



HAL
open science

La gestion des risques professionnels par les ouvriers du BTP

Laurence Montcharmont, Benoît Scalvinoni, Rachid Belkacem

► **To cite this version:**

Laurence Montcharmont, Benoît Scalvinoni, Rachid Belkacem. La gestion des risques professionnels par les ouvriers du BTP. 2022. hal-03510522

HAL Id: hal-03510522

<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-03510522v1>

Preprint submitted on 4 Jan 2022

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.

MONTCHARMONT Laurence : Ingénieur de recherche - CNRS - 2L2S – laurence.montcharmout@univ-lorraine.fr

Sociologue, principaux thèmes de recherches : les conditions de travail ; les relations entre la santé et le travail, notamment pour les intérimaires et les ouvriers du BTP. S'intéresse particulièrement aux risques professionnels et à leur prévention.

SCALVINONI Benoit: chercheur contractuel 2L2S

Sociologue, principaux objets de recherches : la sociologie du travail sur le développement des territoires frontaliers du Luxembourg, de la Belgique et de l'Allemagne et des politiques de la ville en destination des travailleurs frontaliers.

BELKACEM Rachid : Maître de conférences en économie - 2L2S – rachid.belkacem@univ-lorraine.fr

Économiste, principaux objets de recherches : la gestion, l'économie et la sociologie du travail sur les dynamiques de structuration du marché du travail et des politiques de gestion de la main-d'œuvre. Ils se déclinent en deux principaux axes : le développement des formes d'emploi atypique dans une optique comparative internationale ; les déterminants socioéconomiques du travail frontalier et ses effets sur la structuration des marchés régionaux du travail.

La gestion des risques professionnels par les ouvriers du BTP

Introduction

Beaucoup de travaux en sciences sociales (Clot, 2008 ; Dejours, 1980 ; Thébaud-Mony, Davezies, Vogel et Volkoff, 2020) ont cherché à analyser les impacts des conditions de travail sur la santé des travailleurs. Ils ont interrogé les pratiques de prévention des entreprises mises en œuvre comme remparts contre les accidents du travail et aussi contre les maladies professionnelles. Bien que très pertinentes, ces études sous-estiment une dimension importante du travail qui peut préserver des accidents de travail. Il s'agit des espaces de liberté dont disposent tout travailleur dans l'exécution des tâches. Sur cette question, le secteur du BTP¹ offre un terrain d'observation riche en enseignements [Belkacem et Montcharmont, 2012]. Étant donné la nature de ses différentes activités (travaux en hauteur ou dans des endroits confinés, ports de charges lourdes, utilisation d'outils avec vibration, travaux dans l'urgence ...), ce secteur d'activité est particulièrement surexposé aux accidents du travail (*cf.* encart démarche méthodologique pour la définition des indicateurs de mesure des accidents du travail). Par exemple, pour l'année 2018, en France, ce sont ainsi 88 531 accidents du travail nécessitant un arrêt qui ont été recensés dans ce secteur d'activité économique [OPPBT, 2019] soit l'effectif le plus élevé d'accidents du travail cette année-là. En 2016, **le taux de fréquence des accidents du travail** (*cf.* définition dans l'encart 1) se fixait déjà au niveau le plus élevé avec 40,3 contre 29,6 pour l'alimentation, 19,8 pour la métallurgie, 15 pour le commerce non alimentaire, ... [Jacquetin, 2016, p. 17]. Au sein du secteur du BTP, ce sont les activités de gros œuvre (*cf.* encart 2 : démarche méthodologique) qui affichent le nombre d'accidents du travail le plus important avec un effectif de 53 850 contre 45 538 pour le second œuvre et 13 746 dans les travaux publics [Jacquetin, 2012b, p. 9]. Bien que le nombre d'accidents du travail ait tendance à diminuer ces dernières années dans le BTP² grâce notamment aux efforts de prévention, ce secteur reste l'un des plus sinistrés avec un indice de fréquence presque 2 fois supérieur à la moyenne des autres secteurs [CNAMTS, 2015, p.3]. Le BTP est également concerné par un nombre important de maladies professionnelles : 6 546 en 2013. Il se situe en troisième position derrière le secteur du travail temporaire, de l'action sociale et de la santé (7 393) ainsi que les services, commerces et l'industrie de l'alimentation (10 347), [Jacquetin, 2014, p. 17 et p. 27]. La quasi-majorité de ces maladies (92,3%) concernent des troubles musculosquelettiques [CNAMTS, 2015, p. 3]³.

¹ Bâtiment et travaux publics.

² Ce secteur enregistre la plus forte baisse de son indice de fréquence : -2,6% en 2015 par rapport à 2014 (RAPPORT-AT-MP-2015.doc).

³ Il s'agit de troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation. Les TMS affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs, c'est-à-dire les tissus mous (INRS, 2019).

Si le secteur du BTP est considéré comme un secteur comportant un haut niveau de risques sur la santé [INRS, 2015, p. 1], la question que traite cet article est d'appréhender la manière dont les ouvriers peuvent gérer ces risques inhérents à leurs conditions de travail et à l'environnement dans lequel ils exercent. Notre hypothèse de travail est que ces travailleurs disposent de marges de manœuvre ou d'espaces de liberté pouvant les prémunir contre ces accidents du travail. Ces marges varient en fonction des individus ou encore des caractéristiques des entreprises. Pour tester notre hypothèse, ce papier commence par préciser les concepts mobilisés, les éléments de problématique et de méthodologie. Il montre ensuite comment ces marges de manœuvre peuvent varier en fonction des caractéristiques individuelles des travailleurs et des caractéristiques de l'entreprise elle-même, voire du type de contrat de travail. Une attention particulière sera alors portée aux intérimaires très nombreux dans ce secteur d'activité économique.

Encart 1. Définition du secteur du BTP

Ce secteur d'activité économique comprend deux branches : le bâtiment et les travaux publics. Cette dernière branche désigne les travaux sur les infrastructures comme les routes, les tunnels, les canalisations ainsi que les ouvrages d'art et de génie civil, tels que les ponts, les barrages, les pistes d'aéroport, ... (définition de la Fédération Française du Bâtiment). Au sein du bâtiment figurent le gros œuvre et le second œuvre. Le gros œuvre concourt à la solidité et à la stabilité d'un édifice (fondations, murs porteurs, charpentes, planchers...). Le second œuvre comprend la réalisation de la toiture, des vitres en passant par l'électricité, la plomberie, la peinture, le carrelage [Fédération Française du Bâtiment, 2019]. <https://www.ffbatiment.fr/federation-francaise-du-batiment/le-batiment-et-vous/metiers/Batiment-Travaux-Publics.html>

Ce secteur d'activité est particulièrement concerné par les accidents. **Le taux de fréquence des accidents du travail** mesuré par le nombre d'accidents avec au moins 1 jour d'arrêt de travail pour 1 million d'heures d'activité, est de loin le plus élevé avec 61,9 accidents du travail pour 1000 salariés en 2015 comparé aux autres secteurs d'activité.

1. Les marges de liberté pour se prémunir des risques au travail ? Définitions et éléments de problématique

Étant donné la nature des travaux réalisés dans le secteur du BTP, les risques au travail sont permanents. La gestion des risques professionnels nécessite des moyens de prévention dont la nécessité de disposer de protections individuelles et collectives. Mais c'est entre le travail prescrit et le travail réel qu'apparaissent des espaces de liberté gérés de façon individuelle ou collective par les salariés. Ces espaces permettent de contourner ces risques au travail.

1.1. La notion de risque au travail

Le risque peut être défini comme « la possibilité qu'un événement ou une situation entraîne des conséquences négatives dans des conditions déterminées » [Kouabenan *et alii.*, 2006, p. 22]. Ces risques sont principalement d'ordre physique. Ils concernent surtout les manutentions manuelles, les travaux effectués avec un outillage à main ainsi que les chutes de hauteur. En 2013, ils sont respectivement responsables de 48%, de 16% et de 18% des accidents [Jacquetin, 2014, p. 13]. Les déplacements sont également une cause importante d'accidents graves et mortels dans le BTP. Il s'agirait de la première cause si on prend en compte les trajets domicile-travail qui sont responsables des trois quarts des accidents [OPPBTB, 2013a, p.1].

Plusieurs études ont cherché à repérer la nature des risques en fonction du secteur d'activité du BTP comme le montre le tableau ci-dessous.

Les risques selon les secteurs d'activités du BTP

	Gros œuvre	Second œuvre	Travaux publics
Coupures et perforations	X	X	
Heurts et écrasements		X	X
Risques électriques		X	X
Chutes de plain-pied et de hauteur	X	X	X
Risques chimiques	X	X	X
Manipulation de charges			X
Vibrations et bruit			X
Postures inappropriées			X

Sources : OPPBTB, 2009 ; OPPBTB, 2013b ; OPPBTB, 2010 ; Jacquetin, 2012a ; Vinck, 2014.⁴

Nous avons construit ce tableau au moyen de différentes sources et nous avons mis des croix pour désigner les différents risques suivant les domaines d'activité du BTP. Comme nous pouvons le constater, les risques apparaissent plus diversifiés dans les travaux publics.

1.2. Les moyens de prévention : protections individuelles, collectives et procédures de protection

Notre première question est la suivante : comment les ouvriers peuvent-ils gérer les risques liés à leurs conditions de travail et à l'environnement dans lequel ils travaillent ? Cette connaissance implique que des informations soient délivrées aux ouvriers. La gestion des risques professionnels nécessite des moyens de prévention⁵ fournis par l'employeur dans le

⁴ Il aurait été aussi intéressant d'avoir des statistiques sur les principaux risques selon les secteurs (gros œuvre, second œuvre, travaux publics) mais celles-ci semblent inexistantes.

⁵ Selon l'article L.4121-1 modifié par la loi n°2016-1088 du 6 août 2016 -art.5, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures visant à protéger les salariés, notamment en évitant les risques.

but de protéger les salariés contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé [Code du travail, article R.233-83-3]. Parmi ces outils, figurent des moyens de protection collective. Ils constituent la première mesure de prévention contre les risques professionnels et concernent le collectif de travail. Il s'agit par exemple d'échafaudages, de garde-corps, de nacelles élévatrices, de plates-formes, ... Des moyens de protection individuelle sont également mises à disposition. Il s'agit de dispositifs ou de moyens destinés à être portés ou tenus par une personne en vue de la protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa sécurité ou sa santé. Ces équipements peuvent être des casques, des chaussures de sécurité, des lunettes, des bouchons d'oreille, des harnais ou des vêtements de protection ... [AST 62-59, 2010, p. 2].

1.3. Les marges de liberté : entre travail prescrit et travail réel

En plus de ces équipements de protection, les entreprises mettent en place des procédures détaillées ou des prescriptions c'est-à-dire des modes opératoires rigoureux afin que les ouvriers puissent travailler dans les délais prévus et sans se blesser. Mais dans certains secteurs, toutes les tâches ne peuvent pas être prescrites. Lors de la réalisation de chantiers, le conducteur de travaux peut rencontrer des aléas (retard des fournisseurs, intempéries, ...). Il est donc contraint d'ajuster la planification des tâches en fonction de ces derniers [Forrierre *et alii.*, 2011, p. 302]. À l'inverse du travail prescrit, il existe le travail réel. Celui-ci prend en compte les événements variables affectant l'activité et les arbitrages opérés par les travailleurs, face aux limites et contradictions de la prescription. Il s'agit de tout ce que les individus et les collectifs mettent en œuvre pour atteindre leurs objectifs de travail [Castang, 2012, p. 51]. Entre le travail prescrit et le travail réel, il existe ainsi des marges de manœuvre. En ergonomie, elles sont définies comme la possibilité dont dispose un travailleur pour élaborer différentes façons de travailler afin d'atteindre les objectifs de production tout en préservant sa santé [Durand *et alii.*, 2008, p.16]. Il peut s'agir de marges spatiales, temporelles et organisationnelles. Ce sont des espaces de liberté qui permettent aux ouvriers de contourner certaines difficultés en répartissant leurs tâches de manière différente [Gollac et Volkoff, 1996, p. 61].

1.4. Eléments de problématique et hypothèses de travail

La principale interrogation de cette étude est comment se constituent ces marges ou espaces de liberté qui permettent aux travailleurs de se préserver contre les risques. Nous pouvons avancer des premiers éléments de réponse grâce à notre enquête auprès d'acteurs de terrain (*cf.* encart démarche méthodologique).

Nous formulons une première hypothèse : la mise en place de ces marges de manœuvre varie en fonction de l'ancienneté des ouvriers et leur expérience professionnelle. En fonction de leur contrat de travail, certains ouvriers peuvent avoir une ancienneté plus ou moins importante dans l'entreprise. Du fait de la connaissance des gestes appropriés pour atteindre

les objectifs sans nuire à leur santé, nous émettons l'hypothèse que les ouvriers ayant une certaine ancienneté ainsi que les intérimaires dits « stables », ayant une ancienneté plus élevée, ont une marge de manœuvre plus importante que celle des intérimaires de passage. En effet, selon Mashkova (2008), il y aurait deux groupes d'intérimaires. Les premiers disposeraient d'un niveau de qualification élevé et d'une forte « employabilité » dans la mesure où leurs missions seraient régulièrement reconduites. Ils seraient donc plus expérimentés du fait de la connaissance de leur travail. Les seconds auraient des missions rarement renouvelées. De ce fait, ils n'ont souvent pas le temps de se forger des tours de main, des façons de faire qui préserveraient leur santé. De plus, ils n'ont pas accès à toutes les informations dont disposent les salariés stables mieux insérés dans les collectifs [Gollac et Volkoff, 2006, p.9].

Nous émettons une seconde hypothèse : cette marge de manœuvre, et notamment la possibilité de faire face aux risques professionnels, varie aussi selon la taille des entreprises. Le bâtiment comporte un nombre important d'unités de petite taille : 95% ont moins de 10 salariés [Bachère *et alii*, 2014, p.166]. A l'inverse, les entreprises des travaux publics ont une taille plus importante. Plus des deux tiers des salariés (69,8%) appartiennent à des entreprises de plus de 50 salariés [FNTP, 2020, p. 20].

La gestion d'un nombre élevé de salariés, nécessite plus souvent une organisation complexe et stricte, donc une rigueur plus importante. Les processus de travail seraient plus prescrits. Les salariés auraient alors peu de marges de manœuvre et moins la possibilité de faire face aux risques professionnels. À l'inverse, les établissements de petite taille sont moins structurés. Les salariés auraient une liberté plus importante et seraient donc plus autonomes. Cette autonomie peut les amener à prendre plus de risques entraînant des accidents. Selon certaines études, les dirigeants de ces petites entreprises auraient d'ailleurs un manque d'intérêt pour la prévention des accidents de travail [Viavoice, 2015, p. 1]. Selon l'OPPBTP (2013a, p. 22), une attention particulière doit être portée à leur situation afin qu'ils puissent mettre en œuvre de réelles actions de prévention adaptées aux moyens dont ils disposent.

Notre troisième et dernière hypothèse de travail est que ces marges de liberté peuvent être également fonction de la nature du contrat de travail. On le sait. La stabilité de l'emploi est plus ou moins importante selon le type de contrat de travail. Le secteur du BTP fait un usage important des contrats de travail temporaire comme l'intérim pour gérer le caractère cyclique de son activité. Selon les données de la Dares, la durée moyenne de ces missions est inférieure à 2 semaines [Lebrault, 2015, p.1].

Ces travailleurs doivent alors généralement travailler sous la pression de contraintes de rythme et de temps. Ils sont d'ailleurs souvent appelés pour finir dans l'urgence des chantiers. De plus, espérant bénéficier d'un renouvellement de leur mission voire accéder à un contrat permanent comme un CDI (Contrat à durée indéterminée), ils donnent souvent le meilleur

d'eux-mêmes. Ils sont prêts à prendre certains risques afin de montrer ce dont ils sont capables et qu'ils sont performants. Ils peuvent donc être amenés à accepter des travaux difficiles ou dangereux. Cela dit, ils n'ont souvent pas le temps de s'approprier les gestes susceptibles de préserver leur santé. Cela peut entraîner des blessures corporelles. Enfin, certains salariés permanents semblent avoir une perception des risques différente de celle des intérimaires ou des jeunes nouvellement recrutés. Ils sont donc susceptibles de prendre des risques de façon assumée et ne souhaitent pas changer leur façon de faire. Ils considèrent également avoir de l'expérience et n'ont jamais rencontré de problèmes.

Encart 2 : Démarche méthodologique

Pour apporter des premiers éléments de réponse à ces différentes questions, nous avons mené des entretiens exploratoires entre février et juin 2017 auprès de responsables des organismes de prévention de Lorraine :

- l'ARACT (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail)⁶ de Metz (Monsieur C, chargé de mission) ;
- l'OPPBTB (Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics)⁷ (Monsieur P, adjoint du directeur d'agence du Grand-Est) ;
- la CARSAT (Caisse d'assurance retraite et santé au travail) Nord-Est⁸ (Madame Z, ergonome ; Madame CF, ingénieur conseil ; Monsieur B, ingénieur conseil).

Ces entretiens nous ont été utiles pour construire un questionnaire. Celui-ci comporte principalement des questions fermées mais aussi quelques questions ouvertes. Nous l'avons soumis auprès de 155 ouvriers du BTP de Lorraine répartis ainsi : 30.1% dans le gros œuvre, 33.6% travaillent dans le second œuvre et 36.4%⁹ dans les travaux publics. La plupart des entreprises sont des TPE¹⁰ (environ 40%) et des PME¹¹ (39%).

Notre échantillon n'est évidemment pas représentatif de l'ensemble des ouvriers du BTP en Lorraine. Il n'a comme seule prétention que d'ouvrir des pistes de questionnement et de discussion intéressantes.

⁶ Ces principales missions consistent à améliorer les conditions de travail et de management au travail ; elles ont aussi pour but de prévenir l'usure professionnelle.

⁷ Son rôle consiste à présenter les différents métiers et les équipements de protection individuelle. Cet organisme propose aussi des formations.

⁸ Cette structure propose également des formations pour réduire les risques. Elle a enfin une mission de prévention des risques professionnels auprès des entreprises.

⁹ Notons que beaucoup de personnes interrogées peuvent aussi bien travailler dans le secteur du gros œuvre que celui du second œuvre.

¹⁰ Très petites entreprises (0 à 19 salariés).

¹¹ Petites et moyennes entreprises (de 20 à 249 salariés).

L'objectif de ce questionnaire était d'interroger ces personnes à propos de leurs conditions de travail, des risques professionnels et de leur marge de manœuvre (espace de liberté). Pour traduire ces dernières, nous avons retenu les critères suivants : débrouille, procédures strictes, autonomie, acquisition de façons de travailler, utilisation de la même méthode pour faire une tâche.

Nous avons diffusé le questionnaire à l'aide de plusieurs moyens :

- déplacements auprès de chantiers en Lorraine sélectionnés en fonction du secteur du BTP (gros œuvre, second œuvre, travaux publics) ;
- distribution par l'intermédiaire des organismes professionnels (syndicats, associations, ...) ;
- remise des questionnaires au sein de nos réseaux de connaissance.

En fonction des réponses apportées au questionnaire, certains points ont été approfondis au cours de 9 entretiens menés auprès d'ouvriers sur les chantiers. Ces points concernent le parcours professionnel, le descriptif du travail, ses aspects positifs et négatifs. Les questions posées sont également relatives à l'exposition aux risques professionnels, aux procédures de sécurité. Nous avons aussi demandé aux personnes interrogées si elles estimaient que les protections étaient suffisantes et si elles avaient reçu une formation concernant la prévention des risques professionnels¹². Enfin, le refus d'effectuer certains travaux et la présence syndicale ont été abordés. Certains points n'ont pas été évoqués dans ce texte. Ils pourront l'être au cours de prochains travaux. Un logiciel de base de données, Sphinx, nous a permis d'analyser les résultats du questionnaire et des entretiens.

La majorité des ouvriers du BTP que nous avons enquêtée sont des hommes : près de 99% contre 88% dans la population générale [Observatoire des métiers du BTP, 2019, <https://dataviz.metiers-btp.fr/salaries>]. Cela est certainement lié aux conditions de travail difficiles, notamment à l'extérieur. Près de la totalité des personnes sont d'origine française (environ 93%). Environ 7% concernent des ouvriers d'origine étrangère. La plupart des personnes sont âgées de 25 à 40 ans : 25 à 32 ans (27,5%) ; de 33 à 40 ans (près de 23%). Viennent ensuite les 41 à 48 ans (16,3%) puis les jeunes de 17 à 24 ans (14,4%). Le niveau de formation des travailleurs est relativement faible. 46,2% des salariés interrogés possèdent un BEP (le brevet d'études professionnelles) ou un CAP (certificat d'aptitude professionnelle). 24,5% ont un BAC et 12% un BAC+2.

¹² Notons que parmi les personnes interrogées, la plupart sont d'origine française. Les ouvriers d'origine étrangère étaient réticents pour mener un entretien.

2. Des marges de manœuvre (liberté) selon l'ancienneté et l'expérience des ouvriers ?

Les exploitations de nos enquêtes montrent que les marges de manœuvre qu'acquière les ouvriers dans l'exécution de leurs tâches sont à la fois fonction de l'ancienneté dans l'emploi et de l'expérience des ouvriers. Elles indiquent également qu'en acquérant de la confiance, l'expérience peut conduire à des prises de risque plus importantes dans l'exécution des tâches source alors d'accidents du travail.

2.1. L'ancienneté et l'âge permettent d'acquérir des stratégies et des savoir-faire pour éviter les blessures

Selon Madame Z (CARSAT Nord-Est), avec l'ancienneté, on a des stratégies pour se faire moins mal ou pour gagner du temps. Ce propos est confirmé par Monsieur C (ARACT Metz). L'expérience professionnelle permet d'acquérir des savoir-faire dont certains permettent de préserver la santé, de travailler plus efficacement, de se coordonner ou d'anticiper le travail des autres. Il peut en résulter un gain important en termes de résultat et d'économie de soi. C'est ce que confirme Pascal. Il a 17 ans d'ancienneté dans la même entreprise et déclare qu'il « peut décider d'enchaîner sur d'autres travaux » quand il a terminé une tâche. Il a donc une certaine liberté pour organiser ses tâches comme il l'entend. C'est aussi la situation de Philippe, chef de chantier désamiantage. Il a une ancienneté de 16 ans. Il déclare connaître parfaitement la méthodologie du travail et peut ainsi la changer suivant les contraintes pour travailler plus facilement ou bien en cas de danger :

« J'ai déjà changé moi-même la méthodologie. Plusieurs fois ! (...) Le plan de retrait du classeur qu'on me donne, on me donne le plan de l'installation. Ils font ça sur plan. Mais sur le terrain, dans la réalité, on s'aperçoit que ce n'est pas faisable. On a le droit de le modifier. On modifie, mais on le met sur le papier (...). Il peut s'agir de changements pratiques : mettre une machine ailleurs, parce qu'on est plus près du courant, changer une issue de secours pour que les pompiers aient un accès plus facile. »

Philippe a alors une marge de manœuvre liée à son expérience. Ces témoignages sont intéressants en ce sens où ils montrent que l'expérience professionnelle permet de s'octroyer des espaces de liberté pour se préserver des risques d'accident du travail. Mais selon les résultats de nos enquêtes, il faut considérer également l'âge des salariés. C'est ce que confirme explicitement Philippe, plombier chauffagiste : « L'avancée en âge incite plus souvent à se servir des protections et à faire attention. [...] Un jeune ? Il faut savoir réfléchir, anticiper un peu. Beaucoup ne savent pas anticiper ! ». Des travaux sur le vieillissement au travail montrent en effet le rôle de l'expérience dans la protection de la santé, la prévention de la fatigue et de l'usure [Gaudart, 2000 ; Pueyo, 1999]. C'est avec l'expérience que les opérateurs construisent des stratégies gestuelles qui leur permettent d'être efficaces tout en préservant leur santé selon les exigences du système [Chassaing, 2010, p. 164].

2.2. Mais l'ancienneté et l'avancée en âge : deux facteurs pouvant entraîner un changement difficile d'habitudes qui peut amener à sous-estimer les risques

Paradoxalement, les résultats de nos enquêtes de terrain nous ont amené à faire un constat inverse. Du fait de l'expérience professionnelle, certains ouvriers peuvent prendre des risques de manière assumée. Ce comportement est lié à une expérience de réussite, c'est-à-dire lorsque le salarié n'a jamais eu d'accidents. Il procède de la même manière tant qu'il n'a jamais eu de problèmes. Cette attitude est renforcée par l'avancée en âge d'ouvriers ayant l'habitude d'effectuer leur travail d'une certaine façon et qui ont des difficultés pour changer de méthode. En effet, la personne qui vieillit est plus réticente pour intégrer de nouveaux comportements et modes opératoires. Cela peut entraîner des dangers et des risques de blessures. C'est le constat que fait Thomas, conducteur de travaux. Il travaille dans la même entreprise depuis 15 ans. Il agit en sorte que les règles de sécurité soient respectées par les travailleurs qui sont dans l'entreprise depuis de nombreuses années afin de les protéger. Mais il fait face à des comportements de réticence. Thomas n'a jamais réussi à leur faire accepter certains équipements de sécurité comme les casques, les baudriers et les bouchons d'oreilles. « Ils prétendaient qu'ils étaient déjà sourds et que ça ne servait à rien ». À ce sujet, 22% des salariés interrogés au cours de notre enquête refusent de porter ces bouchons car ils les empêchent d'entendre leurs collègues. Un même pourcentage déclare que les protections individuelles sont inconfortables. Enfin, pour 18,5% des ouvriers, le fait de mettre les protections individuelles constitue une perte de temps.

Ces outils peuvent donc constituer une gêne. L'adoption de ces moyens de protection peut aussi être considérée comme une perte de temps pour effectuer leur travail dans les délais prévus. Certains ouvriers refusent donc de les utiliser et s'exposent ainsi aux risques professionnels. Le refus de se protéger peut entraîner un accident. 40% des personnes interrogées en ont eu déjà un. Ces accidents concernent principalement des chutes (environ 26%), des coupures (près de 19%) et des entorses (également près de 19%).

2.3. Une perception différente des risques selon l'ancienneté et l'âge

Les personnes expérimentées qui font toujours leur travail de la même manière ne se rendent plus compte des risques. C'est le cas d'ouvriers qui n'ont plus peur de certaines tâches comme monter sur une toiture par exemple et semblent avoir une autre perception des risques (Madame CF, CARSAT Nord-Est). Ce sont souvent les propos des couvreurs. « Moi je ne risque rien, je ne suis jamais tombé et je ne tomberai jamais ». A l'inverse, les jeunes comme les intérimaires non expérimentés, réfléchissent. Monter sur un toit est impressionnant (Monsieur B, CARSAT Nord-Est).

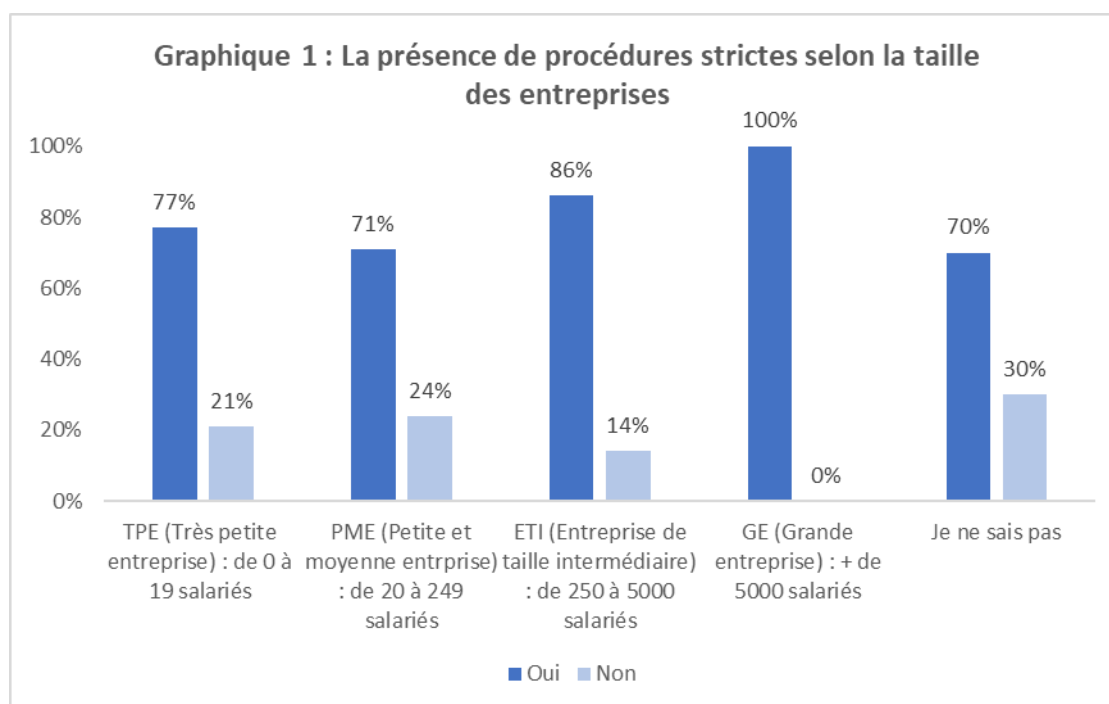
Nous pouvons également constater la présence de stratégies collectives de défense contre la souffrance psychique comme un moyen de diminuer la perception des risques (déni de perception). Cela est constaté par Dejours [1988]. Ces stratégies sont ambiguës car si elles

évitent aux travailleurs d'être en contact avec les risques, elles limitent voire freinent la prise d'initiatives nouvelles des ouvriers. Ce déni des risques est aggravé par l'obligation, sur certains chantiers, de réinstaller des dispositifs de sécurité à chaque fois. La sécurité du chantier constitue en effet une improvisation continuelle [Dodier, 1986, p. 66]. Il est donc possible qu'il y ait des oublis ou des erreurs.

3. La marge de manœuvre (liberté) selon les caractéristiques des entreprises et les types de recrutement

La marge de manœuvre, et plus précisément la possibilité d'affronter les risques professionnels, est un processus encadré par les variables suivantes : débrouille, procédures strictes, autonomie, acquisition de façons de travailler, utilisation de la même méthode pour faire une tâche (cf. encart 2 : démarche méthodologique). Il apparaît dans nos exploitations que seules les analyses croisées des 2 variables suivantes, pour l'une « l'existence de procédures strictes » et pour l'autre, « l'obligation de se débrouiller seul(e) » apparaissent significatives selon la taille des entreprises.

3.1. La présence des procédures strictes selon la taille de l'entreprise

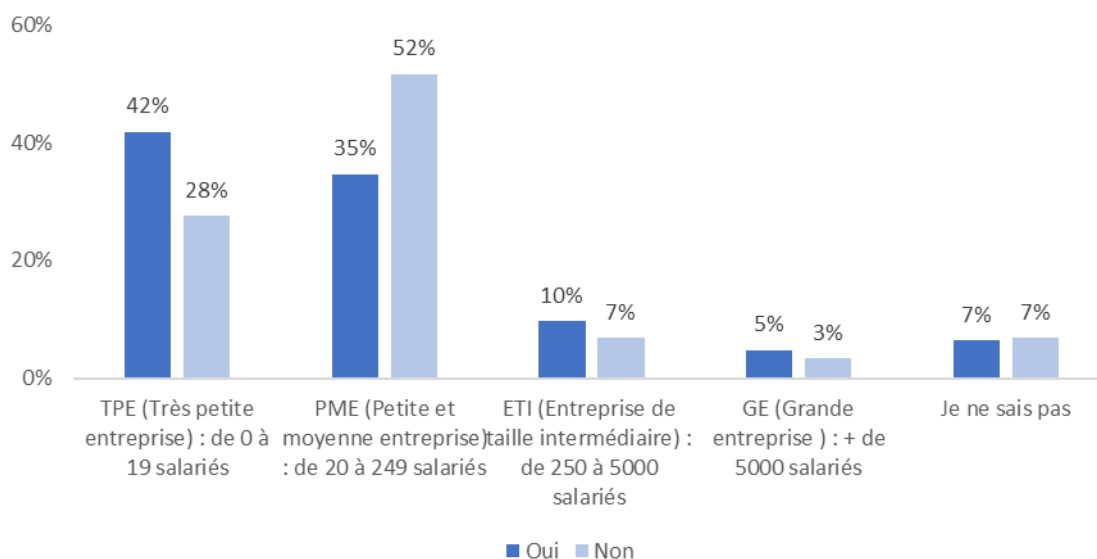


Même si nous devons relativiser le résultat en raison du faible échantillon, nous avons constaté que l'ensemble des salariés mentionne suivre des procédures strictes avec une prédominance dans les grandes entreprises (GE) (100%) et dans les entreprises de taille intermédiaire (ETI) (86%). Dans ces établissements, les contrôles des procédures sont plus importants. Il y a plus de rigueur, moins de liberté (Monsieur B, CARSAT Nord-Est). Ces

observations sont confirmées par Monsieur C (ARACT de Metz) et Madame CF (CARSAT Nord-Est). Les procédures étant strictes, les marges de manœuvre sont moins importantes. Monsieur C (ARACT de Metz) explique également que la gestion de ces entreprises nécessite notamment des contrôles et protocoles réguliers ainsi que des procédures formelles qui doivent être respectés. Les salariés ne font pas ce qu'ils veulent. À l'inverse, les marges de manœuvre sont plus importantes dans les petites entreprises ou celles qui sont peu structurées. Ces dernières ont souvent peu de personnel et ne disposent sans doute pas des mêmes équipements et moyens que les structures plus importantes. C'est ce que note Madame Z : « Dans les petites entreprises, il y a moins de procédures, de règles et de modes opératoires ». Ce propos est confirmé par Monsieur B (CARSAT Nord-Est). Selon ce responsable, « dans les petites entreprises, les salariés sont livrés à eux-mêmes ». Les petites entreprises peuvent manquer de personnel. Les personnes sont alors mobilisées sur plusieurs chantiers (en même temps). Elles doivent donc trouver des solutions pour pouvoir respecter leurs objectifs. Cela suppose une certaine autonomie. Elles doivent également savoir se débrouiller (*cf.* graphique ci-dessous).

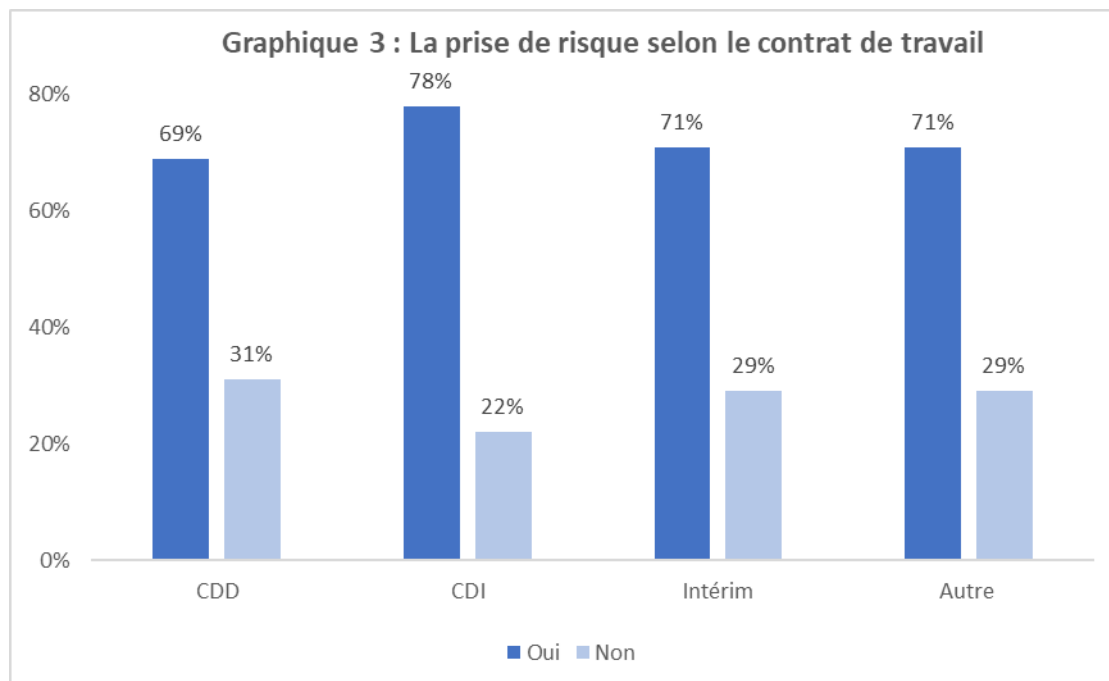
3.2. L'obligation de se débrouiller selon la taille de l'entreprise

Graphique 2 : L'obligation de se débrouiller seul selon la taille de l'entreprise



En effet, les travailleurs indépendants et les salariés des TPE (41,9%) sont les plus nombreux à devoir se débrouiller seuls. Ce constat est corroboré par Fabrice, peintre façadier indépendant : « Quand j'arrive à avoir 2 ou 3 jours de libre, j'essaie de prendre de l'avance sur des chantiers de clients qui sont assez sympas. J'essaie d'avancer un peu. J'ai par exemple un chantier à Brin-sur-Seilles, il est prévu normalement pour début octobre. L'autre fois, j'ai eu une journée, j'ai avancé dessus ».

3.3. La prise de risques dépend-elle du contrat de travail des ouvriers ?



Dans notre enquête, nous avons constaté peu de différences concernant la prise de risques selon le contrat de travail. Cependant les personnes en CDI semblent prendre sensiblement plus de risques (78%) que les intérimaires (71%) et les CDD (69%). Cela conforte notre observation précédente selon laquelle l'ancienneté dans l'emploi peut également amener le travailleur à sous-estimer les dangers inhérents au travail.

De plus, l'enquête comprend peu d'intérimaires (11%). Il est donc difficile de montrer que ces derniers prennent plus de risques que les autres ouvriers. Mais selon Monsieur C, les salariés précaires sont généralement plus vulnérables : « Il est plus facile de mettre la pression sur un intérimaire pour lui demander d'assumer une prise de risques car il est dans une situation précaire. Le salarié permanent peut refuser de prendre un risque notamment du fait de la connaissance de ses droits : CSE¹³ (Comité social et économique) ». À l'inverse, les intérimaires qui ont des missions plus ou moins courtes, ne sont pas forcément bien intégrés dans l'entreprise. Ils n'ont alors pas le pouvoir de négociation nécessaire pour changer leurs conditions de travail. Enfin, ces travailleurs ne sont pas toujours bien formés aux règles de sécurité et peuvent donc être blessés physiquement. Cela accroît leur vulnérabilité. Ces travailleurs sont généralement appelés dans l'urgence pour faire face à des imprévus de production (remplacements de salariés, un chantier à finir dans l'urgence, une augmentation imprévue de l'activité, etc).

¹³ Cette structure remplace les comités d'entreprise et les autres organes de représentation du personnel depuis janvier 2020.

Par ailleurs, de mission en mission d'intérim, ces travailleurs peuvent être amenés à changer non seulement de poste de travail mais ils doivent également s'adapter à de nouveaux environnements de travail. Ce propos est confirmé par Monsieur P (OPPBTP) : « Le chantier change sans cesse. Il faut s'adapter au quotidien ». Connaissant mal les milieux dans lesquels ces travailleurs sont amenés à travailler, ils manquent d'expériences et ne maîtrisent pas tous les risques ». Toujours selon Monsieur P (OPPBTP), « il faut des années pour se rendre compte de tous les risques ». Cette exposition aux dangers est accrue du fait que ces salariés n'ont pas toujours les formations adéquates. Tout cela peut favoriser les accidents.

Il semble y avoir toutefois des différences entre les « nouveaux intérimaires », plus précisément des intérimaires de passage dont la durée des missions est souvent courte, et les « intérimaires stables », appelés souvent par la profession « intérimaires professionnels » auxquels les entreprises du BTP recourent régulièrement. Ils connaissent alors les règles de sécurité et sont plus efficaces pour affronter les dangers. Ce n'est pas le cas des salariés « de passage » ou « nouveaux » qui ne sont pas assez expérimentés et donc plus exposés aux risques professionnels [Mashkova, 2008, p. 398]. Ajoutons également que les intérimaires sont prêts à accepter plus facilement leurs conditions de travail même si les risques sont importants dans l'espoir de décrocher un emploi stable [Ravallec *et alii*, 2009, p. 17].

Enfin, étant généralement assez jeunes, ces salariés ont des difficultés pour résister à la pression du travail et à la volonté de se faire bien voir, ce qui peut amener des réticences pour refuser des tâches dangereuses ou pour signaler un danger [Le Saint, 2018, p. 1]. Certains souhaitent d'ailleurs prouver qu'ils sont à la hauteur de leur travail. Ce propos est confirmé par Madame CF (CARSAT Nord-Est) : « L'intérimaire va accepter des travaux plus difficiles ou dangereux car il veut être embauché ». C'est également l'opinion de Monsieur P (OPPBTP) : « Les salariés en CDD et les intérimaires veulent travailler vite et bien afin d'obtenir leur chance d'être recrutés malgré les risques ». Les intérimaires sont alors incités à fournir des efforts importants pour accéder à un CDI ou à un renouvellement de leur contrat. C'est ce que montrent Engelland et Riphahn (2005). À l'aide d'indicateurs de travail non rémunéré et d'absences tirées de l'Enquête suisse sur la population active, les auteurs démontrent en effet que « leur probabilité de travailler des heures supplémentaires non rémunérées dépasse celle de travailleurs permanents de 60 % ». Dolado et Stucchi (2008, p. 4) corroborent cette observation. Ils indiquent que les travailleurs temporaires espagnols fournissent plus d'efforts dans les entreprises dans lesquelles le taux de transition d'un emploi temporaire vers un emploi permanent est élevé.

Conclusion

Notre étude a permis d'avancer des premiers éléments de compréhension des moyens utilisés par les ouvriers du BTP pour faire face aux risques professionnels.

Ces moyens sont des protections individuelles et collectives fournies par l'employeur mais pas seulement. Les salariés disposent également de ressources propres qui leur permettent d'avoir une marge de manœuvre autrement dit une liberté plus ou moins importante. Cette dernière varie selon certains critères, notamment l'ancienneté et l'expérience. En effet, les personnes ayant une ancienneté assez importante et un certain âge ont acquis des façons de faire qu'elles peuvent appliquer pour travailler de manière plus efficace et ainsi protéger leur santé. Mais l'inverse a également été constaté. Du fait de leur expérience professionnelle, des ouvriers sont amenés à négliger les risques. Cette attitude concerne plus particulièrement les salariés qui n'ont jamais eu d'accidents. De plus, l'expérience est source de routines. Ces salariés plutôt âgés ont en effet pris l'habitude de réaliser leur travail d'une certaine façon. Ils peuvent être réticents pour changer leurs pratiques et leur comportement à l'égard du travail. D'ailleurs, certains ne se rendent même plus compte des dangers. Il est également possible de constater que la marge de manœuvre et la possibilité de faire face aux risques professionnels varient selon la taille des entreprises.

Même si nous n'avons pu réaliser qu'un faible nombre d'entretiens auprès d'ouvriers, nous pouvons dire que ceux des grandes entreprises ont généralement moins de liberté car la gestion de ces dernières nécessite des procédures très encadrées par des protocoles rigoureux. Cela est confirmé par les préventeurs que nous avons rencontrés.

À l'opposé, les marges de manœuvre sont plus importantes dans les petites entreprises qui ne disposent pas des mêmes moyens et équipements. Les personnes peuvent alors être mobilisées sur plusieurs chantiers et doivent trouver des solutions pour atteindre les objectifs. Pour cela, une certaine liberté et une autonomie sont nécessaires.

Bien qu'en baisse, les accidents du travail restent encore nombreux dans le BTP. Le fait d'agir sur la marge de manœuvre peut-il permettre de mieux d'affronter les risques et ainsi de diminuer encore le nombre d'accidents du travail ? Certains auteurs, comme Hamon-Cholet (2002), pensent en effet qu'une liberté plus importante doit être accordée aux salariés pour choisir les gestes les plus adéquats contribuant à préserver leur santé. Cela pourrait limiter les risques professionnels : « Le fait de pouvoir choisir un mode opératoire plutôt qu'un autre, de pouvoir agir sur les délais [...] devrait réduire la probabilité de déclarer un accident. » Mais cette liberté peut aussi déboucher sur une prise de risque importante. En effet, la mise en place de protocoles et de procédures est nécessaire pour limiter les dangers. Dans ce but, l'employeur est tenu de mettre à disposition les moyens de protections.

Certains de ces outils peuvent néanmoins constituer une gêne. Ainsi, les bouchons pour oreilles sont susceptibles d'empêcher les salariés d'entendre leurs collègues. La mise en place de harnais peut également être considérée comme une perte de temps. Certains ouvriers refusent donc d'utiliser les moyens de protection et s'exposent ainsi aux risques professionnels. Cela dit, dans leur grande majorité, les ouvriers les acceptent. Ils estiment

d'ailleurs qu'ils sont suffisants. Certains précisent même qu'ils ont noté des progrès sur ce sujet. Ils pointent des évolutions relatives au meilleur confort des équipements plus modernes ou à leur plus grande adaptabilité aux tâches à effectuer. Les améliorations des équipements constatées par les ouvriers pourraient donner lieu à une étude future. Nous pourrions poser la question suivante : quelles sont les améliorations possibles en termes de protection et de prévention dans le BTP ? Pourraient-elles encore diminuer le nombre d'accidents du travail et donc les risques professionnels ?

BIBLIOGRAPHIE

AST (2010), « Travailler en sécurité : port des équipements de protection individuelle », *Association Santé Travail*, 03, 62-59.

BACHERE Hervé, BESNARD Xavier et al., 2014, *Les entreprises en France*, Paris, INSEE, Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, Edition 2014. 208 p.

BELKACEM Rachid, MONTCHARMONT Laurence, 2012, « Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires. Comment expliquer la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail ? », *PISTES*, n°14-2, p. 1-14.

CNAMTS, 2015, « Les chiffres de la sinistralité en 2014 et faits marquants dans les secteurs d'activité », Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, *Dossier de presse*, novembre, 2015, 16 p.

CASTANG Pierre-Yves, 2012, *Ecart entre le travail prescrit et le travail réel : contribue-t-il à l'augmentation des contraintes psychologiques et organisationnelles des salariés de la mise en rayon des supermarchés de la région Grenobloise ?* Thèse, obtention du doctorat en médecine, diplôme d'Etat, 174 p.

CHASSAING Karine, 2010, « Les « gestuelles » à l'épreuve de l'organisation du travail : du contexte de l'industrie automobile à celui du génie civil. », P.U.F., *Le travail humain*, Février, Vol.73, n°2, p. 163-192.

DEJOURS Christophe, 1988, « Souffrance et plaisir au travail : l'approche de la psychopathologie du travail », Dans *Plaisir et souffrance dans le travail*, Eds Dejourns, C., p. 15-24, Tome 1, Actes du Séminaire Interdisciplinaire de Psychopathologie du Travail, Publié avec le concours du CNRS et de Naturalia et Biologia, s.l., Edition de l'AOCIP.

DODIER Nicolas, 1986, « La fugacité des chantiers : inspection du travail et prévention des risques professionnels dans le secteur du Bâtiment et travaux publics », *Sociologie et sociétés*, Octobre, vol.18, n°2, p. 61-71.

DOLADO Juan J. & STUCCHI Rodolfo, 2008, "Do temporary contracts affect TFP ? Evidence from spanish manufacturing firms", *Labour Economics*, December, n°7055, p. 1-36.

DURAND Marie-José, VÉZINA Nicole, BARIL Raymond, LOISEL Patrick, RICHARD Marie-Christine & NGOMO Suzy, 2008, *La marge de manœuvre de travailleurs pendant et après un programme de retour progressif au travail. Définition et relations avec le retour à l'emploi*, Québec, IRSST, Rapport R-566, Etudes et recherches, 72 p.

ENGELLANDT Axel & RIPHAHN Regina T., 2005, "Temporary contract and employee effort", *Labour Economics*, June, vol.12, p. 281-299.

FNTP, 2020, Recueil de statistiques 2019, Fédération Nationale, TP informations, n°78, novembre, 2020, 26 p. [recueil statistiques 2019 0.pdf \(fntp.fr\)](#)

FORRIERE Justine, ANCEAUX Françoise, CEGARRA Julien et SIX Francis, 2011, « L'activité des conducteurs de travaux sur les chantiers de construction : ordonnancement et supervision d'une situation dynamique », P.U.F, *Le travail humain*, Mars, Vol. 74, p. 283-308.

GAUDART Corinne, 2000, « Conditions for maintaining ageing operators at work – a case study conducted at an automobile manufacturing plant », *Applied Ergonomics*, n°31, p.453-462.

GOLLAC Michel & VOLKOFF Serge, 1996, « Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, Septembre, n°114, p. 54-67.

GOLLAC Michel & VOLKOFF Serge, 2006, « La santé au travail et ses masques », Dans Actes de la recherche. *Santé et travail. Déni, visibilité, mesure*, Paris, Seuil, Actes de la recherche en sciences sociales, p.112

HAMON-CHOLET Sylvie, 2002, « Accidents, accidentés et organisation du travail. Résultats de l'enquête sur les conditions de travail de 1998 », *Premières informations*, premières synthèses, n°20.1, Mai, p.1-10.

INRS, 2015, Accidents du travail et maladies professionnelles du BTP. Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, *Les statistiques 2013 de l'Assurance maladie Risques professionnels du BTP*. <http://www.inrs.fr/actualites/statistiques-BTP-2014.html>.

JACQUETIN Pascal, CNAM-TS, 2012b, *Industries du bâtiment et des travaux publics : Risque AT 2011 : Statistiques de sinistralité par regroupements de codes risque du CTN B*. Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, Etude 2012-178-B, Direction des Risques Professionnels – Mission Statistiques, septembre, 20 p.

JACQUETIN Pascal, CNAM-TS, 2012a, *Industries du bâtiment et des travaux publics : sinistralité des accidents du travail, des accidents de trajet et des maladies professionnelles entre 2007 et 2011*. Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, Etude

2012-162, Direction des Risques Professionnels – Mission Statistiques, CTN B, septembre, 38 p.

JACQUETIN Pascal, CNAM-TS, 2014, *Risque AT 2013 : statistiques de sinistralité tous CTN et par CTN*. Etude 2014-45-CTN. Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, Direction des Risques Professionnels – Mission Statistiques – PJ/SF, novembre, 27 p.

JACQUETIN Pascal, CNAM-TS, 2016, *Synthèse de la sinistralité AT-MP 2015 tous CTN. Focus sur le périmètre du CTN C Industries des transports, de l'eau, du gaz, de l'électricité, du livre et de la communication*. Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés, Direction des Risques Professionnels - Mission statistiques, PJ/PJ+IG, 2016-152-Cv1, décembre, 68 p.

KOUABENAN Dongo Rémi, CADET Bernard, HERMAND Danièle, MUNOZ SASTRE Maria Teresa, 2006, *Psychologie du risque : Identifier, évaluer, prévenir*. Bruxelles : De Boeck Université, 348 p.

LEBRAULT Guillaume, 2015, « L'emploi intérimaire baisse au 3^e trimestre 2014 », *Dares indicateurs*, janvier, n°002, p. 1-6.

MASHKOVA Elena, 2008, « Travail stable, travail précaire : confrontation productrice de risques. L'hypothèse mise à l'épreuve dans le secteur du bâtiment », *Revue française des affaires sociales*, Janvier, n°2-3, p. 391-398.

OBSERVATOIRE DES METIERS DU BTP, 2019, *Les chiffres clés*.

OPPBTP, 2013a, *Pénibilité au travail. Comment agir ?* Boulogne-Billancourt, OPPBTP, 2^{ème} édition, 02, 120 p.

OPPBTP, 2009, *Fiche accueil « travaux publics »*, 2 p.

OPPBTP, 2013b, *L'OPPBTP renforce ses actions d'accompagnement contre le risque routier*. Communiqué de presse, septembre, 4 p.

OPPBTP, 2013c, *Liste de risques sur chantier de gros œuvre*, 1 p.

OPPBTP, 2019, *Moins de décès mais plus d'accidents dans le BTP en 2018*. Disponible à l'adresse : <https://www.preventionbtp.fr/Actualites/Toutes-les-actualites/Sante/Moins-de-deces-mais-plus-d-accidents-dans-le-BTP-en-2018>

OPPBTP, 2010, *Travaux routiers. Risques principaux*. 2^{ème} édition, janvier, p. 1-14.

PUEYO Valérie, 1999, « Régulation de l'efficience avec l'expérience : quelles questions pour la construction d'indicateurs de suivi de la production ? », *XXXIVe Congrès de la SELF*, p. 221-230.

RAVALLEC Céline, BRASSEUR Grégory & GINIBRIERE Gaëlle, 2009, « Intérim. Travail temporaire, risque permanent ? », *Travail & sécurité*, Septembre, p. 1-27.

VIAVOICE-INRS, 2015, *Les PME et les Risques professionnels*, Enquête Viavoice-INRS auprès de 1002 chefs d'entreprise de moins de 50 salariés.

VINCK Lydie, 2014, *Les risques professionnels par secteurs d'activité. Synthèse stat.*, Paris, DARES, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. Enquête Sumer, n° 06, mai, 147 p.