

# thématique

N° 70 - Janvier 2017

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi

## Les missions des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP)

### LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- 290 intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ont été enregistrés à la Direccte depuis juillet 2012, dont 228 en qualité de personnes physiques.
- 63% des IPRP personnes physiques actifs en 2014 sont non salariés.
- 84 % des IPRP actifs cumulent cette fonction avec une autre activité.
- A la date de l'enquête 30 % des IPRP n'ont jamais exercé en cette qualité mais sont malgré tout intervenus auprès d'entreprises dans le champ de la prévention.
- Les IPRP interviennent principalement dans des grandes entreprises
- Quatre missions sur dix sont effectuées dans le cadre d'une restructuration, d'une réorganisation ou d'un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi).
- Les IPRP souhaitent mieux faire connaître leur rôle aux entreprises, sortir d'une forme d'isolement et avoir plus d'occasions d'échanges.

*Afin de mieux connaître leurs missions et la façon dont elles s'exercent en entreprise, la Direccte d'Île-de-France a mené une étude sur les 228 intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) franciliens enregistrés auprès de ses services. L'étude a reposé sur un questionnaire auto administré en ligne, dans le cadre d'une approche statistique, et une série d'entretiens approfondis. Le taux de réponse au questionnaire en ligne a été de 70 %. Quatorze entretiens semi directifs ont été menés entre février et avril 2016. Les IPRP ont apprécié de pouvoir s'exprimer sur leur travail et l'intérêt qui leur était porté.*

*Cette synthèse présente à la fois les résultats statistiques et l'éclairage donné par les entretiens.*

### IRPP, une fonction encore à préciser

La prévention des risques professionnels s'attache aux conditions et interactions de travail. Les risques professionnels recouvrent à la fois les notions de danger et de dommage en tenant compte de la fréquence d'exposition. Les événements ou processus (et leurs combinaisons) pouvant y conduire (ou facteurs de risques) sont réputés « souvent connus mais incertains », « susceptibles de se produire ». Le préventeur doit donc identifier, évaluer, classer et proposer sur une matière en partie présumée et non advenue.

Selon la loi, la prévention des risques professionnels relève de l'employeur. Cette question, qui a émergé via les représentants des salariés<sup>1</sup>, est d'ailleurs fondatrice du droit du travail.

La prévention des risques professionnels ne va pas toujours de soi, notamment dans les métiers dans lesquels, comme le relève l'un des IPRP interviewé, il faut vaincre les représentations selon lesquelles « on est dur à la tâche par tradition », ou dans les organisations complexes du travail (sous-traitants vs donneurs d'ordre). La tâche du préventeur est compliquée et se cherche encore.

### Une exigence ancienne

Dans l'entreprise, le premier acteur de la prévention est l'employeur responsable de l'organisation, de la démarche et des moyens de protection et de prévention des risques professionnels pour la sécurité et la santé au

<sup>1</sup> Vincent Julien, « Pour une histoire par en bas de la santé au travail. Entretien avec l'historien Jean-Claude Devinck », Mouvements 2/2009 (n° 58), p. 68-78.

travail de son personnel, dans toutes ses activités et à tous les niveaux. Tout employeur doit désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (article L. 4644-1 du code du travail). Cette désignation se fait après avis du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce salarié peut bénéficier d'une formation en matière de santé au travail dont le coût est à charge de l'employeur. À défaut de ressource interne, et toujours après avis du CHSCT quand il existe, l'employeur peut faire appel à une ressource externe : l'IPRP.

La directive du Conseil n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 est le texte fondateur en matière de prévention des risques professionnels dans l'Union européenne. Pour sa transposition en droit national, la France s'est longtemps reposée sur l'existence des services autonomes et inter-entreprises de médecine du travail puis a été amenée à compléter sa réglementation, notamment pour mieux couvrir les petites entreprises.

Le décret du 24 juin 2003 crée une nouvelle fonction : les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), pour compléter la composition des services de médecine du travail, qui sont renommés services de santé au travail (SST) pour en souligner la dimension pluridisciplinaire. La loi du 20 juillet 2011 crée les IPRP enregistrés individuellement et externes aux services SST afin de répondre à l'exigence de la directive européenne : « les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ».

### IPRP, une fonction au contact de nombreux acteurs

Les IPRP évoluent au contact de nombreux autres acteurs de la prévention des risques professionnels. Les rôles de chacun sont, selon les réponses au questionnaire et les témoignages recueillis, souvent mal identifiés et la loi ne permet pas de clarifier les limites de l'intervention de chacun.

Dans les entreprises, les IPRP rencontrent très souvent le Comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou à défaut les délégués du personnel, lorsque ces instances existent. Ils peuvent également travailler avec le service de santé au travail autonome d'entreprise (pour les entreprises de plus de 500 salariés), qui est de par sa proximité plus facile à solliciter, selon les IPRP interviewés, que les services inter-entreprises.

Les IPRP rencontrent également des préventeurs extérieurs, issus de divers organismes de prévention. Le service de santé au travail inter-entreprises (SSTI) fonctionne en équipe pluridisciplinaire coordonnée par le médecin du travail et regroupant divers professionnels de la prévention. La caisse d'assurance retraite et de santé au travail (Carsat, Cramif en Île-de-France), l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (Aract), l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) sont également des acteurs de la prévention ainsi que la Direccte à travers l'inspection du travail qui rappelle les obligations en matière de prévention des risques professionnels lors de ses contrôles.

La Direccte joue un second rôle en enregistrant, sur présentation de leur dossier (diplôme, expérience...), les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP). Les IPRP personnes physiques, ou organismes spécialisés ont pour fonction d'analyser les risques professionnels dans l'entreprise quand les compétences internes sont insuffisantes ou inexistantes, d'étudier des risques spécifiques, d'aider à la rédaction du document unique, d'émettre des recommandations pour la mise en place d'actions. (Cf encadré page 8).

### Le profil des IPRP franciliens

|                  |                                   | IPRP enregistrés (%) |
|------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Âge              | Non renseigné                     | 25                   |
|                  | <30                               | 11                   |
|                  | 30-39                             | 17                   |
|                  | 40-60                             | 40                   |
|                  | 60 ou plus                        | 7                    |
| Sexe             | Homme                             | 44                   |
|                  | Femme                             | 56                   |
| Diplôme          | Non renseigné                     | 24                   |
|                  | Bac+1 à Bac+3                     | 7                    |
|                  | Bac+4 à Bac+5                     | 56                   |
|                  | >= Bac+6                          | 4                    |
|                  | Diplôme professionnel             | 3                    |
|                  | Autre                             | 6                    |
| Spécialité       | Non renseigné                     | 25                   |
|                  | Ingénieur                         | 5                    |
|                  | Sciences                          | 7                    |
|                  | Sciences humaines et sociales     | 37                   |
|                  | Santé                             | 7                    |
|                  | Sécurité                          | 10                   |
|                  | Organisation du travail           | 8                    |
|                  | Autre,                            | 1                    |
| Domaine          | Organisationnel                   | 71                   |
|                  | Technique                         | 34                   |
| Domaine détaillé | Organisation du travail           | 10                   |
|                  | Ergonomie                         | 18                   |
|                  | Hygiène Sécurité Santé            | 20                   |
|                  | Psychologie Risques psychosociaux | 44                   |
|                  | Risques professionnels            | 18                   |
| Département      | Paris                             | 35                   |
|                  | Seine-et-Marne                    | 10                   |
|                  | Yvelines                          | 9                    |
|                  | Essonne                           | 8                    |
|                  | Hauts-de-Seine                    | 19                   |
|                  | Seine-Saint-Denis                 | 5                    |
|                  | Val-de-Marne                      | 9                    |
| Val-d'Oise       | 6                                 |                      |

Source : Direccte-IDF.

Les IPRP franciliens enregistrés auprès de la Direccte au 31 décembre 2014 sont majoritairement des femmes. Dans 4 cas sur 10, lorsque l'âge est connu, ils ont entre 40 et 60 ans. Les moins de 30 ans et les plus de 60 ans sont les moins nombreux.

Ils sont titulaires d'un diplôme de type Bac plus 4 ou 5 années dans près de 6 cas sur 10. Les sciences humaines et sociales sont la principale discipline, qui concerne 37% des IPRP.

71% des IPRP exercent dans le domaine organisationnel, 34% dans le domaine technique, certains déclarant les deux domaines. Les risques psycho-sociaux constituent la spécialité largement dominante (44% des IPRP enregistrés). Cependant, lors des entretiens postenquête, la plupart de nos interlocuteurs ont souligné la quasi impossibilité de séparer le technique de l'organisationnel, d'agir sur l'un sans agir sur l'autre.

Enfin 54% sont localisés à Paris ou dans les Hauts-de-Seine ce qui correspond au poids, en salariés du secteur privé, de ces départements dans la région.

Les 139 IPRP ayant répondu entièrement ou partiellement à l'enquête (voir encadré méthodologique) se distinguent peu des IPRP enregistrés.

### La connaissance des fonctions d'IPRP passe avant tout par le milieu professionnel

Sur les 139 IPRP ayant répondu complètement ou partiellement à l'enquête, 55% ont eu connaissance des fonctions d'IPRP par leur réseau professionnel : les organismes professionnels effectuant souvent des veilles réglementaires, le métier et les collègues. Les sources « institutionnelles » (Cramif, Direccte, Aract) sont peu citées.

Dix des IPRP rencontrés en entretien ont travaillé en tant que salariés dans le domaine de la prévention, soit dans une entreprise, soit dans un organisme (cabinet, association) spécialisés sur ce thème, avant de demander leur enregistrement. Certains sont restés salariés de leur entreprise – et dans ce cas l'enregistrement a joué comme une légitimation accrue -, d'autres ont changé d'employeur mais la plupart d'entre eux exercent leurs fonctions d'IPRP en indépendants (prestataires de l'entreprise cliente directement ou via un cabinet).

Pour trois des interviewés, ce sont les conditions de travail constatées dans leur emploi antérieur qui les ont orientés vers la prévention.

### Les IPRP demandent leur enregistrement en cours d'activité

Une large majorité des IPRP s'est enregistrée en étant en activité : 7 cas sur 10. 12% l'ont fait au sortir de leurs études, 10% pendant une phase d'inactivité ou de chômage, 4% lors de l'arrêt de leur activité et 4% en reconversion ou après avoir acquis un diplôme en cours d'activité. Les fonctions d'IPRP vont donc de pair avec l'exercice d'un autre métier comme on le verra plus loin, et ne sont que rarement le prolongement d'une activité après la retraite.

Les femmes s'enregistrent plus souvent au sortir d'études et suite à une reconversion ou à l'obtention d'un diplôme professionnel, ce qui pourrait correspondre à leur surreprésentation dans les filières des sciences humaines et sociales.

### Devenir IPRP constitue une suite logique à la formation et un complément d'activité

| Motifs pour devenir IPRP                        | % d'IPRP répondants |
|---|---------------------|
| Continuation logique de la formation            | 47%                 |
| En complément à l'exercice d'une profession     | 46%                 |
| Pour développer l'activité                      | 44%                 |
| En prévision d'un arrêt d'activité              | 8%                  |
| Pour changer de profession                      | 7%                  |
| Pour avoir une légitimation, une reconnaissance | 6%                  |
| Autre   | 1%                  |

Les enquêtés pouvant citer plusieurs motifs le total est supérieur à 100  
Source : enquête IPRP 2015-Direccte-IDF.

Les fonctions d'IPRP sont étroitement liées à la formation et à l'activité déjà exercée : seuls 7% des enquêtés déclarent s'être enregistrés pour changer de profession. Elles permettent également d'anticiper un arrêt de l'activité (arrêt qui ne correspond pas systématiquement à la retraite mais qui peut suivre par exemple un licenciement, ou une reconversion suite à des formations professionnelles de type Cnam).

Cependant les motifs peuvent varier selon les caractéristiques des répondants. Ainsi les hommes exercent bien plus fréquemment que les femmes les fonctions d'IPRP en complément de leur profession. Les femmes y recherchent plus souvent une légitimation et une reconnaissance de leurs compétences. La légitimation peut être d'ordre éthique : garantie d'indépendance, de neutralité, comme l'ont confirmé les entretiens. Le complément à la profession est le fait des plus diplômés, le développement de l'activité celui des titulaires d'un diplôme professionnel.

### Manque de clients, manque de visibilité... : à la date de l'enquête 30% des IPRP n'ont jamais exercé en cette qualité...

Près d'un tiers des répondants, bien qu'enregistré, n'a jamais exercé en qualité d'IPRP. Il est un peu plus fréquent pour les femmes de n'avoir jamais exercé (34% contre 26% des hommes), mais surtout pour les moins de 30 ans (42% contre un peu plus du quart de 30 à 59 ans et 9% pour les plus vieux). Cette situation concerne plus les IPRP exerçant dans le domaine technique (33% contre 27% dans le domaine organisationnel).

Le manque de clients affecte 34% de ces IPRP. L'importance prise par l'autre activité salariée, lorsqu'il y a cumul, est évoquée dans plus d'un tiers des cas. C'est cependant l'isolement et le manque de visibilité qui est le plus évoqué : 42%. Ce manque de visibilité, qui va de pair avec une méconnaissance, de la part des employeurs, des fonctions et apports des IPRP et du langage de la prévention, est un thème récurrent des entretiens et concerne aussi les IPRP actifs.

### ...mais la plupart d'entre eux ont eu une activité de préventeurs dans un autre cadre

Cependant 80% des IPRP n'ayant jamais exercé en cette qualité sont intervenus auprès d'entreprises dans le cadre de conseils, de sensibilisations, de formations et d'actions de prévention. 55% d'entre eux ont fait mention de leur enregistrement en qualité d'IPRP. Plus de la moitié ont mené des actions de formation, mode d'intervention de loin le plus fréquent. Autres types d'actions menées : expertises auprès de CHSCT, l'aide à l'élaboration du document unique, l'évaluation et la prévention.

### 63% des IPRP actifs en 2014 sont non salariés

| Statut des actifs * | % IPRP répondants actifs |
|---------------------|--------------------------|
| Indépendant         | 38 %                     |
| Salarié             | 36 %                     |
| Auto-entrepreneur   | 25 %                     |
| Autre               | 1 %                      |

Les gérants de société ont été arbitrairement classés en salariés car on ne sait pas s'ils sont majoritaires (non salariés) ou minoritaires (assimilés salariés).

Les dirigeants de société uni-personnelle dont ceux des Sasu et faux indépendants (un donneur d'ordre unique) sont classés en indépendants.

Source : Enquête IPRP 2015-Direccte IDF.

Plus de la moitié des plus de 50 ans sont indépendants, plus de la moitié des moins de 40 ans sont salariés. Cette option du salariat pourrait être due à une ancienneté trop faible pour s'être constitué un réseau.

Les plus diplômés sont plus rarement salariés que les autres. D'une part un cursus long jusqu'à un diplôme élevé est source de réseau. D'autre part ce type de diplômés n'est pas forcément parmi les plus valorisés sur le marché du travail. Contrairement à l'expertise financière ou comptable par exemple, la prévention est rarement une priorité à l'embauche et n'assure pas souvent de progression de carrière valorisante.

Les IPRP indépendants ont comme activité principale le conseil (41%) et des activités cliniques (19%) .

Le domaine technique (couvrant hygiène et sécurité, ergonomie) conduit plus souvent au salariat (41%) que le domaine organisationnel (qui englobe la psychologie, les risques psychosociaux (RPS) etc., 34% de salariés).

Lorsque les IPRP sont salariés, leurs employeurs sont des entreprises dans les trois quarts des cas. 15% sont salariés d'associations, le secteur public ou parapublic n'employant que 6% des IPRP salariés.

### 84% des IPRP actifs cumulent cette fonction avec une autre activité

Les activités cumulées avec celle d'IPRP sont alors, pour 54%, des activités de conseil, 51% des activités de formation et 23% des activités de psychologie (cabinet). Il peut s'agir de conseils ou de formations pointus (« sur la gestion du sommeil et de la vigilance », « médiation intra entreprise ») mais le plus souvent les thèmes balayés sont très larges : qualité-santé-sécurité au travail et environnement, risques professionnels, pénibilité, RPS... et comprennent à la fois conseil et formation.

Les doubles actifs restent concentrés sur des domaines extrêmement proches, voire se chevauchant, favorisant les interférences entre leurs deux activités. Cette situation pose le problème de l'ambiguïté entre conseil et formation soulevée lors des entretiens. Elle pose également la question de la contradiction entre l'objectif du préventeur (apprendre aux personnes à se passer de lui) et l'objectif du consultant (s'assurer une clientèle) ainsi que l'ont relevé certains de nos interlocuteurs. Mais « On vit rarement de la seule activité d'IPRP » : dans 7 cas sur 10 le chiffre d'affaires généré par l'activité d'IPRP est inférieur à 20 000 euros annuels.

### Les interventions des IPRP en 2014 sont effectuées d'abord à la demande des entreprises

| Lorsque vous intervenez en entreprise est-ce :                       | % IPRP répondants actifs |
|--|--------------------------|
| Sur demande du client  | 57%                      |
| Par le biais d'un cabinet pour lequel vous effectuez des prestations | 41%                      |
| Sur démarchage de votre part   | 29%                      |
| Grâce à la liste des IPRP publiée par la Direccte                    | 15%                      |
| Autre canal professionnel  | 10%                      |

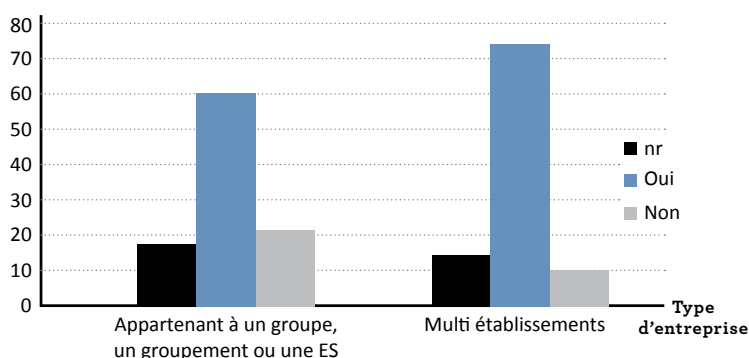
Les enquêtés pouvant donner plusieurs réponses, le total est supérieur à 100.  
Source : enquête IPRP 2015-Direccte -IDF.

Seul un tiers des IPRP actifs en 2014 disent être intervenus au titre de l'article L4644-1 du Code du Travail.

Plus de la moitié des IPRP interviennent en entreprise à la demande de celle-ci. Quatre IPRP sur dix interviennent par le biais d'un cabinet pour lequel ils effectuent des prestations. Le démarchage est pratiqué par près d'un tiers d'entre eux et la liste des IPRP établie par la Direccte est citée par 15% des enquêtés.

## Certaines de ces entreprises font-elles partie d'un groupe, d'une unité économique et sociale, d'un groupement ?

% d'IPRP répondants actifs



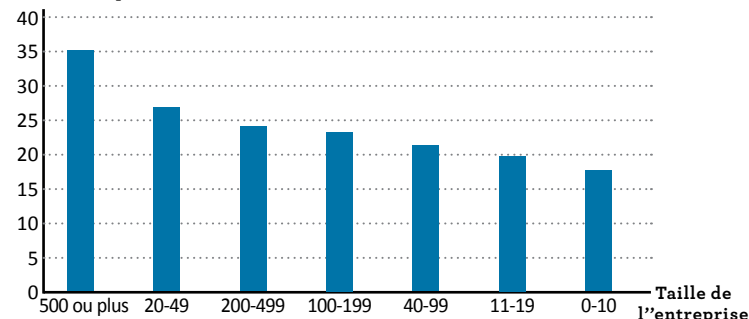
Lecture : 60% des IPRP disent être intervenus le plus souvent en 2014 dans des entreprises appartenant à un groupe, un groupement ou une UES, 23% disent n'être intervenus dans aucune entreprise de ce type ; 17% ne répondent pas.  
Source : enquête IPRP 2015-Directe IDF.

Dans une très large majorité, les IPRP sont intervenus en 2014 dans des (une au moins) entreprises appartenant à des groupes et dans des entreprises multi établissements. Peu d'IPRP ne sont intervenus que dans des entreprises situées en Île-de-France.

## Des entreprises de grande taille et industrielles

Dans des entreprises de quelle taille intervenez-vous le plus souvent ?

% d'IPRP répondants actifs



Lecture : 36% des IPRP disent être intervenus en 2014 le plus souvent dans des entreprises de 500 salariés ou plus ; 13% dans des entreprises de moins de 11 salariés.

Source : Enquête IPRP 2015-Directe IDF.

En 2014, plus d'un tiers des IPRP est intervenu le plus souvent dans des entreprises de 500 salariés ou plus, qui représentent 0,4% des entreprises employeuses franciliennes<sup>2</sup>, 13% dans des entreprises de moins de 11 salariés (plus de 80% des entreprises franciliennes). Les IPRP ont principalement pour clients des grandes unités, mais également des entreprises de 20 à moins de 50 salariés. Il est probable que certains répondants ont communiqué la taille de l'établissement d'intervention et non celle de l'entreprise. Cela signifie alors que des délégués

du personnel sont présents mais pas un CHSCT dédié au niveau de l'établissement. La prévention commence donc à être prise en compte dans ces établissements de 20 à 50 salariés en complément du CHSCT d'entreprise, qui ne connaît pas forcément les problèmes de chaque établissement.

Il ressort nettement des entretiens une difficulté à orienter la prévention vers les TPE-PME. Ainsi les modèles uniques de documentation, de fiches etc. sont adaptés aux grandes entreprises et non aux très petites entreprises, qui sont pourtant la cible des IPRP.

La prévention est perçue comme un coût particulièrement dans les TPE, et l'IPRP doit parvenir à dépasser l'aspect financier pour donner d'autres motivations à cette prévention, valoriser les gains.

La prévention ne va pas de soi pour certains métiers où « il faut être dur à la tâche » comme ceux du BTP ou de la démolition. Ces secteurs comportent un nombre non négligeable de TPE-PME sous-traitantes.

L'industrie est le secteur d'intervention le plus fréquemment cité : 25%<sup>3</sup>. Il est suivi des services aux entreprises ou aux personnes (17%), des entreprises médicales et médico-sociales (10%), du secteur public (7%) et du secteur bancaire, assurantiel et immobilier (7%).

Le poids de l'industrie et le poids des grandes entreprises sont évidemment à rapprocher. Il est également probable que l'industrie, comme le BTP, est plus consciente que les services des risques encourus par les salariés.

## Retour sur les trois dernières missions<sup>5</sup>

Un quart des IPRP actifs en 2014 n'ont pas indiqué le nombre de missions effectuées en cette qualité la même année.

Parmi les IPRP ayant répondu à cette question 6% déclarent n'avoir effectué aucune mission en 2014, 49% ont effectué une à 5 missions, 45% plus de 5 missions<sup>4</sup>.

| Durée de la mission en jours | % de missions |
|------------------------------|---------------|
| 1-5                          | 40%           |
| 6-10                         | 22%           |
| 11-20                        | 23%           |
| 21-30                        | 8%            |
| 31 ou plus                   | 7%            |
| Total                        | 100%          |

Lecture : 40% des missions détaillées par les IPRP actifs en 2014 ont duré de 1 à 5 jours.

Source : enquête IPRP 2015-Directe IDF.

<sup>2</sup> Chiffres clés 2016, Directe Île-de-France, Source : Connaissance Locale de l'Appareil Productif (CLAP 2013) - fichier entreprises.

<sup>3</sup> Les secteurs d'activité renseignés librement ont été regroupés pour faciliter l'analyse (voir encadré méthodologique).

<sup>4</sup> Tous n'ont cependant pas détaillé leurs trois dernières missions. Seules les réponses complètes abordent le détail des trois dernières missions effectuées. Sur les 69 IPRP actifs en 2014 ayant répondu au questionnaire complet, 45 détaillent 3 missions, 4 en détaillent 2, 8 en détaillent 1 et 12 aucune. La base de description détaillée des missions repose donc sur 57 IPRP, et en moyenne sur 150 missions.

<sup>5</sup> Le nombre de missions concernées par une question et par les modalités de la question si plusieurs réponses sont possibles est fluctuant. En effet les enquêtés n'ont pas forcément répondu à toutes les questions pour chaque mission décrite et, lorsque la question est renseignée, le nombre de modalités est variable pour chaque mission en cas de réponse multiple. Le dénominateur est donc constitué des réponses. Par exemple les difficultés rencontrées sont rapportées pour chaque modalité, à l'ensemble des difficultés décrites.



Six missions sur dix durent moins de dix jours.

En termes de montant facturé de la mission, lorsque les IPRP ont renseigné cette question, la moyenne et la médiane journalières sont quasi identiques autour de 700 à 800 euros.

### Des interventions d'abord dans l'industrie

Sur l'ensemble des missions détaillées par les enquêtés, l'industrie est de loin le premier secteur d'intervention avec 25% des missions. Les entreprises de plus de 50 salariés, théoriquement pourvues d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et d'un comité d'entreprise (CE), représentent 71% des interventions décrites, mais 3,3% des entreprises franciliennes<sup>6</sup>.

La présence de délégués du personnel (DP) ou d'un CHSCT est la règle dans les entreprises dans lesquelles sont effectuées les missions décrites. Cependant globalement sur l'ensemble des missions, 23% se sont déroulées dans des entreprises ou des établissements dépourvus de CHSCT.

### La moitié des interventions est motivée par un incident ou des RPS (risques psychosociaux)

| Motifs de la demande d'intervention de vos trois dernières missions | %           |
|---|-------------|
| Incident (conflit, accusation de harcèlement, braquage...)          | 27%         |
| RPS   | 25%         |
| Évaluation des risques, DUER  | 20%         |
| Changement d'organisation   | 12%         |
| Autre   | 8%          |
| AT/MP   | 5%          |
| Changement d'installation de machines                               | 4%          |
| <b>Total</b>  | <b>100%</b> |

Lecture : 27% des missions détaillées par les IPRP actifs en 2014 ont pour motif un incident.  
Source : enquête IPRP 2015-Directe IDF.

Parmi les autres motifs, le souhait de se mettre en conformité avec la réglementation revient à plusieurs reprises.

C'est le plus souvent l'employeur seul qui est à l'origine de la demande d'intervention. Le CHSCT vient en second, parfois avec l'employeur.

Parmi les autres instances à l'origine de la demande d'intervention, la plus fréquente est la médecine du travail (ou le service de santé et sécurité au travail). Les salariés ne sont cités qu'une fois, ainsi qu'un syndicat patronal.

### Quatre missions sur dix sont effectuées dans le cadre d'une restructuration, d'une réorganisation ou d'un PSE

| Cadre de la mission          | %           |
|------------------------------|-------------|
| Restructuration              | 25%         |
| PSE                          | 13%         |
| Autre cadre                  | 62%         |
| dont                         |             |
| Mise en conformité           | 14%         |
| Absence de ressource interne | 3%          |
| <b>Total</b>                 | <b>100%</b> |

Lecture : 25% des missions détaillées par les IPRP actifs en 2014 ont pour cadre une restructuration.  
Source : enquête IPRP 2015-Directe-IDF

### Les entreprises qui font appel à un IPRP attendent avant tout des préconisations

Détection, évaluation et réduction des risques constituent près de la moitié des thèmes d'intervention des IPRP. La formation tient une place non négligeable dans les missions (15%).

Un rapport avec préconisations est le mode de restitution le plus attendu des IPRP (43% des missions). Mais il leur est également demandé de participer à des groupes de travail ou de les animer (22%). L'intervention des IPRP inclut donc des échanges avec les personnels de l'entreprise (dirigeants, directeur des ressources humaines, institutions représentatives du personnel, salariés), c'est à dire une pédagogie.

### Les IPRP rencontrent peu de difficultés dans l'exercice de leurs fonctions

Les deux tiers des IPRP répondants actifs en 2014 et décrivant au moins une mission ne déclarent aucune difficulté au cours de leurs interventions. 13% déclarent plusieurs difficultés pour une mission au moins.

Lorsqu'ils rencontrent des difficultés, les IPRP se heurtent avant tout à des problèmes de moyens mis à leur disposition par les entreprises.

En cas de difficulté, dans 3 cas sur 10, les IPRP ont modifié leur mode d'intervention ou ont reformulé leur conclusion. Dans de très rares cas, l'IPRP a mis fin à la mission.

Malgré cette quasi-absence de difficultés que les entretiens ont montrée, les répondants estiment que la démarche de prévention est loin des préoccupations de la plupart des employeurs y compris ceux qui font appel aux IPRP.

<sup>6</sup> Chiffres clés 2016, Directe Île-de-France.

## Les IPRP ont plusieurs interlocuteurs avec qui travailler dans les entreprises

En général dans le déroulement des missions, l'IRPP rencontre plusieurs interlocuteurs. Seuls 16% des IPRP actifs ont mené au moins une mission durant laquelle ils n'ont travaillé qu'avec une instance, en général la direction ou les salariés.

La première instance avec laquelle l'IRPP est amené à travailler est la direction, mais les salariés viennent à quasi-égalité. Le médecin du travail n'a été rencontré que dans 37% des missions décrites. Les entretiens ont confirmé la difficulté pour les IPRP à joindre le médecin du travail ou à collaborer avec lui. La direction, les salariés et le CHSCT sont considérés comme les appuis les plus fréquents mais 16% des IPRP déclarent cependant n'avoir trouvé aucun appui lors des missions décrites.

## La question de la pénibilité

Plusieurs IPRP entendus en entretien ont avancé que l'apparition de la pénibilité était venue percuter l'action de prévention. Des IPRP ont été sollicités pour établir les documents exigés par les réglementations successives en matière de pénibilité, mais sans avoir le temps ni les moyens d'instiller une démarche plus durable de prévention. Or la prévention des risques professionnels ne recouvre pas exactement le domaine de la pénibilité, et les actions à mener sur les deux champs peuvent différer.

## Les attentes des IPRP : informer les entreprises, clarifier, réguler et valoriser la fonction, faciliter les échanges entre IPRP

Quelques traits forts se dégagent des remarques en fin de questionnaire, confortés lors des entretiens.

Plusieurs IPRP soulignent la méconnaissance qu'ont les entreprises (direction, DRH et parfois CHSCT) à la fois de ce que sont les IPRP (leur statut), de ce qu'ils font (leurs missions, leurs moyens, les cas dans lesquels on peut faire appel à eux, leur positionnement) et des avantages qu'elles peuvent retirer de leur intervention. C'est particulièrement vrai pour les TPE et les PME, également pour les associations.

A l'origine de cette méconnaissance, une absence totale d'information et de communication. Il paraît donc nécessaire de valoriser les fonctions et les compétences des IPRP, tant auprès des employeurs qu'au sein des SST.

Parallèlement, il paraît nécessaire de délimiter, clarifier le rôle de l'IPRP par rapport aux rôles de ses voisins : salarié compétent, expert CHSCT, consultant, organisme de formation, IPRP des SST. En effet, le Code du travail

introduit une distinction entre l'IPRP employé par le service de santé au travail (il fait alors partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail interentreprises) et l'IPRP externe auquel l'employeur et le service de santé au travail font appel pour une mission spécifique (prestataire de services qui intervient dans un cadre contractuel défini dans une entreprise)<sup>7</sup>.

Un IPRP signale que tous les SST ne sont pas forcément encore « suffisamment équipés en matière de pluridisciplinarité ». Quelle complémentarité peut alors s'instaurer, quelle articulation entre les préventeurs internes et externes (répartition des rôles, périmètre...) ? Cette question en pose une autre, celle de la répartition des rôles entre les IPRP des SST et les IPRP externes : quelle posture professionnelle, quels partenaires, quelle finalité.

Certains commentaires suggèrent un « label » plus sélectif de « qualité Direccte ». Ce d'autant plus que l'enregistrement joue souvent comme une légitimation de la compétence, de l'indépendance, de la neutralité, comme une mise en confiance. Ce point a été largement confirmé lors des entretiens, y compris en termes de légitimation éthique. L'information doit aussi porter sur les gains de toute nature (productivité, gains financiers...) que peut engendrer la prévention. Le coût et le temps pour l'employeur restent un problème, particulièrement dans les TPE.

Les IPRP demandent également de meilleurs échanges, qu'il s'agisse de séminaires, journées ou colloques sur un thème ou de l'organisation de formations par des IPRP expérimentés, c'est à dire de transmission d'expérience. Une formation spécifique en droit pour les IPRP spécialisés sur les RPS et dont la responsabilité juridique est proche de la responsabilité médicale, est parfois suggérée (garanties de défense et de recours).

Il apparaît également nécessaire aux IPRP interviewés d'établir en parallèle un réel statut protecteur pour le salarié compétent en prévention (L.4644-1). La désignation en tant que « salarié compétent en prévention » constitue une modification du contrat de travail que le salarié devrait pouvoir refuser. Aucun texte ne prévoit ce cas ni ses conséquences.

Pour faciliter l'accès des entreprises à la prévention - et leur en donner le goût -, une documentation lisible, simple et surtout adaptée, en particulier selon la taille des entreprises devrait être élaborée. La possible mutualisation d'un IPRP pour plusieurs entreprises irait dans le même sens.

**Martial ANTZENBERGER et Catherine DANIEL**

<sup>7</sup> Site de l'INRS

## Le statut d'IPRP

L'article L. 4644-1 du Code du Travail indique que chaque entreprise doit disposer d'une personne compétente pour s'occuper de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. En cas d'absence de compétence en interne, l'employeur peut faire appel à des organismes de prévention ou, notamment, à des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) pour effectuer des missions en fonction des risques au sein de l'entreprise concernée.

Auparavant habilités par un collège régional CRAMIF-ARACT-OPPBTP, les IPRP sont depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012 enregistrés par la Direccte. L'enregistrement est valable 5 ans sur l'ensemble du territoire national et peut être délivré à une personne physique

ou à une personne morale.

Les candidats doivent répondre aux exigences à la fois de l'article L. 4644-1 (qui indique que l'IPRP doit disposer « de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail ») et de l'article D. 4644-6 du Code du Travail (qui indique les conditions nécessaires de diplôme et/ou d'expérience auxquelles doit répondre le candidat). La Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 a également apporté des précisions sur les compétences requises.

La Direccte dispose d'un délai d'un mois pour rendre sa décision à compter de la réception du dossier complet.

## L'enquête en ligne

### Le taux de réponse

La population des IPRP personnes physiques enregistrés par la Direccte au 31 décembre 2014 est arrêtée à 228.

Sur les 198 IPRP qui ont été effectivement contactés (dont l'adresse électronique n'était ni absente ni erronée), 114 ont répondu entièrement au questionnaire, 41 partiellement et 43 n'ont pas ouvert l'enquête. Le questionnaire se subdivise en 2 grands blocs : bloc 1, la situation en 2014 (motivation, statut, interventions...) et bloc 2, la description détaillée des trois dernières missions réalisées quelle que soit l'année. Un troisième bloc est constitué par les remarques et commentaires de fin de questionnaire.

### Bloc 1 : situation 2014 (motivation, statut, intervention)

|   | Nombre     | % du total contactés |
|---|------------|----------------------|
| <b>Total IPRP personnes physiques enregistrés par la Direccte au 31/12/14</b> | <b>228</b> |                      |
| Ont été contactés avec succès   | 198        | 100%                 |
| Répondants  | 155        | 78%                  |
| Questionnaires exploitables bloc 1  | 139        | 70%                  |
| Questionnaires exploitables en totalité                                       | 114        | 58%                  |
| <i>Dont actifs en 2014</i>  | 93         |                      |
| <i>Dont actifs en 2014 et ayant décrit 1 à 3 missions</i>                     | 57         |                      |
| <i>Nombre de missions décrites en détail</i>                                  | 151        |                      |

Source : enquête IPRP 2015-Direccte-IDF

Le traitement porte donc, selon les questions, sur 139 questionnaires à 57 questionnaires (décrivant 151 missions). Il est important d'avoir ces chiffres en tête lors de la lecture des résultats. Le faible nombre d'unités interdit les conclusions définitives.

Les IPRP n'ayant pas répondu à l'enquête présentent quelques caractéristiques qui doivent toujours être à l'arrière-plan de la lecture des résultats : les femmes, les plus « jeunes », les plus diplômés et les ergonomes y sont mal représentés. Quant aux raisons pour lesquelles ce sont précisément ces IPRP qui répondent moins bien à l'enquête, on ne peut qu'avancer prudemment l'hypothèse, selon l'âge, que les IPRP actifs et cumulant probablement deux activités n'ont pas trouvé (ou pas pu ou pas voulu) le temps pour répondre, ou se reconnaissent moins de légitimité pour les plus jeunes. Sans pouvoir aller au-delà.

### Les regroupements d'activité des entreprises dans lesquelles les IPRP sont intervenus en 2014

La réponse étant libre, elle a pris la forme soit d'un code Naf (pré ou post 2008) soit d'un libellé plus ou moins précis. Un travail de regroupement était nécessaire, qui a abouti à la « nomenclature » suivante :

- Audio-visuel, télécommunication, presse
- Banque, assurance, immobilier
- BTP
- Collectivités (locales, territoriales)
- Commerce
- Enseignement, recherche
- Divers
- Hôtellerie, restauration
- Industrie
- Logistique
- Médical, médico-social
- Services sans autre précision
- Services aux entreprises,
- Services aux personnes
- Technologie
- Transports
- Tous secteurs
- Culture
- Public et parapublic

L'enquête a pu être réalisée grâce à la participation active d'Antoinette ADOLLE, Fabrice DUSSAP et Patricia ZANON qui en ont assuré la logistique.