



LES CONDUITES COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES FACE AUX RISQUES DANS LE BTP

Les approches de la prévention des risques dans le domaine du BTP sont majoritairement techniques et organisationnelles.

Etat des lieux

Faiblesse de la contribution des apports des Sciences humaines et sociales dans l'activité du BTP (comparé à celles-ci dans les secteurs industriels).

L'OPPBTP, en association avec le GNMSTBTP, a engagé une recherche action avec le Groupe de recherche en SHS de l'Ecole Centrale Paris.

Enjeux

Comprendre ce qui est en jeu pour les personnes en situation de risque est indispensable pour passer un seuil en matière de sécurité et de santé au travail.

D'autre part qu'en est-il des connaissances et des pratiques des Médecins du travail et des collaborateurs de l'OPPBTP ?

Comprendre les conduites collectives et individuelles :

- **réelles dans leurs contextes** professionnels spécifiques,
- y compris les conduites habituellement qualifiées **d'irrationnelles**,
- dans des **PME** de maçonnerie gros œuvre.

L' équipe de recherche est composée des chercheurs de l' Ecole Centrale de Paris (P. Obertelli, dir., C. Michelot, C. Colmellere, T. Liu), avec l' appui de collaborateurs OPPBTP (JF. Bergamini, D. Dubois Picard).

Résolument **participative** elle associe aux travaux les entreprises elles-mêmes (les dirigeants et des équipes d'ouvriers).

Cette recherche-action vise simultanément :

- à **produire des connaissances scientifiques** permettant une intelligibilité approfondie des situations professionnelles, et
- à **apporter des réponses** concrètes aux professionnels du BTP

3 études : la capitalisation des connaissances expérientielles, la création d'une méthode pour accompagner la réflexion des équipes, exploration des situations de travail.

Entreprise Dijonnaise Bâtiment

G.T.P.R.

FIRODI

Entreprise POZZI

(effectif de 10 à 80 salariés)

PAGOT SAS

SAUSSINE SA

TBI SHAM

Collaborateurs de l'OPPBTP des agences IdF, Dijon, Limoges

Médecins du SMIBBTP de Beauvais

Médecins du SSBTP 21 de Dijon

Médecins de l'APST BTP RP

3 études:

- **Capitaliser** des connaissances expérientielles ou déjà formalisés:
Conseillers OPPBTP, **Médecins du travail**, 3 entreprises
Entretiens collectifs et individuels
- Créer **une méthode pour accompagner** la réflexion des équipes:
3 entreprises – 5 équipes de maçons
2 entretiens de travail guidé pour chaque équipe (J Chevalier)
- **Explorer des situations de travail avec les opérateurs** : (méthode innovante : films, entretiens collectifs et individuels):
5 entreprises, 10 équipes de maçons

Hypothèse :

Ces **3 entrées complémentaires** renouvellent les réflexions sur ces questions :

- dans le BTP,
- la préparation professionnelle des équipes,
- les connaissances des préventeurs

Quelques résultats

- Risque reconnu, perçu mais les solutions de prévention paraissent impraticables.
- Risque reconnu, perçu, mais délibérément encouru : **les conduites de prise de risque.**
- Risque ni connu, ni pris en compte par ignorance.
- Risque ni connu, ni pris en compte par banalisation, atténuation ou déni.

- Des risques à effets différés peu pris en compte par les ouvriers : (TMS), bruit, risques chimiques.
- Des effets de ruissellement des décisions organisationnelles et de gestion de chantiers.
- Rôle clé des chefs d'équipe.
- Effets sur les TMS de la rationalisation de l'activité en spécialisant les métiers des maçons (répétitivité des gestes).

- **Importance de l'image de soi / image du secteur dans la société:**
 - Reconnaissance des compétences et savoir-faire,
 - Conditions de travail et d'hygiène.
- **Phénomène de gommage de la temporalité :**
 - La précarité de l'emploi et la fragilité du secteur rabattent sur le présent,
 - Parfois peu d'évolution professionnelle.

- **Équipe = facteur facilitant ou facteur aggravant :**
 - Les tensions relationnelles sont facteurs de risques
 - De bonnes relations sont facteurs de prévention par alertes réciproques entre membres
- **Il existe des normes collectives de rapport aux risques, des cultures d'équipe.**
- **Des représentations des risques différents selon les personnes de l'équipe.**
- **Des dérives lentes, imperceptibles (*normalisation de la déviance*).**
- **Des dysharmonies temporelles entre temporalité individuelle et collective .**
- **Parfois des compétitions entre équipes.**

- **Prendre des risques n'est pas une valeur en soi.**
- **Bénéfices de la prise de risque** : gain de temps, confort, laisser prendre de l'autonomie aux jeunes, ...
- **Existence de valeurs sous-jacentes** : bien faire son travail dans les délais, effort collectif, réputation de l'entreprise, sentiment du travail accompli,...
- **Des conduites nuancées et subtiles (par exemple compromis gain/confort, l'autonomie laissée aux jeunes).**

- **Une répartition inégale de la parole au sein de l'équipe :**
 - influence du chef d'équipe
 - les silencieux sont exposés aux risques
 - le poids de la précarité des intérimaires
 - les normes des micro-cultures d'équipes, les tabous, etc. .
 - les problèmes de langue

- **Importance de l'expérience vécue :**
 - polarisation de l'attention au détriment d'autres risques
 - apparaît lorsqu'il y a libération de la parole

Cette question n'a pas été abordée directement avec les opérateurs et les participants à l'étude.

Attention particulière portée **aux mains** et à leur usage.

D'une manière générale, le risque n'est pas une composante professionnelle, n'est pas constitutif de leur identité professionnelle

Risques à effets différés :

- risques différés peu pris en compte mais prédominants dans ceux qui sont cités,
- une centration sur la tâche et un rabattement sur le présent qui occultent le contexte de travail (poussières, bruit ...).

- Les maçons semblent porter peu d'attention à leur santé.
- Ils ne se projettent pas dans l'avenir.
- Renvoie à la question de la banalisation du risque.
- Sous estimation du risque et surestimation de soi.

Risque chimique :

- peu perçu, une méconnaissance forte chez les maçons et chez leur encadrement,
- la question de la protection des mains, lorsqu'elle est abordée, montre une non utilisation justifiée par la nécessité d'avoir une certaine dextérité, d'être libre, non contraint dans la gestuelle,
- une qualité des installations sur chantier très variable.

Renvoie au management de la prévention dans les entreprises, à la préparation des chantiers et à l'organisation.

Ne serions-nous pas plutôt sur un élément (la qualité des installations) :

- dont on sait que l'absence est négative
- dont la présence n'est pas forcément positive ?

- Corrélation avec l'âge ? Difficile.
- **Attitudes jeune/ancien** à continuer d'explorer (si les infos recueillies montrent des différences en matière de rapport aux addictions et aux effets du travail, rien de notable sur la peau).
- **Tendance dans l'échantillon rencontré** : les jeunes semblent plus attentifs, semblent s'économiser un peu plus... les pratiques vis-à-vis de l'hygiène de vie en général changent.
- **Culture des équipes** et des chefs d'équipe ou de chantier.
- **Variabilité** des équipes pour des raisons de production, pose la question des effets de ruissèlement (notamment pour l'hygiène, les EPI, la formation ...), ancienneté ...