la façon dont ça évolue, je pense que c'est pile poil un truc système. Nous, on le décline tous les 3 ou 4 mois. Il faut faire très attention à ne pas lasser. Et plus de tolérance, je pense que c'est une bonne chose, maintenant il faut vraiment que ce soit appliqué et que ça ne soit pas appliqué qu'avec des compagnons. Alors, il faut vraiment faire attention avec ce genre de truc parce que ça fait grande messe. La

réunion en elle-même était intéressante. Le fait de déplacer tout le monde, je pense que c'est surtout ça aussi qui frappait. Après, va décliner ça sans lasser, je trouve que ce n'est pas facile du tout. Les thèmes sont très vastes, c'est ça qui fait qu'il faut faire attention à ne pas rabâcher tout en le rappelant. Parce qu'il y a un moment où les gens ne t'écoutent plus. Et donc, il faut être plus proche de ce qui se passe réellement. C'est faire passer les messages importants, c'est formaliser les messages importants que tu passes sur un chantier. Le problème, c'est le papier, il y a une surabondance de papier mais si tu ne l'as pas, tu ne sais pas si les gens font. Si tu ne montres pas une preuve, il y en a qui ne vont pas le faire, c'est « *pas vu, pas pris* », toujours la même chose. Je sais qu'il y a des papiers qui reviennent mais qui sont pipeau. Après, ça dépend de la conscience de la personne. Ecrire va avoir un peu plus d'impact. Donc il faut faire attention à ne pas trop en faire. Donc le rassemblement sécurité, oui, c'est pour frapper les esprits. Par contre, faites ce que je dis et faites ce que je fais, et là peut être que ça aura un impact. C'est les actions des gens qui font quelque chose. Et le problème, c'est que si tu as un mouton galeux dans toute la chaîne, la chaîne est coupée et c'est fini. Et le mouton galeux, il faut que quelqu'un le sorte de troupeau ou que quelqu'un lui rappelle qu'il doit retourner dans le troupeau, quelque soit le niveau hiérarchique du mouton. Je ne supporte pas d'être perçue comme la personne qui fait des papiers. Le problème, c'est qu'il faut prouver ce que tu fais à la société, à ton patron, au client. Mais on en revient à la conscience, à la personne.

Evolution du nombre d'AT

Nous, il a bien diminué chez nous parce qu'on était le vilain petit canard pendant des années jusqu'à il y a 4-5ans. On avait toujours plein de petits AT, le gars qui se tord une cheville, ...

A quoi a été due cette diminution ?

Je pense à une attitude un peu plus stricte vis-à-vis de la sécurité. Je te dis, Batirenov, c'est une PME. C'est beaucoup de débrouille et beaucoup plus de boulot que dans une structure normale parce que tout le monde doit être plus ou moins polyvalent pour faire certains boulots. Alors chez nous, tu en as certains qui ont du mal à accepter un côté plus strict. Et puis on ne peut pas non plus absorber ce que font certaines autres structures en masse de travail.

Risques qui peuvent causer des MP

Ben tiens par exemple, les CMR, ça fait trois ans qu'ils ont un carnet à remplir. Alors tu te rends compte que grosso modo les gens les plus exposés le remplissent que les autres qui ne voient pas l'intérêt. Mais on leur a écrit, on leur a expliqué mais c'est loin. C'est exactement comme si tu allais expliquer à un Africain si demain il ne va pas mourir de faim qu'il va avoir la peau abîmée par le soleil. Il s'en fout parce que sa priorité, c'est de manger. Et ben pour eux, les maladies ne sont pas des risques visualisables, palpables comme tu disais tout à l'heure. Quand tu es au bord du vide, tu peux t'habituer mais tu as le risque du vide. Là non. D'ailleurs, ceux qui arrêtent de fumer c'est quand le médecin leur dit mais c'est parce qu'ils sont au bord du risque. Mais avant non.

Injonction Plomb

Déjà je pense que le risque en question, vu la formation qu'on a faite, c'est un peu comme la grippe H1N1. On te parle de la grippe H1N1, tu as l'impression que c'est un monstre, économiquement, ça peut en être un. Maintenant, il n'y a pas que ça. C'est comme là, on te parle que du plomb. Mais franchement, pour moi, à part les enfants et les femmes enceintes, c'est un risque que l'on a augmenté par la communication. En allant sur un chantier où il y a du plomb, je prends moins de risque qu'en fumant ma clope. Et le problème, c'est que le plomb, c'est très dangereux alors qu'il y a plein d'autres risques. Et sur les CMR, c'est ceux qui connaissent qui le font le moins mal. Mais le problème, c'est cette communication. Après le plomb, on va nous dire autre chose et le jour où c'est vraiment grave, on n'y croira plus. Et moi, c'est ce côté qui me gêne un peu, ce côté très communication de notre société. Le plomb, c'est un réel problème dans l'habitat mais ce n'est pas un réel problème dans le bâtiment. Trop d'information tue l'information. Et on est dans une société d'excès. A un moment, tu te dis qu'ils le font parce que c'est à la mode. Moi, j'ai de la légitimité parce que je suis conducteur de travaux.

Les TMS

Alors ça on n'en parle pas beaucoup mais j'ai l'impression que oui. Le truc, c'est qu'on pense TMS pour les gens qui portent et qui font des métiers difficiles mais il y a toujours eu le mec qui passe sa vie à quatre pattes à poser des moquettes. Mais comment on fait ? Je ne sais pas s'il est assez pris en compte; maintenant, je ne sais pas si c'est faisable. Alors, est-ce qu'on va tout industrialiser ? Alors le imiter par le port des charges c'est pris en compte par contre ce n'est pas pris en compte dans les bureaux.

T'as le stress aussi. Parce que celui-là on n'en parle pas mais à mon avis, c'est le pire. Parce que le gens qui meurent de cancers, je pense que c'est psychosomatique. Je pense qu'on devrait voir la baisse de la qualité de vie là-dedans. Mais les TMS, c'est un vaste sujet, on y fout un peu tout. Enfin, moi, je n'y connais pas grand-chose, à part plier les genoux pour se baisser mais ça, ça fait 20 ans. Dans les années 90, il y avait déjà le stage gestes et postures. Tu as les outils qui évoluent. Et à mon avis, tu en as beaucoup moins qu'au Moyen-Age des TMS. Et puis va dire à un gars : « *quand tu te baisses, plie les genoux* ». Après, il y a des métiers où à part mécaniser [phrase en suspens].

Avant de faire quelque chose, ne pas se dire que c'est une perte de temps de se dire comment tu vas le faire, je crois que c'est vachement important. Mais même d'un point de vue global, l'organisation te fait gagner du temps, donc de l'argent. Mais même, de préparer ta tâche te permet de la faire beaucoup plus serein et d'être beaucoup plus serein, ça permet de ne pas être complètement maboule et de ne pas avoir d'AT. Autant anticiper au maximum. Mais je pense que tu ne peux arriver à ce genre de chose que si ça fait gagner autre chose. Ce qui veut dire que la sécurité, n'est prise en compte quand même que s'il y a gain économique, sinon, ça ne marche pas. C'est pas évident.

Exemple d'entretien avec un Membre du CHSCT

Mon parcours ? Euh, je suis rentré ici en 1987, en mars 87 et c'est le DG de l'entreprise à l'époque qui m'a embauché par l'intermédiaire de mon beau-frère qui était client. Et le DG m'a dit « *comme tu n'as jamais travaillé dans le bâtiment* », parce que j'ai un parcours un peu olé-olé, j'avais travaillé dans des centrales à béton mais jamais dans le bâtiment, donc « *comme tu n'as jamais travaillé dans le bâtiment, il faut rentrer par la petite porte et ensuite tu fais tes preuves.* » Donc je suis rentré compagnon et je suis monté petit à petit comme ça et je suis passé par tous les échelons. Je me suis fait tout seul grâce un peu à MO quand même, MO m'a fait monter les crans progressivement.

Et depuis quand est-ce que tu es au CHSCT ?

Ouh là là. J'étais au CHSCT quand l'entreprise ne faisait pas encore de rénovation. Donc ça doit faire un moment, ça fait, je ne sais pas moi, 15 ans. Ouais.

Et dans le rôle que vous avez au CHSCT, il y a des choses qui ont évolué ?

Le CHSCT, avant, ce n'était pas terrible quand je suis arrivé. On ne faisait pas grand-chose. Et comme préventeur, j'avais DP. Donc avec DP, on a pris le taureau par les cornes et on a essayé de faire évoluer pas mal de choses, des matériels, des modes opératoires, on a pas mal travaillé là-dessus. Après forcément les effectifs ont augmenté.

Parce qu'au début vous étiez combien au CHSCT ?

On était 4. Ah non, on était 6. Après, on est redescendu à 4 parce qu'on était en dessous de 500 et après, on est remonté.

Phase 1

C'était pas d'accident, c'était avoir une attitude responsable. Objectif, c'était pas d'accident, je ne sais pas si c'était très positif mais après c'était quoi ? Plus de tolérance. Je trouve que c'est un peu raide, je trouve qu'on aurait dû trouver un objectif un peu moins corsé.

Ça n'a pas été très bien vécu ?

Pas trop. Surtout, ça a été vécu sans explication. Sanctionner de partout, ce n'est pas la bonne méthode. La bonne méthode, je dirai qu'il aurait fallu que ce soit plus pédagogique. Quand tu vois des tours qui sont toujours mal montées, ça veut dire quoi ? Le compagnon est responsable, mais il n'y a pas que le compagnon qui est responsable. Le chef qui le suit est responsable aussi. Et je trouve que l'on tape facilement sur les compagnons mais moins souvent sur les chefs. Le premier qui trinque, ce n'est pas le chef. Pourtant il est passé plusieurs fois devant le poste de travail. Pour moi, il est aussi responsable que le compagnon, si ce n'est pas plus.

Pour revenir au rassemblement l'ambiance était sympa, il y a eu de beaux discours. Après, je ne sais pas si ce genre de réunions [phrase en suspens], je ne l'aurais pas fait comme ça moi. J'aurais fait ça par stands. Tu vois, j'aurais fait des stands, avec des préventeurs et j'aurais obligé les gens à passer sur les stands. Par un mode de tickets. Tu vois, j'aurais fait ça, moi. Parce que les discours, ça rentre par ici, et le soir quand ils rentrent à la maison, ça ressort par ici. Il y en a beaucoup chez qui, il ne reste rien. Par stand et par jeu, je pense que pédagogiquement parlant, c'est plus intéressant. Le but premier, c'est d'amener les compagnons à faire moins de connerie, en amenant les compagnons à faire des stands, il y avait largement la place pour le faire vu, je trouve que c'était une bonne méthode. Si j'avais à dire quelque chose, j'aurais fait cette méthode et non pas des discours pendant 4 heures.

Et l'année d'après, quand on a fait le rappel sur les chantiers ?

Alors le rappel, soit il est fait moyennement, soit il n'a pas été fait du tout. C'est-à-dire qu'il y a eu des réunions qui ont duré environ 2 heures en appuyant sur des sujets fragiles. Il y en a d'autres qui ont fait ça parce qu'il fallait le faire et ça a duré pendant une heure, il y en a d'autres où ça a duré ½ heures. Alors ½ heure, ils n'ont pas passé les vidéos, les machins, ils n'ont pas tout fait. Et ça a été mal préparé, il n'y a pas de motivation à la préparation et si c'est mal préparé, ben c'est mal perçu. Si les gens voient que c'est mal préparé et que les gens ne sont pas motivés à la faire, ça ne peut être que mal perçu par les compagnons.

Toi, tu es intervenu ?

Non, je n'ai pas intervenu, j'ai assisté dans la salle. J'ai mis les compagnons devant et j'ai mis les conducteurs un peu plus en arrière. Tout ça c'est du travail, c'est de la pédagogie je veux dire. On a essayé de les faire parler mais ils ont du mal à parler, ils ont un peu de mal. Sinon, la vidéo s'était bien passée, tout ce qu'on avait passé à l'écran s'était bien passé. Mais ça a duré 2 heures.

Est-ce que tu as vu des changements depuis ces réunions sur le comportement des gens sur les chantiers ?

Il y a eu un effort mais pas de la part du chef. Le chef, il veut toujours qu'on travaille beaucoup plus vite que la moyenne. A un moment donné, quand tu vas vite sur la route, tu te casses la gueule, quand tu prends un virage un peu vite, tu te casses la gueule. C'est comme ça que l'AT arrive. Plus tu vas vite dans une action, moins tu prends les précautions d'usage et plus tu vas à l'AT. Moi je pense qu'aujourd'hui, il y a un risque car les compagnons sont de plus en plus poussés, on leur demande toujours plus. Quand tu vois les ratios qu'il y a, on prend des ratios du neuf et on les remet dans la rénovation. Rien à voir, ça n'a rien à voir, les ratios, ce n'est pas du tout les mêmes. Les risques ne sont pas les mêmes. Et ici, quand tu vas taper dans une poutre, tu ne sais pas ce que tu vas trouver. Alors le fait de casser la poutre pour mettre un tabouret, tu vas y passer 3 fois plus de temps, parce que tu vas y trouver un truc vachement dur. Tu ne pouvais pas savoir au départ, mais le ratio, lui, il ne change pas. Tu fais prendre des risques aux

compagnons pour aller plus vite. Et pour aller plus vite, qu'est-ce qu'ils mettent de côté en priorité ? C'est la sécurité. Ils montent des tous à moitié, sans mettre les diagonales, sans mettre les pieds, sans mettre de garde-corps en tête ou s'il y en a, on en met que sur deux côtés, c'est que des petits trucs comme ça qui sont mis bout à bout et qui font qu'on est en insécurité et c'est ça que je trouve dommage. On prendrait un peu plus de temps pour réfléchir et vendre des ratios conformes et pour les vendre [phrase en suspens]. Le BE aujourd'hui, ce que je leur reproche, ils devraient faire comme le SAV en fait. Le SAV, il fait des visites chantier, sur la qualité, sur la faisabilité de la maintenance future, ils font tout ça. Les gens qui font la qualité, ils passent et ils font la qualité, il y en a d'autres qui font l'environnement maintenant, ils sont deux. C'est vrai qu'il y en avait besoin de deux. La sécurité, il y a des gens comme nous, comme toi, qui passons. Le BE par contre, ils ne se remettent jamais en question sur les ratios qu'ils donnent. Donc moi, si j'avais quelque chose à proposer aujourd'hui, c'est qu'ils viennent sur les chantiers, qu'ils y passent une journée, le mec il a ses bottes, son casque, et ils restent sur les postes de travail et ils font des audits de postes.

Phase 2

Il y a des choses que EL fait que je sais et d'autres que je ne sais pas.

Ben le préventeur tel que je le voyais, dans le temps je veux dire, c'était plutôt quelqu'un qui passait sur les chantiers et qui faisait des remontrances, qui faisait un peu la police quand même. Alors autant sur le *chantier* 8, il y en a une qui à l'air de faire pas mal la police. Elle, elle a l'air de pas mal faire la police, même les sous-traitants, elle les verrouille pas mal. EL, il est bon animateur dans ses écrits, vis-à-vis de la CRAM¹⁰⁹ ; mais il n'est pas assez virulent sur le chantier, il n'impose pas assez son pouvoir. Ça veut dire que quand il fait une remontrance, c'est comme s'il n'en avait pas fait. Une remontrance, ça ne doit pas être mou. Il faut que le gars perçoive bien la remontrance, il faut qu'il t'écoute, il ne faut pas qu'il travaille en même temps, il faut que tu lui dises ce qu'il ne va pas. Si j'avais un truc à dire à EL, c'est de s'améliorer là-dedans. Alors, je ne dis pas qu'il faut le faire tout le temps, il faut savoir doser aussi. Le type, si c'est la première fois qu'il fait une connerie, on ne va pas l'engueuler comme si ça faisait quatre fois. Mais les préventeurs, avant, ils notaient sur des calepins des noms sur des chantiers et s'ils le reprenaient une seconde fois, là, ça allait mal.

S'il fallait noter tous les chefs, il y en a, vous ne seriez pas déçus du voyage. C'est toujours les mêmes.

¹⁰⁹ CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie. Depuis le 1^{er} juillet 2010, 14 des 16 CRAM sont devenues des CARSAT. L'ensemble des CRAM et des CARSAT ne s'occupent plus de la gestion hospitalière qui a été transférée aux Agences Régionales de Santé (ARS).

Il faut savoir vendre son savoir-faire, il y a des conducteurs de travaux, je ne suis même pas sûr qu'ils savent ce qu'est un préventeur. Ce qui serait bien de lui dire, c'est de faire une fiche SST. Une fiche de présentation des animateurs prévention, on pourrait même la mettre à l'affichage. Et puis au début, on pourrait mettre vos photos avec « *vos animateurs prévention* ». Je pense qu'un écrit vaut mieux qu'un long discours mais ça peut être bien à la réunion annuelle. Faudrait faire quelque chose.

Alors il y a un petit truc que je pourrais reprocher au service SST, c'est que l'on ne fait rien vis-à-vis de la CRAM. La CRAM organise les matinées de la CRAM, l'Inspection du travail. Et nous, on est face au fait accompli que quand ils débarquent sur le chantier, on ne les connaît pas. On les connaîtrait mieux si on allait voir de temps en temps ceux qui suivent les arrondissements où on est implanté. Ce serait quelque chose de positif. Ça, Eric, il devrait le faire au lieu d'aller à la confrontation au moment où arrive le gars sur le chantier. Si on était allé voir la personne avant, si on lui avait demandé comment il faut faire, même si on n'a pas fait exactement ce qu'il demandait, mais ça passerait beaucoup mieux, le fil d'eau, il serait déjà fait.

Sans Service SST ?

Le service SST, il ne fait pas la même chose que nous. D'ailleurs, je me demande si ça sert les rapports qu'on fait. Parce qu'ils sont lus par qui ? Moi, EB me dit parfois « *je ne les lis pas* ». Et je ne sais pas jusqu'où ça monte. J'ai une petite idée de la chose, je pense que ça arrive chez VM et que c'est mis au placard. Est-ce qu'ils sont vraiment donnés aux directeurs ? C'est pour ça qu'à un moment donné, je voulais un récipicé de l'envoi aux directeurs mais ça les avait fait chier ce système. Je vais peut-être le faire un de ces quatre. Parce que les noms où il y a les destinataires, ce n'est pas fait pour rien. Si on les a mis, c'est pour qu'ils aillent vraiment aux destinataires, mais je ne sais pas vraiment s'ils y vont, je ne suis pas sûre. Et sans service SST, il manquerait une liaison quelque part. Une liaison avec les extérieurs, une liaison avec l'intérieur, une liaison avec les directions, une liaison avec les hautes directions. Parce qu'après, vous vous en remettez à DP ?

Et le rôle du CHSCT alors ?

A part les PPSPS qu'on m'envoie et les lettres au CISSCT que je fais, il n'y a pas grand-chose. Si, il y a quelques conducteurs de travaux qui m'appellent pour des installations, pour dire « *tiens, qu'est-ce qu'il faut* », ça arrive. Ils m'appellent pour me demander comment il faut faire.

Et dans quel cas sinon, on devrait vous contacter ?

Moi, je pense qu'au moment des installations de chantier, il ne devrait pas y avoir seulement un animateur, il devrait y avoir un membre du CHSCT. Parce que les chantiers, il n'y en a pas un seul qui se ressemble. Blanche, ils se sont installés à l'intérieur. Je n'ai pas encore vu ce que ça pouvait donner mais je suis sûre qu'ils ne sont pas conformes. Les toilettes ne sont pas conformes, le nombre n'urinoirs n'est pas conforme, toilettes à la française ou toilettes à la turque. On a reçu un message d'EL qui dit que la CRAM va faire gaffe aux installations. Que la voirie et la Mairie vont faire plus gaffes aux installations sur portique et que la CRAM aussi et ça va être plus astreignant. Il paraît que maintenant, tout ce qui sera bungalow côté bâtiment, il faudra que ce soit coupe-feu. Ça veut dire que tu n'as plus d'ouverture. Si c'est ça, je peux te dire que ça va être le bazar.

Taux d'intérimaire

Oui. Ils ne sont pas formés ces gens là. Ils ne sont pas formés sur la sécurité ces gens-là. Les seules formations à la sécurité qu'ils ont, c'est quand ils sont au sein de l'entreprise générale. Sinon, rien. Il faut dépenser le moins possible. Ils ont déjà du mal à arriver avec leurs godasses et leur casque. Alors ça là, non, zéro. Et ils ne savent pas se servir du matériel en plus. Quand tu lâches un intérimaire monter une tour, il ne va pas savoir, alors il va en mettre la moitié. Ce qui devrait être obligatoire, c'est de mettre un intérimaire avec un compagnon.

Ce n'est pas ce qui est fait ?

Pas tout le temps, non. Mais ça, je trouve que ce serait bien si c'était obligatoire. Un mélange des deux. Ce qui veut dire que tu ne peux pas avoir plus d'intérimaires que de compagnons de l'entreprise. Et aujourd'hui, il y a plus d'intérimaires que de compagnons de l'entreprise. Aujourd'hui, on tourne à 50-60% d'intérimaires. Ça fait trop.

Et parmi les intérimaires, il n'y en a pas qui sont habitués ?

Si, il y a des intérimaires qui connaissent la boutique et qui travaillent de chantier en chantier. On les connaît. Mais il y a toujours des nouveaux.

Quand on est compagnon, tu penses qu'il faut combien de temps pour connaître toutes les techniques en gros oeuvre ?

1 mois, 1 mois et ½ si tu passes sur tous les postes. Les tours, les cheminements, les garde-corps, le respect des autres, le respect des engins qui passent sur ton chantier, le respect des cantonnements. Alors là, catastrophe ! Ils n'en ont rien à foutre les mecs. Ils te pètent tout. Alors maintenant qu'il y a le papier, alors là c'est le summum, le summum. Ils en foutent dans les chiottes, dans les urinoirs, il y en a de partout. Celui qui fait le ménage, je ne sais pas comment il fait.

Coactivité

Alors, on n'est pas encore arrivé à mettre des bâches acoustiques – moi, ça fait 10ans que j'en parle- pour séparer physiquement et en même temps du bruit. T'as un BRH à côté, je veux dire, le mec, il a beau mettre ses trucs sur les oreilles, à la fin de la journée, il a la tête comme ça. Il arrive que des compagnons travaillent à côté de sous-traitants. Et on n'est pas encore arrivé à trouver un moyen pour séparer. La bâche acoustique, ce serait un moyen pour arriver à séparer un démolisseur d'un compagnon gros oeuvre pour un peu atténuer le bruit. Ça ne va pas le faire disparaître, mais ça pourra au moins l'atténuer. Et puis après, psychologiquement, si tu ne vois pas la machine, ben tu te sens plus à l'aise. Et puis faire attention aux autres, c'est dangereux parfois. Tu sais, quand tu fais quelque chose, tu tapes avec un marteau ; et si tu ne regardes pas où tu tapes, tu te tapes sur le doigt. Quand tu as une machine à côté de toi ou qu'il y a quelque chose, tu as peur que ça se casse la gueule. Le mec, il est là, et il regarde ce qu'il se passe. Tout ça, ça engendre des risques. C'est peut être à cause d'un bruit qu'il a entendu, que le mec s'est tapé sur le doigt. On séparerait avec des bâches, et des câbles. On gèrerait, parce que ça c'est du budget. Il y a la gestion du matériel.

Il n'y a pas de stock chez nous et c'est une grosse connerie. On aurait un endroit où stocker, et bien ça se passerait beaucoup mieux. Et après, on s'étonne de dépenser 15000-20000€ pour installer une infirmerie. Mais moi, ça ne m'étonne pas, parce qu'à la fin du chantier, personne ne s'en occupe. On ne sait pas où mettre le matériel, on ne sait pas où le mettre, où il va. Les chefs ont du mal à prêter.

Le matériel, je te dis, plus ça va et plus on casse tout. C'est vraiment un système de consommation. Tu regardes sur un chantier. Un gars qui vient au magasin prendre des clous. Ça ne coûte pas cher des clous. Il a la poche percée et tu le vois partir. Il arrive à son poste de travail, il lui reste la moitié des clous. Il le sait, que sa poche est trouée mais il s'en fout. Tout ça mis bout à bout, c'est du fric foutu en l'air.

JR, avec son prix de sécurité, il était prêt à en payer à toute l'entreprise. Il avait dit : « *j'équipe tout le monde* ». Alors, je ne sais pas où ça en est.

Turn over

Je vais te dire un truc. Je suis passé par tous les échelons, alors je connais un peu la musique. Je sais qu'un conducteur, quand il arrive, je ne dis pas de travailler; mais qu'il fasse une semaine complète avec les compagnons. Une semaine avec les compagnons, deux semaines avec la Maîtrise, et ben ça ne serait pas un mal, ça ne serait pas un mal. Parce que là, le mec il passe, il n'en a rien à foutre de ce qui peut se passer à droite ou à gauche. Il peut arriver un truc, il ne le voit pas arriver. En les obligeant à aller avec les compagnons, ça serait pas mal.

Quels sont les principaux risques dans le bâtiment actuellement ?

La superposition de tâche. L'un qui travaille en haut, l'autre qui travaille en bas. On en fait de plus en plus. Le risque d'éboulement, il persiste en rénovation. Le glissement, les talus ne sont pas respectés en démolition. Les machines. Après, la formation à l'outillage et au matériel. Le travail sur échelle, maintenant, on le voit de moins en moins. On voit plus les escabeaux que les échelles chez les ST. Qu'est-ce qu'il y a d'autre encore ?

Par rapport à l'habitude, est-ce que tu ne penses pas que le fait de répéter tout le temps la même chose, c'est source de risque ?

Ah oui. Ah ben c'est comme celui qui fait le trajet, il croit tout savoir, il croit tout connaître et en fait, le risque est perpétuel. Le chantier, c'est pareil. Tu ne peux pas dire « *je connais mon chantier* ». Parce que le chantier évolue tous les jours. Par contre, là où on n'est pas aidé et ça tu n'en as pas parlé, c'est les CSPS. C'est de la merde. J'espère que tu ne feras jamais ce métier. Pour moi, c'est une couverture législative. Le client, il paie un mec pour faire du bla-bla-bla. C'est toujours le même bla-bla-bla. Ce n'est pas une exécution du chantier proprement dit. Il n'a pas réfléchi au chantier auquel il faisait référence donc c'est comme s'il ne faisait rien. Il ne nous aide pas. Parce que le but du coordonnateur, c'est de prévoir ce qu'il va se passer avant, pour qu'une fois et qu'une fois que c'est passé, de prévoir ce qu'il va se passer après. Donc il a 2 rôles. Il a un rôle de prévention avant de démarrer les travaux et il a un rôle de prévention une fois que le bâtiment sera livré, au niveau des DIUO et tout ça. Aujourd'hui, ce n'est pas fait. Les DIUO, ils les font à l'arrache, ils nous demandent tous les papiers et ils ne réfléchissent à rien. C'est moi qui vais aller leur dire « *ben là, il faudrait peut être une échelle pour accéder à la tourelle pour réarmer ce truc là-haut* ». Donc ils font des visites sécurité, les CISSCT se passent, c'est toujours le même bla-bla-bla, il n'y a pas de mouvement. Moi, je trouve que c'est la merde, ils ne nous aident pas. Par contre, EL, quand un chantier ouvre, je trouve qu'il devrait demander à voir le CSPS. « *Qu'est-ce que vous avez prévu ? Quand vous m'aurez dit ce que vous avez préparé, moi je vous dirais ce que j'ai préparé et on voit si on est sur la même longueur d'onde.* »

C'est ce que FM me disait aussi. Déjà, qu'on intervienne plus en amont, que l'on puisse plus anticiper, qu'on n'arrive pas juste quand le chantier démarre mais que l'on puisse réfléchir sur l'affaire. Ce n'était pas normal que l'on soit là juste au démarrage de chantier. Il proposait qu'on le convoque et que rien ne l'empêche quand il voyait un PGC merdique de convoquer le CSPS et de dire « vous me faites un additif ».

J'aurais bien aimé le faire parfois. Quand tu vois le PGC qui avait été fait sur le *chantier 10*, pourtant avec tous les risques, on avait tout à Victoire, on pouvait avoir un sinistre sur le sinistre. Il a rien préparé le mec. C'est n'importe quoi.

FM le disait aussi « mais vous savez pour le plomb, je m'en prends à l'entreprise générale parce qu'elle est en face de moi mais c'est au CSPS de gérer ça. Le plomb, quand ça touche la

PP c'est à vous de le gérer. En ce qui concerne les protections collectives, c'est vous qui les devez parce que ça concerne l'entreprise générale ».

Oui, mais il y a un truc qui n'est pas normal quand même. Parce que pour l'amiante, le responsable, c'est le maître d'ouvrage. Pourquoi c'est le maître d'ouvrage ? Parce que c'est son amiante. C'est écrit. C'est ce qui avait été dit au départ. Son amiante, il s'en démerde et il en sera responsable jusqu'à la fin de sa vie. C'est un déchet dangereux, il est stocké et il appartient tout le temps au maître d'ouvrage. Pourquoi pour le plomb qui est un produit dangereux on ne fait pas déplomber le bâtiment ? La loi a été mal faite pour l'amiante au départ, après ils ont statué : on désamiante et on travaille après. Pourquoi on ne fait pas pareil avec le plomb ? Tu n'as pas de réponse.

Est-ce que tu penses qu'on s'est amélioré ?

En matériel, on s'est amélioré. En comportement, pas assez. Je ne sais pas ce qu'il faudrait faire pour les comportements. Peut être qu'il faudrait leur passer des films hard d'accidents pour voir si ça marche bien. Tu en prends plein la gueule pendant 5 secondes et après il cogite. Faire des simulations d'accidents en fin de compte, tu vas au dépôt et tu fais des simulations. Tu montes une tour mal sans la diagonale. Tu tires dessus avec un câble et le mannequin se casse la gueule, ça se serait hard. Alors les portables, interdire les portables. Alors eux, ils te disent qu'ils ont assez de temps pour travailler mais ne t'inquiète pas qu'ils ont assez de temps pour téléphoner. Moi, j'interdirais les portables pour les compagnons.

Et alors l'alcool, tu ne m'en as pas parlé. Je pense que c'est pire chez nos compagnons que chez les autres. En général, c'est tout le temps les mêmes. Moi, je suis pour les alcootests. Je prendrai un mec je lui dirais« *souffle. Tu ne veux pas souffler ? 3 jours de mise à pied* ». Moi je serais pour proscrire dans le règlement intérieur l'alcool. Il y a des entreprises qui le font, ça. Il suffit de mettre une ligne. Si elle est approuvée par le CE et par nous, on peut faire souffler qui on veut. Ça, c'est génial.

Causes des MP

Le bruit, après tu as tous les produits dangereux, la poussière qu'on respire et qu'on ne sait pas ce qu'on respire. Parce que quand on te dit qu'il n'y avait pas de plomb, je ne suis pas certain qu'il n'y en avait pas. Quand ici on écrit qu'il n'y en avait pas, je pense que ce n'est pas vrai.

Et qu'est-ce qu'on peut faire par rapport à ces risques pour les prévenir ?

Je ne comprends toujours pas pourquoi le bâtiment n'est pas un métier à risques, un métier pénible. Le fonctionnaire, il a un métier pénible et le métier du bâtiment n'est pas pénible. Il y a quelque chose que je ne comprends pas trop.

La poussière, on ne peut pas l'éliminer complètement mais on peut en effacer une bonne partie. En brumisant encore plus fin que ce que l'on fait pour des postes de travail, à longueur de journée mais très très fin ; tu sais, comme ce que tu vois sur les terrasses de café, c'est vraiment très fin, comme un brouillard sur un chantier de démolition. Quand il y a des grosses démolitions dans Paris, ils mettent des rampes sur les côtés. Il y a un autre truc qu'on pourrait faire. C'est les lumières, les phares jaunes sont éblouissants et on s'en prend plein la gueule. Ça la lumière, on devrait essayer de trouver une luminosité constante, que ce soit pour les postes de travail ou pour les circulations.

T'as les yeux, la poussière.

Et concernant les restrictions médicales ?

Ce n'est pas suivi ça. Tu sais que j'avais les genoux en vrac il y a encore un mois. J'ai passé une IRM, j'ai eu une attelle, j'ai eu des piqûres. Et quand DL avait su ça, elle avait dit : « *je te fais une restriction, tu ne vas plus sur le chantier pendant 3 mois* ». Mais prendre en compte une restriction, ce n'est pas dire « *il n'est pas bien, il faut qu'il reste un peu plus au bureau* » et elle a écrit une lettre aux directeurs en disant que je ne pouvais plus aller en CHSCT. Je suis allée voir HD et je lui ai dit : « *HD, ça, c'est mon problème. Je suis au CHSCT mais je fais ce que je veux de mon après-midi. Si j'ai envie d'aller à la CRAM, je vais à la CRAM. Vous n'êtes pas obligés de me trouver sur les chantiers. Si je veux aller au siège, je vais au siège. Je fais ce que je veux ; tu n'as pas à me dire ce que je fais ou ce que je ne fais pas.* » Alors, elle m'a dit « *ne va pas trop sur le chantier* ». Alors je m'occupe des services généraux et les services généraux ce n'est que chantier. Donc pour moi, les restrictions médicales, si pour moi ça ne marche pas, je pense que pour les autres, ça ne marche pas non plus.

Personnes qui ont des phrases de risques chez nous

Ils s'en foutent les chefs. Personne ne lit les aptitudes. Qui sait qui les lit ? Ils n'arrivent déjà pas à avoir les bonnes fiches, ils ne se les passent pas de chantier en chantier, alors c'est difficile pour les lire, ils en paument la moitié. Alors, si tu as un truc à faire, c'est de trouver une autre méthode. Il faudrait les tamponner les mecs qui ont des restrictions.

Je ne suis pas sûre que ça les serve vraiment de faire ça.

Je ne sais pas, faudrait tamponner le casque avec un R comme ça tu sais ceux qui ont des restrictions et tu peux leur demander ce qu'ils ont comme restriction.

Le médecin du travail me disait que beaucoup de personnes refusaient leurs restrictions.

Ça, c'est leur problème. Oui mais après, ce sont des gens comme ça qui font marcher la sécu.

Le problème est qu'un compagnon qui cumule les restrictions, actuellement, tu ne sais plus où le placer.

Ils peuvent faire préventeur.

Plomb

Moi, je pense qu'ils se sont fait plaisir. Ils prennent les grosses entreprises, ils tapent dessus sans savoir ce qu'il faut faire. Une fois qu'on leur a tapé dessus, ils commencent à réfléchir, et ils commencent à faire payer l'entreprise. Et on essaie, ça va faire un essai ; Et ils vont prendre un autre chantier, ça va faire pareil. Et après, ils mélangent un petit peu de ça, un petit peu de ça et pouf, on va faire la réglementation. Et pourquoi ils font ça avec les entreprises ? Pour faire une nouvelle réglementation et pour les faire casquer. Ce n'est pas eux, c'est nous qui essayons. Donc on se sert des entreprises pour essayer de faire une réglementation. Moi, je pense que c'est ça la méthode de chez eux, et c'est peut-être parce qu'on ne va pas assez les voir. Parce que si on les voyait autrement avant et pendant, je suis sûr qu'ils ne viendraient pas comme ça.

Sécurité routière

On ne peut pas dire que ce n'est pas bien. Mais le truc c'est que c'est bien à un instant. T'en parle, on va en parler fortement pendant 15 jours, faiblement pendant un mois et après plus du tout. Pour que ce soit constant, il faut faire de l'affichage, il faut en parler, il faut garder la pression. On n'a pas encore trouvé un moyen pédagogique ici pour garder la pression tout au long de l'année sur les choses qui sont importantes à dire. Il y a un moyen pédagogique mais il ne marche pas, c'est l'intranet de mes fesses. Pourquoi on ne met pas ça dans les trucs de compagnons ? Pourquoi on ne met pas ça dans les agences ? Il faut garder la vitesse, il faut garder une constante.

Le Code de la route, il existe depuis des années. On le voit tous les jours. Bien qu'il soit affiché, on ne fait pas attention. Tu imagines s'il n'y en avait pas. Un jour tu dis que tu retires tous les panneaux et tous les feux rouges. Et tu vas voir les dégâts. Donc il faut quelque chose qui dure.

Pourquoi les gens respectent moins ? Ils oublient ?

Parce que je suis sûre qu'il y en a la moitié qui ne connaissent pas la signification des panneaux. Les anciens, je leur ferai repasser au moins tous les panneaux. Une pression constante, c'est là où tu n'oublies pas. Il faudrait que les actions soient plus petites et qu'elles soient constantes. Les accidents de trajet, les accidents de voiture sont corporels. Tout ça, tu le mettrais à l'affichage tous les matins, tu te dirais « *putain, il y en a beaucoup* ». C'est comme les gens qui ne nettoient jamais leur voiture. On te prête du matériel, la moindre des choses c'est de faire attention. Les mecs, ils ne font pas attention parce que ça ne leur appartient pas. Les gars, tu les rendrais responsables de leur truc, je peux te dire qu'ils feraient un peu plus attention. La prévention, c'est la ligne droite au bon niveau. Il faut que ce soit un juste milieu.

On devrait se dire d'ailleurs « *qu'est-ce qu'on a fait ce mois-ci en actions ?* » je n'ai rien fait, faudrait peut-être que je fasse quelque chose et quand tu arriveras à la ligne droite, il faudra être constant. Mais c'est du vent tout ça pour moi, ce n'est pas concret ; Et vendre du vent, c'est ce qu'il y a de plus difficile. La prévention, c'est moral, c'est psychologique. Donc il faut que tu

trouves des moyens pour vendre ton truc et à partir de ce moment-là, c'est que tu es au bon niveau. La prévention, c'est quelque chose de constant. Moi, j'aime bien l'ambiance de tous les gens que je côtoie.

Annexe 4 : DEMARCHE GENERALE D'EVALUATION DU RISQUE D'AMIANTE

(Application du Décret du 4 mai 2012)

Processus	Extraits d'articles correspondants du Code du Travail
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">1° Bien concevoir le poste de travail pour limiter l'exposition des travailleurs.</div>	<p>Art. R. 4412-108. - Afin de réduire au niveau le plus bas techniquement possible la durée et le niveau d'exposition des travailleurs et pour garantir l'absence de pollution des bâtiments, équipements, structures, installations dans lesquels ou dans l'environnement desquels les opérations sont réalisées, l'employeur met en œuvre :</p> <p>1/ Des techniques et des modes opératoires de réduction de l'empoussièrement ;</p> <p>2/ Les mesures nécessaires de confinement et de limitation de la diffusion des fibres d'amiante à l'extérieur de la zone des opérations.</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">2° Evaluer l'exposition</div>	<p>Art. R. 4412-98. - Pour l'évaluation des risques, l'employeur estime le niveau d'empoussièrement correspondant à chacun des processus de travail et les classe selon les trois niveaux suivants :</p> <p>a) 1^{er} niveau : empoussièrement dont la valeur est inférieure à la valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) ;</p> <p>b) 2^{ème} niveau : $VLEP \leq \text{empoussièrement} < 60 \times VLEP$;</p> <p>c) 3^{ème} niveau : $60 \times VLEP \leq \text{empoussièrement} < 250 \times VLEP$.</p> <p>Pour les travaux de retrait ou d'encapsulage</p> <p>Art. R. 4412-133. - En fonction de l'évaluation des risques, l'employeur établit un plan de démolition, de retrait ou d'encapsulage qui est tenu à disposition sur le lieu des travaux. Ce plan précise notamment la localisation de la zone à traiter, les quantités d'amiante manipulées, le lieu où les travaux sont réalisés, le nombre de travailleurs impliqués, le programme de mesures d'empoussièrement, les EPC et les EPI, les durées et temps de travail...</p> <p>Pour les interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante</p> <p>Art. R. 4412-145. - l'employeur doit établir un <u>mode opératoire</u> précisant notamment : nature de l'intervention, matériaux concernés, procédures de décontamination, procédures de gestion des déchets, méthodes de travail mises en œuvre, caractéristiques des EPC et des EPI...</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Pour ce faire 3° Procéder au mesurage</div>	<p>Art. R. 4412-103. - Pour procéder à la stratégie d'échantillonnage, aux prélèvements et aux analyses, l'employeur fait appel à un même organisme accrédité</p> <p>Art. R. 4412-104. - Les prélèvements individuels sont réalisés en situation significative d'exposition en intégrant les différentes phases opérationnelles.</p> <p>Art. R. 4412-106. - L'empoussièrement est mesuré selon la méthode de microscopie électronique à transmission analytique (META).</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">4° Comparer aux valeurs de seuils</div>	<p>Art. R. 4412-100. - La concentration moyenne en fibres d'amiante, sur huit heures de travail, ne dépasse pas 10 f/L. Elle est contrôlée dans l'air inhalé par le travailleur.</p> <p><i>NB : Décret n° 2012-639 du 4 mai 2012 article 5 : Le présent décret entre en vigueur le 1er juillet 2012. Ses dispositions s'appliquent aux opérations pour lesquelles le dossier de consultation relatif au marché est publié à compter de cette date. Toutefois, jusqu'au 1er juillet 2015, la valeur limite d'exposition professionnelle prévue à l'article R. 4412-100 du code du travail est fixée à une concentration en fibres d'amiante dans l'air inhalé de 100 f/L évaluée sur une moyenne de 8 heures de travail.</i></p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">5° Engager les actions adaptées (Réduire l'exposition, Informer les travailleurs sur les bons comportements, Protéger le travailleur)</div>	<p>Art. R. 4412-114 et 115. - Lorsque, durant l'exécution des opérations, le niveau d'empoussièrement constaté est supérieur au niveau estimé dans le document unique d'évaluation des risques, l'employeur suspend les opérations et met en œuvre des moyens visant à réduire le niveau d'empoussièrement.</p>

D'après INERIS (2015, p13)

Annexe 5 : PROJET DE PLATEFORME LOGISTIQUE DES CHANTIERS PARISIENS (Concours innovation 2014)

T R O P H É E S

Un Green Hub chez [] !

Repenser notre Business Model pour un Environnement moins Carboneux

R. Leung, S. [], L. []

Un Green Hub chez [] !

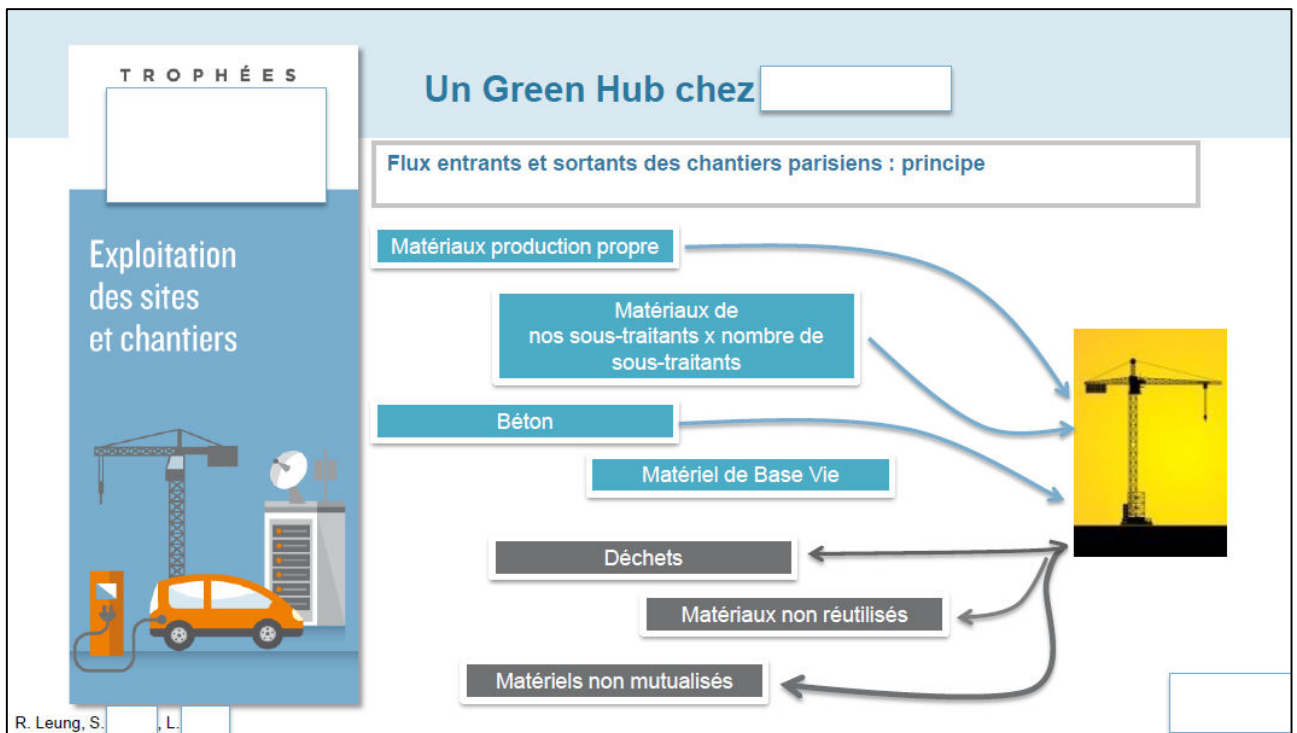
CONTEXTE

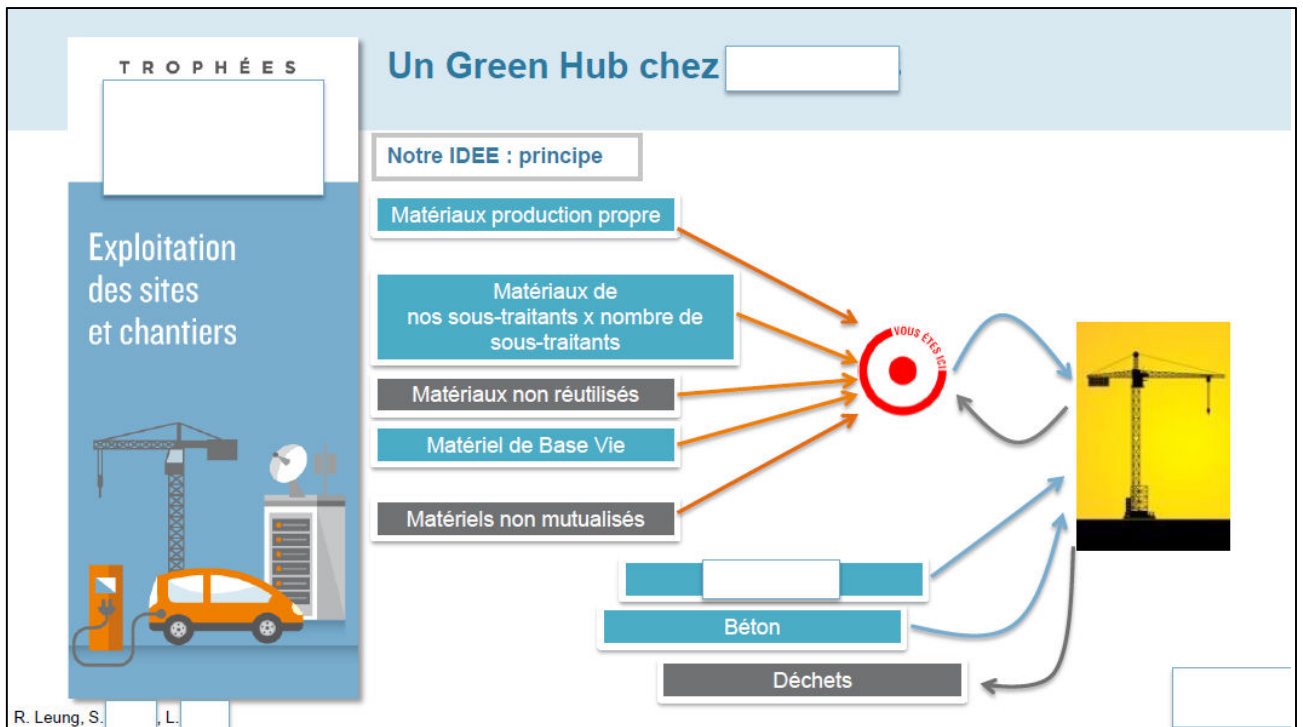
Simultanément :

- ✓ Bilans Carbone réalisés sur CarbonEco révèlent que les FRET des matériaux représentent une part prépondérante des émissions carbone des chantiers.
- ✓ La logistique des livraisons sur les chantiers n'est plus adaptée au cœur de ville parisien → le modèle s'essouffle !
- ✓ Lancement de la démarche [] favorisant l'émergence d'innovations de rupture pour se positionner dans un paysage extrêmement concurrentiel.
- ✓ [] s'inscrit dans une démarche proactive et ambitieuse de réduction des émissions carbone.

💡 **IDEE : servons-nous du Green comme source de réflexion de notre nouveau Business Model !** []

R. Leung, S. [], L. []





T R O P H É E S

**Exploitation
des sites
et chantiers**



Un Green Hub chez

Les AVANTAGES

- Optimisation des flux fournisseurs / livraisons → maîtrise des planning chantiers
- Réduction des émissions de carbone
- Flotte adaptée au centre-ville parisien
- Flotte adaptée au déchargement sans danger sur le green Hub et sur les chantiers
- Modèle compatible avec une logistique de chantier en flux tendu
- Réduction du gaspillage
- Mutualisation et recyclage des matériels et matériaux restants
- Anticipation de la réglementation sur la typologie de véhicules autorisés dans Paris à horizon 2020
- Développement de partenariats avec associations, start-up et ESAT spécialisées dans la récupération et le recyclage.
- Gain sociétal : création de nouveaux métiers sur le Green Hub
- Marketing durable : image de l'entreprise en phase avec son époque

R. Leung, S. , L.

T R O P H É E S

**Exploitation
des sites
et chantiers**



Un Green Hub chez

Le TIMING

- 2014 : une idée émergente
- 1^{er} semestre 2015 : étude de rentabilité
- 2nd semestre 2015 : phase de conception du Green Hub
- 2016 : phase de réalisation, concrétisation des partenariats,
recrutements des collaborateurs du Green Hub
- 1^{er} janvier 2017 : ouverture du Green Hub

Notre état d'esprit :
Motivées pour dépasser les schémas traditionnels des livraisons sur chantier

Notre Leitmotive :
Transformer notre idée en un modèle durable

R. Leung, S. , L.

**Annexe 6 : ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET -
PERIMETRE : ORGANISATION ETUDIEE - PERIODE
NOVEMBRE 2003-DECEMBRE 2008**

Année	Mois	Age	Ancienneté (mois)	AT antérieurs	Circonstance	Objet concerné	Action	Siège	Nature des lésions
2008	Decembre	48	216	2	en retirant une entretoise de faux plafond	rail	couper	main	coupure
2008	Decembre	55	384	2	en circulant sur contre plaqué	contre plaqué	tomber	cheville	douleur
2008	Decembre	32	168	0	en montant sur une echelle (accéder poste de travail)	echelle	tomber	multiple	
2008	Decembre	38	108	4	en frappant une pointerolle avec un marteau	pointerolle	rentrer	cuisse	plaie
2008	Decembre	20	3	0	en portant une poutrelle		ressentir	genou	douleur
2008	Decembre	48	72	0	en decoffrant une poutrelle	marteau	ecraser	doigt	
2008	Novembre	27	10	0	en rentrant le perforateur dans un mur	perforateur	heurter	nez	fracture
2008	Novembre	58	408	0	en coupant avec une scie circulaire	scie circulaire	couper	main	coupure
2008	Novembre	36	108	0	en decoffrant		tomber	dos	fracture
2008	Novembre	50	276	0	en versant de la resine dans un sceau	resine	rentrer	œil	corps étranger
2008	Octobre	58	420	1	en forçant pour degager une scie circulaire bloquee dans un bastaing	scie circulaire	heurter	jambe	plaie
2008	Octobre	51	12	0	en decoffrant un plancher		ressentir	genou	entorse
2008	Octobre	34	4	0	lors du degagement d'un cône de banche	cône de banche	heurter	genou	contusion
2008	Octobre	44	24	0	lors de la realisation d'un coffrage tradi	marteau	rentrer	doigt	fracture
2008	Septembre	45	48	0	en demontant des bavettes en aluminium	tournevis	heurter	œil	contusion
2008	Septembre	21	12	0	en rangeant la zone de stockage	regard	heurter	tibia	plaie
2008	Septembre	41	252	0	en positionnant le platelage de securité d'une tremie		tomber	pied	contusion

2008	Septembre	43	12	0	en coupant avec une disqueuse	disqueuse	couper	poignet	coupure
2008	Aout	31	9	1	en circulant sur un radier	barbotine	tomber	epaule	douleur
2008	Aout	26	36	0	en soulevant un panneau en aluminium		ressentir	dos	douleur
2008	Juillet	32	12	0	en soulevant des barres d'acier	barres d'acier	tomber	cheville	entorse
2008	Juillet	20	1	0	en enlevant des etais (sans suivre les mesures de sécurité)	etais	coincer	main	coincer
2008	Juillet	37	67	2	en sciant	poussiere	rentrer	œil	corps étranger
2008	Juillet	26	3					ped	contusion
2008	Juillet	21	17	0	lors du levage à la grue	règle de correction mobile	couper	main	coupure
2008	Juin	49	24					cheville	entorse
2008	Juin	34	12	1	en circulant sur du contre plaqué	contre plaqué	tomber	doigt	entorse
2008	Juin	56	360	8	en lançant une sangle au dessus d'un container		ressentir	epaule	douleur
2008	Juin	33	108	4	en circulant	amorce +étau	tomber	poignet	entorse
2008	Mai	42	84	0	en circulant		tordre	cheville	entorse
2008	Mai	38	168	3	en rangant du materiel	morceau de bois	rentrer	œil	corps étranger
2008	Mai	21	24	2	en desserrant des tiges de banche	tige	heurter	main	fracture
2008	Mai	44	180	3	en utilisant un barre à mine		ressentir	dos	douleur
2008	Mai	45	24	0	en deplacant une porte déjà dégoncée	porte	ecraser	main	fracture
2008	Mai	28	17	1	en decoffrant	étais	heurter	visage	plaie
2008	Avril	55	108	3	en coffrant		ressentir	coude	douleur
2008	Avril	26	7	0	en fermant une banche à la barre à mine		ressentir	dos	douleur
2008	Avril	61	420	5	en descendant d'une PIRL		tomber	dos	douleur
2008	Avril	32	60	0	en nettoyant du silicone	cutter	couper	cuisse	coupure
2008	Mars	37	132	2	en serrant un etai avec un marteau	marteau	heurter	visage	plaie
2008	Mars	27	96	2	en circulant	clou sur planche	tomber	genou	pique
2008	Mars	31	4	0	en posant une poutrelle		ressentir	epaule	dechirure musculaire
2008	Mars	23	12	0	en coupant du treilli soude		ressentir	dos	douleur
2008	Mars	48	252	7	en receptionnant un plateau d'echafaudage		ressentir	dos	douleur
2008	Fevrier	39	3	0		coffrage	heurter	multiple	fracture

2008	Fevrier	38	48	1	en fermant une porte coupe feu	vantaux + vantaux	coincer	doigt	contusion
2008	Fevrier	47	204	1	lorsqu'une mini chargeuse accroche un câble électrique	armoie électrique	ecraser	cheville	fracture
2008	Fevrier	19	4	0	en manutentionnant protection collective		tomber	jambe	dechirure musculaire
2008	Fevrier	31	72	2	en decoupant du polyan	cutter	couper	main	coupure
2008	Janvier	17	4	0		contre plaqué	ecraser	pied	contusion
2008	Janvier	53	312	11	en guidant la grue avec un talkie walkie	denivellation de 40 cm	tordre	cheville	douleur
2008	Janvier	36	60	4	en manipulant un panneau	panneau	heurter	poignet	douleur
2008	Janvier	57	168	0	en circulant	contre plaqué	tomber	epaule	deboitement
2008	Janvier	45	60	1	en manipulant du materiel		ressentir	dos	douleur

Année	Mois	Age	Ancienneté (mois)	AT antérieurs	Circonstance	Objet concerné	Action	Siège	Nature des lésions
2007	Septembre	33	60	0	en posant un element prefabrique en BA lorsque les crochets de levage ont cedés, en sautant de sa PIRL	PIRL	tomber	jambe	fracture
2007	Septembre	33	60	0	en realisant un pochage		tomber	epaule	contusion
2007	Septembre	22	12	0	en decoffrant	etai	heurter	jambe	plaie
2007	Aout	43	72	6	en retirant un etai tire-pousse	etai	heurter	visage	contusion
2007	Aout	59	456	3		marteau	ecraser	doigt	plaie
2007	Aout	36	108	2		plaque de marbre	rentrer	pied	plaie
2007	Juillet	44	60	1	en coffrant	element de coffrage	heurter	tete	contusion
2007	Juillet	57	480	2	en coffrant		tomber	poignet	fracture
2007	Juillet	36	156	0	en circulant sur une passerelle	passerelle	tomber	dos	contusion
2007	Juillet	56	96	0	en manipulant une banche		ressentir	main	rupture des ligaments
2007	Juillet	62	144	0	en manipulant une corniere metallique	corniere metallique	heurter	pied	fracture
2007	Juillet	31	96	2	en montant sur une echelle		tomber	epaule	luxation
2007	Juillet	48	48	3	en decoffrant une poutre	marteau	ecraser	main	fracture
2007	Juin	50	36	2	en manipulant un planchon		couper	main	coupure
2007	Juin	26	12	0		GC	heurter	dos	plaie

2007	Juin	21	9	0	lors du deselingage d'une banche	banche	tomber	genou	entorse
2007	Juin	28	3	0	en manipulant un etais tirant-poussant	tube de GC	heurter	tete	contusion
2007	Juin	56	60	4	en coupant des bandes de contreplaqué	une scie circulaire	se couper	main	plaie index
2007	Mai	32	108	0	en coffrant		rentrer	doigt	plaie
2007	Mai	30	5	0	en manipulant une tour d'etaiement	fourche	heurter	doigt	contusion
2007	Mai	42	108	1	en calant une banche de grande hauteur avec une barre à mine		heurter	main	contusion
2007	Mai	28	5	2	en serrant un ecrou de banche		ressentir	nuque	douleur
2007	Avril	33	8	0	en decoffrant		coincer	doigt	contusion
2007	Avril	57	444	0	en circulant sur une console	tubes d'electricien	tomber	poignet	fracture
2007	Avril	24	96	0	en traçant	aimant	tomber	cheville	entorse
2007	Mars	23	60	0	en manutentionnant une colonne de pompage	collier du coude	heurter	visage	
2007	Mars	30	5	0	en manipulant un compas de banche démonté		coincer	doigt	
2007	Mars	52	276	0	en amenant des cantonnements de chantier		ressentir	dos	
2007	Mars	36	12	1	en manipulant un appui de fenetre préfabriqué		ressentir	dos	douleur
2007	Mars	33	12	0	en descendant un talus	pierre	tomber	doigt	
2007	Mars	55	204	2	en dechargeant une disqueuse	disqueuse	couper	doigt	
2007	Fevrier	43	12	0	en descendant d'une tour d'etaiement	diagonale basse	tordre	cheville	entorse
2007	Fevrier	36	12	1	en manipulant un appui de fenetre préfabriqué		ressentir	dos	douleur
2007	Fevrier	26	48	2	en manipulant des piece de bois		ressentir	doigt	douleur
2007	Janvier	54	48	1	en enlevant GC		tomber	hanche	contusion
2007	Janvier	38	156	2	lors de la manutention d'un placard à la grue	placard	heurter	poignet	fracture
2007	Janvier	16	1	0	en dégagement de coupaux	lame	couper	doigt	plaie

Année	Mois	Age	Ancienneté (mois)	AT antérieurs	Circonstance	Objet concerné	Action	Siège	Nature des lésions
2005	Decembre	0	168	1	en retirant la goupille de réglage de la tete de fourche d'une tour		coincer	main	douleur
2005	Novembre	0	24	1	en sautant sur une banche losque la benne à béton s'est accrochée au compas		ressentir	dos	douleur
2005	Octobre	0	180	2	en descendant d'un tour d'etaiement	echelle	tomber	jambe	contusion
2005	Octobre	0	36	1	en réparant une cisaille électrique		coincer	Doigt	plaie
2005	Septembre	5	5	0	en assemblant	marteau	ecraser	Main	contusion
2005	Septembre	0	60	0	en accrochant la benne autovide aux élingues de la grue	manille+ anneau de la benne	coincer	doigt	plaie
2005	Septembre	5	17	0		etai	heurter	dos	contusion
2005	Septembre	0	384	5	en manipulant une meuleuse	meuleuse	heurter	visage	coupure
2005	Septembre	0	24	0	en allumant un barbecue	barbecue	bruler	bras	brulure
2005	Aout	0	156	2	en enlevant un mannequin	masse	ecraser	Doigt	plaie
2005	Aout	0	252	1	en posant des parpaings		ressentir	dos	douleur
2005	Juin	0	372	0	en descendant d'une tour d'etaiement		tomber	pied	fracture
2005	Juin	0	36	2	en circulant	pierre	tomber	genou	entorse
2005	Mai	0	36	3	en tirant un bastaing dans un berceau	barre stockée	heurter	main	plaie
2005	Mai	8	8	0	en manipulant des serres joints	serre joint	couper	Doigt	plaie
2005	Avril	0	180	5	en meulant une piece metallique	meuleuse	heurter	main	contusion
2005	Avril	0	36	0	en se baissant pour prendre une mesure	règle d'une machine	heurter	tete	plaie
2005	Mars	0	144	1	en desserrant une banche	cle	heurter	doigt	contusion
2005	Mars	5	5	0			ressentir	dos	douleur
2005	Fevrier	0	60	1				avant bras	contusion
2005	Fevrier	0	12	0	en descendant d'une tour d'etaiement		tordre	cheville	entorse
2005	Fevrier	0	372	0	en coupant une gaine en PVC	scie à métaux	couper	main	plaie
2005	Fevrier	0	108	1	en tapant	marteau	ecraser	doigt	contusion
2005	Janvier	0	144	0		tube de GC	heurter	Main	contusion
2005	Janvier	0	36	0	en coupant une sangle	outil	couper	main	coupure

Année	Mois	Age	Ancienneté (mois)	AT antérieurs	Circonstance	Objet concerné	Action	Siège	Nature des lésions
2004	Decembre	0	156	1		lisse métallique + lisse métallique	coincer	doigt	plaie
2004	Octobre	0	132	1		portail du chantier	heurter	jambe	fracture
2004	Octobre	0	156	0		contre plaqué	tomber	epaule	contusion
2004	Octobre	0	36	0	en manutentionnant des gravats	tuile éjectée depuis la goulotte à gravats	heurter	jambe	contusion
2004	Octobre	0	372	3	lors du levage d'une piece prefa à la grue	GC	heurter	tete	douleur
2004	Septembre	0	156	1	en serrant le manchon d'un etais avec un marteau	marteau	heurter	main	plaie
2004	Aout	0	120	0	en decoffrant	contre plaqué	heurter	Doigt	contusion
2004	Aout	6	6	0	en verifiant la buse d'evacuation de la scie circulaire	scie circulaire	couper	Doigt	plaie
2004	Juillet	0	168	1			ressentir	genou	inflammation
2004	Juillet	5	5	0	en circulant		tomber	cheville	douleur
2004	Juin	0	108	1	en circulant aux abords du bâtiment		tordre	Cheville	entorse
2004	Juin	0	216	1	en circulant		tomber	poignet	douleur
2004	Juin	0	12	1	en manutentionnant des huisseries de banche		ressentir	epaule	douleur
2004	Mai	0	144	4	en circulant	bout de bois	tordre	cheville	douleur
2004	Avril	0	132	0	en posant des cornieres depuis une echelle		tomber	Poignet	fracture
2004	Avril	0	348	1	en accedant à un container	container	tomber	cuisse	douleur
2004	Avril	0	276	1	en coupant des aciers de levage	disqueuse	couper	doigt	plaie
2004	Avril	0	156	4		mannequin polystyrene	heurter	Cheville	contusion
2004	Mars	0	132	4	en circulant dans un escalier	escalier	tomber	Poignet	fracture
2004	Mars	0	240	0	en desserrant une tige de banche		ressentir	dos	douleur
2004	Mars	0	36	2	en manipulant un panneau de coffrage	panneau de coffrage	heurter	Cheville	contusion
2004	Mars	0	36	0	en manutentionnant du matériel		ressentir	tronc	douleur

2004	Fevrier	1,5	1,5	0	en circulant dans un escalier	escalier	tomber	Doigt	traumatisme
2004	Fevrier	0	12	0	en descendant un escalier prefabrique		tordre	Cheville	entorse
2004	Janvier	0	36	0	en changeant la mèche de la perceuse lors du fonctionnement accidentel de la perceuse	perceuse	heurter	doigt	auriculaire main gauche
2004	Janvier	0	132	4	en decoffrant	marteau	ecraser	Main	contusion
2004	Janvier	0	144	0	en ramassant des gravois		ressentir	dos	douleur
2003	Decembre	59	264	0			ressentir	dos	douleur
2003	Decembre	35	18	1	en soulevant des boites aux lettres		ressentir	dos	douleur
2003	Decembre	31	60	0	en sautant d'un echafaudage instable	echafaudage	tomber	main	fracture
2003	Novembre	38	180	1	en ferrailant un voile	cone + peau coffrante d'un panneau de banche	ecraser	main	fracture

**Annexe 7 : TABLEAU DES FREQUENCES D'APPARTION DES 22
CATEGORIES RETENUES PAR GROUPE D'ETUDE**

Element	Groupe « Travaux » (/398)	Groupe « Experts SST » (/182)	Groupe « Siège » (/321)
Accident	210	17	20
Fatalité	208	15	8
Pression de chantier	205	90	40
Caractère incontrôlable	198	22	12
Générateur de Fatigue	195	54	6
Douleur ressentie	188	15	7
Fréquence de survenance	32	182	321
Caractère collectif	23	105	72
Retard de chantier	62	100	38
Risque réglementaire	51	98	321
Caractère visuel	21	96	159
Cause comportementale	41	45	162
Accident mortel	38	26	146
Risque médiatique	11	17	140
Maladie professionnelle	26	52	36
Sanction	100	34	65
Pression hiérarchique	96	48	21
Sous-traitants	65	34	66
Intérimaires	31	22	35
Aléas de chantier	17	65	18
Culture	94	50	32
Bobologie	75	58	88

**Annexe 8 : TABLEAU DES COOCURRENCES DES 22
CATEGORIES RETENUES PAR GROUPE D'ETUDE**

Element	Groupe « Travaux »	Groupe « Experts SST »	Groupe « Siège »	Organisation
Accident	198 / 210	2/17	2/20	232/247
Fatalité	142/208	7/15	5/8	154/231
Pression de chantier	202/205	74/90	26/40	302/335
Caractère incontrôlable	118/198	17/22	6/12	141/232
Générateur de Fatigue	185/195	50/54	5/6	240/255
Douleur ressentie	97/188	12/15	4/7	113/210
Fréquence de survenance	10/32	106/182	147/321	263/535
Caractère collectif	17/23	102/105	29/72	148/200
Retard de chantier	46/62	87/100	14/38	147/200
Risque réglementaire	40/51	96/98	152/321	288/470
Caractère visuel	18/21	92/96	145/159	255/276
Cause comportementale	37/41	31/45	134/162	202/248
Accident mortel	14/38	21/26	87/146	122/210
Risque médiatique	8/11	14/ 17	45/140	67/168
Maladie professionnelle	21/26	45/52	14/36	101/114
Sanction	84/100	21/34	34/65	139/199
Pression hiérarchique	85/96	31/48	16/21	132/165
Sous-traitants	35/65	21/34	24/66	80/165
Intérimaires	16/31	18/22	21/35	55/88
Aléas de chantier	14/17	41/65	9/18	64/100
Culture	67/94	36/50	28/32	131/176
Bobologie	49/75	25/58	38/88	112/221

**Annexe 9 : DEDUCTION DU STATUT DU RISQUE DANS
L'ORGANISATION PAR COMBINAISON DE SES STATUTS
DANS LES GROUPES**

	Groupe SIEGE	Groupe EXPERTS SST	Groupe CHANTIER	ORGANISATION
1	Occulté	Occulté	Occulté	Occulté
2	Latent	Latent	Latent	Latent
3	Assimilé	Assimilé	Assimilé	Assimilé
4 /5	Latent	Assimilé	Latent ou Assimilé	vers Assimilé
6	Latent	Assimilé	Occulté	vers Cyclique
7	Assimilé	Assimilé	Occulté	Cyclique
8	Occulté	Latent	Assimilé	Cyclique
9	Assimilé	Latent	Occulté	Cyclique
10	Occulté	Latent	Latent	vers Latent
11	Assimilé	Occulté	Assimilé	NON SENS
12	Occulté	Occulté	Latent	vers Latent
13	Occulté	Occulté	Assimilé	NON SENS
14	Occulté	Latent	Occulté	vers Latent
15	Occulté	Assimilé	Assimilé	Cyclique
16	Occulté	Assimilé	Latent	vers Cyclique
17	Occulté	Assimilé	Occulté	vers Cyclique
18	Latent	Latent	Assimilé	Cyclique
19	Latent	Latent	Occulté	vers Latent
20	Latent	Occulté	Occulté	Vers Latent
21	Latent	Occulté	Assimilé	NON SENS
22	Latent	Occulté	Latent	NON SENS
23	Assimilé	Occulté	Occulté	Cyclique
24	Assimilé	Occulté	Latent	NON SENS
25	Assimilé	Assimilé	Latent	vers Assimilé
26	Assimilé	Latent	Latent	Cyclique
27	Assimilé	Latent	Assimilé	NON SENS

TABLE DES ABREVIATIONS ET GLOSSAIRE

Accident de travail : Par définition, les accidents du travail recouvrent l'ensemble des accidents survenus par le fait ou à l'occasion du travail. Par conséquent, ils incluent les accidents survenus pendant le trajet à l'aller ou au retour entre le domicile et le lieu de travail ou le lieu habituel de repas (article L.411-2 du Code de la Sécurité Sociale). **Notre recherche se limite aux accidents de travail au sens strict du terme et aux maladies professionnelles puisqu'elle s'intéresse aux risques connexes aux chantiers et non aux activités limitrophes.**

Asbestose : maladie similaire à la silicose provoquée par l'exposition aux fibres d'amiante.

AFSSET : Agence Française de Sécurité Sanitaire de l'Environnement et du Travail

ALERT : Association pour l'Etude des Risques au Travail

APD : Avant-Projet Détaillé

Appréhension : chez Kant, acte par lequel la conscience se représente le divers des perceptions

APS : Avant-Projet Sommaire

ASEBTP : Animateur Sécurité des Entreprises du BTP (association)

Banche : Coffrage vertical bois, métallique ou mixte, déplacé à la grue, servant de moule pour le coulage de voiles, poteaux ou poutres en béton armé. Certaines sont dites « manuportables ».

Behaviorisme (ou Comportementalisme) : Approche de la psychologie à travers l'étude des interactions de l'individu avec le milieu. Le behaviorisme peut être décrit comme une approche qui se concentre sur l'étude du comportement observable et du rôle de l'environnement en tant que déterminant du comportement.

Blanc de Saturne : la céruse (oxydation du plomb)

BTP : Bâtiment et Travaux Publics

CARSAT : Caisse d'assurance Retraite et de Santé au Travail.

CEA : Corps d'Etat Architecturaux

CET : Corps d'Etat Techniques

CHS : Comité d'Hygiène et de Sécurité

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Chute de plain-pied : Accident au cours duquel la victime a été déséquilibrée sans pour autant effectuer un travail en hauteur.

CIRC : Centre International de recherche sur le Cancer

CISSCT : Collège Interentreprises de Sécurité, de Santé et des Conditions de Travail

CLP (classification) : Classification Labelling Packaging. Classification issue du règlement 1272/2008 du Parlement Européen relatif à la classification, à l'étiquetage et à l'emballage des substances chimiques.

CMR : Cancérogène Mutagène Reprotoxique

CODIR : Comité de DIRection

Coffrage : ensemble des moules provisoire préparés pour couler le béton d'un ouvrage, puis retirés après sa prise et son durcissement. Le coffrage traditionnel est en bois (madriers, bastaings, planches, contre-plaqué).

Compagnon : Ouvrier travaillant sur les chantiers.

Contigent Work : *Uncontingent worker* est une personne qui travaille pour une entreprise sans qu'un contrat de travail à durée indéterminée les lie.

Corps d'Etat : Corps de métiers du Bâtiment et des Travaux Publics

Coût direct (en matière d'accidentologie) : dépense engagée par la Sécurité Sociale pour réparer les dommages subis par la victime.

Coffrage : « Ensemble des moules provisoires préparé pour couler le béton d'un ouvrage puis retirer après sa prise et son durcissement » (Dicobat 2003)

Coût indirect (en matière d'accidentologie) : Dépenses et charges consécutives à l'accident ou à la maladie non couverte par la Sécurité Sociale (exemples : salaire du jour de l'accident, perte de production, formation d'un remplaçant)

CNAMTS : Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés

CPA : Comité Permanent Amiante

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CRAM : Caisse Régionale d'Assurance Maladie. Depuis le 1er juillet 2010, 14 des 16 CRAM sont devenues des Caisse d'Assurance Retraite et de SANTé au Travail (CARSAT). L'ensemble des CRAM et CARSAT ne s'occupent plus de la gestion hospitalière qui a été transférée aux Agences Régionales de Santé (ARS).

CRAMIF : Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France

CREP : Constat de Risque d'Exposition au Plomb

CSPS : Coordonnateur Sécurité et Protection de la Santé

CTN : Comité Technique National

Curage : Dans un chantier de rénovation, le curage correspond au retrait des matériaux non structurels du bâtiment

DCE : Dossier de Consultation des Entreprises

Défaillance active : actes non sûrs effectués par les opérateurs directement en contact avec le système. (Reason, 1997)

Drapeau : Repas traditionnel organisé par l'entreprise titulaire du lot gros œuvre pour fêter la fin du gros œuvre. Le nom vient du drapeau hissé au point culminant de l'ouvrage à cette occasion.

DFP : Déficit Partiel Permanent (cf. IPP)

DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels

Effet Coriolis : Il naît de la combinaison d'un mouvement linéaire (par exemple, celui d'un avion à réaction en vol) et d'un mouvement rotatif (avec le même exemple, celui de la tête du pilote pendant le vol). Cet effet trouble la perception des mouvements « réels » et peut induire une perturbation de l'orientation spatiale.

Entreprise Générale : Elle exerce une compétence reconnue, une ou plusieurs spécialités de la construction qui assurent la livraison d'un ouvrage, toutes fonctions ou techniques assemblées, conforme et en état d'achèvement, pour un prix, avec des performances et dans un délai déterminé par un contrat.

ESQ : Etude EsQuisse

Etablissement : Dans le droit de la sécurité sociale, la notion d'établissement intervient dans le mode de tarification qui lui est applicable, tandis que son type d'activités sert de critères à l'appréciation du risque qui est pris en compte pour la fixation des montants de cotisation dues pour la couverture des accidents de travail et des maladies professionnelles.

ETP : Equivalent Temps Plein

ETT : Entreprise de Travail Temporaire

Familistère : Ensemble de bâtiments pouvant accueillir deux mille personnes dans lesquels une crèche, une blanchisserie, des bains sont mis à disposition des résidents

Ferrailage : Il désigne à la fois « l'ensemble des armatures d'acier dans le béton armé » et « le façonnage, [l'] assemblage et [la] mise en place de ces armatures dans les coffrages, préalablement au coulage du béton » (Dicobat 2003)

FFB : Fédération Française du Bâtiment

FH : Facteur Humain

FIEC : Fédération de l'Industrie Européenne de la Construction

FNTF : Fédération Nationale des Travaux Publics

FPE : Formes Particulières de l'Emploi. Elles regroupent des formes de travail qui s'opposent à la norme de l'emploi caractérisé par le CDI à temps complet et avec unicité de l'employeur

Géophagie : absorption de terre pratiquée par les hommes et les animaux lorsque leur régime est carencé en sels minéraux

HRO : High Reliability Organizations

ICSI : Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle

IGH : Immeuble de Grande Hauteur

IPP : Incapacité Permanente Partielle. Une personne victime d'un accident corporel peut subir des troubles physiologiques plus ou moins graves. En cas de troubles définitifs, on parlait d'Incapacité Permanente Partielle. Cette expression définissait l'incapacité dont se trouvait atteinte une victime. Exprimée en pourcentage, cette IPP était indemnisée suivant un barème de valeur au point suivant l'âge et le taux d'incapacité. Depuis la nomenclature DINTILHAC en 2007, on ne parle plus d'IPP mais de Déficit Fonctionnel Permanent (DFP). Le taux d'incapacité est fixé à compter de la date de la consolidation qui est le moment où les lésions se fixent et prennent un caractère permanent, lorsque plus aucun traitement médical n'est susceptible d'améliorer les troubles.

IRP : Instance Représentative du Personnel

LHVP : Laboratoire d'Hygiène de la Ville de Paris

Linteau : Le linteau est un élément architectural, qui sert à soutenir les matériaux du mur au-dessus d'une baie, d'une porte, ou d'une fenêtre.

Magie minérale (*mineral miracle*) : terme employé par les anglo-saxons pour désigner l'amiante durant la première moitié du XX^e siècle du fait de ses exceptionnelles propriétés techniques.

Maîtrise : Collectif des chefs de chantier et chefs d'équipe

Maladie professionnelle : conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, biologique ou résultant de conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle. Elle est précisément définie par des tableaux annexés à l'article R.461-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Mésothéliome : cancer de la plèvre et du péritoine

MOCP : Microscope optique à transmission de plan

OPPBTP : Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics

OIT : Organisation Internationale du Travail

OST : Organisation Scientifique du Travail

OTPF : Organisation du Travail à Prescription Floue

PC : Permis de Construire

PGC : Plan Général de Coordination

Personne issue de l'immigration (définition des Nations Unies) : Personne née dans un autre pays que celui où elle réside

PIC : Plan d'Installation de Chantier

Plaquiste : Ouvrier spécialisé dans la pose de cloisons sèches prêtes à l'emploi

Plinthe (de garde-corps) : Bande métallique ou en bois d'une hauteur de 15cm mise en place sur toute la longueur du garde-corps à sa base. La plinthe est un élément constitutif du garde-corps permettant notamment le risque de chute de matériaux ou de matériels.

Plombémie : Mesure du taux de plomb dans le sang.

PME : Petites et Moyennes Entreprises

PMI : Protection Maternelle et Infantile

PPSPS : Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé

Régie : en droit français, elle désigne à la fois un établissement public chargé de la gestion d'un service public et un mode de gestion de ce service.

Reprise en sous-œuvre : Travaux de renforcement ou de modification des fondations effectués sous des parties portantes d'une construction.

Réservation : Espace vide, laissé dans la maçonnerie lors de la construction de génie civil, permettant la mise en place des réseaux sans avoir à carotter la maçonnerie. Cet espace est scellé par la suite, une fois les canalisations, fourreaux ou câbles mis en place.

Rive de dalle : Bord périphérique d'une dalle.

RPS : Risque Psycho-Sociaux

SAV : Service Après-Vente

SCB : Schèmes Cognitifs de Base

Situation de travaux : Etat budgétaire et planning remis mensuellement de l'équipe chantier à la Direction Générale et au Secrétaire Général permettant de redéfinir les objectifs pour tenir les délais et la marge prévus.

SME : Système de Management de l'Entreprise

SMS : Système de Management de la Santé

SSI : Système de Sécurité Incendie

SST : Sauveteur Secouriste du Travail. Le sauveteur secouriste du travail (SST) est un salarié de l'entreprise. Son rôle est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail ou d'un malaise, mais aussi d'être acteur de la prévention dans son entreprise. Pour cela, il doit être régulièrement formé. La formation de SST est de caractère obligatoire et règlementée.

Taux de fréquence (TF) : $\text{Nombre d'AT avec arrêt} \times 1000000 / \text{Nombre d'heures travaillées}$

Taux de fréquence global (TFG) : $\text{Nombre d'AT} \times 1000000 / \text{Nombre d'heures travaillées}$

Taux de gravité (TG) : $\text{Nombre de jours d'arrêt induits par les AT} \times 1000 : \text{Nombre d'heures travaillées}$.

TCE : Tous Corps d'Etat

Théma : Prototype du sens commun ancré dans la culture et les croyances et dans un contexte social et historique.

TMS : Trouble Musculo-Squelettique

TNI : Théorie Néo-Institutionnelle

TP : Travaux Publics

Travailleur on call : spécificité américaine désignant des salariés qui peuvent être appelés par une entreprise selon les besoins.

Urdu : langue indo-aryenne parlée en Inde et au Pakistan.

VLEP : Valeur Limite d'Exposition Professionnelle

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS	4
SOMMAIRE	7
INTRODUCTION GENERALE	9
PREAMBULE.....	10
1. <i>Problématique et Question de recherche</i>	13
2. <i>Revue de littérature</i>	17
2.1 <i>Les systèmes sociotechniques complexes</i>	18
2.2 <i>L'industrie de la construction</i>	26
2.3 <i>Représentation sociale du risque et isomorphismes institutionnels</i>	34
3. <i>Posture épistémologique et de l'approche méthodologique</i>	37
3.1 <i>Épistémologie de la recherche</i>	37
3.2 <i>Présentation de l'approche méthodologique</i>	39
3.2.1 <i>L'étude de cas comme méthodologie-clé</i>	39
3.2.2 <i>Le dispositif méthodologique</i>	43
3.2.3 <i>Entretiens semi-directifs : Choix de l'échantillon</i>	46
3.2.4 <i>Entretiens semi-directifs : Création du guide d'entretien</i>	47
3.2.5 <i>Méthode d'analyse des données</i>	50
4. <i>Notre terrain de recherche</i>	53
4.1 <i>Présentation du terrain de recherche</i>	53
4.2 <i>Intérêts du terrain de recherche</i>	55
4.3 <i>Difficultés rencontrées</i>	57
PARTIE 1 : LA GENESE DES RISQUES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	61
INTRODUCTION - PORTRAIT ET AMBIANCE D'UN CHANTIER	61
CHAPITRE 1 : UNE INDUSTRIE DE L'IMPREVISIBLE ET DE L'URGENCE	69
INTRODUCTION AU CHAPITRE 1	70
1.1 <i>Du papier au béton, l'odyssée d'un bâtiment</i>	71
1.1.1 <i>Les six étapes de conception d'un projet de construction</i>	71
1.1.2 <i>Focus sur la Phase Projet pour une entreprise d'exécution des travaux</i>	75
1.1.3 <i>Du Transfert à l'Objectif : l'importance d'une phase d'appropriation</i>	87
1.1.4 <i>La phase d'exécution : coordonner, diriger, ériger</i>	89
1.1.4.1 <i>« Conducteur de travaux, profession : chef d'orchestre »</i>	89
1.1.4.2 <i>Chef de chantier : autorité, charisme, relais, technique</i>	94
1.1.4.3 <i>Les chefs d'équipe : chefs de terrain et « super-compagnons »</i>	97
1.2 <i>« L'espace-temps » chantier</i>	98
1.2.1 <i>Interdépendance spatio-temporelle des activités</i>	98
1.2.2 <i>A la base de l'exécution : Hommes versus Machines</i>	104
1.2.3 <i>Le chantier, un Melting Pot culturel</i>	108
1.2.3.1 <i>Interactions langagières</i>	108
1.2.3.2 <i>Perception multiculturelle du risque</i>	110
1.2.3.3 <i>Influence de la culture d'entreprise</i>	115
1.2.4 <i>Imprévisible et Improvisation</i>	118
1.2.5 <i>La gestion de l'éphémère</i>	121
CONCLUSION DU CHAPITRE 1	123

CHAPITRE 2 : SOUS-TRAITANCE ET INTERIM : DES FORCES DE TRAVAIL PARADOXALES SUR LE CHANTIER	124
INTRODUCTION DU CHAPITRE 2	125
2.1 <i>Le travail temporaire sur chantier, ambivalence de la relation entre l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice</i>	126
2.1.1 Origines, développement et institutionnalisation de l'intérim en France	127
2.1.1.1 Origine et développement international de l'intérim	127
2.1.1.2 Les recherches sur l'intérim, reflets de l'évolution socioéconomique de cette activité	128
2.1.1.3 L'institutionnalisation de l'intérim	129
2.1.1.4 Croissance et expansion de l'intérim	131
2.1.1.5 Portrait d'un travailleur intérimaire.....	134
2.1.2 Fonction socioéconomique de l'intérimaire sur chantier	136
2.1.3 Le manque de formation de l'intérimaire, une tautologie ?	142
2.1.4 <i>Intérimaire versus Compagnon nouvel embauché</i>	145
2.2 <i>La force du réseau social formé par des entreprises générales et sous-traitantes</i>	147
2.2.1 Sous-traitance du travail, sous-traitance du risque ? Optimisation de la rationalité économique sous contrainte règlementaire.....	148
2.2.2 Le rôle du CSPS marginalisé	153
2.2.3 Coordination et Coactivité	157
CONCLUSION DU CHAPITRE 2	162
CONCLUSION DE LA PARTIE 1	164
PARTIE 2 : L' INSTITUTIONNALISATION D'UN RISQUE PAR UNE ORGANISATION	167
INTRODUCTION DE LA PARTIE 2	168
CHAPITRE 3 : THEORIE NEO-INSTITUTIONNELLE ET REPRESENTATION SOCIALE DU RISQUE.....	175
INTRODUCTION DU CHAPITRE 3	176
3.1 <i>Approche néo-institutionnaliste de l'émergence des risques</i>	177
3.1.1 De l'institution	178
3.1.2 Institutionnalisation et Désinstitutionnalisation.....	179
3.1.3 Institutionnalisme et Néo-Institutionnalisme	180
3.1.4 Le cadre de la Théorie Néo-Institutionnelle.....	181
3.1.5 Du champ organisationnel	183
3.1.6 Des isomorphismes institutionnels	189
3.1.7 Les limites de la Théorie Néo-Institutionnelle	192
3.2 <i>Des Représentations Sociales</i>	193
3.2.1 Des représentations collectives aux représentations sociales.....	193
3.2.2 Les fonctions du concept de représentations sociales.....	197
3.2.3 Formation, évolution et transformation des représentations sociales.....	199
3.2.4 Démarches méthodologiques pour déterminer les représentations sociales	206
CONCLUSION DU CHAPITRE 3	208
CHAPITRE 4 : PROPOSITION D'UN MODELE DYNAMIQUE D'APPREHENSION DES RISQUES PAR UNE ORGANISATION.....	211
INTRODUCTION DU CHAPITRE 4	212
4.1 <i>Les représentations sociales du risque pour l'organisation étudiée</i>	215
4.1.1 Détermination des représentations sociales du risque.....	215
4.1.2 Noyau central des représentations sociales du risque des groupes d'étude	217
4.2 <i>Construction d'un modèle dynamique d'appréhension des risques</i>	226
4.2.1 L'émergence d'un risque pour une organisation	227
4.2.2 Un modèle dynamique d'appréhension d'un risque par un groupe	230
4.2.3 Modèle dynamique d'appréhension d'un risque par l'organisation étudiée.....	232
4.2.4 Homéostasie du risque	237
CONCLUSION DU CHAPITRE 4 ET DE LA PARTIE 2	241

PARTIE 3 : ENJEUX ET DEPLOIEMENT DE LA PREVENTION DES RISQUES	245
INTRODUCTION PARTIE 3	246
CHAPITRE 5 : LES EN-JEUX DE LA PREVENTION	247
INTRODUCTION CHAPITRE 5.....	248
5.1 <i>Les enjeux législatifs</i>	250
5.1.1 Le pouvoir législatif, une approche diachronique.....	251
5.1.2 Une abondante production règlementaire.....	255
5.1.3 Un dispositif coercitif et répressif développé	256
5.2 <i>Les enjeux économiques</i>	258
5.2.1 AT-MP : une approche diachronique	259
5.2.2 Le taux de cotisation AT-MP	265
5.2.3 Modalités d'inscription de l'AT-MP dans les dispositifs de reconnaissance	269
5.2.4 Accidents de travail bénins	272
5.2.5 Gestion de la tarification AT-MP	274
5.2.6 Evolution du système de tarification	278
5.2.7 Pression assurantielle sur le lieu de travail	281
CONCLUSION DU CHAPITRE 5	284
CHAPITRE 6 : DEPLOIEMENT DE LA PREVENTION DES RISQUES DANS UNE ORGANISATION	287
INTRODUCTION DU CHAPITRE 6	288
6.1 <i>Le Groupe « Experts SST »</i>	289
6.1.1 Le Comité D'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	290
6.1.2 La médecine du travail.....	292
6.1.3 Le service Santé Sécurité au travail (SST).....	296
6.2 <i>L'importance du retour d'expérience dans les stratégies de prévention</i>	299
6.3 <i>Applicabilité du modèle dynamique d'appréhension des risques à une démarche de prévention des risques SST</i>	303
6.3.1 La méthode pédagogique comme stratégie d' « émergence du risque ».....	303
6.3.2 Le risque émergent pour le groupe « Travaux »	307
6.3.3 Du « risque latent » vers le « risque assimilé » : le cas du groupe « Siège ».....	309
CONCLUSION DU CHAPITRE 6	311
CONCLUSION DE LA PARTIE 3	313
PARTIE 4 : LE RISQUE SATURNIN APPREHENDÉ PAR UNE ENTREPRISE DU BATIMENT, UNE ETUDE DE CAS ..	315
INTRODUCTION DE LA PARTIE 4	316
CHAPITRE 7 : LE RISQUE AMIANTE, UN RISQUE MEDIATISÉ	317
<i>Introduction du Chapitre 7</i>	318
7.1 <i>Du « magic mineral » aux signaux précurseurs</i>	319
7.2 <i>Emergence du risque sur la scène publique</i>	320
7.3 <i>La construction d'une méconnaissance sociale</i>	323
7.4 <i>Publicisation de l'amiante</i>	325
7.5 <i>Les chantiers de désamiantage, conséquence directe du durcissement législatif</i>	326
<i>Conclusion du Chapitre 7</i>	331
CHAPITRE 8 : L'OUBLI D'UN PARADIGME ET LA RECONSTRUCTION D'UNE CONVICTION	333
INTRODUCTION DU CHAPITRE 8	334
8.1 <i>L'oubli d'un paradigme</i>	335
8.1.1 L'engouement paradoxal pour le blanc de Saturne	335
8.1.2 Développement d'un paysage concurrentiel à la manufacture de céruse.....	338
8.1.3 Vers une logique normative.....	339
8.1.4 La redécouverte d'un risque	340
8.1.5 Dernières évolutions règlementaires pour les travailleurs	346

8.2 La reconstruction d'une conviction	347
8.2.1 2008 - 2011, un risque occulté.....	347
8.2.2 2011-2013 : L'émergence du risque saturnin	349
8.2.3 2013-2015 : D'un risque assimilé vers une opportunité	349
CONCLUSION CHAPITRE 8.....	350
CONCLUSION PARTIE 4	351
CONCLUSION GENERALE	353
1. Les apports de la recherche	354
1.1 La réalisation d'un travail empirique original.....	354
1.2 Un panorama des recherches sur l'industrie de la construction.....	355
1.3 Une mise en équation théorique transdisciplinaire	356
1.4 La création d'un modèle d'appréhension des risques.....	356
1.5 Une co-construction dans les sphères académiques et entrepreneuriales.....	357
2. Perspectives de Recherche.....	357
Aux apports de notre travail sont nécessairement associées des limites inhérentes, certaines d'entre elles ouvrant sur des perspectives de recherche. En ce sens, la mise en relation de la TNI et de la théorie des représentations sociales, le modèle construit à partir de leur mise en application et la dominante empirique forte du cas du secteur de la construction sont autant d'appels à prolonger, vérifier, élargir ou infirmer les résultats obtenus.	357
2.1 Un test possible des représentations sociales du risque.....	357
2.2 Un approfondissement possible du Modèle Dynamique d'Appréhension du Risque.....	357
2.3 Un approfondissement possible par un protocole de recherche similaire dans d'autres pays.....	358
2.4 Un approfondissement possible par une recherche qualitative similaire appliquée aux TPE et les PME du secteur de la construction	358
2.5 Un approfondissement d'une jonction interdisciplinaire	359
3. La SST dans une démarche intégrée	359
BIBLIOGRAPHIE	361
ANNEXES.....	395
TABLE DES ABREVIATIONS ET GLOSSAIRE.....	457
TABLE DES MATIERES	465
TABLE DES FIGURES.....	469
TABLE DES TABLEAUX.....	470
TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	471
TABLE DE LA REVUE DE PRESSE	472
TABLE DES ANNEXES	473
TABLE DES EQUATIONS	473

TABLE DES FIGURES

FIGURE 1 : APPROCHES SUCCESSIVES DE LA SECURITE INDUSTRIELLE (DANIELLOU & AL, 2011).....	14
FIGURE 2 : TAXINOMIE DES ERREURS (REASON, 1990).....	21
FIGURE 3 : DIFFERENTES SOURCES DE DEFAILLANCES D'APRES REASON (1990) - (LAROUZEE &AL., 2015, P.12).....	22
FIGURE 4 : CADRE CONCEPTUEL D'ANALYSE (ADAPTE DE LAFLAMME, 1988).....	33
FIGURE 5 : ÉMERGENCE ET DETERMINATION D'UNE SENSIBILITE EPISTEMOLOGIQUE (BAUMARD, 1997, P.4)	37
FIGURE 6 : SYNTHESE DE LA TYPOLOGIE DES DONNEES COLLECTEES.....	50
FIGURE 7 : PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISATION ETUDIEE	54
FIGURE 8 : ÉVOLUTION DE L'INTERIM DE 1975 A 2012 (1975 : BASE 100) - SOURCE DARES	131
FIGURE 9 : LES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES, UNE POPULATION MAJORITAIREMENT MASCULINE - SOURCE DARES	134
FIGURE 10 : LES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES, UNE POPULATION DE MOINS EN MOINS JEUNE - SOURCE DARES.....	134
FIGURE 11 : SECTEUR DE LA CONSTRUCTION, 2ND UTILISATEUR D'INTERIMAIRES « OUVRIERS QUALIFIES » - SOURCE DARES	136
FIGURE 12 : SECTEUR DE LA CONSTRUCTION, 2ND UTILISATEUR D'INTERIMAIRES « OUVRIERS NON QUALIFIES » - SOURCE DARES .	136
FIGURE 13 : REPARTITION DES INTERIMAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITES EN 2004 ET 2011 (BELKACEM & AL., 2014)	137
FIGURE 14 : ÉVOLUTION DES TF INTERIMAIRES DE NOTRE ENTREPRISE D'ACCUEIL DE 2005 A 2012).....	139
FIGURE 15 : ÉVOLUTION DES TFG INTERIMAIRES DE NOTRE ENTREPRISE D'ACCUEIL DE 2005 A 2012)	139
FIGURE 16 : CROISSANCE ET INTENSIFICATION DU RECOURS A LA SOUS-TRAITANCE – TIREL & AL. (2007)	149
FIGURE 17 : EXEMPLE DE PYRAMIDE DES RISQUES SELON LE MODELE DE BIRD	169
FIGURE 18 : FOIRE AUX QUESTIONS CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE (EXTRAIT) - DOCUMENT INTERNE - 17/11/2014.....	187
FIGURE 19 : LA FLECHE SYMBOLISE LA CENTRALITE QUANTITATIVE, CROISSANT DE LA PERIPHERIE VERS LE CENTRE; LE CARRE SYMBOLISE LE NOYAU CENTRAL. LES ELEMENTS A ET B ONT LA MEME CENTRALITE QUANTITATIVE, MAIS A EST DANS LE NOYAU ET B NON. (FLAMENT, 1989, P.227)	203
FIGURE 20 : STIMULI POUR LA PRISE EN COMPTE D'UN RISQUE PAR L'ORGANISATION.....	228
FIGURE 21 : STIMULI POUR LA PRISE EN COMPTE D'UN RISQUE PAR LE GROUPE « SIEGE ».....	229
FIGURE 22 : STIMULI POUR LA PRISE EN COMPTE D'UN RISQUE PAR LE GROUPE « EXPERTS SST ».....	229
FIGURE 23 : STIMULI POUR LA PRISE EN COMPTE D'UN RISQUE PAR LE GROUPE « TRAVAUX »	230
FIGURE 24 : MODELE DYNAMIQUE D'APPREHENSION D'UN RISQUE POUR UN GROUPE	232
FIGURE 25 : MODELE DYNAMIQUE D'APPREHENSION D'UN RISQUE POUR L'ORGANISATION ETUDIEE.....	237
FIGURE 26 : LE MODELE DE L'HOMEOSTASIE DU RISQUE (WILDE, 1982, 2012)	239
FIGURE 27 : STIMULI POUR LA PRISE EN COMPTE D'UN RISQUE PAR L'ORGANISATION.....	241
FIGURE 28 : MODELE DYNAMIQUE D'APPREHENSION D'UN RISQUE POUR L'ORGANISATION ETUDIEE.....	242
FIGURE 29 : SCHEMA DE PRINCIPE DU PROCESSUS DE DAT.....	270
FIGURE 30 : SCHEMA DE PRINCIPE DU PROCESSUS DE DMP	271
FIGURE 31 : LE CYCLE DE LA GESTION DU RISQUE (MERAD, 2010, P.47)	312
FIGURE 32 : EVALUATION DU NOMBRE DE BATIMENTS CONTENANT DE L'AMIANTE - D'APRES ARCHIMBAUD & AL (2014, P.22)....	327
FIGURE 33 : EVOLUTION DU NOMBRE DE FABRIQUES DE CERUSE EN FRANCE.....	336
FIGURE 34 : NOMBRE DE CAS DE SATURNISME EN FRANCE (SOURCE : CNAMTS).....	346
FIGURE 35 : ARTICLES DU CODE DU TRAVAIL CIBLANT LA PREVENTION DU RISQUE PLOMB (SOURCE : INRS).....	347

TABLE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : THEMES DE RECHERCHE DE JAMES REASON (LAROUZEE &AL., 2015)	22
TABLEAU 2 : VUE D'ENSEMBLE DES OUTILS ET DE LA STRUCTURATION ASSOCIEE (BIEDER, 2006, P.189)	25
TABLEAU 3 : DETERMINER LE(S) PARADIGME(S) DANS LEQUEL NOTRE RECHERCHE S'INSCRIT.....	38
TABLEAU 4 : LISTE DES CHANTIERS OBSERVES (MAI 2008 - MAI 2015).....	41
TABLEAU 5 : ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISATION ETUDIEE : TYPOLOGIE D'ACTEURS	42
TABLEAU 6 : COMPARATIF ACCIDENTOLOGIE 2013 BTP / REGIME GENERAL	168
TABLEAU 7 : NOMBRE DE SITUATIONS A RISQUES OBSERVEES LORS DES AUDITS SANTE-SECURITE (PERIODE DU 01/08/2012 AU 01/08/2013) – EXTRAIT DES REVUES DE PROCESSUS DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL 2013.....	170
TABLEAU 8 : REPARTITION DES OBSERVATIONS DU "CONTROLEUR SECURITE" PAR MACRO CATEGORIES DE "RISQUES" (PERIODE DU 01/08/2012 AU 01/08/2013) – EXTRAIT DES REVUES DE PROCESSUS DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL 2013	171
TABLEAU 9 : NOMBRE DE SITUATIONS A RISQUES OBSERVEES LORS DES AUDITS SANTE-SECURITE (PERIODE DU 01/08/2013 AU 01/08/2014) – EXTRAIT DES REVUES DE PROCESSUS DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL 2014.....	172
TABLEAU 10 : PRINCIPAUX RISQUES OBSERVES LORS DES AUDITS SANTE-SECURITE (PERIODE DU 01/08/2013 AU 01/08/2014) – EXTRAIT DES REVUES DE PROCESSUS DE L'ENTREPRISE D'ACCUEIL 2014.	173
TABLEAU 11 : MATRICE DES INSTITUTIONS APPLIQUEE A L'EMERGENCE DES RISQUES, APPLICATION DES DICHOTOMIES DE BROUSSEAU (2000) ET DE BENSEDRINE & DEMIL (1998)	179
TABLEAU 12 : LES TROIS PILIERS DES INSTITUTIONS (SCOTT, 2001, P. 52).....	191
TABLEAU 13 : LES QUATRE ASPECTS DE LA NOTION DE PRATIQUE APPLIQUEE A L'OBJET "RISQUE"	201
TABLEAU 14 : ARCHITECTURE GLOBALE DE LA PENSEE SOCIALE (FLAMENT ET ROUQUETTE, 2003, P. 21).....	204
TABLEAU 15 : SCHEME ETRANGE SUR LE SEXE DES METIERS (CATHERINE FLAMENT, 1986, P.233)	206
TABLEAU 16 : APPLICATION DES TROIS PILIERS DES INSTITUTIONS A LA GESTION DES RISQUES SST	208
TABLEAU 17 : REPARTITION DU MATERIAU ANALYSE PAR GROUPE D'ETUDE	217
TABLEAU 18 : REPARTITION DU MATERIAU PAR GROUPE D'ETUDE.....	218
TABLEAU 19 : 5 PREMIERS ELEMENTS LES PLUS FREQUENTS PAR GROUPE D'ETUDE	218
TABLEAU 20 : LE NOYAU CENTRAL DE LA REPRESENTATION SOCIALE DU RISQUE DE CHAQUE GROUPE	223
TABLEAU 21 : LE NOYAU CENTRAL DE LA REPRESENTATION SOCIALE DU RISQUE DE L'ORGANISATION ETUDIEE	233
TABLEAU 22 : DEDUCTION DU STATUT DU RISQUE DANS L'ORGANISATION PAR COMBINAISON DE SES STATUTS DANS LES GROUPES .	234
TABLEAU 23 : STATUTS DES RISQUES SST AU SEIN D'UNE ORGANISATION	242
TABLEAU 24 : EVOLUTION DES VALEURS DE MAJORATION (SOURCE : CNAMTS)	267
TABLEAU 25 : REPARTITION PAR COUTS MOYENS PAR CTN CALCULEE SUR LA TRIENNALE 2005/2007 (PELLETIER, 2009)	279
TABLEAU 26 : INCITATIONS SUR LA PERIODE 2006-2008 SUR LA ZONE FRANCE POUR L'ENSEMBLE DES CTN	282
TABLEAU 27 : ETUDE DE LA COMBINAISON OCCULTE(Tr) / ASSIMILE (EXSST)	303
TABLEAU 28 : ETUDE DE LA COMBINAISON OCCULTE(SIEGE) / ASSIMILE (EXSST).....	305
TABLEAU 29 : REPARTITION DES LOGEMENTS EN FRANCE PAR PERIODE (SOURCE : OPPBTP).....	341

TABLE DES ILLUSTRATIONS

ILLUSTRATION 1 : LE CHANTIER - DESCRIPTION SOMMAIRE	10
ILLUSTRATION 2 : DIVERGENCE DE REPRESENTATION DU CHANTIER.....	63
ILLUSTRATION 3 : LA REALISATION D'UN CHANTIER D'ENVERGURE	67
ILLUSTRATION 4 : RESURGENCE DE LA FIERTE DE "FAIRE" EN TEMPS DE REPOS	70
ILLUSTRATION 5 : LA CONCEPTION DE MODES OPERATOIRES STANDARDS	85
ILLUSTRATION 6 : TOUT POUR EVITER LES PENALITES DE RETARD	100
ILLUSTRATION 7 : RESERVATIONS ET RISQUES DE CHUTE DE PLAIN-PIED.....	102
ILLUSTRATION 8 : NETTOYER LES RIVES DE DALLE	113
ILLUSTRATION 9 : L'AMULETTE ME PROTEGE !	115
ILLUSTRATION 10 : CHUTE D'UN PAN DE MUR	140
ILLUSTRATION 11 : UN IMPACT DE LA CONFIGURATION "SOUS-TRAITANT DOMINANT" SUR LA SANTE DES TRAVAILLEURS.....	159
ILLUSTRATION 12 : ESCABEAU OU PIR ?	220
ILLUSTRATION 13 : ACCIDENT DE TRAVAIL BENIN AVEC AGGRAVATION	274
ILLUSTRATION 14 : UN CONCOURS INCITATIF A LA REDUCTION DES ACCIDENTS DE TRAVAIL	275
ILLUSTRATION 15 : DEPARTS D'INCENDIE A REPETITION.....	301
ILLUSTRATION 16 : EMERGENCE DU RISQUE "BRUIT" POUR LE GROUPE "TRAVAUX"	304
ILLUSTRATION 17 : EMERGENCE DU RISQUE "BRUIT" POUR LE GROUPE "SIEGE"	307
ILLUSTRATION 18 : ETUDE ERGONOMIQUE DES TABOURETS MANUPORTABLES.....	309

TABLE DE LA REVUE DE PRESSE

REVUE DE PRESSE 1 : EXTRAIT DU DOSSIER DE PRESSE "POETIQUE DU CHANTIER" - EXPOSITION DU 27 NOVEMBRE 2009 AU 3 AVRIL 2010, MUSEE DU CHATEAU D'ANNECY.....	62
REVUE DE PRESSE 2 : LE FIGARO, 23 SEPTEMBRE 2010 - AU JAPON, L'INTERIM A PROGRESSE EN VINGT ANS	126
REVUE DE PRESSE 3 : LA TRIBUNE, 2 AVRIL 2007, P.35 - L'ENJEU DE LA SECURITE : REORGANISER LA SOUS-TRAITANCE.....	147
REVUE DE PRESSE 4 : LE PARISIEN ÉCONOMIE, 5 FEVRIER 2007 - LES ENTREPRISES PROTEGENT LEURS SALARIES DES ACCIDENTS	176
REVUE DE PRESSE 5 : LES ÉCHOS, 13 DECEMBRE 2005 - RISQUES PROFESSIONNELS : LA PREVENTION S'ORGANISE DANS LES ENTREPRISES.....	212
REVUE DE PRESSE 6 : LES ECHOS, 13 DECEMBRE 2005 - RISQUES PROFESSIONNELS : LA PREVENTION S'ORGANISE DANS LES ENTREPRISES.....	248
REVUE DE PRESSE 7 : LA TRIBUNE, 20 NOVEMBRE 2009 - LE BTP CHINOIS ARRIVE EN EUROPE ET CASSE LES PRIX.....	250
REVUE DE PRESSE 8 : LES ECHOS, 8 FEVRIER 2001 - LES NOUVEAUX CHANTIERS DES INSPECTEURS DU TRAVAIL.....	251
REVUE DE PRESSE 9 : LE PARISIEN, 26 MAI 2010 - VERSAILLES. BOUYGUES BATIMENT CONDAMNE A 10000€ D'AMENDE	255
REVUE DE PRESSE 10 : LES ECHOS, 6 OCTOBRE 2009 - ACCIDENTS DU TRAVAIL : LE MEDEF OPPOSE A LA FISCALISATION DES INDEMNITES	258
REVUE DE PRESSE 11 : LA TRIBUNE, 9 MARS 2006 - LES ENTREPRISES VEULENT REDUIRE LE COUT DES ACCIDENTS DE TRAVAIL	265
REVUE DE PRESSE 12 : L'EXPRESS, 10 MAI - UNE ENTREPRISE CONDAMNEE POUR LA MORT D'UN OUVRIER DU BITUME	277
REVUE DE PRESSE 13 : LA TRIBUNE, 30 DECEMBRE 2009 - LES BONUS-MALUS SUR LES ACCIDENTS DE TRAVAIL SE DURCISSENT	278
REVUE DE PRESSE 14 : PREVENTION BTP N°122 - INTRODUCTION	288
REVUE DE PRESSE 15 : LES ECHOS, 29 JANVIER 2009 - LE MEDECIN DU TRAVAIL, UN INTERLOCUTEUR QUI COMPTE	292
REVUE DE PRESSE 16 : LES ECHOS, 13 DECEMBRE 2005 - INTERVIEW D'ÉRIC DRAIS, RESPONSABLE D'ETUDE A L'INRS LA FORMATION "SECURITE" DEVIENT PLUS STRATEGIQUE DANS L'ENTREPRISE.....	296
REVUE DE PRESSE 17 : CHANTIERS DE FRANCE N°407, OCTOBRE 2009 - DE LA PREVENTION A LA MISE EN ŒUVRE D'UN SYSTEME DE MANAGEMENT DE LA SECURITE ET DE LA SANTE.....	299
REVUE DE PRESSE 18 : LES ECHOS, 2 AOUT 2010 - LES ACCIDENTS DE TRAVAIL RECULENT AVEC LA CRISE, LE NOMBRE DE MALADIES PROFESSIONNELLES CONTINUE DE S'ENVOLER	311
REVUE DE PRESSE 19 : LE MONITEUR, 28 JANVIER 2011 - RETRAITE ANTICIPEE : 17 ANS D'EXPOSITION A DES NUISANCES SERONT NECESSAIRES.....	313
REVUE DE PRESSE 20 : LES ECHOS, 15 AVRIL 2015 - EVOLUTION DES PRATIQUES SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX. MANAGERS, SALARIES, ENGAGEZ-VOUS !	313
REVUE DE PRESSE 21 : DEPECHE AFP, 16 OCTOBRE 2008 - SANS-PAPIERS : AUCUN SALARIE DANS LES GREVISTES (DIRECTION)	334
REVUE DE PRESSE 22 : L'USINE NOUVELLE N°3096, 10 AVRIL 2008 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL, LES ECOLES AUX AVANT-POSTES	359

TABLE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS - CHOIX DE L'ECHANTILLON.....	396
ANNEXE 2 : ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS - GUIDE D'ENTRETIEN.....	398
ANNEXE 3 : RETRANSCRIPTIONS D'ENTRETIENS.....	400
ANNEXE 4 : DEMARCHE GENERALE D'EVALUATION DU RISQUE D'AMIANTE.....	442
ANNEXE 5 : PROJET DE PLATEFORME LOGISTIQUE DES CHANTIERS PARISIENS (CONCOURS INNOVATION 2014).....	443
ANNEXE 6 : ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRET - PERIMETRE : ORGANISATION ETUDIEE - PERIODE NOVEMBRE 2003-DECEMBRE 2008.....	447
ANNEXE 7 : TABLEAU DES FREQUENCES D'APPARTION DES 22 CATEGORIES RETENUES PAR GROUPE D'ETUDE	454
ANNEXE 8 : TABLEAU DES COOCURRENCES DES 22 CATEGORIES RETENUES PAR GROUPE D'ETUDE.....	455
ANNEXE 9 : DEDUCTION DU STATUT DU RISQUE DANS L'ORGANISATION PAR COMBINAISON DE SES STATUTS DANS LES GROUPES.....	456

TABLE DES EQUATIONS

ÉQUATION 1 : CALCUL DU RAPPORT VECTORIEL Λ	225
ÉQUATION 2 : CALCUL DU TAUX BRUT.....	267
ÉQUATION 3 : CALCUL DU TAUX NET.....	268
ÉQUATION 4 : CALCUL DU TAUX MOYEN.....	269

De l'émergence des risques à leur intégration dans une organisation : le cas de l'industrie de la construction

Résumé :

Les grands groupes de l'industrie de la construction souhaitent intégrer le concept de prévention au sein de leurs organisations en recherchant des améliorations techniques et organisationnelles et en déployant des méthodes tantôt coercitives, tantôt participatives visant une maîtrise du facteur humain.

L'objectif de cette industrie est de contrôler les risques inhérents aux chantiers dont il est possible de déterminer plusieurs classifications. Le point commun de ces dernières est leur finalité, c'est-à-dire établir une liste exhaustive d'un ensemble infini selon des critères variables.

Après avoir analysé les différents facteurs influençant sur la genèse des risques dans un environnement aussi particulier qu'est celui des chantiers de bâtiment, nous proposons un modèle dynamique d'appréhension des risques et d'aide à la décision reposant sur la mobilisation de la TNI et de la théorie des représentations sociales. Plus spécifiquement, en considérant les propriétés des risques « émergents » actuels, nous nous interrogeons sur la pertinence des moyens mis en œuvre par l'organisation pour permettre leur intégration.

Mots clés : Risque, Organisation, Santé Sécurité au Travail (SST), Institution, Changement, TNI, Théorie des Représentations Sociales, Secteur de la Construction

From the emergence of risks to their integration in an organization: the case of Building sector

Abstract:

The major companies of the construction industry wish to integrate the concept of prevention within their organisations by seeking technical and organizational improvements and by implementing coercive or participatory methods whose goal is to deal with the human factor.

This industry aims at controlling the risks inherent to the construction sites of which several classifications can be determined. Those classifications have in common their purpose, which is to draw up an exhaustive list from an infinite set according to variable criteria.

After analysing the different factors that influence the genesis of the risks in such a specific environment as the building sites, we propose a dynamic model for risk understanding and decision-making, based on the mobilization of the TNI and the Theory of social representations. More specifically, considering the characteristics of the current emerging risks, we wonder about the relevance of the means implemented by the organisation towards their integration.

Key words: Risk, Organization, Occupational Health and Safety (OHS), Institution, Change, TNI, Theory of Social Representations, Building sector