



HAL
open science

Régimes d'action collective et sécurité économique : régulations et transactions

Eric Verdier

► **To cite this version:**

Eric Verdier. Régimes d'action collective et sécurité économique : régulations et transactions. Colloque : Vers un capitalisme raisonnable ? La régulation économique selon J. R. Commons, Oct 2008, Québec, Canada. halshs-00436476

HAL Id: halshs-00436476

<https://shs.hal.science/halshs-00436476v1>

Submitted on 26 Nov 2009

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.

Colloque : Vers un capitalisme raisonnable ?

La régulation économique selon J. R. Commons

REGIMES D'ACTION COLLECTIVE ET SECURITE ECONOMIQUE : REGULATIONS ET TRANSACTIONS

Eric Verdier (Lest, Aix en Provence, eric.verdier@univmed.fr)

1. INTRODUCTION. PROBLEMATIQUE DU RISQUE ET RELATION D'EMPLOI : UNE ACTUALITE FAVORABLE A L'APPROCHE INSTITUTIONNALISTE

Sans être nouvelle, la problématique des risques occupe une place croissante dans le débat social et politique, nourrie de nouvelles incertitudes qui, dans les champs sanitaire, industriel ou climatique mettent directement et massivement en cause la sécurité et l'intégrité tant des personnes que des biens. L'abondante littérature produite sur cette thématique se caractérise par des positions fortement contrastées, souvent normatives, que l'on propose de regrouper autour de deux grandes catégories de « discours » (Peretti-Watel, 2001), chacune se dédoublant selon les conceptions sous-jacentes de l'action collective :

- La première met l'accent sur les spécificités des menaces induites par les technologies contemporaines (cf. Beck, 2001) : dotées d'un « potentiel destructeur inédit », elles conduiraient à repenser les politiques de gestion des risques autour, notamment, du principe de précaution, dont la conciliation avec la démocratie n'irait pas de soi. Ainsi le « *développement d'une gouvernementalité par les risques* » (Ewald, 2005), appellerait une forme de gouvernement qui privilégierait « *plus la prévention que la liberté* ». Mais pour d'autres, avec l'installation durable d'un régime d'incertitude, la connaissance naîtrait, plus que jamais, de controverses mettant aux prises non seulement des experts mais aussi des acteurs profanes ; dès lors, d'apprentissages en confrontations, ces derniers pourraient se doter non seulement de la légitimité à agir mais en outre, de la capacité à formuler les problèmes collectifs et à guider le travail des experts et de la recherche (Callon, Barthe, Lascoumes, 2001). Ces « forums hybrides », expression de la démocratie participative, ne pourraient-ils pas constituer des fondements micro- ou méso-sociaux, de la perspective tracée au niveau global, par Ulrich Beck : « *le risque introduit, en effet, une espèce de dialectique positive. C'est un lien potentiel entre des populations qui ne désirent pas forcément se parler, voire se perçoivent comme des ennemis* »¹ ?

- La seconde voit dans le risque une nouvelle façon d'appréhender rationnellement le monde en combinant une « *volonté de coloniser le futur et des outils inspirés du calcul probabiliste* » (Peretti-Watel, ibid. p.9). Ceci dit, ce cadre ne peut prétendre embrasser et « probabiliser » toutes les nouvelles incertitudes contemporaines. Dès lors si le principe de précaution s'impose, il convient de le déployer le plus rationnellement possible : pour cela, le décideur doit s'efforcer de respecter le principe de « proportionnalité » des décisions précautionneuses afin d'en maîtriser les conséquences qui ne sauraient se limiter aux seuls aspects financiers² (Godard, 2005). Dans cette perspective, le principe de précaution introduit une démarche politique qui vise « *à guider l'action publique et à mettre en œuvre des procédures d'expertise, de décision et de gestion permettant de cerner au mieux les dangers, de les maîtriser et, autant que possible, d'en éviter la réalisation* » (Rychen, Pivot, 2002, p. 34), autrement dit, d'une rationalité substantielle, on passerait « raisonnablement » à une rationalité limitée.

Au bout du compte, cette approche rejoindrait celle de Callon et alii en mettant l'accent sur un traitement des problèmes focalisée sur les procédures de discussion de ce qu'il convient de faire. Est ainsi mise en lumière la relation entre des modes de problématisation des risques et des modèles d'intervention publique. Là encore, ce lien n'est pas une découverte, en particulier pour les spécialistes

¹ Entretien avec Patrice Bollon « Au risque de la grippe aviaire », *Le Monde* 2, 15 avril 2006.

² Sa mise en œuvre « doit alors se fonder elle-même sur la proportionnalité dans l'analyse en fonction de la gravité des risques, des avantages auxquels on devrait renoncer et du niveau de protection à rechercher, comme dans la gradation des mesures à prendre » (Conseil d'Etat, 2005, p. 278).

des relations de travail. En effet c'est autour de l'incertitude et des aléas attachés à la relation de travail salariée, dans le contexte des sociétés industrielles de la fin du XIX^{ème} siècle, qu'est apparu pour la première fois l'impératif d'une gestion politique du risque. Dès lors que les aléas et les accidents liés à la réalisation du travail ont été catégorisés comme des « risques sociaux » non imputables à une responsabilité individuelle, les dispositifs assurantiels caractéristiques du premier âge de l'Etat social ont pu se déployer (Ewald, 1986).

Qu'elles soient d'origine étatique ou conventionnelle, les règles collectives qui encadrent la relation individuelle de travail jouent classiquement un rôle central dans la limitation et le partage des risques inhérents au travail entre le salarié, son employeur et la collectivité (Supiot, 1994, pp. 67 et suivantes). Initialement centrée sur les risques pesant sur l'intégrité physique du travailleur, la prise en charge collective s'est étendue aux aléas affectant la capacité « de reconstitution de la force de travail » (à travers notamment la législation sur le temps de travail) et aux risques d'insécurité économique en cas de perte de la capacité de travail ou de chômage » (Salais et alii, 1986). Ces dernières années, la problématique des risques de l'emploi s'est développé, en France, à la confluence du droit et de l'économie en vue d'analyser les conséquences d'une dissociation croissante des fonctions d'entrepreneur et d'employeur (Morin, 2000 ; Dupuy, Larré, 1998) portées par le recours à diverses formes de triangulation de la relation de travail, telles que l'intérim, ou par la mise en place d'organisations productives fondées sur des réseaux d'entités économiquement subordonnées mais juridiquement indépendantes (Rorive, 2003). Certes l'extension de la problématique du risque à l'emploi est sans doute symptomatique de la décomposition du statut salarial mais il s'agit aussi de s'interroger sur la possibilité d'une conciliation entre une recherche accrue de flexibilité du marché du travail et un renforcement de la sécurité des personnes. De même en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels (accidents du travail, maladies professionnelles et inaptitude au travail ...), l'action publique est entrée dans une phase de profonde recomposition dans laquelle le paradigme épidémiologique vient bousculer le principe d'une négociation sociale qui jusqu'alors, rythmait l'action collective. Dans cet esprit, une recherche récente (Mériaux, Verdier, 2006), appuyée sur différentes études de cas³, a examiné comment des acteurs et des institutions, issus pour une bonne part de la sphère des relations professionnelles, s'associaient à des acteurs publics et privés afin de construire une prévention collective des risques économiques et de leurs répercussions sur l'emploi et le travail. Bien évidemment, la réponse n'est pas univoque.

Dans un tel contexte, ce papier cherche à montrer – ou plutôt à suggérer – l'actualité de la pensée de John R. Commons. Dans cette perspective, il propose une grille de lecture inspirée par la convergence des travaux de Jean-Daniel Reynaud et de J.R. Commons avant de l'appliquer à l'analyse de différents régimes d'action collective.

2. REGULATIONS ET TRANSACTIONS : UNE SOCIO-ECONOMIE DE L'ACTION COLLECTIVE.

Dans un 1^{er} temps, il importe de rappeler que l'on considère l'action publique, qui associe autorités politiques et acteurs privés, comme une action collective dont l'organisation est soutenue par des règles (Duran, 1999). Dès lors, elle constitue une *société* au sens de Commons (« *going concern* »), notion qui a l'intérêt de rendre compte à la fois de la face organisationnelle des institutions et de la face institutionnelle des organisations (Bazzoli, Dutraive, 1998). Insérant l'institution (la règle) dans un réseau de force et de pouvoirs, l'organisation qui soutient l'action publique s'efforce d'assurer la sécurité des anticipations et, plus précisément de convertir les événements futurs en actions présentes (Commons, 1934, p. 640). Jean-Daniel Reynaud (2003a, p. 108) s'inscrit très explicitement dans cette perspective : « une organisation et plus généralement tout système social stable est, selon l'expression de John Commons, un *going concern* ».

Dès lors nous voudrions montrer que les approches de J.R. Commons, en terme de transaction, et de J-D Reynaud (1997), au travers de la théorie de la régulation sociale, sont particulièrement aptes, par leurs convergences et leurs complémentarités à se saisir de ces initiatives, souvent d'origine

³ Dont on trouvera une présentation plus explicite dans (Verdier, 2008). En matière de santé au travail, elle a été prolongée par une recherche plus récente (Verdier et alii, 2008).

territoriale, qui cherchent à prévenir des risques du travail⁴, selon des modalités institutionnelles certes encore émergentes mais peut-être pré-figuratives de recompositions plus larges. Cette mise en perspective cherche à étayer le point de vue plus général de Chavance (2007, p. 37), selon lequel « *l'économie institutionnelle [et nous ajouterons donc la sociologie de la régulation] considère une société dont le futur est franchement reconnu comme imprévisible mais peut être dans une certaine mesure contrôlé par la vision pénétrante de l'action collective* ».

A priori la congruence entre cette intention générale et l'analyse de ces initiatives collectives est d'autant plus forte que ces dernières visent, plus ou moins explicitement, à répondre à l'incapacité de régulations antérieures à sécuriser les perspectives économiques et sociales des acteurs individuels et collectifs des territoires ou espaces concernés.

Se mettent ainsi en place des configurations d'acteurs que l'on qualifie d'« innovatrices » dans la mesure où ces derniers cherchent à passer outre les routines installées dans les dispositifs publics et privés existants. In fine s'échafaudent de nouveaux cadres d'action collective, susceptibles de rendre réalisables et compatibles les évaluations individuelles de l'avenir commun (Bazzoli, 2000). A ce stade en tout cas, il serait bien aventureux d'y voir l'émergence d'un modèle unique de régulation, qui imposerait sa nouvelle rationalité de manière uniforme à l'ensemble des configurations locales. Dans cette optique, pour rendre compte à la fois de cette diversité et de traits communs à l'institutionnalisation de ces dispositifs d'action collective novateurs, trois dimensions devront être éclairées : la coordination par la négociation et la contractualisation ; la territorialisation et, plus largement, le jeu consistant à déterminer les espaces pertinents de l'action collective ; enfin, le rôle de la connaissance et de l'expertise dans la régulation, soit autant de dimensions qui peu ou prou tiennent un rôle crucial dans une approche « commonsienne » .

2.1. Négociations et régulation

Par delà la diversité des expériences ici en cause, une tendance générale se dégage cependant : c'est souvent en s'affranchissant des formalismes de la négociation collective classique, de ses espaces balisés, de ses routines, que les acteurs sont en mesure d'avancer vers la prévention des risques sociaux. Dès lors ce sont les paramètres « classiques » des relations professionnelles qui tendent à se déformer : au face-à-face des salariés et des employeurs se substituent des tours de table incluant les administrations de l'Etat, les collectivités locales, les experts *es* ingénierie de projets, des associations locales d'entreprises, etc. ; là où la négociation sociale vise une production normative dans le cadre défini par la loi, le dialogue social territorial est avant tout l'instrument d'une action collective orientée vers la production d'un bien commun « situé » (assurer le développement économique d'espaces territoriaux par exemple) ou le traitement d'un problème localisé (remédier aux difficultés de recrutement en personnel qualifié durant la saison touristique) ; le champ de la régulation recherchée n'est plus étroitement délimité par les données de l'échange salarial mais s'étend aux conditions d'emploi et de travail prises dans un sens très large, voire aux nombreux paramètres susceptibles d'affecter la compétitivité d'une branche ou d'un territoire : attractivité (d'un métier, d'un bassin d'emploi), éducation-formation, logement, transport, etc.

Dès lors on avance l'idée que ces dispositifs collectifs émergents sont le fruit d'une dynamique d'accords résultant de modalités de négociations, certes souvent hétérodoxes, mais qui n'empêchent pas de se référer à l'analyse fondatrice de Reynaud en terme de régulation conjointe. Ce dernier en déplie les trois dimensions constitutives (Reynaud, 2003a, p. 111, 112 et 113) selon des modalités qui rejoignent très précisément l'analyse des processus de négociation et d'accords développée par Commons⁵ (voir Bazzoli, 2000, p. 168 et suivantes) :

- « *La négociation collective n'est pas assimilable à un simple marchandage (bargaining). (...) L'accord auquel elle aboutit et les dispositifs qui l'accompagnent donnent un point de départ à d'autres négociations qui se feront sur la base de leur interprétation* ». Pour Commons, l'accord collectif n'est pas un échange de

⁴ Ce vocable recouvre les risques professionnels et les risques de l'emploi (notamment l'exposition au chômage et à l'obsolescence des qualifications et des compétences).

⁵ Reste à travailler l'influence qu'a pu avoir Commons sur Reynaud et les cheminements intellectuels par lesquels elle aurait transité.

marchandises mais la construction de règles qui visent à gouverner toutes les relations individuelles, ici dans l'espace circonscrit par l'initiative collective.

- « *On peut appeler convention (...) cette capacité de démarche commune (...) qui permet de faire face aux situations nouvelles [et] permet l'interprétation commune des règles établies* ». Commons considère qu'on ne peut dissocier l'accord de son application qui est une dynamique d'interprétation et d'ajustement des règles.
- « *La régulation conjointe (...) n'est sans doute pas autre chose que la démocratie (...) si on la voit d'abord en dynamique plutôt qu'en statique : comme un effort pour affirmer l'autonomie des acteurs et créer les conditions de leur compatibilité* ». Chez Commons, la démocratie économique et collective résulte d'un processus faillible de construction de compromis en vue de définir des règles raisonnables et des valeurs communes prenant en compte les différents points de vues. Cette dernière approche rejoint d'ailleurs très directement l'interprétation que donne Lichtenberger (2003, p. 53-54) de la régulation conjointe : « *une règle est une obligation que se créent les acteurs en vue de résoudre (régler) des problèmes sur lesquels ils se reconnaissent le pouvoir d'agir en commun. ... elle n'est suivie d'effets que si elle est inscrite dans un système d'échange et accompagnée de contreparties qui lui donne sa légitimité* ».

2.2. Anticipations et projets d'action publique au centre des conceptualisations des deux auteurs Le concept de « *futurité* » de Commons s'avère particulièrement pertinent pour analyser l'action publique préventive dès lors, comme le souligne Gislain, que cette « *temporalité (timeless) institutionnelle des conduites économiques* » est « *structurée collectivement par des institutions* » dans « *un devenir en commun plus ou moins sécurisé pour chacun* » (2004, p. 211). Cette « *futurité significative commune* » s'appuie certes sur des croyances établies et des habitudes comportementales mais vise avant tout à construire du sens pour agir dans le futur. Plus elle y parvient, plus se sécurisent les perspectives d'avenir et dès lors « *la vie en société est une vie commune faite d'attentes partagées quant à ce qui est plus ou moins 'correct' de penser et de faire en société de destins partagés (going concern)* » (ibid. p. 212). Comme le montre Reynaud (1997, p. 29), le travail de régulation tendu vers l'avenir s'élabore autour de problèmes définis par les acteurs qui les convertissent en un (des) projet(s) « *compte tenu des informations possédées et particulièrement des contraintes reconnues ...* ». On est là très près du paradigme de « *l'économie institutionnaliste [qui] doit alors mettre l'accent sur l'étude des buts et des projets des acteurs économiques, sur comment se forment leurs anticipations sur la base des règles opérantes* » (Gislain, 1999, p. 62).

En l'occurrence, le projet ne saurait être assimilé nécessairement et d'emblée à la poursuite d'objectifs dans le cadre d'un plan ou d'un programme d'action clairement défini a priori. Il s'agit plutôt d'un cadre d'interprétation commun qui conduit les auteurs à définir une caractérisation partagée des problèmes à traiter, c'est à dire un cheminement vers une visée commune : Cette « *aventure sociale dont l'horizon reste vague* » (Reynaud, 2003a, p. 112) définit cependant la « *manière dont chacun s'y engage pour y contribuer* » (ibid.). Les conventions qui règlent ce projet, comme chez Commons, « *ne peuvent être analysées (...) comme le résultat d'un calcul économique* » (Reynaud et Richebé, 2007, p. 28) mais comme un accord permettant un engagement initial qui fait lui-même l'objet d'un travail constant de redéfinition : « *c'est de l'action elle-même que naissent les obligations de l'action, c'est elle qui crée, comme son horizon, les évaluations* » (ibid.). Les règles ne sauraient donc être pré-définies d'une manière intangible à l'instar des « *working rules* » de Commons, cette terminologie « *exprimant leur caractère changeant et temporaire* » (Bazzoli et Dutraive, 1997, p. 108).

2.3. Interactions entre règles, instruments et acteurs

Ainsi on voit bien que tant chez l'économiste – ce n'est pas vraiment une surprise – que chez le sociologue – c'était moins attendu -, « *l'identité des acteurs n'est pas première, c'est plutôt l'action collective qui la crée en constituant une base de normes communes pour l'action* » (Reynaud, 2003c, p. 245) ; c'est d'ailleurs pour cette raison que les valeurs de l'action ne sauraient être déterminées a priori mais s'élaborent dans le cours de l'action, dans le même mouvement que les acteurs eux-mêmes.

En effet, chez nos deux auteurs, les acteurs ne sont pas complètement constitués a priori mais se construisent dans une double interaction : d'une part, avec leur environnement structuré par des règles formelles et informelles, relevant de différents niveaux d'action collective (nationale et locale, sectorielle et interprofessionnelle), d'autre part avec les autres parties prenantes de l'échange social en cause. Reynaud (1989, p. 281) avance que « *la rationalité des acteurs évolue, se transforme, change, notamment à l'épreuve de la 'réalité', sociale ou naturelle, c'est à dire par la conjonction de toutes ces conséquences. (...) Le sens d'une action individuelle et collective (...) se développe et se transforme dans l'action elle-même et s'inscrit dans ses résultats* ». Plus encore, la configuration d'acteurs porteuse du projet est intimement liée aux règles sur lesquelles elle s'appuie : ainsi « *la régulation [se définit] comme l'opération par laquelle se constitue une communauté autour d'un projet* » (op. cit. p. 280).

Dans le cadre de cette conception dynamique et évolutionniste⁶ des règles et des institutions, il nous semble nécessaire de prendre explicitement en compte l'instrumentation dont se dotent les acteurs pour conduire leurs projets et leurs initiatives. Sans doute par crainte de donner prise à une lecture excessivement déterministe, faisant la part trop belle à une rationalisation unificatrice, Reynaud (2003b) se montre très (trop) prudent à cet égard : « *faut-il conclure que la continuité même de la négociation et le développement des dispositifs qui l'accompagnent créent une inertie croissante de la régulation, que la multiplication des institutions et des procédures enserme de plus en plus près l'initiative des acteurs ?* ». Il admet cependant que se développe une *path dependency* (ibid.) dont il faut rendre compte, à notre sens, en mettant l'accent non sur les instruments en eux-mêmes mais sur l'« instrumentation » en tant que processus, c'est à dire sur « *l'ensemble des problèmes posés par le choix et l'usage des outils (des techniques, des moyens d'opérer, des dispositifs) qui permettent de matérialiser et d'opérationnaliser l'action gouvernementale* » (Lascoumes et Le Galès, 2005, p. 12), ici l'action publique. Considérant que « *les instruments sont des institutions au sens sociologique du terme* » (p.15), ces deux auteurs font part d'une conception interactive et interprétative de l'institution – instrument ; citant Dodier (1995), ils avancent qu'il (elle) « *est indissociable des agents qui en déploient les usages, le font évoluer et composent à partir de lui des communautés de spécialistes* » (ibid., p. 14).

Au-delà de la prise en compte des instruments dont se dotent les acteurs, se joue la question de la dynamique des règles et des apprentissages auxquels elle donne lieu. De ce point de vue, Reynaud comme Commons insistent sur le rôle du conflit dans l'adaptation des règles puisqu'ils y voient le principe même de la négociation. Chez Commons, l'ajustement institutionnel est le fruit d'une sélection artificielle (Gislain, 1999) tant au sein des *going concerns*, par l'entremise des officiels de l'organisation, que dans l'espace des règles de droit, par le biais des jugements qui fondent la *common law*. La dimension cognitive de ce processus resterait toutefois à expliciter, sachant qu'elle est centrale chez Reynaud puisqu'il fait de la construction des capacités des acteurs et des compétences des organisations un enjeu clé de l'action collective : « *du point de vue cognitif comme du point de vue de l'accommodation des préférences, cette phase de la négociation est bien un apprentissage* » (Reynaud 2003b, p. 183).

Dans le cadre d'une activité de prévention des risques économiques et sociaux qui mobilise intensément des ressources en expertise, il importerait d'être plus précis. En situation d'incertitude, ce qui est clairement le cas ici, l'apprentissage est résolument orienté vers la définition et la résolution des problèmes : ainsi l'incertitude peut être à la fois une contrainte et la source majeure de la création de nouveaux savoirs. Si l'acte d'apprentissage repose nécessairement sur des individus, néanmoins, il requiert d'abord des capacités organisationnelles. En effet, l'apprentissage organisationnel a lieu si l'acquisition de nouveaux savoirs conduit à modifier les règles collectives et le comportement des parties prenantes. Ce processus collectif d'élaboration de compétences nouvelles est éminemment interactif et cognitif puisqu'il contribue en outre à constituer les acteurs et la configuration dans laquelle ils sont engagés. C'est d'ailleurs pour cette raison que les valeurs de l'action ne sont pas déterminées a priori mais s'élaborent dans son cours même pour produire une normativité ordinaire (Reynaud et Richebé, 2007).

2.4. La construction sociale des territoires

⁶ Ce second qualificatif n'est explicite que chez le seul Commons.

A première vue, l'action collective territoriale n'est guère présente chez l'économiste comme chez le sociologue. Il est vrai que l'on peut considérer que le territoire, en tant qu'espace où se déploie l'action collective, est implicitement présent chez l'un et l'autre dès lors que toute action est nécessairement située. Il reste qu'il faut s'appuyer sur des « continueurs » des deux auteurs pour que cette régulation soit explicitement introduite dans le modèle. C'est ainsi que Gislain (2004, p. 214), par homologie avec la « *futurité significative commune* » qui fixe l'horizon des transactions, avance la notion de « *toposité significative commune* », « *appréhendée comme un ensemble de topos dont chacun correspond, pour l'acteur, à une situation localisée d'expériences de trans-action (...) située* ». En d'autres termes, c'est ainsi que, dans l'espace, se développent les initiatives et les acteurs eux-mêmes autour d'une socialisation située.

S'inscrivant dans le sillon de la théorie de la régulation sociale, Annette Jobert (2000, p. 148) appréhende la question par le jeu des échelles en soulignant que « *la régulation territoriale revêt des caractéristiques différentes de celle qui s'opère au niveau national des branches : elle associe une grande diversité d'acteurs, elle n'est pas stabilisée et les dispositifs et outils sur laquelle elle s'appuie sont fragiles* ». C'est d'autant plus le cas que dans le contexte français, le développement d'une régulation territoriale est le fait de règles et de configurations d'acteurs en émergence. Ces projets collectifs ne s'appuient pas sur des institutions ancrées dans un sentier historiquement bien établi. Il n'est donc guère étonnant que ces initiatives institutionnelles s'élaborent dans le cadre de contrats publics plutôt que dans l'application de prescriptions réglementaires ; cet instrument d'action collective favorise doublement l'expérimentation (Catla, 2007) : il donne une certaine réversibilité aux engagements souscrits, il autorise l'ouverture du jeu à des acteurs privés et publics dont la légitimité ne dépend pas, principalement du moins, de règles de représentativité a priori mais de la capacité à s'engager dans le projet de sécurisation économique et social en cause. Dans les deux perspectives, économique et sociologique, le territoire est indissociable d'acteurs qu'il contribue à socialiser et qui eux-mêmes en font une construction sociale, dans le cours d'une interaction répétée.

2.5. Les dimensions constitutives d'un régime d'action collective

Nous avançons que pour parvenir à cerner les logiques d'action collective dont sont porteuses les initiatives étudiées, il importe d'en reprendre les caractéristiques dans une approche synthétique. Elle est présentée en terme de régimes d'action collectives qui constituent autant de manières de construire la régulation conjointe à la Reynaud ou l'accord transactionnel à la Commons.

Sur la base des différentes études de cas, les régimes d'action collective sont typés selon différentes dimensions :

- Les problèmes économiques, sociaux et politiques qui engendrent un intérêt collectif à agir – un projet, une « futurité » - ;
- Les configurations d'acteurs publics et privés qui définissent et mettent en œuvre ces projets, par la confrontation et la négociation, dans des relations qui peuvent s'apparenter à la transaction de marchandage (« *bargaining transaction* ») de Commons même si, dans la plupart des cas, il ne s'agit pas de déterminer un prix mais dans un 1^{er} temps, de définir le service collectif qui sera produit et ensuite, un rapport coût / qualité du service rendu ;
- Les places respectives de la négociation collective et du dialogue social dans la définition des règles du jeu. En tout état de cause, ce n'est pas seulement l'articulation négociation-conflit qui socialise les acteurs mais une interaction entre le travail d'élaboration du projet qui sous-tend l'action collective et la négociation sur son contenu (Paradeise, 2003, p. 47) ; d'ailleurs, le partage du pouvoir est fortement lié au positionnement dans le projet (au croisement de deux axes : l'un hiérarchique maîtrise d'ouvrage / maîtrise d'œuvre / contributeur / fournisseur ..., l'autre selon le degré d'expertise technique sur l'objet en jeu – voir ci-après à propos de la « transaction de direction » -.
- L'espace politique propre dans lequel se déploie le projet, sachant que le plus souvent multi-niveaux, l'action collective distribue les rôles entre personnes publiques et privées, entre pouvoirs de différents niveaux, depuis le territoire circonscrit à une zone d'emploi jusqu'au Fonds social européen (Massardier, 2004) ; dès lors, « *la distribution du pouvoir d'initiative ne se confond pas avec la hiérarchie des rangs et*

des autorités » (Reynaud, 2003a, p.108) ; la notion de transaction de direction (« *managerial transaction* ») peut être ici opérante pour comprendre comment les acteurs s'organisent pour répondre aux impératifs d'efficacité technique (voir Gislain, 2003).

- Les connaissances qui, définissant et évaluant les risques du travail, contribuent à former les anticipations des acteurs ; elles reposent sur des degrés très variables d'expertise (Setbon, 2004)⁷ ; leur mobilisation est d'autant plus décisive qu'elles contribuent à faire des objets de la négociation un enjeu cognitif (Reynaud, 2003c) ; tout en promouvant l'enquête sociale dans la construction de la futurité, Commons se montre réservé, pour des raisons éthiques, vis à vis de l'implication directe des experts dans la conduite de l'action collective: « si le principal abdique et qu'un gouvernement d'experts prend sa place, le résultat n'est pas moins arbitraire et coercitif que dans toute autre forme d'autocratie » (Commons, 1919, p. 176-177, cité par Bazzoli, 2000 p. 171).
- Les principes qui soutiennent la prise en charge des risques du travail ainsi que les instruments et les techniques mobilisés pour y faire face ; il en ressort des règles qui identifient les responsabilités, cadrent les modes opératoires et organisent le suivi et l'évaluation ; en effet, une fois adoptées, les techniques de prévention, de couverture et de gestion des risques introduisent une certaine irréversibilité institutionnelle (Rychen, 2002). On est là dans un « travail d'organisation » qui recouvre « la manière dont les acteurs, dans un contexte particulier, se mobilisent pour inventer des solutions singulières face à un problème particulier et pour mettre en place des dispositifs pour régler leurs échanges » (de Terssac, 2003, p.122). On peut considérer qu'en large partie, il s'agit là de « transactions de répartition » (*rationing transaction*) qui, en l'occurrence, vont distribuer des responsabilités quant à la prévention et à la couverture des risques.
- De l'ensemble de ces interactions ressortent des finalités de l'action collective que l'on peut caractériser autour de la définition d'un « bien commun » (voir Thévenot, 2006). Progressivement, se dégage ainsi un principe d'action partagé qui renvoie à ce qu'il convient de faire pour développer une action collective efficace et légitime pour sécuriser personnes en matière d'emploi et de travail : protéger, favoriser des « transactions honnêtes », construire l'attractivité des espaces de référence, faciliter des projets de développement ou encore offrir un cadre pertinent pour des opportunités individuelles ...

3. PREVENIR LES RISQUES DU TRAVAIL : UNE PLURALITE DE REGIMES D'ACTION COLLECTIVE

Cette typologie de régimes présente des parentés avec le triptyque à partir duquel Reynaud (1995, p. 101 et suivantes) définit les modes d'intervention de l'Etat en relation avec l'action des partenaires sociaux : « substitution, stimulation, encadrement » des négociations menées à différents niveaux de régulation. En large partie, il rejoint les principes fondateurs de la trilogie de Salais et Storper (1993) en terme de conventions de l'Etat (« état situé », « état extérieur », « état absent »), notamment l'hypothèse selon laquelle l'État (i.e. les différents pouvoirs publics) n'agit pas pour lui-même, mais « *permet à l'action collective, qui s'appuie sur une convention de l'État — i.e. une conception partagée de son mode d'intervention —, d'avancer vers sa réalisation publique* » (Salais, 1998). Cette conception de l'action publique en tant qu'action collective nous paraît très proche de l'action volontaire prônée par Commons en vue d'établir des régulations intermédiaires raisonnables qui échappent aux apories du tout marché et du tout administré.

Les idéaux-types proposés ici forment autant de modalités différentes de régulation conjointe et de « going concern » fondées sur des anticipations collectives converties, moyennant négociations et confrontations, dans des projets partagés. Leur formation et leur développement sont directement

⁷ Elles vont de l'échanges d'expériences subjectives entre représentants des intérêts organisés à une estimation formalisée des risques au moyen de modélisations plus ou moins sophistiquées, en passant par des diagnostics reposant sur diverses formes d'objectivation (traitement ad hoc de statistiques publiques, enquêtes spécifiques).

liées au délitement des protections antérieures dont bénéficiaient les personnes. Dans la pratique sociale induite par le déploiement de tel ou tel dispositif d'action, les différents régimes ne sont pas strictement exclusifs les uns des autres. Certes, chaque dispositif public favorise – mais n'impose pas – l'installation de l'un d'entre eux. En outre, cette articulation est susceptible d'évoluer au cours du temps en fonction des dynamiques endogènes – au regard des apprentissages et des défaillances collectives. Comme tout compromis, ces constructions évoluent en fonction des contextes et des interprétations développées en situation par les protagonistes de l'action collective.

3.1. Une action collective tutélaire : protéger l'intégrité des personnes

Son principe fondateur tient à l'identification partagée de l'incapacité de la réglementation à assurer la protection des biens et des individus. La sécurité et l'intégrité des personnes, physiques au premier chef (certaines catégories de salariés), mais aussi morales (des entreprises), sont dès lors en jeu. Dans les situations les plus préoccupantes, les risques de l'emploi et les risques professionnels sont étroitement entremêlés au point de mettre en jeu la sécurité physique et psychique de salariés « insérés » sur des segments particuliers du marché du travail. , par exemple, les saisonniers de la restauration d'une très importante station balnéaire qui en sont réduits à dormir sur les plages à l'issue de journées d'une excessive longueur, parfois sans bénéficier d'un contrat de travail. Le déséquilibre de la relation de travail est tel qu'il ne s'agit plus d'une transaction de marchandage. On peut même dire qu'en rétablir les fondements est l'un des objectifs majeurs de l'action collective. En effet, ces pratiques mettent en cause la viabilité des entreprises respectueuses de la législation qui subissent une concurrence déloyale.

Le rappel au règlement, soit l'activité habituelle de l'inspection du travail ou encore l'invocation civique de la nécessité d'intégrer dans l'emploi des personnes en difficulté se révèlent impuissantes, en tout cas insuffisantes pour contrebattre les comportements opportunistes qui reportent sur le saisonnier, les concurrents et plus largement la collectivité, les risques économiques et sociaux attachés à la relation d'emploi : pas d'ouverture de droits à la protection sociale, en tout cas pas à la hauteur du travail effectivement réalisé, pertes de cotisations pour les assurances sociales, détournement de clientèle au détriment des employeurs respectueux des textes etc ... Compte tenu de l'urgence et de la gravité des enjeux, les acteurs collectifs ont mis en place dans différentes stations touristiques des maisons du travail saisonnier qui d'une part, constituent l'embryon d'une bourse du travail et d'autre part, apportent aux salariés des informations sur leurs droits de base.

A ce titre, l'identification des risques mobilise en premier lieu l'expérience des acteurs : la gravité des problèmes, attestée par les démarches entreprises par des saisonniers auprès des services de la sécurité sociale ou de la médecine du travail, conduit à fournir, à court terme, une protection immédiatement opérationnelle. Au-delà, pour prévenir la récurrence de ces risques, les parties prenantes élaborent des « chartes » du travail saisonnier. En soi la portée juridique de cette « soft law » est faible puisque pour l'essentiel, elle rappelle des obligations légales pré-existantes. Mais l'ampleur de leur contournement témoigne d'une profonde crise de légitimité des règles fondatrices de la relation salariale. Re-formuler ces normes juridiques et en inscrire la mise en œuvre dans des dispositifs d'action spécifiques et partenariaux associant employeurs et pouvoirs publics soutiennent un processus de re-légitimation des règles afin d'en réactiver l'effectivité.

Parallèlement certaines des organisations patronales cherchent ainsi à bénéficier d'un regain de légitimité vis à vis des employeurs « vertueux ». Plus largement, cette initiative locale repose sur l'engagement volontaire des acteurs de telle sorte que la configuration n'est pas donnée a priori. C'est ainsi que la CGT n'a pas participé à la première phase, fondatrice, de la maison du travail saisonnier, y voyant le risque d'un affaiblissement des règles législatives. Elle n'a rejoint le dispositif que dans un second temps, dès lors qu'il avait fait la preuve de son intérêt aux yeux des travailleurs saisonniers et que l'institutionnalisation du dispositif risquait de lui fermer l'accès aux négociations à venir. Est ainsi en cause la distinction entre légitimité et légalité, en l'occurrence, « la différence entre acteurs institués et acteurs émergents » (Paradeise, 2003, p.44), lesquels tentent de constituer le cadre commun, dont la charte est l'emblème. Dans une sorte de paradoxe, cette charte, à valeur infra-légale, devient la super-règle de la régulation conjointe en s'efforçant de reconstituer les acteurs dans leur dignité individuelle et collective. A terme sa force dépendra de sa capacité à mobiliser un nombre significatif de chefs d'entreprise.

Tableau 1 : Les différents régimes d'action collective en matière de formation, d'emploi et de travail

Types d'action Collective	Tutélaire	Régulatoire	Entrepreneuriale	Facilitatrice	Opportuniste
Nature des risques	Atteinte à la santé Concurrence déloyale	Mauvaise qualité de la relation salariale droits	Indisponibilité immédiate des qualifications	Risques Catégoriels (travailleurs âgés, jeunes non qualifiés ...)	Déficit quantitatif d'emplois et d'activités
Configuration D'acteurs	Tripartisme volontaire (pouvoirs publics, syndicats, patronat)	Tripartisme et Rôle clé des élus locaux	Partenaires privés vs Agences publiques de développement	Réseaux d'acteurs diversifiés	Lobbying
Place des Relations professionnelles	Faible institutionnalisation <i>Re-légitimer la loi</i> par la « soft law »	Dialogue social et production de services effectifs	Rôle supplétif ou mineur	Détermination de règles procédurales	Absence au niveau collectif
Niveau d'intervention privilégié	Application locale de principes généraux	Local et/ou Sectoriel (subsidiarité)	Définition d'un espace d'action circonscrit	Sectoriel et/ou multi-niveaux	Local (privilèges de zone)
Mode d'identification des risques	Constats empiriques Plaintes Mise en danger flagrante	Experts publics Enquêtes statistiques ad hoc	Consultants Enquêtes ad hoc Prospective	Observatoires Permanents : Populations à risque Prospective	Constats empiriques
Instruments de Prévention	Adhésion à une charte de bonnes pratiques Information sur le(s) droit(s) et les devoirs	Guide méthodologique Formalisé Construire un marché	Dégager de nouvelles opportunités Attractivité	Construire des marchés du travail adaptés Equiper les trajectoires	Diminuer les coûts
Instruments de couverture des risques	Sanctions : identifier pour exclure	Activation de la négociation salariale	Incitations Publiques	Mutualisation des ressources Transférabilité des droits	Equipements collectifs de base et logistiques
Instruments de gestion des risques	Police du travail Responsabilité pénale et civile de l'employeur	Retours d'expériences	Cercles décisionnels et forums de débats	Délibération collective Régulière	Soutenir l'implantation rapide de nouvelles entreprises
Indicateurs de succès	Diminution des conflits en justice	Usage précautionneux de la main d'oeuvre	Création d'emplois qualifiés	Attractivité Compétitivité développement des compétences	Densité des emplois et des activités
Principe d'action	Protection de l'intégrité des personnes physiques et morales	Favoriser des transactions « honnêtes »	Soutenir la création de valeur et l'attractivité	Facilité la construction de projets locaux et individuels	Offrir des opportunités aux employeurs

Dans un 1^{er} temps au moins, au-delà de la puissance des convictions partagées, cette mobilisation dépend aussi des instruments contraignants dont elle sera localement dotée, à savoir le déploiement d'une « police économique et sociale », à même de sanctionner d'une manière tangible pour tous, dans le territoire d'action, les établissements de telle ou telle station, les manquements à la loi les plus flagrants. Cette « police » s'appuie à titre principal sur l'intervention de l'inspection du travail, rendue d'autant plus légitime qu'elle est fortement soutenue par la communauté de communes, garante du bien commun territorial. Mais elle relève aussi d'une capacité de signalement des parties prenantes « contractuelles » : de la part des salariés et de leurs représentants pour qu'ils puissent saisir les autorités publiques sans s'exposer à la mésaventure assez répandue du classement sans suite ; mais aussi de la part des représentants des employeurs pour qu'ils contribuent à discipliner les comportements de leurs mandants en faisant ressortir les risques judiciaires d'une mise en cause de leur responsabilité pénale. Il s'agit en quelque sorte de publiciser les problèmes pour en diminuer l'incidence. La capacité à sanctionner vise finalement à re-construire du consentement. D'ailleurs l'un des principaux indicateurs de l'efficacité de l'action publique tient à la baisse des actions devant les prud'hommes du ressort territorial.

Il reste que toutes les parties prenantes n'ont pas intérêt à soutenir ce dispositif. C'est le cas évidemment de petits employeurs dont les entreprises peuvent avoir une existence limitée à une seule saison, quitte à réapparaître ailleurs et/ou sous une autre identité commerciale l'année suivante. C'est le cas aussi de saisonniers étudiants peu regardants sur le respect des règles (déclaration à la sécurité sociale), pour autant que la situation leur permet de gagner plus que le net standard : « construire la régulation conjointe est un combat » (Paradeise, 2003, p.44).

3.2. L'action collective régulatoire : réduire les asymétries sur le marché du travail

Il s'agit de remédier aux effets négatifs, pour les individus mais aussi pour les collectivités territoriales ou professionnelles des asymétries excessives de ressources, de pouvoirs et de connaissances ou pour le dire autrement, d'apporter un cadre qui favorisent des transactions honnêtes et transparentes entre protagonistes de la relation salariale : le but est alors de limiter les externalités négatives liées à la mauvaise qualité des prestations et des conditions de travail, en terme d'atteinte à la santé ou de perte d'emplois liées à une compétitivité insuffisante.

C'est ainsi qu'une maison du travail saisonnier s'est efforcée d'assurer, bien en amont de la saison, une rencontre en offre et demande de travail, de telle sorte que les transactions puissent se faire dans la clarté et dans la recherche de qualité des prestations de service, par exemple par l'entremise d'un recours à la formation destiné à améliorer les qualifications et l'attractivité des emplois.

Cette action collective régulatoire s'apparente au jeu classique des relations professionnelles, en ce sens qu'employeurs et représentation des salariés confrontent régulièrement leurs points de vue sur les objets en discussion – travail saisonnier, risques professionnels – ; en affrontant des problèmes très concrets, ils tentent ainsi de (re)construire leur légitimité à l'égard de leurs mandants potentiels. Mais dans le même mouvement, elle se distingue nettement des formes habituelles de la négociation sociale :

- Pas de passage par les scènes institutionnalisées classiques, pas de conclusion d'accords formels juridiquement opposables mais plutôt la mise à disposition de ressources opérationnelles (des services et des conseils aux saisonniers et à leurs employeurs sous la forme, par exemple, d'une bourse des emplois) ou susceptibles de cadrer l'action à venir (guide méthodologique de prévention des risques professionnels dans l'hôtellerie et la réparation automobile des Alpes Maritimes);
- Forte implication des élus comme garants politiques du bien commun local ou territorial (dans le cas de la maison du travail saisonnier)
- Enfin décloisonnement des différentes intervention publiques : traiter ensemble l'accès à l'emploi, les rémunérations, la protection sociale, l'accès à des services collectifs (tel que le logement) etc ...

Pour être opérationnelle, cette recherche d'une relation salariale de meilleure qualité appelle des diagnostics précis des situations professionnelles individuelles et des pratiques patronales : elle conduit à la réalisation d'enquêtes ad hoc dans le but d'apprécier les caractéristiques socio-démographiques des personnels (saisonniers, salariés de la restauration touchés par le travail

dissimulé) de la récurrence des passages par ces formes d'activité, des stratégies d'usage des employeurs ... Ainsi mieux connaître, c'est prendre en compte « ce qui n'est pas contractuel dans le contrat » de travail (Lallement, Mériaux, 2001) : le parrainage par les élus locaux de la maison du travail saisonnier a permis d'ouvrir le dossier difficile du logement des saisonniers ; des solutions partielles ont commencé à être mises en œuvre (construction de logements réservés). Dans cet esprit, la charte signée par les acteurs publics et privés atteste de cette volonté partagée de « moraliser » le travail saisonnier et par là, de le rendre plus attractif et porteur d'expériences professionnelles plus valorisantes. Dans un contexte de dégradation des conditions de travail et d'emploi qui se poursuit au détriment de la compétitivité de l'offre de prestations, l'implication des acteurs politiques territoriaux s'impose comme une des conditions incontournables d'une relation salariale moins « déraisonnable » ; est ainsi en jeu la possibilité de conclure honnêtement et raisonnablement les trois transactions de Commons : la négociation des salaires, le management des entreprises et la répartition des dépenses collectives liées à l'activité (logement et santé des travailleurs saisonniers par exemple). Plus précisément, il s'agit d'influer sur les Bargaining Transaction afin de promouvoir l'efficacité productive des « Going Plants ».

3.3. L'action collective facilitatrice : incomplétude et ouverture d'un jeu négocié

Ce mode d'action témoigne de deux caractéristiques majeures de l'action publique :

- D'une part, la nécessité d'associer, par le biais de tours de table successifs, de nombreuses parties prenantes à la définition des problèmes à traiter puis à l'élaboration de possibles démarches partagées, à rebours d'une action publique volontariste qui, de fait, repose sur la technique du « coup d'Etat » (Padioleau, 1994), telle qu'on l'a vue à l'œuvre en France en 2006 avec le contrat première embauche (CPE), aujourd'hui censuré par les juges.

- D'autre part, l'hétérogénéité des situations à prendre en compte et, de ce fait, la nécessité de parvenir à adapter les propositions et les règles par un recours élargi à la connaissance et à l'expertise.

Cette forme d'action ouvre sur d'autres modalités d'actions collectives, notamment réglementaires ou entrepreneuriales (voir ci-dessous). En effet, elle est frappée d'incomplétude, puisqu'elle visera à ouvrir la possibilité d'actions plus ciblées et restreintes à des configurations d'acteurs – le plus souvent territoriales – en position d'élaborer des projets d'action à des coûts de transaction et de coordination acceptables. Ces « investissements de forme » ouvrent sur des « futurités significatives communes » diversifiées à la condition que la procéduralisation ne devienne pas une fin en soi (de Munck, 1997), sans réelles perspectives de débouchés concrets.

Pour une large part, les 60 et quelques accords nationaux sectoriels sur la formation tout au long de la vie conclu depuis 2004 ainsi que les accords tripartites⁸ de branche en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) relèvent de ce modèle type (Méhaut, Verdier 2006). La nature procédurale de ces accords traduit le souci des négociateurs d'opérationnaliser les règles en fonction des marchés du travail locaux et des spécificités d'entreprise. Dans les secteurs diffus sur le territoire national et marqués par la présence de très nombreuses PME et TPE, les caractéristiques du marché du travail peuvent fortement diverger, non seulement d'une région à l'autre, mais d'un bassin d'emploi à l'autre. Ainsi dans le BTP, un accord national renvoie aux fédérations régionales le soin de négocier des accords spécifiques afin de concrétiser les « orientations nationales ». En PACA s'est scellée une rencontre entre cette stratégie de branche et des plans de développement de l'emploi et de la formation initiés par les acteurs publics régionaux. Par extension, on peut voir là le développement d'une transaction de répartition des rôles et des responsabilités entre les divers niveaux de l'action collective.

Ainsi ce tripartisme procédural multi-niveaux est à la fois ambitieux et incomplet. Ambitieux, il l'est à plusieurs titres, puisqu'il s'agit de structurer et de légitimer, d'une manière croisée, des acteurs régionaux privés (des fédérations d'employeurs par exemple) et publics, comme la Région, laquelle prétend intégrer dans un même dispositif des domaines d'actions jusqu'alors disjoints, la formation, l'emploi et le travail et ériger en bien commun des problèmes de main d'œuvre qui sont d'abord privés telles des difficultés quantitatives et qualitatives de recrutement. Sont en cause tant les contenus de formation que l'attractivité des conditions d'emploi et de travail. Le risque collectif est lié à l'indisponibilité de ressources qui bride la réalisation de projets entrepreneuriaux et prive la région d'opportunités d'emplois et donc d'une possible réduction de l'exposition des salariés aux risques de

⁸ Etat, Conseil Régional et organisations de branches (patronales et, dans certains cas, syndicales).

chômage. Cependant malgré l'effectivité d'échanges politiques (Pizzorno, 1978) qui réactive les transactions de marchandage public-privé au niveau régional – par exemple revaloriser les salaires pour rendre les emplois plus attractifs et donner ainsi pleinement leur sens aux investissements publics en formation initiale et continue –, un tel dispositif ne peut être complètement « prêt à l'emploi ». Il revient aux protagonistes locaux de la relation salariale ainsi qu'aux acteurs publics de se saisir de ces ressources pour donner corps à des projets de développements économiques assis sur des accords collectifs substantiels.

En tout état de cause, la nécessité de définir des règles procédurales légitimes ré-active l'espace des relations professionnelles. Ceci dit on n'en revient pas, pour autant, à la négociation collective classique. Il s'agit plutôt de faire émerger des problèmes d'intérêt général, en s'appuyant sur la production de connaissances idoines, afin de limiter les risques ultérieurs de défaillance de l'action collective. Par exemple, cette orientation se concrétise par l'identification dans chaque branche de catégories cibles des politiques de formation tout au long de la vie, pour en faire les destinataires privilégiés des ressources collectives (publiques et privées) : il s'agit ainsi d'obtenir une meilleure répartition des aides et des risques (« rationing transaction »), à rebours d'une classique polarisation de la formation sur les salariés les plus qualifiés. Cette démarche nécessite la mise en place d'instruments de connaissance par le biais d'enquêtes ad hoc et d'observatoires permanents sur l'emploi, le travail et les qualifications. La qualité de la veille statistique sur l'émergence de (nouvelles) populations à risques devient l'une conditions déterminantes de la viabilité de ces dispositifs procéduraux.

3.4. L'action collective entrepreneuriale : construire des actifs spécifiques dans un espace circonscrit

Cette forme d'action collective concerne des enjeux et des risques plus étroitement définis : un territoire d'action, une catégorie d'entreprise au sein d'une activité économique, ou encore le croisement de ces deux dimensions. La construction du projet de développement mobilise et engage des configurations d'acteurs beaucoup plus proches de la décision économique que dans les cas précédents et, de ce fait, plus restreintes le « going concern » est mis au service de la promotion des « going plants ». C'est tout à fait explicite dans le cas de la construction et de la réparation de navires de plaisance à La Ciotat : il s'agit de faire de l'association de développement local « *une entreprise virtuelle avec une gestion par projets* » afin de cibler au mieux les aides publiques mobilisées (Garnier, Mercier, 2006). Parmi les accords nationaux de branche sur la formation tout au long de la vie, celui conclu dans les assurances s'apparente à cette démarche entrepreneuriale : son objectif premier est de constituer un « outillage d'appui à la gestion prévisionnelle des ressources humaines et au développement de la gestion des compétences » au sein des marchés internes d'entreprise. Le programme intégré territorial (PIT) du « pays » de Sablé sur Sarthe est un autre exemple, encore inachevé, d'une telle approche entrepreneuriale, en l'occurrence portée par deux acteurs majeurs : la communauté de communes et un club d'employeurs.

La nécessité de conforter les projets de développement par le recours à l'expertise s'avère d'autant plus indispensable que les enjeux sont en soi et pour chaque partie fort complexes, et que les acteurs locaux ne disposent pas en ce domaine, ni d'expérience, ni d'opérateurs privilégiés à leur disposition. D'où l'adossement à des ressources externes déjà constituées : des observatoires de branche ou le recours à des cabinets de consultants spécialisés sur le développement territorial.

La focalisation des projets sur des objectifs économiques et la création de valeur entraîne ou même légitime aux yeux d'acteurs – tant publics que privés d'ailleurs – l'éviction de la représentation des salariés : une démarche paternaliste – d'origine privée, un club local d'employeurs⁹ par exemple - ou encore tutélaire – d'obédience publique (par exemple une administration représentant « par nature » l'intérêt général et prétendant, dès lors, porter aussi l'intérêt des salariés) – tend à se substituer à la négociation collective formalisée par des accords. Cette dérive exprime le primat de la transaction de direction – organiser l'action collective au plus près des projets entrepreneuriaux – au point de marginaliser le principe même d'une transaction de marchandage : à la négociation se substitue un dialogue social rabattu sur la consultation et parfois même, sur une simple information de la représentation des salariés (voir Brochier, Verdier, 1998). Pourtant, dans bien des cas étudiés, les

⁹ Il justifie cette emprise par son implication dans des projets d'insertion par l'économie de publics en difficulté.

risques encourus par la main d'œuvre sont élevés : exposition à la disqualification d'une main d'œuvre vieillissante alors que les normes de compétitivité des produits conduisent à relever sensiblement les niveaux de qualification requis. L'absence de négociation sur la répartition à terme des charges entre salariés et employeurs en est le symptôme. Dès lors cette action se situe-t-elle encore dans le cadre d'un « going concern » ?

3.5. L'action collective à visée opportuniste : juxtaposer les intérêts individuels

Cette configuration paradoxale, puisqu'elle revient à dé-institutionnaliser les relations entre agents, est proche de la « convention de l'Etat absent » de Salais (1998). Les autorités politiques, quel que soit leur niveau d'intervention – local, national, européen -, organisent leur retrait pour laisser une plus large place au marché.

Par des mesures exorbitantes du droit commun, ce type de dispositif vise à compenser, en principe temporairement, les effets dé-structurants d'un risque territorial avéré d'un sous-investissement industriel et commercial. La zone d'entreprises défiscalisée constitue une figure emblématique de ce retrait. La création quasi-officielle d'effets d'aubaine répond à la dévalorisation brutale de spécialisations productives – telle la construction navale à La Ciotat - dont la préservation, même partielle, avait été jugée, au préalable, excessivement coûteuse par les collectivités publiques. Il s'agit de substituer à une mono-industrie des collections d'entreprises aptes à embaucher, à distribuer des revenus et ainsi à (re)constituer du lien social, là où un chômage de masse durable mettrait en cause la cohésion territoriale. Le fait de rendre moins coûteux la transaction de marchandage tient lieu de levier essentiel de l'action collective.

Ces dispositifs sont triplement transitoires : ils favorisent le passage de systèmes intégrés d'emploi et de socialisation antérieurs, porteurs de fortes identités professionnelles – la navale -, à des rassemblements de circonstances d'intérêts très hétérogènes et donc sans projet collectif partagé ; les avantages fiscaux et autres consentis par l'Etat et les collectivités territoriales en vue d'attirer de nouvelles activités ne sont pas pérennes ; le retour inéluctable dans le droit commun appelle, en principe, la constitution progressive de capacités endogènes de développement.

Cette tentative de reconstruction d'une société locale autour d'opportunités marchandes peut néanmoins faire émerger progressivement des intérêts collectifs (Garnier, Mercier, *ibid.*). Ceci dit, leur formulation ne témoigne pas de la formation d'une identité de projet mais simplement d'attentes communes vis à vis de la mise à disposition par les autorités locales d'infrastructures de base et de services essentiels : viabilisation de terrains, gestion des déchets, moyens de transport collectifs, aides à la conciliation vie de travail – vie familiale etc ... Ce type de configuration ne relève-t-il pas des prolégomènes d'une action « raisonnable » ?

Cette qualité des services constitue un complément, de plus en plus important au fil du temps, de l'attractivité fiscale originelle. Dès lors émergent des acteurs collectifs qui ont vocation à représenter les « collections d'entreprises » vis à vis des collectivités publiques, en d'autres termes, il s'agit ainsi de susciter une véritable activité de lobbying. Tournée initialement et prioritairement vers la promotion externe de l'attractivité fiscale par l'entremise des agences publiques, l'action collective cherche à traiter préventivement différentes questions relatives à la main d'œuvre, en partant de questions périphériques à la relation salariale proprement dite – moyens de transports - pour concerner progressivement des éléments centraux, telles la formation et la prévention des risques professionnels. Mais fondamentalement, la gestion des risques sociaux reste fondée sur la capacité à attirer rapidement de nouvelles activités qui en cas de départ ou de fermeture d'établissements, préserveraient la cohésion d'ensemble du territoire. L'action collective ignore donc largement les enjeux organisationnels d'une transaction managériale alors qu'elle sollicite lourdement les finances publiques dans le cadre d'une transaction de répartition largement socialisée.

4. Conclusion. Des régimes d'action très « commonsiens

L'approche des questions d'emploi, de qualifications et de travail en terme de risques témoigne, indiscutablement, d'un changement de paradigme de l'action collective ou plus exactement, d'un délitement progressif mais avéré des protections statutaires et réglementaires des salariés. Ceci dit, les enjeux que celles-ci recouvraient demeurent – comment articuler un usage raisonnable des ressources en qualification à la réussite de projets entrepreneuriaux ? – et compte tenu des risques sociaux

encourus, en particulier au niveau territorial, ils appellent une implication souvent très forte des différents pouvoirs publics dans l'articulation du rapport salarial et du développement économique. Cette intrusion croissante des acteurs publics tend à substituer un dialogue social multi-partenarial et multi-niveaux à la négociation collective directe entre organisations patronales et représentation des salariés, même si celle-ci, en France, s'est toujours logée, dans le cadre du tripartisme. La mise en place de la régulation conjointe (Reynaud) se fait d'autant plus dépendante de l'action publique que s'affaiblissent les acteurs traditionnels des relations professionnelles. Plus l'objet de la régulation est territorialisée, plus la figure classique du système de relations professionnelles tend à s'hybrider, voire à disparaître dans des dispositifs qui équipent de nouvelles formes d'action publique. Dès lors, le dialogue social territorial est l'instrument d'une action collective dont l'organisation complexe en fait une entité très proche de l'action en société définie par Commons (*going concern*) si l'on accepte de l'étendre à la chose publique. Son activité est orientée en premier lieu vers l'élaboration d'un projet articulé autour d'un bien commun « situé » et définissant des dispositifs d'action spécifiques à même de prendre en charge des risques sociaux diversifiés : cette « *futurité significative commune* », inscrite dans l'espace public, doit être liée, ainsi que l'a suggéré Gislain (2004), à une mise en situation dans un territoire, autrement dit à une « *toposité significative commune* ».

Plus concrètement, tout dispositif de protection à l'égard des risques du travail est peu ou prou fondé sur une clôture de l'espace d'action afin de prévenir plus efficacement l'incidence des risques couverts. Plus les enjeux sont substantiels, plus la clôture sera stricte et le projet piloté d'une manière directive avant la garantie surplombante d'élus territoriaux ; plus la dimension procédurale prévaut, plus le jeu s'ouvre et se prolonge par diverses médiations, territoriales notamment.

Par delà ces caractéristiques transversales, la pluralité des régimes d'action témoigne de la diversité des interprétations et des agencements institutionnels possibles. Plus exactement, il s'agit pour des acteurs sociaux de mettre sur pied des régulations conjointes diversifiées afin d'affronter des problèmes collectifs différents dans leurs manifestations et leurs traductions institutionnelles : « suppléer », « réguler », « faciliter », « entreprendre » et « inciter ». La qualité et l'efficacité de ces organisations-institutions est fortement dépendante de la qualité des ressources et des instruments mobilisés dans l'action ainsi que des compétences techniques et politiques des protagonistes : ces différentes composantes de l'action collective sont elles-mêmes les résultantes des interactions entre les acteurs humains et non humains – pour reprendre l'expression de Callon - de ces configurations complexes.

D'ailleurs la démultiplication de ces dernières à différents niveaux d'intervention et dans des espaces sectoriels et territoriaux exposent l'action collective à de sérieux risques d'enlisement, surtout si les compétences techniques, organisationnelles et politiques issus des apprentissages réalisés dans le cours des projets s'avèrent insuffisantes pour soutenir efficacement la coopération : par exemple, tel pourrait être le cas pour les accords nationaux et régionaux sur la formation tout au long de la vie, compte tenu des coûts de coordination engendrés par des négociations purement procédurales et, au bout du compte, sources d'une opacité croissante de l'action publique, à rebours des vertus du « gouvernement par contrat » (Gaudin, 1999). La menace de telles crises est explicitement envisagée par Reynaud lorsqu'il propose de parler de « pléistocratie, si l'on entend bien par là non seulement le trop plein de pouvoirs, mais la difficulté de leur composition » (2003d, p. 413).

Au total, ces formes diversifiées d'action collective se révèlent très « commonsiennes » : la prévention plutôt que l'indemnisation des risques ; la recherche d'une mobilisation volontaire des acteurs et, en particulier, des employeurs dans l'élaboration et l'application des règles ; une légitimité qui se conquiert par la capacité à définir et à mener un projet de développement alliant l'économique et le social ; une qualité de coordination très dépendante de l'expertise et de la régulation par les connaissances

Qu'advient-il de ces « futurités » L'enjeu du multi-niveaux : comment passer d'une collection d'expériences singulières à des règles de moyenne portée qui stabilise le social ?

Références

Bazzoli, L., 2000, *L'économie politique de John R. Commons*. L'Harmattan, Paris.

Bazzoli L., Dutraive V., 1998, « Les dimensions cognitives et sociales du comportement économique : l'apport institutionnaliste de J.R. Commons », *Cahiers du Gratice*, n°14, 1er semestre.

- Bazzoli L., Dutraive V., 1997, « Approches de la notion de confiance dans les théories économiques des institutions : du calcul au compromis » in Bernoux P., Servet J.M., *La construction sociale de la confiance*, Coll. Finance et Société, Montchrestien, Paris.
- Beck U., 2001, *La société du risque, Sur la voie d'une autre modernité*, Aubier.
- Brochier D, Verdier E., 1998, “ De l'expérimentation à la gestion : la politique contractuelle de la Délégation à la Formation Professionnelle ” (avec D. Brochier), Auvergnon Ph., Kerschen N., Martin Ph., Rozenblatt P., Tallard M., Uri D. (eds.) « *L'Etat à l'épreuve du Social* », Syllepse. 292-308.
- Callon M., Lascoumes P., Barthe Y., 2001, *Agir dans un monde incertain : essai sur la démocratie technique*, Coll. La Couleur des idées, Seuil, Paris.
- Catla M., 2007, *Le travail public régional*, Octarès, Coll. Travail et activité humaine, Toulouse.
- Chantraine G. 2004, « Risques et gouvernementalité. Jalons pour une reconstruction théorique », communication au colloque du CLERSE *Acteur, risque et prise de risque*, Villeneuve d'Ascq, 25 et 26 novembre 2004.
- Chavance B., 2007, *L'économie institutionnelle*, Coll. Repères, La Découverte, 2007.
- Commons J. R., 1919 [1964], *Labor and Administration*, New York, Augustus M. Kelley, reprints of Economic Classic.
- Commons J. R., 1934, *Institutional Economics*, Macmillan, New York.
- Conseil d'Etat, 2005, « Responsabilité et socialisation du risque » in Conseil d'Etat *Rapport 2005*, Coll. Etudes et documents du Conseil d'Etat, La Documentation Française, 196-398.
- De Munck J., 1997, « Normes et procédures : les coordonnées d'un débat », in De Munck J., Verhoeven M., *Les mutations du rapport à la norme*, Bruxelles, De Boeck, pp. 25-63.
- Dodier N., 1995, *Les hommes et les machines : la conscience collective dans les sociétés technicisées*, Collection Leçons de choses, Editions Métailié.
- Dupuy Y., Larré F., 1998, « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et emploi*, n° 77, pp. 1-13.
- Duran P., 1999, *Penser l'action publique*, Paris, LGDJ, Droit et société.
- Ewald F., 1986, *Histoire de l'Etat-Providance*, Paris, Ed. Grasset.
- Ewald F., 2005, « L'Etat de Précaution » in Conseil d'Etat *Rapport 2005*, Coll. Etudes et documents du Conseil d'Etat, La Documentation Française, 359-368.
- Favereau O., 1994, « Règles, organisations et apprentissage collectif : un paradigme non standard pour trois théories hétérodoxes » in Orléan A. « *Analyse économique des conventions* », PUF, Paris.
- Garnier J., Mercier D., 2006, Transitions territoriales et risques : la reconversion de La Ciotat in Mériaux O., Verdier E., *Les relations professionnelles et l'action publique face aux risques de l'emploi et du travail*, rapport pour le Commissariat général du plan, Paris, 141-158.
- Gaudin J-P., 1999, *Gouverner par contrat*, Paris, Presses de Science-Po.
- Gislain, J-J., 1999, « Les conceptions évolutionnaires de T. Veblen et J. R. Commons », *Economies et Sociétés* Hors Série n° 34, 47-65.
- Gislain, J-J., 2003, L'institution des relations industrielles : le cadre analytique de J. R. Commons, *Économie & Institutions* n° 2, 2e semestre, 11-59.
- Gislain J-J., 2004, « Futurité et toposité : sitologie des perspectives de l'action », *Géographie Économie Société* n° 2, Vol. 6, 203 à 219.
- Godard O., 2005, « Le principe de précaution et la proportionnalité face à l'incertitude scientifique » in Conseil d'Etat *Rapport 2005*, Coll. Etudes et documents du Conseil d'Etat, La Documentation Française, 377-392.
- Lallement M., Mériaux O., 2001, « ” Tout n'est pas contractuel dans le contrat... ”, les relations professionnelles et action publique à l'heure de la “ Refondation sociale ” », *L'année de la régulation*, n°5 , 171-210.
- Jobert A., 2000, *Les espaces de la négociation collective: branches et territoires*, Octarès, Editions.
- Lascoumes P., Le Galès P. (eds.), 2005, *Gouverner par les instruments*, Sciences Po, Les Presses, Paris.

- Lichtenberger Y., 2003, « Régulation(s) et constitution des acteurs sociaux » in Terssac (de) – ed. -, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, La Découverte, Paris, 51-60.
- Massardier G., 2004, *Politiques et actions publiques*, Coll. Science Politique U, Armand Colin, Paris.
- Méhaut P., Verdier E., 2006, « Recomposition de l'action publique et émergence de nouvelles scènes de négociation sociale ? L'exemple de la formation professionnelle », à paraître en 2008 in Duclos L., Groux G, Mériaux O. (eds.), *Le politique et la dynamique des relations professionnelles*, LGDJ.
- Mériaux O., Verdier E., *Les relations professionnelles et l'action publique face aux risques de l'emploi et du travail*, rapport pour le Commissariat général du plan, Paris, 141-158.
- Morin M-L., 2000, « Le risque de l'emploi », *La revue de la CFDT*, n°30, pp. 18-26
- Padioleau J-G., 1994, « Pour qui sonne le glas ? », Préface à Bezes, P., *L'action publique volontariste, analyse d'une politique de délocalisation*, L'Harmattan, Paris.
- Paradeise C., 2003, « La théorie de la régulation sociale à l'épreuve de la pratique » in Terssac (de) – ed. -, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, La Découverte, Paris.
- Peretti-Watel P., 2001, *Sociologie des Risques*, Armand Colin, Paris.
- Pizzorno A., 1978, « Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict », dans Crouch C. and Pizzorno A. (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe*, vol. 1, London, Macmillan, 277-298.
- Ramaux C., 2003, « L'Etat social à l'épreuve du risque », in Eydoux A., Ramaux C., Thévenot N. *L'Etat social à l'épreuve du risque. Entre segmentation et politiques publique*, rapport de recherche, Paris MATISSE.
- Reynaud J-D., 1989, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, coll. Sociologie, Armand Colin, 1^{ère} édition, Paris.
- Reynaud J-D., 1995, *Le conflit, la négociation et la règle*, Coll. Travail, Octarès, Toulouse.
- Reynaud J-D., 1997, *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, coll. Sociologie, Armand Colin, 2^{ème} édition, Paris.
- Reynaud J-D., 2003a, « Réflexion : Régulation de contrôle, régulation autonome, régulation conjointe » in Terssac (de) – ed. -, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, La Découverte, Paris, 103-116.
- Reynaud J-D., 2003b, « Réflexion : La négociation, l'accord, le dispositif » in Terssac (de) – ed. -, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, La Découverte, Paris, 179-192.
- Reynaud J-D., 2003c, « Réflexion : Régulation de contrôle, régulation autonome, régulation conjointe » in Terssac (de) – ed. -, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, La Découverte, Paris, 241-252.
- Reynaud J-D., 2003d, « Une théorie pour quoi faire ? » in Terssac (de) – ed. -, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, La Découverte, Paris, 399-446.
- Reynaud J-D., Richebé N., 2007, « Règles, conventions, et valeurs. Plaidoyer pour la normativité ordinaire », *Revue Française de Sociologie* 48-1, 3-36.
- Rorive B., 2003, « Qui porte la responsabilité sociale dans l'entreprise réseau ? », Communication du LENTIC (Université de Liège) pour le Projet RELIER à la 5^{ème} Université de Printemps de l'Audit Social IAE de Corse 22- 23 Mai.
- Rychen F., 2002, « Risques économiques territoriaux : éléments de définition », in Rychen F., Pivot A., 2002, *Gérer les risques collectifs* (sous la direction de), éditions de l'Aube.
- Rychen F., Pivot A., 2002, *Gérer les risques collectifs* (sous la direction de), éditions de l'Aube.
- Salais R., Reynaud B., Baverez N., 1986, *L'invention du chômage*, Paris, PUF.
- Salais R. et Storper M., 1993, *Les mondes de production, enquête sur l'identité économique de la France*, Editions de l'EHESS, Paris.
- Salais R., 1998, « Action publique et conventions : état des lieux » in Commaille J. et Jobert B. (eds.) *Les métamorphoses de la régulation politique*, LGDJ.

- Setbon M., 2004, *Risques, sécurité sanitaire et processus de décision*, Coll. Médecine des risques, Elsevier, Paris.
- Supiot A., 1990, « Pourquoi un droit du travail? », *Droit Social*, n°6, pp. 485-492.
- Supiot A., 1994, *Critique du droit du travail*, Paris, PUF.
- Supiot A., 1995, “L’avenir d’un vieux couple : travail et sécurité sociale”, *Droit Social*, n° 9-10, pp. 823-831
- Thévenot L., 2006, *L’action au pluriel, sociologie des régimes d’engagement*, La Découverte, 2006.
- Tiano V., 2003, *Les inspecteurs du travail à l’épreuve de l’évaluation des risques, une profession sous tension*, Thèse pour le doctorat de sociologie, Université de la Méditerranée, mimeo, Aix en Provence.
- Terressac (de), 2003, « Travail d’organisation et travail de régulation » in Terressac (de) – ed. -, *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, La Découverte, Paris, 121-134.

Annexe 1 : les terrains

Pour chacun des cas étudiés, trois lignes d'analyse ont été retenues ; chacune contribue à éclairer une facette de la coordination entre acteurs : l'institutionnalisation des dispositifs d'action par la négociation et la contractualisation ; la territorialisation et, plus largement, la détermination des niveaux d'action pertinents ; enfin, la construction de la connaissance et de l'expertise et leur rôle dans la coordination. Ces problématiques ont en commun de mettre l'accent sur les liens entre les résultats de l'action, les configurations d'acteurs et leur capacité à coopérer, ainsi que sur les apprentissages pratiques et cognitifs sur lesquels repose cette coopération.

Ainsi sept « chantiers », eux-mêmes souvent constitués de plusieurs études de cas, avaient été retenus :

1. La réforme du système de formation professionnelle : l'étude porte ici sur l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2003 et sa « transcription » dans la loi du 4 mai 2004 d'une part ; sur la déclinaison de l'accord et de la loi dans 4 accords de branches aux caractéristiques bien contrastées (BTP, Hôtellerie-Restauration, Assurance et Hôpitaux privés), d'autre part. Au travers des dispositifs qu'elle instaure, spécialement le Droit Individuel à la Formation (DIF), la réforme engagée avec l'accord national interprofessionnel 2003 est symptomatique d'une sensibilité croissante des acteurs sociaux et des pouvoirs publics aux thématiques de la sécurisation des trajectoires professionnelles et de la prévention individuelle face aux risques de l'emploi.

2. Les accords tripartites de branches (ATB) en région PACA (BTP, Hôtellerie-Restauration) signés par l'Etat (rectorats et préfecture), les organisations professionnelles et le conseil régional. A l'initiative de ce dernier, la régulation recherchée par cette nouvelle action publique n'est plus étroitement délimitée par les enjeux propres à la formation (comme dans les contrats d'objectifs prévus par la loi de 1987) mais s'étend aux « conditions d'emploi et de travail », voire à l'ensemble du rapport salarial. Dans les limites de l'opportunisme des acteurs économiques (par exemple recours au travail clandestin ou dissimulé) et politiques (retour intempestif de l'Etat central), ces nouveaux arrangements institutionnels s'efforcent d'asseoir la cohérence territoriale de l'action publique en intégrant localement des outils et dispositifs d'intervention conçus aux différents niveaux d'intervention par des acteurs publics diversifiés. Le développement de cette « gouvernance territoriale » s'est traduit par une « dé-hiérarchisation » des acteurs publics : l'action publique territoriale tente donc d'affirmer sa légitimité politique en construisant un intérêt collectif autour du développement économique et social.

3. Les Programmes Intégrés Territoriaux (PIT) de l'AGEFOS-PME au Lioran et à Sablé-sur-Sarthe. Ils se situent clairement dans le registre de l'initiative territoriale mais pour autant il ne s'agit pas d'un pur produit local, loin s'en faut puisque, sous de multiples aspects, cet agencement institutionnel s'inscrit dans une dynamique « multi-niveaux ». En particulier, elle repose sur une démarche standardisée qui, par la technicité de l'expertise, entend produire une mobilisation territoriale originale. S'appuyant sur la territorialisation croissante des politiques publiques d'emploi, de formation et de cohésion sociale ainsi que sur le développement de l'intercommunalité, l'Agefos PME, appuyée par un cabinet d'expertise propose la réalisation d'un « Programme intégré territorial de développement de l'emploi, de la formation et des compétences ». Ces politiques, souvent nommées « actions collectives », promeuvent des partenariats public-privé, dans lequel le dialogue social, la gestion paritaire et la coopération entre les pouvoirs publics et les acteurs des relations de travail sont mobilisés simultanément.

4. La Maison du Travail Saisonnier (MTS) du Cap d'Agde a été créée formellement en mars 2003 et a ouvert ses portes en juillet de la même année. Elle concrétise une action publique qui traite de questions majeures pour le développement de la région Languedoc-Roussillon puisque le travail saisonnier concerne des activités économiques de premier plan pour celle-ci : le tourisme et l'agriculture. L'initiative trouve son origine dans une tentative de redéfinition locale de l'action publique en matière de travail, dont la paternité revient aux services déconcentrés du Ministère du Travail. Cette approche est fondée sur un « dialogue social » indépendant des scènes classiques des relations professionnelles. Elle appelle donc une transformation des acteurs eux-mêmes au travers de nouvelles pratiques d'action. Le forum régional qui concrétise cette démarche (« La Conférence Régionale du Travail ») a vocation à déboucher sur l'identification de problèmes d'intérêt collectif, constitutifs d'un intérêt général local. L'amélioration du travail saisonnier dans le tourisme et l'agriculture s'est ainsi imposée comme un enjeu majeur pour la « société régionale ».

5. Les Groupements d'employeurs en Rhône-Alpes (GE). Un Groupement d'Employeurs (GE) est constitué sous la forme d'une association (loi 1901), à but non lucratif (en rapport au délit de marchandage), avec l'objet unique de mettre ses salariés à la disposition de ses membres. Les membres d'un GE (les fondateurs et les adhérents ultérieurs) sont des personnes physiques ou morales. Les salariés sont liés au GE par un contrat de travail écrit, dans le cadre de l'application d'une même convention collective. Ils sont ensuite mis à disposition (par un contrat de mise à disposition) dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. Le groupement est donc l'employeur de droit et détenteur du pouvoir disciplinaire vis à vis de ses salariés. Les entreprises utilisatrices sont par contre responsables des conditions d'exécution du travail.

6. La Ciotat, territoires en reconversion (LC). La « ville-usine » a aujourd'hui laissé place à un nouvel espace productif organisé autour de plusieurs zones productives (le site du DIAM sur l'ancien chantier naval, ATHELIA – zone d'entreprises -, le parc d'activité de Gemenos et la zone d'Aubagne) et donc de plusieurs pôles

de compétences mêlant à la fois les ressources anciennes et l'arrivée d'activités nouvelles. Tous ces projets de reconversion et de ré-industrialisation se conçoivent et se « négocient » à des niveaux régionaux et locaux et, notamment, au niveau de l'agglomération urbaine.

7. Les Réseaux de Veille et de Prévention des risques professionnels PACA en (RVP). Ils ont été mis en place en Provence-Alpes-Côte d'Azur (désormais RVP dans le texte) ont été pensés à la fin des années 1990 et contractualisé dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région 2000-2006. Les RVP émanent d'une initiative locale et non de l'application d'une politique gouvernementale à décliner dans les territoires. Cet accord entre les services déconcentrés du ministère du travail et la Région sur la prévention des risques du travail est très novateur. A travers le CPER 2000-2006, c'est le premier partenariat contractualisé entre la DRTEFP et la Région sur cette question des risques du travail. Pour ce faire, la DRTEFP et le Conseil Régional ont élaboré un appel à projets en 2000. Ce seront 23 projets qui seront retenus, traitant alors de 7 thèmes différents : informations et formations sur les risques, cancers professionnels, facteurs psychosociaux, évaluation des risques et système d'information, agir en entreprise. Dans ces projets collaborent des universitaires, chercheurs, médecins généralistes, médecins du travail, inspecteurs du travail, ergonomes, employeurs, CHSCT, syndicats, préventeurs, consultants.

Le principe général ayant présidé à la sélection des terrains d'investigation est celui de la confrontation entre une variété d'espaces de régulation dans lesquels sont mises en tension les formes traditionnelles d'appréhension et de prise en charge, par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, des risques du travail et de l'emploi.