

Reproduction sur d'autres sites interdite  
mais lien vers le document accepté :

<http://www.irdes.fr/recherche/questions-d-economie-de-la-sante/231-dans-les-petites-entreprises-la-tarification-a-l-experience-contribue-a-diminuer-les-accidents-du-travail.pdf>

## Dans les petites entreprises, la tarification à l'expérience contribue à diminuer les accidents du travail

Pascale Lengagne (Irdes)

Les cotisations que les entreprises versent au titre de l'Assurance des risques professionnels du Régime général sont modulées en fonction de leur propre risque. Cette tarification à l'expérience introduit ainsi un mécanisme de responsabilisation des employeurs en matière de sécurité au travail et devrait les inciter à réduire les risques professionnels afin de limiter le montant de leurs cotisations. Dans le cas des petites entreprises, les cotisations sont partiellement individualisées de façon à ne pas faire peser sur ces entreprises un aléa financier qu'elles ne seraient pas en mesure de maîtriser ou qui pourrait les mettre en difficulté.

L'étude présentée ici porte un éclairage sur l'efficacité de la tarification à l'expérience partielle appliquée aux petites entreprises de 20 à 49 salariés en termes de diminution des risques professionnels. Les estimations mettent en évidence une moindre incidence des taux d'accidents du travail liée à ce dispositif. Elles indiquent en outre que l'augmentation des taux d'individualisation de l'ordre de 10 points de pourcentage pour ces petites entreprises, mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2018, entraînerait une diminution moyenne de 5 accidents du travail pour 1 000 salariés dans ces entreprises.

**L**a tarification à l'expérience est un dispositif mis en œuvre dans les systèmes d'assurance des risques professionnels de différents pays. Ce mode de tarification consiste à moduler les cotisations versées par les entreprises au titre des risques professionnels selon leur propre expérience passée en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Il introduit ainsi un

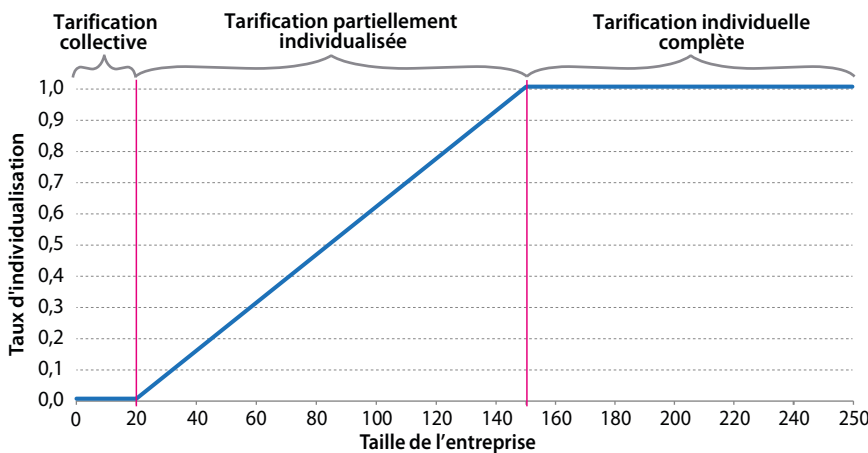
mécanisme de responsabilisation des entreprises en matière de sécurité au travail et devrait les inciter à réduire ces risques.

En France, comme dans d'autres pays, cette incitation financière est liée à la taille de l'entreprise. Les petites et moyennes entreprises paient des cotisations modulées selon leur propre risque mais de façon relativement

plus modérée que celles payées par les grandes entreprises. Les très petites entreprises, quant à elles, versent des cotisations qui ne dépendent pas de leur propre risque, et relèvent ainsi d'un mode de tarification collectif. Ces règles permettent de ne pas faire peser sur les très petites, petites et moyennes entreprises un aléa financier qu'elles ne seraient pas en mesure de maîtriser ou qui pourrait les mettre

G1

**Modes de tarification et taux d'individualisation selon la taille de l'entreprise : règles générales**



**Champ :** Secteur privé non agricole à l'exclusion des secteurs sous tarification collective obligatoire (banques, assurances, administrations et autres catégories particulières).

en difficulté. Il y a donc un arbitrage opéré entre l'intensité de l'incitation et le risque de fragilisation de l'entreprise.

L'étude présentée ici porte un éclairage sur la question de l'efficacité de la tarification à l'expérience partielle en termes d'incitation des petites entreprises de 20 à 49 salariés à réduire l'incidence des accidents du travail. La mise en œuvre d'une tarification à l'expérience dans le cas des petites entreprises peut ne pas être efficace si celles-ci ont trop peu de marges de manœuvre pour mettre en place des mesures de réduction des risques. Et si ces entreprises disposaient de ces marges de manœuvre, la question se pose également de savoir si le degré d'individualisation appliqué est suffisamment important pour les sensibiliser à prévenir les risques professionnels.

Nous étudions l'effet de la tarification partiellement individualisée sur les taux d'accidents du travail dans les petites entreprises de 20 à 49 salariés en nous appuyant sur l'existence d'une spécificité du dispositif en Alsace-Moselle.

**Tarification à l'expérience et taille des entreprises**

Le système d'assurance des risques professionnels du Régime général

prend en charge les prestations en espèce et en nature des assurés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ce système est financé par les entreprises (Haut Conseil du financement de la protection sociale, 2014). Le calcul de ces cotisations dépend de la taille de l'entreprise. Il existe trois modes de tarification (graphique 1). Dans le cas d'une entreprise de moins de 20 salariés, le taux de cotisation est calculé au niveau du secteur de risque et ne dépend pas du risque de l'entreprise. Il s'agit d'un mode de tarifica-

tion collectif<sup>1</sup>. Pour une entreprise de taille comprise entre 20 et 150 salariés, la tarification est partiellement individualisée : la part individualisée de la cotisation est proportionnelle à la taille de l'entreprise. Enfin, dans le cas d'une entreprise de plus de 150 salariés, le taux de cotisation est calculé selon une tarification individuelle complète.

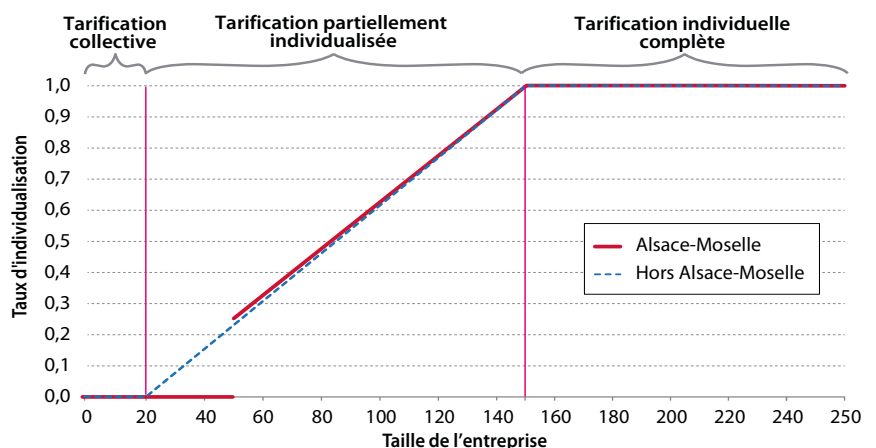
**Une spécificité du dispositif en Alsace-Moselle**

Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, les règles de tarification diffèrent de celles appliquées dans le reste de la France pour les entreprises de taille inférieure à 50 salariés (graphique 2). Ces entreprises relèvent d'une tarification collective dans ces départements alors que la tarification à l'expérience partielle est appliquée dans le reste de la France. Ainsi, ces entreprises dans le reste de la France sont soumises à une incitation financière plus élevée que celles situées en Alsace-Moselle. En dehors de l'Al-

<sup>1</sup> Sont également sous ce régime de tarification collective les entreprises appartenant à des secteurs caractérisés par une faible sinistralité (banques, assurances, administrations et autres catégories particulières).

G2

**Taux d'individualisation selon la taille des entreprises : règles particulières en Alsace-Moselle**



**À noter :** Pour les entreprises de 50 à 150 salariés, le taux d'individualisation appliqué selon la taille de l'entreprise en Alsace-Moselle n'est pas strictement le même que celui appliqué dans le reste de la France. Ce taux s'échelonne entre 25 % et 100 % en Alsace-Moselle et entre 23 % et 100 % dans le reste de la France.

**Champ :** Secteur privé non agricole à l'exclusion des secteurs sous tarification collective obligatoire (banques, assurances, administrations et autres catégories particulières).



Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche mené par l'Irdes sur l'efficacité de la tarification à l'expérience dans le système d'Assurance des risques professionnels. Les premiers travaux réalisés portaient sur l'influence de ce dispositif sur les conditions de travail et l'incidence des troubles musculo-squelettiques. Des travaux en cours visent à étudier les effets de la réforme introduite en 2010 (Décret n° 2010-753 du 5 juillet 2010).

différences de taux d'accidents selon la taille de l'entreprise dans le reste de la France.

Une première description graphique met en évidence la relation entre le taux d'accidents du travail pour 1 000 salariés et la taille de l'entreprise, par zone géographique (graphique 3). Parmi les entreprises de taille comprise entre 10 et 20 salariés qui sont soumises à la tarification collective quelle que soit leur localisation géographique, les taux d'accidents du travail sont positivement liés à la taille de l'entreprise. Et ce lien apparaît semblable entre les deux zones géographiques : on peut constater des tendances parallèles entre ces deux zones.

sace-Moselle, les taux d'individualisation s'échelonnent entre 0 % et 22 % pour ces entreprises. Cette tarification, bien que partiellement individualisée, peut entraîner des variations de cotisations à la charge de l'employeur relativement sensibles selon le profil de risque de l'entreprise. En effet, prenons par exemple le cas d'une entreprise de 49 salariés appartenant à un secteur de risque dont le taux collectif est fixé à 3,5 % de la masse salariale de l'entreprise. Compte tenu des règles de calcul en vigueur<sup>2</sup>, si cette entreprise relevait d'un taux d'individualisation s'élevant à 22 %, son taux de cotisation annuel serait de l'ordre de 3,0 % pour une entreprise n'ayant pas d'accident du travail et il serait de l'ordre de 5,0 % pour une entreprise ayant un risque d'accidents du travail relativement important. Un taux d'individualisation de 22 % introduit donc une modulation des cotisations selon le profil de risque qui peut être perceptible par l'entreprise. La tarification collective, avec un taux de cotisation indépendant des risques constatés, mutualise les risques entre les entreprises d'un même secteur de risque, et n'introduit donc pas d'incitation financière à réduire les risques.

## L'influence de la tarification à l'expérience partielle sur les taux d'accidents dans les petites entreprises

Pour mesurer l'effet de la tarification à l'expérience partielle sur les accidents du travail, cette étude mobilise la méthode de « différence de différences » afin de s'affranchir de caractéristiques régionales inobservables. À secteur d'activité et taille d'entreprise donnés, les taux d'accidents entre deux régions peuvent dépendre de facteurs inobservables liés à des différences de contextes locaux. Il n'est donc pas possible de comparer directement les taux d'accident du travail entre deux régions. En revanche, au sein d'une même région, les différences d'accidents du travail entre deux entreprises d'un même secteur d'activité peuvent se comparer, les contextes locaux inobservables étant supposés identiques. La méthode de « différence de différences » va consister ici à comparer les taux d'accidents du travail en Alsace-Moselle et dans le reste de la France, selon la taille de l'entreprise qui définit les différents modes de tarification. Il s'agit de comparer l'écart entre, d'une part, les différences de taux d'accidents du travail selon la taille de l'entreprise en Alsace-Moselle et, d'autre part, les

<sup>2</sup> Pour plus de détails sur les modalités de calcul des taux de cotisation, voir : <http://www.risquesprofessionnels.ameli.fr/missions/la-tarification.html>.

## SOURCES ET MÉTHODE

Les données sur lesquelles s'appuie cette étude ont été extraites des fichiers de la branche des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam). Ces données, représentatives des entreprises en activité sur la période 2008-2014, relèvent du secteur privé non agricole à l'exclusion des secteurs sous tarification collective obligatoire (banques, assurances, administrations et catégories particulières).

La variable étudiée ici est le taux d'accidents du travail ayant entraîné au moins un jour d'arrêt de travail au cours de l'année, mesuré au niveau de la section d'établissement<sup>a</sup>. Il s'agit du nombre d'accidents du travail survenus au cours de l'année rapporté au nombre de salariés de la section d'établissement. Les accidents du trajet ne sont pas inclus dans ce champ.

Nous adoptons une approche en « différence de différences » (Lengagne, 2018).

Nous comparons les taux d'accidents du travail des sections d'établissement entre l'Alsace-Moselle et le reste de la France, par catégorie de taille d'entreprise. Quatre catégories (c=1 à 4) sont retenues ici :

- (c=1) Les entreprises ayant une taille comprise entre 10 et 20 salariés, sous tarification collective quelle que soit leur localisation géographique
- (c=2) Les entreprises de taille comprise entre 21 et 34 salariés, sous tarification collective en Alsace-Moselle et sous tarification partiellement individualisée ailleurs avec un taux d'individualisation compris entre 1 % et 11 %
- (c=3) Les entreprises de taille comprise entre 35 et 49 salariés, sous tarification collective en Alsace-Moselle et sous tarification partiellement individualisée ailleurs avec un taux d'individualisation compris entre 12 % et 22 %
- (c=4) Les entreprises de taille comprise entre 50 et 90 salariés, sous tarification partiellement individualisée quelle que soit leur localisation géographique

Le taux d'accidents du travail  $Y_{itc}$  de la section d'établissement  $i$ , pour l'année  $t$ , appartenant à la catégorie  $c$  ( $c=1...4$ ), est modélisé à partir d'un modèle Probit à variable dépendante fractionnelle.

$$E(Y_{itc} | R_i, D_{itc}, X_t, p_t) = \Phi(\alpha + \beta R_i + \gamma_c D_{itc} + \delta_c R_i * D_{itc} + \theta X_t + p_t)$$

Avec :  $\Phi(\cdot)$  : la fonction de distribution de la loi normale ;  $\alpha$  : une constante ;  $R_i$  : une indicatrice de la localisation géographique (Alsace-Moselle versus hors Alsace-Moselle) ;  $D_{itc}$  : une indicatrice de la catégorie de taille d'entreprise ;  $X_t$  : un vecteur de variables de contrôle ;  $p_t$  : une indicatrice de l'année.

L'interaction  $R_i * D_{itc}$  entre  $R_i$  et  $D_{itc}$  est la variable d'intérêt. Elle prend : la valeur 1 si la section  $i$  est située en Alsace-Moselle et appartient à la catégorie de taille  $c$ , avec  $c=2, 3$  et  $4$  ; la valeur 0 sinon. Comme il s'agit d'un cas de modèle non linéaire, le signe du coefficient  $\delta_c$  fournit le signe de l'effet du traitement. L'ampleur de l'effet est évaluée en estimant l'effet marginal de l'interaction  $R_i * D_{itc}$ .

Pour  $c=2$  et  $c=3$ , les coefficients  $\delta_c$  représentent les écarts de taux d'accidents du travail entre la tarification collective appliquée en Alsace-Moselle et la tarification à l'expérience partielle appliquée dans le reste de la France. Pour  $c=4$ , les écarts sont les mêmes dans les deux zones géographiques, de sorte que l'estimation du coefficient  $\delta_c$  devrait indiquer un coefficient non significativement différent de 0, ce qui est une façon d'effectuer un test placebo (Lengagne, 2018).

<sup>a</sup> La section d'établissement correspond à une subdivision de l'établissement. Un établissement est divisé en autant de sections qu'il existe de secteurs de risques différents représentés au sein de cet établissement.

En revanche, des différences de tendance entre les deux zones géographiques sont observées parmi les entreprises de taille comprise entre 20 et 49 salariés (graphique 3). En effet, pour ces entreprises, les taux d'accidents du travail augmentent en lien avec la taille de l'entreprise en Alsace-Moselle, où la tarification collective est appliquée, alors qu'ils diminuent dans le reste de la France, où la tarification à l'expérience s'applique de façon croissante selon la taille de l'entreprise. La tarification à l'expérience semble ainsi avoir pour effet d'infléchir les taux d'accidents, par comparaison à la tendance observée en Alsace-Moselle.

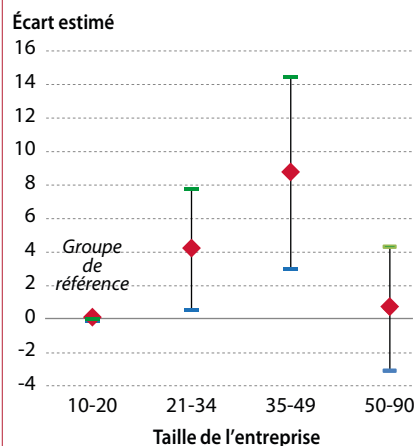
Le lien entre la tarification à l'expérience partielle et les taux d'accidents du travail apparaît également autour du seuil de 50 salariés en Alsace-Moselle. En effet, les taux d'accidents du travail en Alsace-Moselle sont plus élevés parmi les entreprises de moins de 50 salariés par comparaison à celles de 50 salariés ou plus – ce qui correspond au passage de la tarification collective à la tarification à l'expérience partielle.

Ce résultat suggère que la tarification à l'expérience partielle a pour effet de réduire les taux d'accidents du travail.

On constate donc un surplus d'accidents du travail en Alsace-Moselle dans les entreprises de 20 à 49 salariés relativement aux entreprises de moins de 20 salariés et à celles de 50 salariés ou plus. La méthode en « différence de différences » mesure ce surplus pour chaque catégorie d'entreprises, en prenant comme groupe de référence la catégorie des entreprises de taille comprise entre 10 et 20 salariés (encadré Sources et méthode p. 3). Le graphique 4 présente le résultat des estimations. Elles indiquent un surplus de 4 accidents du travail pour 1 000 salariés en Alsace-Moselle dans les entreprises de 21 à 34 salariés – par comparaison aux entreprises en dehors de l'Alsace-Moselle dans lesquelles le taux d'individualisation est compris entre 1 % et 11 %. Pour les entreprises employant entre 35 et 49 salariés, l'excédent estimé s'élève à 8,7 accidents du travail pour 1 000 salariés – par comparaison aux entreprises en dehors de l'Alsace-Moselle dans lesquelles le taux

G4

**Estimation des écarts de taux d'accidents du travail entre l'Alsace-Moselle et le reste de la France, par catégorie de taille d'entreprise**



**Lecture :** Le graphique présente les résultats des estimations issues du modèle en différence de différences. Toutes choses égales par ailleurs, dans les entreprises de taille comprise entre 35 et 49 salariés, les estimations indiquent un excédent de 8,7 accidents du travail pour 1 000 salariés en Alsace-Moselle relativement au reste de la France.

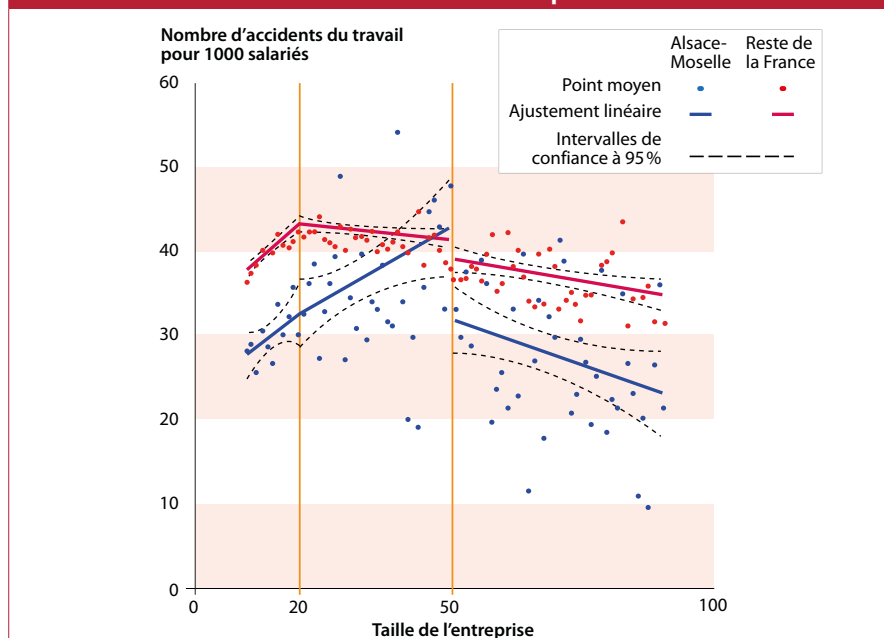
**Champ :** Secteur privé non agricole à l'exclusion des secteurs sous tarification collective obligatoire (banques, assurances, administrations et autres catégories particulières).

**Données :** Cnam - Direction des risques professionnels. Calculs de l'auteur.

[Télécharger les données](#)

G3

**Taux d'accidents du travail en Alsace-Moselle et dans le reste de la France selon la taille de l'entreprise**



**Lecture :** Dans les entreprises employant 20 salariés en Alsace-Moselle, le nombre d'accidents du travail s'élève en moyenne à 32 accidents pour 1 000 salariés.

**Champ :** Secteur privé non agricole à l'exclusion des secteurs sous tarification collective obligatoire (banques, assurances, administrations et autres catégories particulières).

**Données :** Cnam - Direction des risques professionnels. Calculs de l'auteur.

d'individualisation est compris entre 12 % et 22 %.

Ces résultats suggèrent que le dispositif de tarification à l'expérience partielle contribue à limiter sensiblement l'incidence des accidents du travail dans ces entreprises.

**Les mécanismes médiateurs**

L'étude met ainsi en évidence une moindre incidence des accidents du travail liée à la tarification à l'expérience partielle appliquée aux petites entreprises de 20 à 49 salariés. Ce résultat peut s'expliquer par une meilleure responsabilisation en matière de sécurité au travail des entreprises sous tarification à l'expérience partielle. Cependant, d'autres mécanismes explicatifs peuvent être évoqués. La question se pose notamment de savoir si ce résultat pourrait être attribuable à une

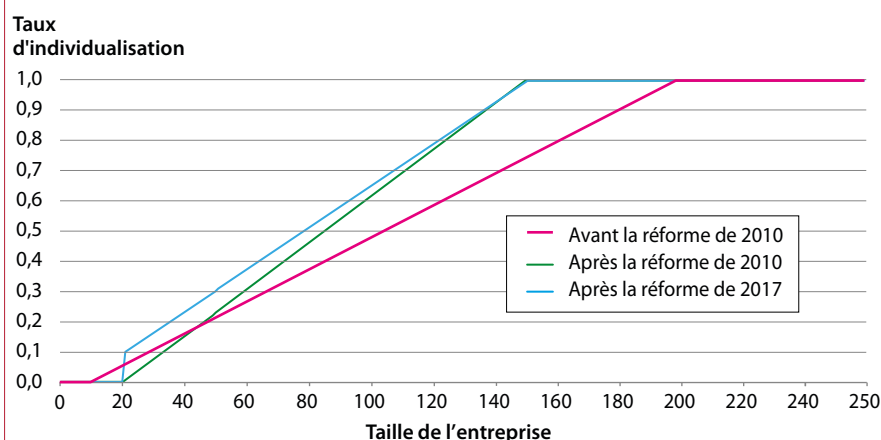
G5

sous-déclaration des accidents du travail. Ce résultat pourrait en outre refléter des mécanismes de sélection dans l'emploi selon l'état de santé des individus. Les employeurs pourraient être moins enclins à recruter ou à renouveler le contrat de travail de personnes en mauvais état de santé pouvant présenter un risque plus élevé d'accidents ou de maladies professionnelles, afin de réduire leurs coûts d'assurance. Peu de travaux empiriques ont étudié cette question. La littérature empirique n'y apporte pas encore de réponse fermement établie.

Dans notre étude, les données disponibles ne permettent pas de conclure sur l'existence ou non de ces effets. Cependant, nous avons pu vérifier que les accidents du travail entraînant une seule journée d'arrêt de travail – probablement plus faciles à ne pas déclarer par les salariés que les accidents entraînant des arrêts de travail plus longs – ne sont pas impactés par la tarification à l'expérience. Ceci suggère que les effets mesurés ici ne relèvent probablement pas d'une accentuation de la sous-déclaration.

En outre, le dispositif de tarification à l'expérience partielle appliqué aux petites entreprises introduit une incitation financière modérée, ce qui peut limiter les risques d'effets pervers liés à ce dispositif. Ainsi, les effets mesurés dans cette étude sembleraient davantage attribuables à une meilleure responsabilisation des entreprises au maintien de la sécurité au travail. Ces conclusions devront toutefois être confirmées par d'autres analyses qui seront réalisées ultérieurement.

### Evolution du taux d'individualisation suite aux réformes de 2010 et 2017, selon la taille de l'entreprise



Champ : France, hors Alsace-Moselle. Secteur privé non agricole à l'exclusion des secteurs sous tarification collective obligatoire (banques, assurances, administrations et autres catégories particulières).

### Les réformes introduites en 2010 et 2017

Les seuils définissant les trois modes de tarification ont évolué suite à la réforme issue du décret n° 2010-753 du 5 juillet 2010. Cette réforme s'est traduite par une augmentation du taux d'individualisation pour les entreprises de taille comprise entre 50 et 200 salariés, par une quasi neutralité pour les entreprises entre 40 et 50 salariés, par une diminution du taux d'individualisation de la tarification pour les entreprises de 20 à 40 salariés, et par une mutualisation totale pour les entreprises de 10 à 19 salariés (graphique 5). Toutefois, cette orientation a fait l'objet tout récemment d'un réajustement. Les taux d'individualisation ont été relevés pour les entreprises de taille comprise entre 20 et 150 salariés, depuis le

1<sup>er</sup> janvier 2018 (Décret n° 2017-337 du 14 mars 2017) [graphique 5].

Cette dernière réforme a donc introduit une augmentation des incitations financières pour les entreprises de 20 à 50 salariés notamment : pour ces entreprises, les taux d'individualisation ont augmenté de 10 points de pourcentage approximativement (graphique 5).

À partir des estimations réalisées dans cette étude, nous concluons que cette augmentation pourrait entraîner une diminution moyenne de 5 accidents du travail pour 1 000 salariés dans ces petites entreprises.

Les travaux à venir permettront d'enrichir les résultats de cette étude. Ils viseront notamment à évaluer les effets des réformes de 2010 et 2017 sur la fréquence et la gravité des accidents et maladies d'origine professionnelle. ♦

## POUR EN SAVOIR PLUS

- Haut Conseil du financement de la protection sociale (2014). « Analyse comparée des modes de financement de la protection sociale en Europe », rapport du HCFi-PS. [www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/rapport\\_international\\_hcfi-ps.pdf](http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/rapport_international_hcfi-ps.pdf)
- Lengagne P. (2018). "Experience Rating and Workplace Health and Safety in Small Firms", *Document de travail Irdes*, A paraître.

IRDES

INSTITUT DE RECHERCHE ET DOCUMENTATION EN ÉCONOMIE DE LA SANTÉ  
117bis, rue Manin 75019 Paris • Tél. : 01 53 93 43 02 •  
[www.irdes.fr](http://www.irdes.fr) • Email : [publications@irdes.fr](mailto:publications@irdes.fr)

Directeur de la publication : Denis Raynaud • Editrice : Anne Evans • Editrice adjointe : Anna Marek • Relecteurs : Paul Dourgnon, Sylvain Pichetti •

Infographiste : Franck-Séverin Clérembault • Assistant à la mise en page : Damien Le Torrec • Imprimeur : Imprimerie Peau (Berd'huis, 61) •

Dépôt légal : Mars 2018 • Diffusion : Sandrine Béquignon, Suzanne Chriqui • ISSN : 1283-4769 (papier), 2498-0803 (PDF).



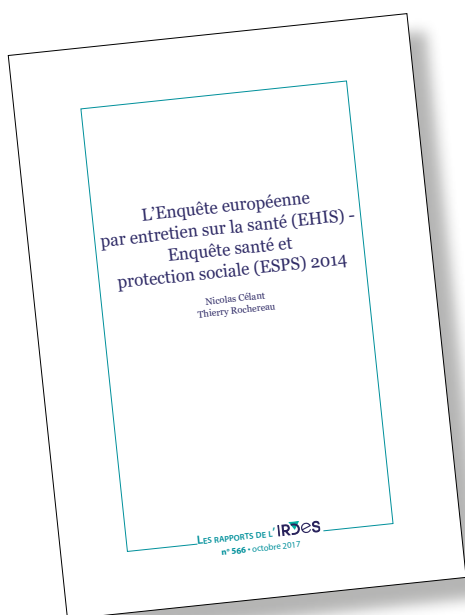
## PUBLICATION RÉCENTE

### L'Enquête santé européenne - Enquête santé et protection sociale (EHIS-ESPS) 2014

Conduite par l'Irdes depuis 1988, l'Enquête santé protection sociale (ESPS) est un outil pluridisciplinaire qui explore les relations entre l'état de santé, l'accès aux services de santé, l'accès à l'assurance publique et privée et le statut économique et social des individus enquêtés. En 2014, en collaboration avec la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), l'enquête ESPS a été le support de l'Enquête santé européenne (European Health Interview Survey-EHIS) qui devient, pour la France, la seule enquête généraliste sur le sujet représentative en population générale. L'année 2014 constitue ainsi la dernière vague du terrain de l'enquête ESPS dont les données de consommation de soins seront collectées et appariées aux données de l'Assurance maladie jusqu'en 2016. Pour la vague 2019 et les suivantes, prévues tous les six ans, la version française d'EHIS intégrera, en plus des questions européennes inscrites dans un règlement Eurostat, des questions spécifiques à la France sur la couverture complémentaire santé.

En 2014, ESPS est représentative d'environ 95 % de la population vivant en ménage ordinaire en France. Selon les résultats de l'enquête, près d'une personne sur trois âgée de 15 ans ou plus déclare un état de santé assez bon, mauvais ou très mauvais. Près de 40 % évoquent un problème de santé chronique et un quart une limitation dans les activités du quotidien. Les catégories sociales les plus défavorisées déclarent globalement être en moins bonne santé que les autres. Environ 9 % des femmes et 5 % des hommes souffrent de symptômes dépressifs, ce qui place la France au huitième rang des 26 pays pour lesquels ces données sont disponibles.

Concernant la couverture complémentaire santé, près de 5 % des personnes déclarent ne pas en avoir. L'absence de complémentaire santé concerne avant tout les populations les plus précaires, comme les personnes au chômage et celles disposant de faibles revenus. Malgré des dispositifs d'aide existants (Couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) et Aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS)), le premier motif de non-recours demeure le coût trop élevé des contrats.



Nicolas Célant, Thierry Rochereau

Rapport n° 566 - octobre 2017

**Méthodologie** • 1. Base de sondage d'ESPS • 2. Échantillonnage • 3. Unités statistiques • 4. Champ de l'enquête ESPS • 5. Pondérations • 5.1. Principes généraux • 6. Modes de recueil et terrain de l'enquête • 6.1. Déroulement • 6.2. Recueil et traitement des informations médicales • 6.3. Principes généraux du recueil de l'état de santé • 6.4. Poids de sondage initiaux • 6.5. Calage sur marges • 7. Géocodage de l'enquête ESPS • 8. Participation à l'enquête • 8.1. Bilan d'exploitation de l'échantillon ESPS • 8.2. Qui dans le ménage répond à l'enquête ?

**Résultats de l'enquête** • Lecture des tableaux • Avertissement méthodologique • 1. Structure de l'échantillon ESPS 2014 • 2. État de santé en 2014 • 2.1. Indicateurs d'état de santé • 2.2. Comportements et facteurs de risque • 3. Couverture complémentaire en 2014 • 3.1. Situation des individus vis-à-vis de la complémentaire santé • 3.2. Appréciation du niveau de remboursement • 3.3. Motifs de non-couverture • 3.4. Personnes exonérées du ticket modérateur • 4. Renoncement et recours aux soins en 2014 • 5. Prévention en 2014 • 6. Conditions de travail en 2014 •

**Questionnaires de l'enquête 2014** • Questionnaire principal : premier contact • Questionnaire principal : second contact • Questionnaire « 15 ans et plus » • Questionnaire « Mutuelle ou complémentaire santé » •