

## **Synthèse de l'évaluation qualitative des modèles de prévention préconisés pour la construction, le génie civil et le second œuvre par certains Etats de l'UE (GB, S, D, F, I, A), en comparaison avec la Suisse**

(caractéristiques, différences, conséquences, enseignements)

élaborée pour le compte de la

**Suva**  
6002 Lucerne

## **Sommaire**

Base de l'enquête	3
en bref	3
1. Caractéristiques des divers systèmes	4
1.1 Administration communautaire européenne	4
1.2 Grande-Bretagne	5
1.3 Suède	6
1.4 Allemagne	7
1.5 France	8
1.6 Italie	9
1.7 Autriche	10
1.8 Suisse	11
2. Comparaison des systèmes	12
2.1 Synthèse de la valeur subjective des facteurs entrant en ligne de compte	12
2.2 Motivations respectives des salariés et des employeurs	14
3. Conclusions	17

## Base de l'enquête

- Enquête axée sur le secteur de la construction, du génie civil et du second œuvre
- Au total, 504 interviews qualitatives personnelles menées au moyen d'un questionnaire semi-structuré (questions ouvertes et fermées)
- 221 interviews d'experts (administration, autorités, organisations, associations professionnelles, syndicats assureurs, spécialistes de la sécurité). Durée de l'interview: 60 à 90 minutes.
- 141 interviews d'employeurs (propriétaires, membres de la direction) et 142 Interviews de salariés (travailleurs qualifiés). Durée de l'interview: env. 45 minutes.
- Enquête menée en Grande-Bretagne, en Suède, en Allemagne, en France, en Italie, en Autriche, en Suisse et au sein de l'administration communautaire européenne.
- Interviews menées d'octobre à décembre 2009

## en bref

**En sa qualité d'organe compétent en matière de sécurité au travail et de protection de la santé en Suisse, la Suva désirait comparer les activités de prévention des accidents dans les domaines de la construction, du génie civil et du second œuvre en Suisse avec celles qui ont cours dans les pays qui l'entourent. D'où l'objet de la présente étude portant sur la Suisse et un certain nombre d'Etats membres de l'Union européenne (UE).**

Les sept Etats retenus pour l'enquête, tout comme l'UE, ont emprunté des voies différentes pour assurer la sécurité au travail et prévenir les accidents du travail dans le secteur de la construction (bâtiment), du génie civil et du second œuvre, comme en témoignent les «relevés topographiques des accidents» qui suivent. Disons d'emblée que toutes ces voies semblent être fructueuses puisque les chiffres d'accidents officiels diminuent d'année en année dans tous les Etats.

Une analyse plus approfondie révèle toutefois que les critères de mesure des résultats présentent une grande disparité. En ce sens, il faut relativiser l'incidence a priori (en termes de chiffres) des diverses voies. Voici à ce propos cinq observations préliminaires:

- Les sources de données sur les accidents et les filtres utilisés dans ce contexte diffèrent d'un Etat à l'autre, de sorte que les statistiques comparatives sont trompeuses sur le fond. C'est en Allemagne, en Autriche et en Suisse que le degré probable de fiabilité de ces données est le plus élevé, puis en Suède et en France, tandis qu'il est sujet à caution en Grande-Bretagne et en Italie.
- La pression – qu'elle soit pécuniaire par l'effet du bonus-malus et des primes d'assurance ou psychologique par la prévention des chocs –, associée à des contrôles et des sanctions cohérents, est efficace en termes de prophylaxie mais n'a pas d'effets durables sur le comportement des intéressés en l'absence de mesures complémentaires (formation, entraînement, rémunération, p. ex.). C'est ce que révèlent les systèmes britannique et français.
- Désaccord et incertitude quant à la philosophie en matière de sécurité au travail, aux objectifs, aux méthodes, à la mise en œuvre et aux responsabilités ont un effet paralysant sur l'exécution des mesures et, en définitive, une incidence négative sur la garantie de la sécurité au travail, à l'exemple – mais à des degrés divers – de l'Allemagne et de l'Italie.
- Si bonnes et intensives qu'elles soient, les informations, aides et influences extérieures fournies et exercées sans une assistance systématique et concrète sur le chantier ni contrôles cohérents et sanctions «douloureuses» n'ont qu'une efficacité limitée et ne s'inscrivent pas dans la durée. C'est ce qui ressort des systèmes autrichien et suisse.

- L'autoresponsabilité interactive des parties directement impliquées, notamment les employeurs et les salariés dotés d'instances de contrôle permanentes sur les chantiers et passibles de sanctions cohérentes en cas d'inobservations des réglementations et des consignes de sécurité, est très efficace et durable (structures de la personnalité moins enclines à prendre des risques), à l'image du système suédois.

## **1. Caractéristiques des divers systèmes**

### **1.1. Administration communautaire européenne**

#### **Caractéristique du système: autoresponsabilité formelle**

Stratégie T.O.P (technique, organisationnelle, personnelle) assortie de directives et de normes minima auxquelles les Etats doivent se conformer. Selon un schéma classique, les directives techniques et personnelles sont assorties de prescriptions et de délégations à l'employeur. De plus, ce système formule des exigences claires en termes d'organisation, par le jeu de prescriptions applicables aux employeurs – analyses de terrain et de chantier contraignantes, coordination sur le chantier, responsable de chantier, chargés de sécurité –, auxquelles s'ajoutent des obligations en matière de formation, d'entraînement, des délégations de sécurité en vue de contrôles et d'une meilleure interaction entre employeurs et salariés.

Obligation d'intégration dans les structures nationales. L'UE exige une conformité minimale (sur le plan juridique) aux normes établies et en contrôle la mise en œuvre (non pas pratique mais formelle) dans les Etats membres.

Les objectifs de sécurité au travail de l'UE sont ambitieux et les Etats membres sont encore loin de s'y être conformés et de les avoir réalisés.

Pour l'heure, les Etats membres de l'UE ont appliqué à des degrés fort divers les «nouvelles prescriptions» en matière d'organisation. Leur mise en œuvre est encore embryonnaire et peu résolue en Autriche, en Italie et en Allemagne, laquelle oppose quelque résistance aux mutations structurelles demandées. Elles sont plus avancées et rencontrent davantage d'adhésion en France et en Grande-Bretagne. Elles sont entièrement suivies d'effet et même dépassées en Suède.

La baisse des chiffres d'accidents constitue un bon étalon de la mise en œuvre de ces objectifs. Plus ces chiffres augmentent, plus ils suscitent l'attention de l'UE en termes de contrôle. C'est sans doute pourquoi les chiffres livrés par Eurostat font systématiquement état de fréquences d'accidents en recul.

## 1.2. Grande-Bretagne

### Caractéristiques du système: pression, choc, externalisation (miroir aux alouettes)

Atouts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation de s'assurer les services d'un responsable de chantier.</li> <li>- Evaluation obligatoire des risques avant le lancement du projet.</li> <li>- Exercices de sécurité obligatoires pour les ouvriers (certificat).</li> <li>- Communication par des messages chocs.</li> <li>- Pratique cohérente de résiliation du contrat de travail et de licenciement après trois comportements fautifs.</li> <li>- Intérêt accru (sous la pression) des employeurs pour la sécurité au travail en présence d'un régime d'assurance facultative et en raison de l'impact des réactions des assureurs, prompts à relever les primes ou à prévoir des clauses de risques spéciales (bonus-malus) en fonction du bilan de l'entreprise en termes d'accidents.</li> <li>- Objectif prioritaire de minimisation des charges d'assurance et des actions en dommages-intérêts, qui oblige à faire grand cas de la sécurité au travail.</li> </ul>
Points faibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Couverture d'assurance assortie d'un risque élevé pour le chef d'entreprise, garantie minimale de protection des salariés. Les salariés sont poussés à contracter une assurance RC personnelle. Un certain nombre de micro-entreprises sont dépourvues d'assurance.</li> <li>- Culture marquée par la sous-traitance, ce qui compromet la sécurité sur les chantiers du fait de la dispersion des responsabilités.</li> <li>- Volonté d'externalisation des travaux dangereux (montage d'échafaudages, p .ex.), qui déterminent le profil de risque et donc le montant des primes.</li> <li>- Volonté d'éviter le recrutement de personnel sous contrat ferme (en raison de la responsabilité qui incombe à l'employeur), pratique qui a une incidence positive sur les primes d'assurance.</li> <li>- Directives prêtant à des malentendus.</li> <li>- Faible intégration des ouvriers étrangers ou parlant des langues étrangères dans le système de sécurité au travail.</li> <li>- Données d'accidents émanant de sources différentes.</li> <li>- Statistique des accidents absolument dénuée de pertinence.</li> </ul>
Conclusion	<p>Bien qu'il faille reconnaître que la statistique des accidents n'est pas fiable, le système britannique pourrait avoir une incidence positive sur le nombre des accidents, qui s'explique par une application assez progressiste des directives communautaires et par la forte pression à la minimisation des coûts qu'exerce le système d'assurance – régi par l'économie privée – sur les employeurs. De plus, les salariés sont activement impliqués dans cette stratégie puisqu'ils doivent pratiquer des exercices de sécurité, souscrire une assurance responsabilité civile et que la communication obéit à la délivrance de messages chocs.</p> <p>Toutefois, l'efficacité de ce système est remise en cause par la réduction de la structure d'entreprise à un personnel fixe le moins nombreux possible, le souci d'externaliser les travaux dangereux, la large culture de la sous-traitance qui en résulte au profit de micro-entreprises à la protection d'assurance douteuse, aux activités de prévention des accidents incontrôlables et se signalant souvent par l'absence de déclarations d'accidents.</p>



### 1.3. Suède

#### Caractéristique du système: autoresponsabilité interactive

Atouts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation légale d'interaction entre employeur et salariés en matière de sécurité au travail.</li> <li>- Coordination des postes de travail impliquant l'employeur, le maître de l'ouvrage, l'organisme de planification et l'Etat.</li> <li>- Délégation de la sécurité aux salariés, qui disposent d'un pouvoir de décision légal.</li> <li>- Responsabilité et contrôle de la sécurité au travail exercés conjointement au sommet et à la base de l'entreprise.</li> <li>- Présence permanente et communication active sur le chantier par souci de prévention, de formation et de contrôle.</li> <li>- Absence de bonus-malus, primes d'assurance égales pour tous.</li> <li>- Assurances sans importance au regard du contrôle et des sanctions.</li> <li>- Importance de la communication personnelle directe, moindre importance des campagnes de sensibilisation.</li> <li>- Rôle actif des syndicats.</li> <li>- Fiabilité des données statistiques sur les accidents, bilan des accidents positif</li> </ul>
Point faible	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence d'implication des micro-entreprises.</li> </ul>
Conclusion	<p>Il semble bien que le système suédois serve de modèle pour l'application des directives de l'UE.</p> <p>Caractérisé par la forte influence et l'implication volontaire des salariés, par le fait que les employeurs voient dans leurs collaborateurs des partenaires compétents en matière de sécurité au travail, ce système fonctionne et fait partie intégrante de la culture de la sécurité. Il est résolument appliqué et c'est une source assez efficace de prévention des accidents grâce à l'autoresponsabilité interactive et au pouvoir de décision formel dont jouissent les salariés en matière de sécurité au travail.</p> <p>Il n'empêche que, même dans ce système, les micro-entreprises, qui sont exposées à des risques majeurs, passent à travers les mailles du filet que constitue le contrôle mutuel.</p>

## 1.4. Allemagne

### Caractéristique du système: déréglementation inquiétante

Atouts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation pour le maître de l’ouvrage de respecter la réglementation concernant les chantiers.</li> <li>- Conscience de la nécessité d’instaurer le principe d’analyses de terrain et de recourir à des chargés de sécurité (UE).</li> <li>- Incidence positive sur les chiffres d’accidents.</li> <li>- Efficacité du bonus-malus comme mesure incitative.</li> <li>- Grande fiabilité des données statistiques sur les accidents en raison du lien existant entre l’obligation d’enregistrer/déclarer l’accident et le dédommagement du sinistre par l’assureur.</li> </ul>
Points faibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déréglementation, démantèlement, dissolution de structures matures et éprouvées (restructuration de l’industrie du bâtiment, législation de l’UE).</li> <li>- Employeurs livrés à eux-mêmes.</li> <li>- Nombreuses incertitudes pour les employeurs, les fédérations professionnelles, les syndicats et les organisations.</li> <li>- Démotivation des anciens responsables de la sécurité au travail (au regard de la prévention et des contrôles).</li> <li>- Réduction de l’aide aux employeurs, suppression des contrôles.</li> <li>- Contrôles insuffisants, absence de ressources permettant de les assurer, sanctions uniquement en cas d’accident.</li> </ul>
Conclusion	<p>La situation en Allemagne est tendue du fait que les parties prenantes se renvoient mutuellement la paternité des erreurs commises. Les restructurations menées dans l’industrie du bâtiment et les prescriptions communautaires relatives à l’introduction d’instruments nouveaux polarise le débat et divise les esprits parmi les autorités, les organisations professionnelles et les syndicats. Il est question de déréglementation, de dissolution des structures matures et éprouvées qui constituaient un cadre clair pour toutes les parties prenantes et leur donnaient l’assurance nécessaire.</p> <p>L’incertitude provoquée par l’appel de l’UE à une autoresponsabilité définie en termes trop vagues a un effet paralysant et démotivant, qui a tendance à bloquer toute résolution en faveur de la sécurité au travail. La recherche de solutions constructives et les propositions de soutien font actuellement défaut, notamment au niveau des experts. La volonté même de s’y vouer est inexistante, bien que les prescriptions de l’UE révèlent déjà des effets positifs sous forme de baisse des statistiques d’accidents.</p> <p>La conséquence en est que les employeurs se sentent abandonnés et dépassés. Or les experts refusent de se remettre en cause, rejetant le problème sur le patronat et les salariés. Les employeurs déplorent le flou de la réglementation et l’absence de soutien, et les salariés ont le sentiment malsain qu’on en fait de moins en moins pour leur sécurité (pas sur le plan des assurances).</p>

## 1.5. France

### Caractéristique du système: autoresponsabilité sous la contrainte

Atouts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Progrès notables dans l'acceptation du système communautaire européen, avec analyses de terrain, délégation des questions de sécurité et mise en place de chargés de sécurité.</li> <li>- Efficacité du bonus-malus comme mesure incitative, augmentations de primes par e-mail, double possibilité de sanction par l'inspection du travail et les assureurs.</li> <li>- Grande fiabilité des statistiques d'accidents en raison du lien existant entre l'obligation d'enregistrer/déclarer l'accident et le dédommagement du sinistre par l'assureur.</li> <li>- Offres d'exercices de sécurité sanctionnés par un certificat de l'assureur.</li> <li>- Exercices et formation obligatoires à l'initiative de l'employeur.</li> <li>- Contrôle actif assorti de sanctions de la part de l'inspection du travail et des assureurs.</li> <li>- Obligation pour les salariés de contracter une assurance responsabilité civile à titre personnel; leur responsabilité peut se trouver engagée en cas de faute grave.</li> </ul>
Point faible	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication et campagnes de sensibilisation insuffisantes.</li> </ul>
Conclusion	<p>En France, les directives européennes sont prises assez au sérieux, notamment par les hauts responsables (experts), et appliquées voire imposées avec insistance.</p> <p>La pression s'est accrue non seulement sur les employeurs et les salariés mais encore sur l'offre de mesures d'accompagnement (coordination, formation, etc.). La contrainte à davantage d'autoresponsabilité se double de contrôles et de sanctions renforcés à la fois pour l'employeur (amendes, bonus-malus) et ses collaborateurs (responsabilité privée).</p> <p>Le point faible est que l'ensemble du système fonctionne essentiellement sous la contrainte et en partie seulement par une acceptation raisonnée des mesures. C'est pourquoi les bilans en termes de déficit de motivation restent négatifs aussi bien chez les employeurs que chez les salariés. Une meilleure mise en œuvre exigera donc de privilégier des activités de prévention et de communication axées sur la pratique, domaine où persiste un grand besoin d'optimisation.</p>

## 1.6. Italie

### Caractéristique du système: fonctionnalité avant tout

Atouts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nécessité de procéder à des analyses de terrain et de mettre en place des chargés de sécurité (UE).</li> <li>- Exercices et formation obligatoires à l'initiative de l'employeur.</li> <li>- Possibilité d'exclusion de projets publics et de refus de subventions en cas de non-respect des prescriptions de sécurité.</li> </ul>
Point faibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence de consensus politique et de ressources en personnel pour réaliser les objectifs fixés.</li> <li>- Absence de ressources pour se conformer aux prescriptions.</li> <li>- Système étatique d'assurance obligatoire qui ne garantit qu'une couverture de base aux salariés, l'employeur étant pour sa part contraint de conclure des assurances privées complémentaires pour se prémunir en cas de dommage.</li> <li>- Contrôles insuffisants, absence de ressources permettant de les mener.</li> <li>- Objectifs rarement atteints par les employeurs et les salariés, faute de conséquences sérieuses à craindre.</li> <li>- Inefficacité et inutilité des campagnes.</li> <li>- Statistiques d'accidents très peu fiables.</li> </ul>
Conclusion	<p>Les structures en place en Italie n'existent qu'en apparence aux niveaux politique et législatif, de même que sur les plans de l'aide à la mise en œuvre et de l'exécution pratique (contrôles, sanctions).</p> <p>La plupart d'entre elles sont en discussion, en négociation, à l'étude, en cours de remaniement et donc peu contraignantes en pratique, malgré l'engagement manifesté par de nombreux services responsables et la reconnaissance de la nécessité de mener une protection des travailleurs systématique, transparente et traçable, mais aussi de l'obligation de transposer les directives communautaires européennes en droit italien.</p> <p>L'unique pression perceptible mais latente émane de l'assurance d'Etat, qui n'offre qu'une protection restreinte aux employeurs et qui peut être neutralisée par des assurances RC privées.</p> <p>Les instances de contrôle et de sanction étant désespérément dépassées (sous-effectifs, manque de ressources financières), les employeurs et les salariés sont quasiment libres d'agir à leur guise en matière de sécurité au travail. Pourtant, <u>on ne saurait prétendre que rien ne se fait</u>, en particulier dans les entreprises de taille moyenne à grande, comme en témoignent les statistiques d'accidents, encore qu'elles soient très peu fiables.</p> <p>Il n'empêche que ce laxisme en matière de sécurité au travail engendre des situations dangereuses (activité sans couverture d'assurance) sur un marché de l'emploi caractérisé par le chômage et le travail au noir.</p>

## 1.7. Autriche

### Caractéristique du système: défausse sans sanction

Atouts	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nécessité de procéder à des analyses de terrain et de mettre en place des chargés de sécurité (UE).</li> <li>- Exercices et formation obligatoires à l'initiative de l'employeur.</li> <li>- Absence de bonus-malus jugée comme un atout par le patronat et les salariés.</li> <li>- Mesures de prévention et de communication pratiques sur les chantiers qui rencontrent une forte adhésion.</li> <li>- Fiabilité des données statistiques sur les accidents.</li> </ul>
Points faibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faible implication des employeurs dans la mise en œuvre des prescriptions en matière de sécurité au travail.</li> <li>- «Culture de la signature», les employeurs obligeant leurs salariés à contre-signer les prescriptions de sécurité à observer. Risque de signature «à l'aveugle» en cas de non-compréhension. Forte inclination des employeurs à se décharger de leur responsabilité.</li> <li>- Effet polarisant de la «culture de la signature» sur les salariés: appel efficace à l'autoresponsabilité mais aussi effet de «décharge de réflexion».</li> <li>- Insuffisance des contrôles, pénurie de ressources permettant de les mener.</li> <li>- Sanctions uniquement en cas d'accident; solutions «négociées à l'autrichienne».</li> <li>- Campagnes de sensibilisation inefficaces.</li> </ul>
Conclusion	<p>L'application des directives européennes en Autriche n'en est qu'à ses balbutiements. On observe néanmoins la mise en œuvre de certaines mesures de prévention des accidents positives et probablement efficaces, allant dans le sens d'une implication plus marquée des salariés, notamment en matière de formation et de prévention pratique sur les chantiers.</p> <p>A l'inverse, on note une attitude assez répandue chez les employeurs, qui consiste à contraindre leurs salariés à la coresponsabilité d'une façon plus formelle que motivante, «administrative» en somme, et par là même à se défausser de leur propre responsabilité ainsi que des contrôles et des sanctions qui vont de pair.</p> <p>Dans les faits, cependant, cette pression (culture de la signature obligatoire) incite rarement les salariés à faire preuve de l'autoresponsabilité voulue. Il est plus probable que ces salariés en conçoivent souvent un sentiment d'abandon et d'abus d'autorité.</p> <p>D'où de graves déficits de sécurité personnelle qui, alliés à des contrôles absolument insuffisants et à des sanctions d'autant moins douloureuses qu'elles sont souvent «négociables» avec l'employeur et les autorités supérieures, ont souvent une incidence négative sur la sécurité au travail et les chiffres d'accidents.</p>

## 1.8. Suisse

**Caractéristique du système: accompagnement sans sanction**

<p>Atouts</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- «Tout en un»: la présence d'un <i>unique</i> interlocuteur est jugée positive par le patronat, les associations professionnelles, les organisations syndicales et les salariés.</li> <li>- Primauté des avantages du monopole et du «tout en un» (législation, prévention, et exécution) sur les inconvénients.</li> <li>- Style, communication, contact fortement «orientés client», constructifs, conciliants, sympathiques.</li> <li>- Bonus-malus parfois reconnu comme une mesure incitative efficace.</li> <li>- Fiabilité des statistiques d'accidents en raison du lien existant entre l'obligation d'enregistrer/déclarer l'accident et le dédommagement du sinistre par l'assureur.</li> </ul>
<p>Points faibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôles insuffisants et sanctions trop clémentes, manquant de cohérence.</li> <li>- Manque de courage pour les mesures impopulaires (en raison de la fidélisation et de la compréhension nécessaires de la clientèle).</li> <li>- Responsabilités mal définies en matière de contrôle.</li> <li>- Actions et ressources de contrôle trop restreintes.</li> <li>- Présence insuffisante sur les chantiers.</li> <li>- Absence de communication avec les salariés.</li> <li>- Sanctions uniquement en cas d'accident.</li> <li>- Sanctions restreintes de fait à l'aspect pécuniaire (bonus-malus), ce qui incite à rechercher des solutions créatives de réduction des primes avant de s'attaquer à la diminution des accidents du travail.</li> </ul>
<p>Conclusion</p>	<p>La situation en Suisse est jugée «extrêmement confortable»: service sans faille assuré de bout en bout, ressources financières inépuisables, activités systématiques et inspirant confiance, communication distrayante et informative, suivi attentionné de la clientèle, bref, «rien ne manque».</p> <p>Les avantages du monopole de la Suva priment nettement. La réunion en une main de la stratégie, de la législation, de la prévention et de l'exécution ne fait l'objet d'aucune contestation, ni de la part des experts, ni de celles des employeurs et des salariés.</p> <p>Malgré ce climat de satisfaction générale, toutes les parties prenantes (experts, employeurs, salariés) sont unanimes à reconnaître que les activités en matière de sécurité au travail, faute d'implication des salariés ainsi que de contrôles et de sanctions sérieux, n'on fait en quelque sorte que «la moitié du chemin».</p> <p>La focalisation sur les employeurs et les consignes indirectes de protection (valeur subjective très forte des prescriptions techniques de sécurité et des équipements personnels de protection), mais aussi l'absence d'activités directes de la part des ouvriers sur les chantiers (par le biais de cours, de la formation de chargés de sécurité, etc.) sont des sources de problèmes potentiels.</p>

## 2. Comparaison des systèmes

### 2.1. Synthèse de la valeur subjective des facteurs entrant en ligne de compte

Le tableau (voir à la page suivante) montre, pour synthétiser, que...

... en **Grande-Bretagne (système: pression, choc, externalisation)** la pression de la réglementation des assurances, la prévention-choc et un régime de sanction cohérent ont une incidence positive sur l'attitude des salariés mais n'exercent qu'une influence limitée sur les comportements fautifs, ce qui prive le système de pérennité en raison de déficits assez sérieux en matière de sécurité. De surcroît, la tendance à l'externalisation et l'absence de méthode dans la saisie des données font que les statistiques disponibles sont peu fiables, ce qui, en définitive, ne permet pas de se prononcer avec certitude sur l'effet préventif du système.

...en **Suède (système: autoresponsabilité interactive)** la coordination sur les chantiers, les dispositifs techniques de protection, la prévention (notamment par le biais de la formation et des consignes données à pied d'œuvre), de même que l'attitude des salariés et le caractère cohérent des sanctions ont une incidence largement positive sur les comportements incorrects ainsi que sur les déficits de sécurité et, par là même, sur la fréquence des accidents.

... en **Allemagne (système: déréglementation inquiétante)** le sentiment ambiant, déroutant, de déréglementation s'exerce surtout au détriment des mesures concernant la coordination sur le chantier, les règles d'assurance, la prévention et la communication, la formation de chargés de sécurité et nuit donc aussi aux activités de contrôle, ce qui a un effet paralysant sur les comportements et se traduit par des déficits de sécurité. Les statistiques d'accidents étant fiables, on mesure d'autant les incidences directes de cette inquiétude ambiante.

... en **France (système: autoresponsabilité sous la contrainte)** les mesures mises en œuvre influent positivement, notamment en raison de sanctions assez cohérentes (y compris à l'endroit des salariés) et de l'encouragement à l'autoresponsabilité par la formation, sur les comportements à risque mais ne sont pas encore vraiment pérennes du fait de l'application du «principe de contrainte» (comme en témoignent des déficits de sécurité relativement importants). En dépit de statistiques plutôt fiables, il ne paraît guère possible de juger des effets à long terme de cette politique.

... en **Italie (système: fonctionnalité avant tout)** toutes les mesures sont subordonnées à une fonctionnalité assez importante aux différents niveaux, du moins en apparence et en théorie. Un élément absolument capital est l'attitude de l'employeur, qui décide seul et selon son libre arbitre à défaut d'autres structures; la coordination sur le chantier et la formation de chargés de sécurité sont par contre insignifiantes. En l'absence de contrôles et de sanctions, les comportements incorrects et les déficits de sécurité sont énormes et faute de structures systématiques, les données statistiques sont jugées très peu fiables. Il est donc impossible de se prononcer sur l'efficacité réelle de ce système.

... en **Autriche (système: défaisse sans sanction)** l'équipement personnel de sécurité (EPS) joue un rôle primordial, alors que c'est tout le contraire pour la coordination sur le chantier, la réglementation en matière d'assurance (pas de bonus-malus comme moyen d'influence) la prévention et la communication ainsi que pour la formation de chargés de sécurité. Cela tient en premier lieu à une culture de la signature obligatoire, à la défaisse des responsabilités sur les salariés. Faute de contrôles et de sanctions, les comportements incorrects et les déficits de sécurité sont importants. Les statistiques étant jugées fiables, on peut aisément évaluer les effets du système.

.. en **Suisse (système: accompagnement sans sanction)** l'EPS et l'attitude des employeurs ont une importance capitale au regard de la sécurité au travail, tandis que la coordination sur le chantier et la réglementation en matière d'assurance jouent un rôle secondaire. Aucune importance n'est accordée à la formation de chargés de sécurité, aux contrôles et aux sanctions. D'où un nombre assez considérable de comportements incorrects et de déficits de sécurité. Les statistiques étant jugées fiables, on peut aisément évaluer les effets du système.

## Synthèse de la valeur subjective des facteurs entrant en ligne de compte

(à partir de données qualitatives et quantitatives)

Légendes: ++ = très élevée (valeur subjective)  
 + = assez élevée  
 0 = moyenne  
 - = assez basse  
 -- = très basse

 = positif au regard de la sécurité au travail  
 = négatif au regard de la sécurité au travail

Facteurs	UE	GB	S	D	F	I	A	CH
Caractéristiques des systèmes	<b>Auto-responsabilité formelle</b>	<b>Pres-sion, choc, externalisation</b>	<b>Auto-responsabilité interactive</b>	<b>Déré-glementation inquiétante</b>	<b>Auto-responsabilité sous la contrainte</b>	<b>Fonctionnalité avant tout</b>	<b>Dé-fausse sans sanction</b>	<b>Accom-pagne-ment sans anction</b>
Prescriptions en matière de sécurité au travail	+	+	+	+	+	0	+	+
Coordination des prescriptions en matière de sécurité au travail sur le chantier	++	+	++	-	+	-	-	0
Réglementation en matière d'assurance	-	++	-	-	-	0	-	0
Dispositifs de protection techniques	++	+	++	+	+	+	+	+
Equipement personnel de protection (EPS)	0	0	+	0	0	0	++	++
Prévention/communication	-	++	++	-	+	+	-	+
Comportement des employeurs (EMP)	++	+	+	+	+	++	+	++
Comportement des salariés (SAL)	+	++	++	+	+	+	+	+
Formation de chargés de sécurité	+	+	+	-	+	-	-	--
Contrôle, sanctions avant un accident	+	+	+	-	+	--	--	--
Sanctions après un accident	0	++	++	0	+	--	-	-
Comportement incorrect concret	XXXXX	-	--	0	-	++	+	+
Déficit de sécurité personnel (mentalité)	XXXXX	+	--	0	+	++	+	+
Déficit de sécurité externe (facteurs d'influence)	XXXXX	+	--	0	+	++	+	+
Fiabilité des chiffres statistiques	0	--	+	++	+	--	++	++

## 2.2. Motivations respectives des salariés et des employeurs

La typologie des motivations des salariés et des entreprises est à peu près identique dans tous les pays étudiés; seul le caractère plus ou moins prononcé des déficits révèle des différences. L'enquête confirme les structures de motivation des salariés et des employeurs constatées dans l'étude de 2009.

### Salarié (ouvrier employé sur un chantier)

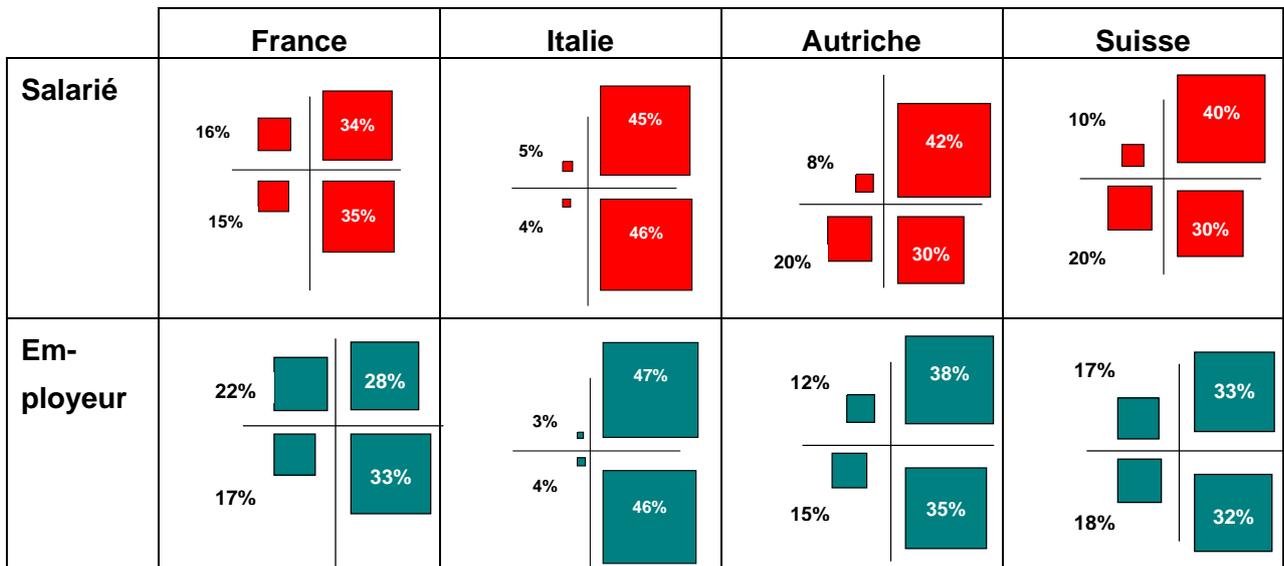
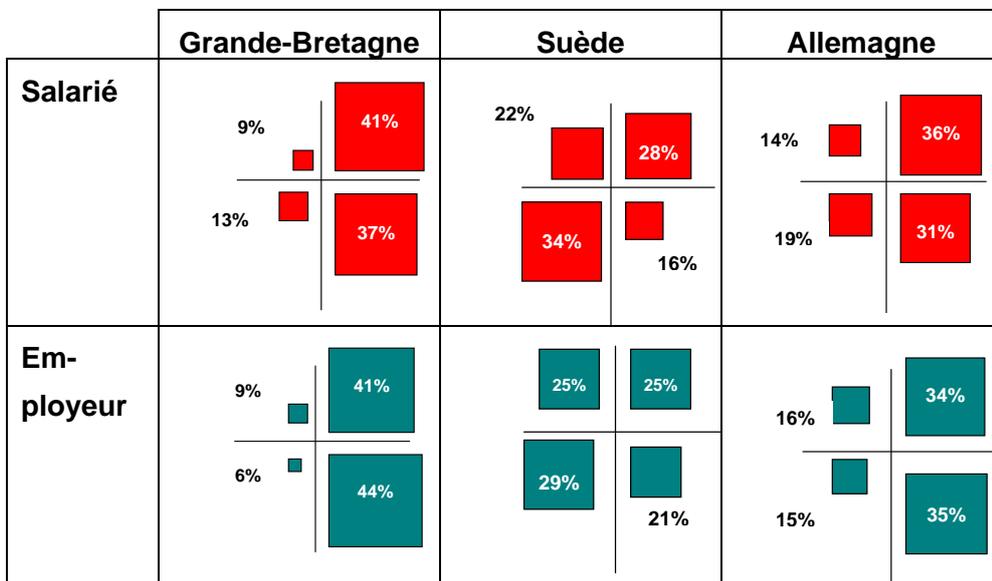
Type:	«l'égoïste»
Type de motivation:	«évitement» (exécuteur égocentrique doté de mécanismes d'autoprotection et d'autoresponsabilité plus ou moins marqués)
Moteurs intérieurs:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- peur existentielle primant la sécurité, propension au risque, mécanismes intuitifs d'autoprotection, expérience, émotivité</li> <li>- évitement de la douleur</li> <li>- santé malmenée</li> <li>- manque de reconnaissance</li> <li>- stress, imprudence</li> <li>- inattention</li> <li>- paresse, négligence</li> </ul>
Moteurs externes:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- accidents</li> <li>- accidents vécus</li> <li>- images traumatisantes</li> <li>- contrôles par l'employeur, le chargé de sécurité, l'Etat/l'assureur, le maître de l'ouvrage, pression, prescriptions, sanctions</li> <li>- autoresponsabilité, entraînement et exercices, formation</li> <li>- informations ou instructions «gratuites»</li> <li>- informations ou instructions incompréhensibles</li> </ul>
Type de communication:	«douleur» ou «entraînement» (sensible aux images-chocs, aux situations d'accident, ouvert à une formation à la sécurité permanente pouvant déboucher sur la délivrance d'un certificat)

### Employeur

Type:	«l'homme à plaindre»
Type de motivation:	«stress» (adepte du «coup de poker», il sait que la sécurité est une question de vie ou de mort mais la néglige en toute conscience, avec un sentiment de culpabilité certes mais en privilégiant d'autres priorités)
Moteurs intérieurs:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- art de s'accommoder avec tout le monde, lutte pour la survie</li> <li>- devoir, pression du maître de l'ouvrage, des autorités</li> <li>- prescriptions, finances, fixation de priorité, conscience de ce que l'entreprise ne peut s'offrir le luxe d'accidents</li> <li>- capacité à «jouer la sécurité au poker»</li> <li>- sentiment de culpabilité par rapport à la sécurité au travail, défausse sur des collaborateurs livrés à eux-mêmes, exigence d'autoresponsabilité</li> <li>- décharge (temporelle et physique)</li> <li>- temps, coûts, surcharge, stress</li> </ul>
Moteurs externes:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- prescriptions, contrôles, police du bâtiment, Etat/assureur, événements, accidents</li> <li>- Etat/assureur vécus comme une décharge importante des obligations de sécurité</li> <li>- transfert, pression à la transmission et à la défausse, traitement des informations par l'Etat/l'assureur à l'intention des salariés</li> </ul>
Type de communication:	désir de délégation, défausse de fait (externalisation) des questions de sécurité à d'autres responsables, présence pratique plus directe et intense des «autres» sur les chantiers

## Comparatif des motivations, moteurs et déficits par pays

Légendes: pourcentages



## **Définition des déficits:**

### **Les moteurs intérieurs déficitaires sont définis par:**

- **les déficits au niveau de l'environnement de travail (10)**  
mon activité concrète  
garantie de l'emploi  
climat de travail  
reconnaissance, soutien, estime  
rémunération, revenu  
statut, carrière  
temps de repos, pauses  
habitudes de consommation sur le lieu de travail (alcool, drogue, tabac)  
charge de travail, stress, harcèlement moral ou épuisement (burn-out)  
santé
- **les déficits au niveau de la sécurité (9)**  
sécurité personnelle  
importance de la sécurité  
culture de la sécurité, prescriptions de sécurité sur le lieu de travail  
problèmes de sécurité, obstacles psychologiques à la sécurité sur le lieu de travail  
attitude personnelle par rapport à la sécurité, comportement en termes de protection  
comportement du salarié par rapport à la sécurité  
comportement à risque, mépris de la sécurité  
sollicitation d'aide, d'informations, de connaissances  
mesures de protection, prévention des accidents, comportement en matière de prévention
- **les déficits au niveau de la personnalité (6)**  
je suis prêt à prendre des risques en échange d'un bon salaire ou de ma réussite professionnelle  
je suis plutôt courageux et enclin à prendre des risques  
j'aime tester mes propres limites  
je suis un fonceur  
j'ai conscience de solliciter ma santé plus que de raison dans certains domaines  
quand je suis sous stress, je réagis plutôt de façon violente et agressive

### **Les moteurs externes déficitaires sont définis par:**

- **les déficits de l'employeur (14)**  
importance de l'employeur en tant que facteur influant sur la sécurité  
culture de l'employeur en matière de sécurité  
activités de l'employeur en tant que facteur influant sur la sécurité  
engagement de l'employeur  
estime portée aux activités de sécurité de l'employeur  
problèmes posés par les activités de l'employeur en matière de sécurité  
réactions de l'employeur aux accidents  
gestion des dommages par l'employeur  
efforts de réhabilitation déployés par l'employeur  
efforts de prévention et de protection déployés par l'employeur  
conseil, assistance, aide fournis par l'employeur au nom de la sécurité sur le lieu de travail  
produits, offres de l'employeur au titre de la sécurité sur le lieu de travail  
transmission de savoir, formation continue et cours dispensés à l'initiative de l'employeur  
information, communication assurées par l'employeur au titre de la sécurité sur le lieu de travail
- **les déficits de l'assureur (14)**  
importance de l'organisme d'assurance en tant que facteur influant sur la sécurité  
culture de la sécurité de l'organisme d'assurance  
activités de l'organisme d'assurance en tant que facteur influant sur la sécurité  
engagement de l'organisme d'assurance  
estime portée aux activités de sécurité de l'organisme d'assurance  
problèmes posés par les activités de l'organisme d'assurance en matière de sécurité  
réactions de l'organisme d'assurance aux accidents  
gestion des dommages par l'organisme d'assurance  
efforts de réhabilitation déployés par l'organisme d'assurance  
efforts de prévention et de protection déployés par l'organisme d'assurance  
conseil, assistance, aide fournis par l'organisme d'assurance au nom de la sécurité sur le lieu de travail  
produits, offres de l'organisme d'assurance au titre de la sécurité sur le lieu de travail  
transmission de savoir, formation continue et cours dispensés à l'initiative de l'organisme d'assurance  
information, communication assurées par l'organisme d'assurance au titre de la sécurité sur le lieu de travail
- **les déficits de communication (8)**  
notoriété des campagnes d'information et de prévention en matière de sécurité au travail  
force de conviction des campagnes d'information et de prévention en matière de sécurité au travail  
importance des campagnes d'information et de prévention en matière de sécurité au travail  
crédibilité des campagnes d'information et de prévention en matière de sécurité au travail  
valeur pratique des campagnes d'information et de prévention en matière de sécurité au travail  
incidence des campagnes d'information et de prévention sur la sécurité au travail  
incidence des campagnes d'information et de prévention sur la fréquence des accidents  
incidence des campagnes d'information et de prévention sur la prévention effective des accidents

### 3. Conclusions

Deux principes fondamentaux se dégagent de cette étude:

**Principe de la minimalisation technique des risques** au moyen de prescriptions à l'intention des salariés

de haut en bas

Prescriptions, prévention, contrôle, sanctions par l'Etat et les assureurs

Responsabilité de la mise en œuvre chez l'employeur

Prescriptions T (techniques) + P (personnelles) surréglementées et définies avec précision

Prescriptions O (organisationnelles) sans instructions impératives

Répression formelle (bonus-malus)

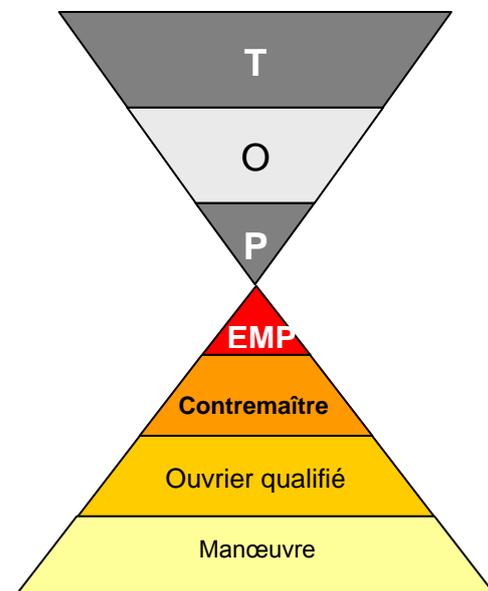
Absence d'application par les salariés

Pénétration limitée, faible effet sur la base

Rareté des contrôles, absence de ressources permettant de les mener

Sanctions clémentes et uniquement pécuniaires

Pas d'effet optimal



**Principe de l'autoresponsabilité interactive entre employeur et salariés**

Caractère d'évidence des directives T et P

Directives T (techniques), O (organisationnelles) et P (personnelles) établies par l'Etat et les assureurs

Concentration sur O: obligation d'analyser le terrain, d'assurer la coordination sur le chantier et de désigner un responsable de la sécurité

Directives impératives concernant l'obligation d'interaction (initiative personnelle) entre employeur et salariés

Présence permanente de responsables de la sécurité sur le chantier

Exercices de sécurité systématiques et contraignants pour les SAL

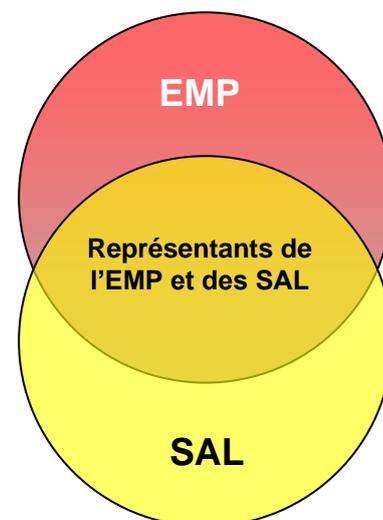
Soutien d'experts et sous forme de formation, d'exercices et de certification par l'Etat et les assureurs

Responsabilité de la mise en œuvre PARTAGÉE entre employeur et salariés

Contrôle réciproque exercé par l'employeur et les salariés

Possibilité de pouvoir de décision et de directive pour les salariés

Etat et assureur institués comme instance de conciliation ou de sanction



-----  
Dans les faits, la philosophie de prévention des accidents du travail fonctionne encore dans la plupart des pays étudiés (à l'exception de la Suède) selon le principe de haut en bas, avec destinataire, filtre et position clé pour l'employeur.

Résultat:

prescriptions et instructions parfaitement peaufinées

employeurs débordés

salariés injoignables

absence de contrôles et ressources permettant de les mener

La notion complexe d'autoresponsabilité et la nécessité d'une interaction entre employeur et salariés sont largement éludées par les autorités et les assureurs.

-----

## Comparatif de l'efficacité des systèmes de prévention

Il ressort de la comparaison des systèmes de prévention étudiés qu'hormis le degré de mise en œuvre ou la nature des mesures (prescriptions, réglementation en matière d'assurance, communication), c'est **d'abord, et de loin, l'intensité des contrôles et des sanctions qui influe sur l'efficacité des systèmes.**

	Mesures	Contrôle, sanctions	Effet	vert = important, fréquent, positif jaune = médiocre rouge = sans importance, rare, négatif
<b>GB</b>				<b>Ce système est un miroir aux alouettes. L'effet positif est limité à un segment partiel.</b> La réglementation laxiste en matière d'assurance induit un comportement enclin à la contourner (externalisation). De ce fait, mais aussi en raison de méthodes de recensement dépourvues d'homogénéité, les statistiques d'accidents sont incomplètes et peu significatives.
<b>S</b>				La communication – véritable, institutionnalisée et interactive – entre employeurs (maîtres de l'ouvrage, autorités) et salariés (syndicats) <b>est efficace et durable</b> , comme le prouvent des statistiques d'accidents jugées fiables.
<b>D</b>				La disparité des stratégies et les restructurations ont une <b>incidence négative</b> sur les activités de contrôle et, par là même, <b>sur l'ensemble de la sécurité au travail</b> , ainsi qu'en témoignent des statistiques d'accidents jugées fiables.
<b>F</b>				L'encouragement intensif à l'autoresponsabilité des salariés et le contrôle accru dont ils sont l'objet <b>ont un effet positif sur la sécurité au travail</b> , comme le montrent des statistiques d'accidents jugées fiables.
<b>I</b>				L'absence de ressources financières et en personnel, de même que le manque de clarté des objectifs et des stratégies empêchent de fait de mettre en œuvre les mesures prévues et de mener des contrôles sérieux. <b>L'effet est donc négatif</b> en dépit de statistiques d'accidents positives mais jugées peu fiables.
<b>A</b>				Marquée par une culture de la défausse et de la signature, la mise en œuvre des mesures est médiocre et, alliée à une absence de contrôle et de sanctions, induit en définitive <b>un effet médiocre sur la prévention des accidents</b> , ainsi que le révèlent des statistiques d'accidents jugées fiables.
<b>CH</b>				L'effet dans l'ensemble positif des mesures est gommé par des contrôles trop rares et des sanctions trop peu «douloureuses», d'où un <b>effet médiocre</b> comme le prouvent des statistiques d'accidents jugées fiables.

Zurich, le 26 février 2010

Ce projet porte le n° 09015

Direction: Joerg Honegger

Exécution: **DICHTER RESEARCH AG**  
Motiv-, Marketing- und Marktforschung  
Stauffacherstrasse 27, CH-8004 Zurich  
Tél: +41(0)43 810 09 09, fax: +41(0)43 810 09 01  
Adresse courriel: [info@dichter.ch](mailto:info@dichter.ch), Internet: [www.dichter.ch](http://www.dichter.ch)

Relations internationales:

**Partenaire des instituts Dichter d'Allemagne, d'Autriche et des Etats-Unis,  
relations commerciales avec des partenaires en Europe, en Amérique du Nord  
et du Sud, en Asie et en Australie**

DICHTER RESEARCH est membre de:

**ESOMAR** (European Society for Opinion and Marketing Research)  
**asms** (Association suisse des spécialistes en recherches de marché et sociales)  
**asms** swiss interview institute®  
**SEVAL** Société suisse d'évaluation  
**Swissfuture** Société Suisse pour des études prospectives