



HAL
open science

Entre plan national et initiative locale, l'émergence d'une gouvernance territoriale des risques professionnels ?

Eric Verdier, Cathel Kornig, Philippe Mossé, Michel Setbon

► To cite this version:

Eric Verdier, Cathel Kornig, Philippe Mossé, Michel Setbon. Entre plan national et initiative locale, l'émergence d'une gouvernance territoriale des risques professionnels?: Rapport final. [Rapport de recherche] Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). 2008, pp.191. halshs-00436521

HAL Id: halshs-00436521

<https://shs.hal.science/halshs-00436521>

Submitted on 30 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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0
International License



Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail
UMR 6123 (CNRS et Université d'Aix-Marseille)

RVP/PST

**Entre Plan national et initiative locale, l'émergence d'une
gouvernance territoriale des risques professionnels ?**

Rapport Final

Août 2008

Responsable scientifique : Eric Verdier
Equipe : Cathel Kornig, Philippe Mossé, Michel Setbon

Appel d'offres
« Santé-Environnement » et « Santé-Travail »
de l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)

Décision n°05 9 36 / ANR 05 SEST 030-01

Sommaire

Chapitre 1.

Introduction générale. L'émergence d'une gouvernance multi-niveaux de l'action publique en matière de santé au travail : ses enjeux politiques, cognitifs et organisationnels pour les initiatives territoriale **p. 5**

Chapitre 2.

Quelle gouvernance régionale : de la santé au travail aux risques du travail ? **p. 27**

Chapitre 3.

La prévention des risques professionnels dans la réparation automobile **p. 59**

Chapitre 4.

La prévention des risques professionnels l'hôtellerie restauration traditionnelle **p. 87**

Chapitre 5.

La formation à la prévention des risques peut-elle être une composante de la qualification professionnelle (premiers éléments) ? **p. 127**

Synthèse et conclusions

p. 153

Annexe 1. Questionnaire (versant salarié) d'enquête auprès d'un échantillon représentatif de TPE de l'hôtellerie-restauration et de la réparation automobile. **p. 167**

Annexe 2. Questionnaire d'enquête (versant employeur) auprès d'un échantillon représentatif de TPE de l'hôtellerie-restauration et de la réparation automobile. **p. 175**

CHAPITRE 1

INTRODUCTION GENERALE

**L'EMERGENCE D'UNE GOUVERNANCE MULTI-NIVEAUX
DE L'ACTION PUBLIQUE
EN MATIERE DE SANTE AU TRAVAIL :**

**SES ENJEUX POLITIQUES, COGNITIFS ET
ORGANISATIONNELS
POUR LES INITIATIVES TERRITORIALES**

1. INTRODUCTION. L'OBJET DE LA RECHERCHE : UNE INITIATIVE REGIONALE DANS LE CADRE D'UNE REGULATION MULTI-NIVEAUX

Compte tenu de sa complexité, unanimement soulignée par les acteurs sociaux et politiques concernés, l'action publique en matière de prévention des risques professionnels et, plus largement, de santé et sécurité au travail, relève a priori d'une approche en terme de « gouvernance », dès lors que l'analyse attache à cette notion un ensemble de traits caractéristiques qui permettent de déconstruire un terme dont le flou a fait la fortune (Gaudin, 2002).

En premier lieu est mis en avant le fait que l'élaboration et le contrôle des règles, qui régissent les différents domaines d'action en cause, relèvent d'une configuration d'acteurs publics et privés particulièrement diversifiée ; exemple parmi bien d'autres, la Caisse nationale d'assurance maladie et ses antennes régionales jouissent d'un pouvoir délégué qui ne se limite pas à la mise en œuvre de l'action publique mais s'étend aussi au contrôle et à la sanction des entreprises contrevenantes. En outre, est attachée à cette gouvernance une coordination multi-niveaux qui articule les multiples interventions et initiatives qui fabriquent l'action publique, qu'elles émanent de l'Union européenne, des gouvernements nationaux, des collectivités territoriales, de partenaires sociaux centraux et locaux etc ... De ces caractéristiques, découle le constat, désormais classique, d'une « dé-hiérarchisation » des acteurs et de leurs logiques respectives d'action, qui provoque notamment une banalisation des acteurs publics (Kooiman, 1993) et plus particulièrement des représentants de l'Etat dont auparavant, l'intervention tendait à être considérée d'emblée comme structurante.

C'est d'ailleurs une « traduction institutionnelle » de ces tendances qui a constitué la matrice de ce projet de recherche. Des « Réseaux de Veille et de Prévention » des risques professionnels (désormais RVP dans le texte) sont en effet mis en place en Provence-Alpes-Côte d'Azur au début des années 2000, dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région 2000-2006. Cet accord contractuel est, dans le principe à tout le moins, novateur et original : en effet, parmi la génération de contrats de plan du début de cette décennie, il s'agit du seul engagement conjoint de l'Etat et de la Région sur la thématique de la prévention des risques du travail qui, au regard de l'organisation des pouvoirs publics, reste inscrit dans le champ des politiques de l'Etat.

Cette initiative s'inscrit (dans) et se nourrit d'un contexte socio-économique qui, depuis trente années, sous la pression d'un chômage de masse, a fait passer les préoccupations relatives aux conditions de travail au second plan de l'agenda politique, loin derrière les questions d'emploi et de chômage (Askenazy, 2004). Les syndicats de salariés, a priori porteurs privilégiés de ces préoccupations, ont d'ailleurs été assez peu revendicatifs sur ces thèmes¹.

Dans cette action contractualisée régionale s'entremêlent deux dimensions caractéristiques de nouvelles formes d'action publique : le décloisonnement des compétences et des responsabilités institutionnelles des acteurs publics et privés par l'entremise de la territorialisation ; l'investissement cognitif, notamment en favorisant l'élaboration de diagnostics partagés, dans le but de soutenir une coopération efficace entre les parties prenantes (Massardier, 2003). Ainsi dans cette région tout du moins, la prévention des risques professionnels n'échappe pas à la tendance, déjà pointée, à voir se multiplier les acteurs, *a priori* efficaces et légitimes, engagés dans l'action publique. Plus généralement serait ainsi illustré le passage progressif d'un Etat surplombant régissant les jeux d'acteurs à un « Etat

¹ Les débats sur les 35 heures ont été emblématiques puisqu'ils se sont focalisés sur les effets emploi et productivité du travail.

situé» (Salais, 1998) parmi une constellation d'intervenants acteurs au sein de laquelle son rôle consisterait à favoriser la construction du bien commun défini localement par les acteurs publics et privés et à impulser ainsi une nouvelle gouvernance (Stoker, 1998).

En regard, le Plan Santé Travail (PST), présenté en février 2005 par le gouvernement français, marque, à première vue, une rupture vis à vis de cette tendance lourde. Enfin, non seulement il tranche avec le « désintérêt de l'Etat » pour la médecine du travail dans l'immédiat après guerre (Buzzi, Devinck et Rosental, 2006, p. 62) mais en outre, il constitue, en France, une « première », dans la mesure où il annonce une « mobilisation nationale » en faveur de la prévention des risques professionnels. D'ailleurs, il avance que « *la définition des principes directeurs et des objectifs de la politique de santé et sécurité au travail relève clairement de la responsabilité première de l'Etat* » (Plan Santé Travail, 2005, p. 81), alors que les partenaires sociaux ne sont là que pour s'assurer de la mise en œuvre de cette politique ; en outre dans le cadre d'une re-hiérarchisation affirmée de l'action publique, les collectivités territoriales ne sauraient être dotées que d'un rôle subalterne.

Ainsi à l'instar d'interventions dans d'autres domaines de l'action publique multi-niveaux, sous la pression d'une urgence politique engendrée, pour l'occurrence, par la pression conjuguée des drames de l'amiante et d'AZF qui ont directement et médiatiquement mis en cause la pertinence de la politique publique, se ferait jour un retour de « l'Etat central » qui s'efforcerait ainsi de reprendre la main, par delà les contractualisations antérieures avec d'autres pouvoirs publics (tel un Conseil régional) ou les délégations de compétences classiquement accordées au partenariat social. Dès lors le PST ne serait-il pas le symptôme d'un tel retour de « l'Etat surplombant » (Salais et Storper, 1993), tel qu'il a pu se mettre en œuvre dans le cas de la formation et de l'insertion des jeunes, par exemple avec les plans de cohésion sociale (fin 2004) et d'urgence pour l'emploi (2005-2006) qui n'ont guère fait l'objet de concertation ou consultation ?

Il est vrai que cette initiative gouvernementale se nourrit de constats sévères relatifs à la faible application de la loi en matière de prévention des risques² et, à ce titre, fort classiquement, elle prétend renforcer l'effectivité du contrôle public dans les entreprises par des moyens diversifiés et, au premier chef, une sensible augmentation des effectifs de l'inspection du travail, chargée de sanctionner les manquements à la réglementation. De même pour de nombreux acteurs de terrain de la prévention, l'émergence de cette nouvelle orientation politique tient à l'impact judiciaire et médiatique de la « crise de l'amiante » et de l'épisode tragique d'AZF. Mais si l'affaire de l'amiante a largement contribué à sensibiliser l'opinion à ces questions jusqu'alors délaissées par le débat public, elle est moins le fait déclencheur que l'accélérateur d'une tendance lourde: elle conduit le personnel politique à « *intervenir vigoureusement en transformant en décision « annonçable » ce qui est déjà largement instruit par l'administration, ce qui peut être facilement arbitré ou ce qui peut permettre une communication spectaculaire* » (Henry, 2004).

Aussi le sens de cette « mobilisation » ne saurait être d'emblée rabattu sur la seule réaffirmation des prérogatives d'un état régalien ; il doit être référé à une recomposition structurelle des politiques de prévention qui dépassent l'horizon des effets d'annonces. En effet cette planification de l'action publique relève d'un mouvement cognitif et politique beaucoup plus ample qui atteste de la complexification de la gouvernance de l'action

² Largement méconnue par les entreprises et les salariés, la législation en matière de prévention des risques professionnels est en constante expansion alors que les effectifs de l'inspection du travail affectés réellement aux missions de contrôle a fortement régressé en 30 ans (Tiano, 2003) et que la médecine du travail, confrontée à des incertitudes sur son statut et ses missions, connaît une crise des vocations et de sa légitimité. En outre, « *l'évaluation des risques est (...) maintenant codifiée, mais sans la moindre garantie quant à la qualité, sans qu'aient été prévus des moyens de contrôle efficaces ni de sanctions contre les contrevenants. C'est l'impasse* » (Pézerat, 2002).

collective³ en la matière. En attestent plusieurs dimensions de cette relance gouvernementale qui sont succinctement présentées, bien que certaines dépassent le cadre de ce projet de recherche.

La première confirme une tendance déjà clairement à l'œuvre, à savoir le caractère de plus en plus européen du cadre d'élaboration des politiques publiques. Son influence grandissante sur la production des normes a d'ailleurs favorisé une 2^{ème} évolution majeure, qui entremêle des aspects politiques et cognitifs, à savoir l'émergence d'un nouveau paradigme dans le champ de la prévention des risques professionnels. Une troisième dimension est d'ordre organisationnel et tient notamment à la recomposition des services en charge de la santé au travail. Sur cette base, cette introduction générale s'achève par un rappel de la démarche de recherche.

2. LE FORMATAGE EUROPEEN DES POLITIQUES NATIONALES

L'eupéanisation de l'action publique en matière de santé et sécurité au travail est d'ores et déjà assez avancée ; elle pose les principes de base d'une action publique dans ce domaine :

- Les textes européens de 1989 ont placé le droit à la santé et à la sécurité au travail au même niveau et même au-dessus du principe de la concurrence. Ainsi la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs avance que « *la réalisation du marché intérieur (qui) doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail (...) s'effectuera par un rapprochement dans le progrès (souligné par nous) de ces conditions* » ; l'alignement par le bas, autrement dit les risques de « dumping social », est donc, en principe, proscrit. D'ailleurs, si en droit en français, la prévention des risques professionnels au travail est désormais placée dans le haut de la hiérarchie des normes, c'est en cohérence avec le droit européen : ainsi à propos de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le Conseil constitutionnel a estimé qu'au contraire de ce qui est possible dans d'autres domaines du droit du travail, la loi ne pouvait pas permettre « *aux accords collectifs de déroger aux règles d'ordre public en matière de santé et de sécurité au travail* » (décision du 29 avril 2004).
- La directive du Conseil du 12 juin 1989 – dite directive-cadre - non seulement avance le principe général de « *l'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production (...)* » mais souligne que l'hétérogénéité des dispositions nationales ne saurait conduire à « *une concurrence qui s'effectue(rait) au détriment de la sécurité et de la santé* » ; elle précise en conséquence que « *l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs (...) représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique* ». Techniquement, elle en appelle à une planification de la prévention qui devra intégrer, « *dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations de travail et l'influence des facteurs ambiants* ».
- Cette même directive, transposée en droit français en 1992, outille ces principes par une instrumentation diversifiée : des normes avec notamment une obligation de sécurité à la charge tant de l'employeur que du salarié assorti pour ce dernier d'un droit de retrait « *en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité* » ; un processus d'évaluation des risques – dès ainsi qu'une exigence d'organisation avec la mise en place d'au moins un service de prévention dans l'entreprise.

³ Sachant que fondamentalement, l'action publique est une action collective (Duran, 1999).

- La Charte sociale du Conseil de l'Europe du 3 mai 1996 demande à chacun des états signataires (la France l'a ratifiée en 1999) de « *définir, mettre en œuvre et réexaminer périodiquement une politique nationale cohérente* » (soulignée par nous), en vue notamment de réduire « *au minimum les causes des risques inhérents au milieu de travail* ». C'est d'ailleurs avec le Plan santé travail, adopté en 2005, que la France a engagé une pleine application de ce texte.
- En 2002, la communication de la commission « *S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006* » adopte une « *approche globale du bien-être au travail* » qui nécessite de prendre en compte le contexte organisationnel dans lequel se déploient les activités humaines. Pour cela, elle « *vise à améliorer la qualité du travail, dont un environnement de travail sain et sûr est l'une des composantes essentielles ; (elle) repose sur la consolidation d'une culture de prévention des risques, et donc sur la combinaison d'instruments politiques variés - législation, dialogue social ... et sur la construction de partenariats entre tous les acteurs de la santé et de la sécurité. Elle démontre ainsi qu'une politique sociale ambitieuse est un facteur de compétitivité, et que, à l'inverse, la "non-politique" engendre des coûts qui pèsent lourdement sur les économies et les sociétés* ». Ainsi est soulignée le fait que la pertinence de l'action publique est, pour partie au moins, suspendue à sa capacité à impliquer concrètement une grande variété d'acteurs, associés selon des formules juridiques diversifiées bien au-delà de la seule sphère publique.
- Dans ce contexte, la communication de la Commission au Conseil, au Parlement Européen, au comité économique et social européen et au comité des régions du 21 février 2007, intitulée « *Améliorer la qualité et la productivité au travail: stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail* », souligne que certaines catégories d'entreprises sont plus vulnérables (« *les PME, en particulier, ont moins de ressources pour mettre en place des systèmes complexes de protection des travailleurs, alors que certaines d'entre elles tendent à être davantage affectées par l'impact négatif des problèmes de santé et de sécurité* »). En conséquence, les stratégies nationales sont appelés en priorité à mettre en œuvre « *un ensemble d'instruments garantissant un niveau élevé de respect de la législation, notamment dans les PME et dans les secteurs à hauts risques:*
 - *la diffusion de bonnes pratiques au niveau local;*
 - *la formation des cadres et des travailleurs;*
 - *l'élaboration d'outils simples pour faciliter l'évaluation des risques;*
 - *la diffusion dans un langage simple d'informations et de lignes directrices faciles à comprendre et à appliquer;*
 - *une meilleure diffusion des informations et un meilleur accès aux services de conseil;*
 - *l'accès à des services externes de prévention de haut niveau de qualité et d'un coût abordable;*
 - *le recours aux inspecteurs du travail comme intermédiaires pour promouvoir un meilleur respect de la législation dans les PME, d'abord à travers l'éducation, la persuasion et l'encouragement, puis, si nécessaire, des mesures coercitives;*
 - *le recours à des mesures incitatives économiques au niveau communautaire (par exemple à travers les fonds structurels) et national, notamment pour les micro-entreprises et les PME* » (p.6).

Là encore, la pluralité des instruments d'actions nécessite a priori l'implication d'une configuration d'acteurs diversifiés tant par leurs obédiences – publiques et privées – que par leurs niveaux d'appartenance. Précisément, la concrétisation territoriale de cette orientation

générale en faveur de la santé au travail auprès des petits employeurs est au centre du présent projet de recherche.

3. L'EMERGENCE D'UN NOUVEAU PARADIGME EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.

Dans le contexte cognitif et normatif mis en place par les initiatives européennes, les rapports et les décisions des hautes cours administratives françaises ont précipité l'évolution des paradigmes. Un référentiel se met ensuite progressivement en place par l'entremise de nouveaux instruments d'action et de régulation, notamment au niveau local. Déjà dans un rapport de 2002, la Cour des Comptes remet en cause le système public de prévention des risques professionnels : d'un côté, elle pointe « *l'absence de séparation claire entre la responsabilité de détecter les risques, de les analyser et de prendre les décisions nécessaires, d'une part, celle de gérer le régime d'assurance, d'autre part* » ; de l'autre, elle souligne que « *l'organisation en matière d'accidents ou de maladies d'origine professionnelle n'est ni insérée dans la politique de santé, ni vraiment articulée avec elle* ».

Mais c'est surtout le Conseil d'état qui par un arrêt de 2004, met en cause la responsabilité de l'Etat qui n'a pas su préserver les salariés des atteintes de l'amiante alors qu'il était en charge de la santé publique. Cette jurisprudence est cruciale dans la mesure où elle place explicitement la santé au travail dans le champ plus large de la santé publique ; de la sorte, elle donne à cette matière qui relevait pourtant du code du travail et, à ce titre, du champ potentiel de la négociation sociale – comme le sont la formation professionnelle, la durée du travail etc ... - un statut particulier pour l'insérer dans le giron des responsabilités régaliennes. Alors que le partenariat social est appelé à être prééminent vis à vis de l'intervention législative pour tout ce qui relève du contrat de travail – en particulier dans ses dimensions individuelles -, le ré-engagement de la puissance publique est requis pour se porter garant de la santé des travailleurs-citoyens (Abecassis, Sandret, 2006) : « (...) *Il incombe aux autorités publiques chargées de la prévention des risques professionnels de se tenir informées des dangers que peuvent courir les travailleurs dans le cadre de leur activité professionnelle, compte tenu notamment des produits et substances qu'ils manipulent et avec lesquels ils sont en contact, et d'arrêter, en l'état des connaissances scientifiques, au besoin à l'aide d'études ou d'enquêtes complémentaires, les mesures les plus appropriées pour limiter et si possible éliminer ces dangers* » (arrêt du 20 février 2004).

Cette décision majeure inscrit clairement la santé au travail dans un cadre d'action plus large relevant de la santé publique. D'ailleurs avec le lancement en 2004 du Plan National de Santé Publique (PNSP), les risques professionnels, confinés jusqu'alors au seul monde de l'entreprise, s'inscrivent désormais clairement dans le champ plus large des politiques publiques en santé au travail. Cette amorce de changement de paradigme place pour la première fois, la protection de la santé au travail « *au rang d'enjeu global de santé publique* »⁴.

Parmi les 12 actions prioritaires du plan santé environnement chapeauté par le PNSP, aucune ne traite exclusivement de la santé au travail mais celle-ci est directement concernée par plusieurs d'entre eux : « *protéger la population de la pollution à l'intérieur des locaux* », « *Mieux maîtriser les risques liés aux substances chimiques* », « *Mobiliser et développer le potentiel de recherche et d'expertise* ». A ce dernier titre, l'un des 17 objectifs nationaux vise à « *Mieux connaître la santé des travailleurs et les expositions professionnelles pour réduire le nombre des maladies d'origine professionnelle* ». Cette dernière composante de l'action publique est d'autant plus importante qu'elle cible les individus en tant que travailleurs et non l'entreprise comme espace « pathogène » potentiel et relais privilégié de l'action publique,

⁴ Circulaire DRT n° 2006/09 du 10 juillet 2006, p. 1

comme cela était le cas pour la prévention des risques professionnels. Implicitement la connaissance de nature épidémiologique doit permettre d'établir des liens de causalité entre expositions – quel qu'en soit le lieu - et maladies afin, de la sorte, de déboucher sur des mesures préventives et éventuellement, des normes strictes de nature à diminuer significativement les expositions et donc les risques encourus par les individus. D'où l'importance donnée à l'approche individuelle et longitudinale afin d'être en mesure de connaître les expositions successives et d'en déduire les mesures adaptées à chaque individu en fonction des risques déjà encourus. Cette prévention individualisée justifie d'ailleurs l'approche épidémiologique de la santé publique de préférence à une acception centrée sur l'entreprise laquelle, d'une certaine manière, ne saurait être qu'un moment, parmi d'autres, de cette trajectoire. Concrètement, une entreprise devrait tenir compte des expositions antérieures lorsqu'elle décide de l'affectation à tel ou tel poste dans la mesure où les risques engendrés par l'exposition à un danger particulier (lié à telle ou telle substance) variera d'un individu à l'autre, en fonction de la spécificité des risques antérieurement encourus.

Jusque là sous la tutelle du seul Ministère du travail, la santé au travail s'inscrit désormais dans un système bicéphale, sous la responsabilité de la Direction des Relations du Travail et de la Direction de la Sécurité Sociale. Aussi la santé au travail ne peut plus être l'apanage du dialogue social même tripartite, encore moins être conditionnée par le climat des relations professionnelles, d'autant que la thématique des conditions de travail se caractérise par la faiblesse structurelle de la négociation sociale (Bessière, 2005). Dès lors en matière de santé au travail, l'élaboration d'une « loi négociée » - c'est à dire conditionnée par la conclusion préalable d'un accord interprofessionnel - n'est désormais plus pensable et légitime, encore moins le fait que l'Etat puisse être un simple « greffier » des résultats préalables de la négociation sociale, comme cela a pu être le cas pour le volet relatif à la formation professionnelle de la loi du 4 mai 2004, elle-même consécutive à un accord national de septembre 2003 (Méhaut 2006).

D'ailleurs des cadres responsables du ministère du Travail⁵ ne manquent pas de souligner la portée de ce changement d'horizon :

- Pour tel Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, « *l'irruption d'un paradigme santé dans le champ du travail est une révolution culturelle* ».
- Pour un membre de la Direction générale du travail, « *désormais la grande évolution, c'est le croisement avec la logique de santé publique : on a commencé avec l'amiante, on continue avec les éthers de glycol, les CMR ... sachant que cette démarche est délicate à rendre publique puisqu'elle conduit à définir des taux d'acceptabilité des risques afférents* ».

L'élaboration et le lancement du plan santé travail ont d'ailleurs scellé la prise de conscience du changement paradigmatique qu'annonçaient les orientations européennes et les décisions jurisprudentielles. En effet, pour une part, le PST échafaude la réaction du ministère en charge du travail aux plans antérieurs de deux autres ministères, celui du ministère de la santé et celui du ministère de l'environnement, le plan santé environnement (PSE) étant appelé à s'inscrire dans le plan santé publique (PSP)⁶. En 2002-2003, le ministère du travail

⁵ Interrogés dans le cadre de cette recherche.

⁶ Là encore les influences supra-nationales sur la législation nationale sont patentes. En effet, suite aux conférences d'Helsinki (1994) et de Londres (1999) organisées sous l'égide de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS)⁶, de nombreux états se sont engagés dans la préparation des plans d'action nationaux pour l'environnement et la santé. La Commission européenne a relayé en se dotant d'une stratégie d'action plus particulièrement tournée vers les enfants et les jeunes. Développer la formation et la sensibilisation a été plus particulièrement mis en avant. Pour sa part, « la loi du 9 août relative à la santé publique consacre la volonté de la France de traduire ses engagements internationaux en retenant 9 objectifs portant sur la santé environnement

n'avait pas fait montre de la volonté politique de lancer un plan santé travail alors que, dès 1999, l'institut de veille sanitaire (IVS) s'était doté d'un département dédié à la surveillance des risques professionnels et que la loi de modernisation sociale de 2002 lui avait confié la mission de veiller et d'alerter sur l'état de santé des actifs, quels que soient leurs statuts (salariés ou indépendants).

Amplifiant ce mouvement, la loi de santé publique d'août 2004 intègre des objectifs relatifs à la santé au travail (par exemple, faire baisser en 5 ans de 20 % la proportion de salariés exposés à des bruits excessifs et contraints de réaliser des gestes répétitifs). De même, le plan cancer vise à prévenir les cancers professionnels et le plan « santé environnement » met l'accent sur l'exposition aux produits toxiques. Aussi avec la sortie du PSP et du PSE, se fait jour à l'époque un risque de marginalisation du ministère du travail et de ses services extérieurs puisqu'ils s'exposent à être exclus des structures d'animation régionales des deux autres plans appelées à décliner les objectifs nationaux, notamment en matière de santé au travail : « *Dans un paysage déjà bordé par la problématique santé publique, il y avait peu de place pour la Santé au travail qui ne pouvait être appréhendée qu'au travers des questions environnementales. C'est Larcher [alors ministre en charge du travail] qui a lancé le PST en réponse aux arrêts amiante du Conseil d'Etat, en prenant conscience du retard politique et technique vis à des deux autres ministères : on allait se faire marginaliser et on risquait de voir se marginaliser les questions de santé au travail, on ne pouvait continuer avec le risque de mise en cause de la responsabilité des agents. Face à tout cela, il fallait montrer qu'il y avait une re-mobilisation du ministère du Travail, ce qui explique la précipitation de l'élaboration du plan* » (ancien cadre de la direction générale du travail).

Le PST se réfère donc explicitement au cadre englobant du PSP et, à l'instar du PSE, retenir une organisation générale similaire – des orientations nationales et des plans régionaux spécifiques - ; de la sorte, le champ de la santé au travail intègre progressivement les méthodes de travail de la démarche sanitaire, notamment en promouvant la dimension territoriale comme espace privilégié pour « transversaliser » les enjeux et décloisonner les modes d'action. En outre, il revient au PST de développer des objectifs en matière de santé et sécurité au travail plus précis et plus nombreux que ceux affichés par les deux autres plans ministériels. Le PST affiche la volonté de structurer un ensemble d'actions concrètes (23), dans la perspective générale de « *réduire drastiquement le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles* », autour de quatre objectifs (*développer les connaissances, renforcer l'effectivité du contrôle, réformer les instances de pilotage et décloisonner les approches des administrations, encourager les entreprises à être acteur de la santé au travail*).

Il reste que le PST affiche pour partie sa spécificité en ne considérant comme éligibles que les risques professionnels encourus par les seuls salariés alors que d'un point de vue de santé publique, le champ d'intervention est appelé à concerner toutes les catégories de travailleurs y compris les indépendants : « *Le plan santé au travail 2005 – 2009 vise à étendre à l'ensemble des salariés, du secteur public comme du secteur privé, et des agents de l'administration – dans le respect de leurs statuts – des niveaux comparables et aussi hauts que possible, de protection de leur santé sur le lieu de travail, dans le cadre des priorités arrêtées par le gouvernement* » (PST p. 10-11).

Plus précisément, le PST de 2005, élaboré par le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale en concertation avec le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, d'autres départements ministériels et des organismes intéressés par la santé, vise explicitement à donner plus de cohérence et d'effectivité à l'action publique. L'accent est

(...) [et dont] l'article 19 impose la réalisation, tous les 5 ans, 'd'un plan national de prévention des risques pour la santé liés à l'environnement' » (PNSE, 7).

ainsi mis sur un renforcement du pilotage d'une action publique jugée trop compartimentée, notamment grâce à une coordination mieux construite tant externe, avec d'autres composantes de l'action publique en matière de santé, tant ministérielles – le PSP-SE en particulier – que partenariales, avec la mobilisation de la convention d'objectifs et de gestion conclue avec la branche accidents du travail / maladies professionnelles de la Sécurité sociale, en application de la loi de financement de cette dernière pour 2003.

Plus fondamentalement, le PST s'efforce de tracer le canevas général d'un compromis entre cette nouvelle approche épidémiologique et de l'autre, la légitimité historique de la négociation sociale dans le champ du travail qui est au fondement du positionnement politique du ministère du Travail : « *la légitimité de l'Etat et celle des partenaires sociaux, loin de s'opposer, doivent se compléter en matière de prévention. Cela est d'ailleurs conforme à la stratégie européenne pour la santé et la sécurité au travail, adoptée en 2002 et à sa déclinaison française, en 2003. Cette logique s'appuie en particulier sur les principes de prévention posés par la directive cadre de 1989 (article L. 230-2 du code du travail), et sur les valeurs essentielles liées à la personne, à la transparence et au dialogue social, qui doivent guider toute démarche de prévention* » (PST, 9). Désormais incontournable, la référence à un texte européen qui chapeaute les politiques nationales est, en l'occurrence, d'autant plus stratégique que la directive de 1989 place l'entreprise au centre du dispositif de prévention. Tout en reconnaissant qu'il faut refonder les référents de la politique publique, le ministère du Travail affirme son propre référent qui, distinctif, met en avant la dimension organisationnelle et gestionnaire des enjeux de santé au travail : il s'agit de faire « *des emplois de qualité la norme* » en « *luttant (...) contre toutes les formes de pénibilité* » et favorisant le développement d'une « *culture de la prévention en entreprise* », devant conduire à « *repenser l'aptitude et le maintien dans l'emploi* ».

Il reste que l'encadrement, pour ne pas dire de la mise sous tutelle, du paritarisme social est diplomatiquement mais fermement affirmée. Au niveau national, c'est une instance tripartite consultative, le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels, qui est chargée « d'impulser » la politique de prévention avant d'être relayée par des Comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP) qui seront animés par les DRTEFP et où se débattront les orientations des plans régionaux de santé au travail (PRST) « *en parfaite articulation avec les groupements régionaux de santé publique (GRSP) prévus par la loi relative à la politique de santé publique (LSP)* » (PST, fiche 3.3.), rappel de la « super-tutelle » exercée sur la politique de santé au travail par la politique de santé publique.

Cette volonté de remise en ordre de l'action publique n'est pas censée s'opérer sur un mode hiérarchique classique mais plutôt sur les registres de l'ouverture, du dialogue, de la nécessaire coordination et enfin du partage de connaissances, bref du consentement à agir de concert. Tant dans l'instance nationale que dans les comités régionaux, sont appelés à siéger tous les acteurs impliqués et traitant de tous les sujets relatifs à la protection contre les risques professionnels. Au plan régional, il peut s'agir « *d'opérateurs, à gouvernance paritaire ou multipartite (CRAM, services de santé au travail, ARACT...), de services de l'Etat et, en premier lieu, les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, de structures créées par les partenaires sociaux (...), d'instances de concertation comme les commissions régionales de médecine du travail ou de coordination, comme le comité DRTEFP/CRAM* » (ibid.). Désormais il revient au CRPRP, outil privilégié de la gouvernance régionale, de « *favoriser la coordination des acteurs de la prévention, sachant que de facto⁷ l'Etat reste prééminent* » (responsable de la direction générale du travail). Dans cette perspective, il ne s'agit pas d'imposer – ce qui serait irréaliste sachant que « *les partenaires sociaux ont un rôle particulier à jouer, parce que leur action est essentielle*

⁷ Souligné par nous.

sur le terrain, au sein des entreprises et sur les lieux de travail ou parce qu'ils gèrent de puissants instruments de prévention (CRAM, par exemple) » (ibid.) - mais de dialoguer en mobilisant toutes les bonnes volontés ; à ce titre, les instances paritaires, bien qu'apparemment redondantes avec les CPRP, peuvent espérer conserver un rôle, si tant est qu'elles contribuent à la coordination des activités des partenaires sociaux afin de contribuer à la cohérence d'ensemble de l'action publique : « les observatoires régionaux de santé au travail (ORST), opportunément mis en place depuis septembre 2000 [à la suite d'un accord interprofessionnel], ont vocation à jouer un rôle important de coordination des instances paritaires régionales » (ibid.).

La dimension cognitive de cette coordination, cohérente avec une approche épidémiologique qui nécessite une base informationnelle de très bonne qualité, est fortement soulignée par les textes officiels : ainsi par l'entremise des CPRP, il est jugé essentiel que la nécessaire coordination des acteurs repose sur une mise en partage de « leurs informations et une vision commune des enjeux régionaux » (ibid.) afin d'asseoir un diagnostic commun et des priorités communes qu'il reviendra à chacun de traduire et mettre en œuvre dans ses propres instruments d'action. Plus encore, l'accent mis sur la production des connaissances nécessaires à l'action publique est en phase avec la volonté politique d'ouvrir le jeu à de nouveaux partenaires, ce qui, intentionnellement ou pas, revient à limiter le poids des intérêts organisés - i. e. le dialogue social - dans la régulation de l'action publique : « Le PRST est porteur d'un processus intéressant autant par le processus que par le contenu, dans la mesure où il conduit à sortir des cadres et des partenaires convenus ; par exemple, en Aquitaine, il a conduit à associer les partenaires scientifiques universitaires » (cadre de la direction générale du travail).

D'une manière plus générale, l'insertion de la santé au travail dans une problématique plus large de santé publique conduit à décloisonner et à dé-sectoriser les interventions des différents acteurs, publics et privés. Si les enjeux relatifs à la coordination d'une action publique plus protéiforme que jamais sont cruciaux et encore incertains quant à leur mode de résolution, les conséquences sur l'organisation des services concernés sont d'ores et déjà tangibles. On se focalisera ici sur trois acteurs clés pour la mise en œuvre territoriale de la prévention des risques professionnels : les entreprises en charge de l'évaluation des risques, la médecine du travail et l'inspection du travail.

4. PRODUIRE LA PREVENTION ET PRESERVER LA SANTE AU TRAVAIL : D'IMPORTANTES ENJEUX ORGANISATIONNELS

L'émergence du paradigme épidémiologique et plus largement, l'élargissement de la problématique des risques professionnels à l'ensemble de la santé au travail redéfinissent simultanément l'exercice des responsabilités, les exigences cognitives et les modalités d'organisation et d'intervention des principaux acteurs opérationnels. On apportera ici quelques éclairages qui se veulent utiles en vue de l'analyse des régulations territoriales.

4.1. Les entreprises, acteurs de la SST, confrontées aux incertitudes de l'évaluation des risques

D'après la directive de 1989, l'employeur doit améliorer la protection et la santé des travailleurs en appliquant des principes généraux de prévention, c'est à dire en évitant les risques, en évaluant ceux qui ne peuvent pas être évités et en s'astreignant à les combattre à la source. Logiquement, le chef d'entreprise porte la responsabilité de l'évaluation des risques. Certes s'il estime les compétences internes insuffisantes, il peut recourir aux services de

spécialistes externes mais toujours à titre subsidiaire⁸. En aucune manière et malgré son importance, l'évaluation ne peut être une fin en soi ; elle est avant tout l'amorce d'une action effective de prévention. « La directive cadre européenne, transposée par la loi du 31 décembre 1991, a fait de l'évaluation des risques un principe fondamental de protection de la santé et de la sécurité au travail. Sur la base de cette obligation générale, le décret du 5 novembre 2001 introduit l'obligation, pour l'employeur, de transcrire les résultats de l'évaluation des risques dans un document unique, dans le cadre d'une approche globale et pluridisciplinaire – prenant en compte les aspects techniques, organisationnels et humains – des situations de travail » (PST, 63).

Le document unique d'évaluation des risques (DU)

Sur le site du ministère du travail (<http://www.travail.gouv.fr>)

Octobre 2007

Quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels.

Le document unique doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. Pour ce faire, l'employeur peut s'appuyer sur différentes sources d'information disponibles dans l'entreprise : analyse des risques réalisée par le CHSCT, listes des postes de travail à risques particuliers, fiche d'entreprise établie par le médecin du travail... Le document unique doit faire l'objet d'une mise à jour régulière (au moins une fois par an) et lorsqu'une modification survient (transformation de l'outillage, révélation de risques non identifiés jusqu'alors, survenance d'un accident du travail...).

Aucune forme, rubrique... n'est imposée. Néanmoins, le document unique doit répondre à trois exigences :

- La cohérence, qui doit découler du regroupement, sur un seul support, des données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés ;
- La lisibilité : en réunissant les résultats des différentes analyses des risques, le document unique doit faciliter le suivi de la démarche de prévention dans l'entreprise ;
- La traçabilité de l'évaluation des risques, garantie par un report systématique de ses résultats sur le document.

Enfin, le support est laissé au libre choix de l'employeur : le document unique peut être écrit ou numérique. Dans tous les cas, il doit être suffisamment transparent et fiable pour traduire l'authenticité de l'évaluation. Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés. Le Document Unique d'évaluation des risques (DU) est ainsi devenu « *la base de référence en cas de mise en jeu de la responsabilité de l'employeur, soit sur le terrain de la faute inexcusable, soit sur le terrain de la responsabilité pénale, éventuellement sur celui de sa responsabilité civile* » (Moreau, 2002, p. 819).

A ce propos, l'évolution jurisprudentielle a sensiblement renforcé ces dernières années les responsabilités du chef d'entreprise puisque le « *manquement de l'employeur à son obligation de sécurité* » est avérée et relève de la qualification de « *faute inexcusable* »⁹ dès lors qu'il ne l'a pas satisfaite en terme de résultats et non pas seulement de moyens (Blatman, *ibid.*). Il en ressort clairement que si l'employeur ne réalise pas une démarche d'évaluation des risques, il peut être considéré comme l'auteur d'une faute inexcusable. Si la charge de la preuve incombe toujours au salarié, il ressort depuis 2002, des arrêts de la Cour de cassation que, même en cas d'imprudence commise par le salarié, le comportement de l'employeur est redevable de la qualification de « *faute inexcusable* » dès lors qu'il est une « *cause nécessaire du dommage* ». Certes le salarié a une obligation de sécurité envers lui-même et ses collègues, sachant qu'elle variera en fonction de plusieurs facteurs (autonomie dans l'organisation du travail, niveaux de qualification et de formation, conditions d'exécution du travail, nature des instructions de l'employeur) mais ces nouvelles dispositions n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur (Coeuret et alii, 2006).

⁸ Ainsi la Cour de justice européenne a jugé non conforme à la directive européenne, une loi néerlandaise qui autorisait l'employeur à choisir librement entre services de santé internes et services externes (Eurogip, 2007).

⁹ Une faute est qualifiée de telle lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger qu'encourait le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger ce dernier.

Si l'exigence de formalisation de l'évaluation des risques est clairement affirmée avec l'obligation de produire un document unique assortie, depuis 2002, de sanctions pénales en cas de manquement de la part de l'employeur, les modalités pour l'établir sont, elles, laissées à la libre appréciation des employeurs, sachant que sa démarche devra comporter un « inventaire des risques » élaboré en deux étapes (circulaire DRT du 18 avril 2002) : l'identification des dangers puis l'analyse des risques qui concerne les conditions d'exposition des travailleurs, avant de déboucher, si possible, sur des propositions d'action (Andéol, 2004). L'exigence est d'autant plus forte que la démarche d'évaluation des risques nécessite une implication régulière et continue du chef d'entreprise puisque ce dernier doit réitérer l'évaluation chaque fois que son entreprise évolue (Inrs, 2003) au travers de l'arrivée d'un nouvel équipement, de l'usage de nouveaux produits, d'une ré-organisation de la production ... En tout état de cause, une actualisation annuelle est l'exigence minimale.

Dans une TPE, cette récurrence de l'exercice est perçue a priori comme posant un problème permanent, en tout cas comme une exposition durable à un risque de défaillance institutionnelle, sachant qu'en outre, le chef d'entreprise doit mettre sur pied des échanges avec le personnel, en vue notamment de l'analyse des situations de travail et de la formulation de propositions d'action.

Prenant en compte les contraintes spécifiques des petites entreprises, le plan santé travail prône une démarche spécifique :

« Ces nombreuses actions nécessitent aujourd'hui d'être poursuivies et amplifiées pour garantir la pleine application du dispositif, notamment en direction des petites et moyennes entreprises (PME), et des très petites entreprises (TPE) de façon à améliorer et à réorienter les initiatives appropriées destinées à accroître encore la culture de prévention des risques professionnels au sein de ces entreprises » (PST, p.64).

Pour atteindre ces objectifs, les actions suivantes et complémentaires sont à mettre en œuvre :

- *engager, au niveau national et régional, une démarche concertée avec les organismes et branches professionnelles, en vue de l'élaboration d'outils destinés aux petites et moyennes entreprises pour faciliter la mise en oeuvre de la démarche d'évaluation des risques professionnels ; renforcer l'effectivité de la démarche de prévention des risques en entreprise, en particulier au sein des TPE, en adaptant la présentation du document unique, qui transcrit les résultats de l'évaluation des risques de manière à mieux prendre en compte la nature de l'activité exercée et la taille de l'entreprise (PST, p.65);*

- *renforcer l'effectivité de la démarche de prévention des risques en entreprise, en particulier au sein des TPE, en adaptant la présentation du document unique, qui transcrit les résultats de l'évaluation des risques de manière à mieux prendre en compte la nature de l'activité exercée et la taille de l'entreprise ; sur la base complémentaire d'une enquête d'opinion ciblée, évaluer la connaissance du dispositif d'évaluation a priori des risques auprès des acteurs internes de la prévention, au sein des très petites entreprises (ibid. 66);*

Les enjeux généraux et propres aux PME ne sont pas minces. En 2004, un an avant la sortie du Plan Santé Travail, trois ans après le décret du 5 novembre 2001 portant sur la transcription de l'évaluation des risques dans un document unique, la proportion d'entreprises (de 20 salariés ou plus) ayant réalisé le DU est mesurée par le ministère du Travail. Certes « plus de trois établissements sur quatre déclarent évaluer les risques professionnels » en mars 2004 (Coutrot, 2007) et la présence du DU augmente avec la taille de l'entreprise. Mais l'existence du DU ne présage en rien de l'effectivité de l'évaluation des risques. Les résultats de la campagne 2006 de contrôle de l'inspection du travail sur les produits cancérigènes et l'amiante¹⁰ révèlent que 76 % des établissements (toutes tailles confondues¹¹) qui utilisent ces

¹⁰ Bilan des campagnes de contrôles 2006 de l'inspection du travail sur les produits cancérigènes et l'amiante. Février 2007.

produits ont réalisé un DU mais que seuls 40 % ont évalué le risque CMR. « Cette démarche [de l'évaluation des risques dans le DU] paraît souvent difficile et fastidieuse aux entreprises, voire même effrayante au regard du travail à élaborer. Elle est alors souvent vécue comme une simple obligation réglementaire » (Delgenes, Bregier, Giraud, 2006, p. 119).

Dans ce contexte, la formation et l'information sur les risques professionnels restent très disparates. Au total, 31 % des salariés ont reçu soit une information, soit une formation sur ces risques (Coutrot, 2008). Mais dans les TPE, ce sont 19 % des salariés contre 43 % dans les très grandes entreprises (1000 salariés et plus). En la matière, l'enquête européenne de la fondation de Dublin présente la France comme le pays ayant le plus mauvais score des pays membres de l'Union européenne. Pourtant la réglementation prévoit que tout chef d'entreprise doit organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des salariés et la répéter autant que de besoin ; en effet elle doit « être adaptée à l'évolution des risques et à l'apparition des risques nouveaux » ; sont particulièrement visés les nouveaux embauchés, les salariés en mobilité interne, les travailleurs temporaires et les salariés mis à disposition d'une autre entreprise.

Certes les représentants élus du personnel doivent veiller à la mise en œuvre effective de ces règles de droit mais dans les PME en particulier, cette garantie est loin de jouer dans les faits. Plus généralement, on peut avancer que la faiblesse du partenariat social sur ces questions fait que l'effectivité du plan national et des orientations européennes est d'abord et largement suspendue à une refonte des instruments privilégiés de l'action publique (Lascoumes, Le Galès, 2005) que sont la médecine du travail et l'inspection du travail, confrontées l'une et l'autre aux exigences d'une approche interdisciplinaire.

4.2. De la médecine du travail aux services de santé au travail

Depuis la loi de modernisation sociale de 2002, la médecine du travail est insérée dans un ensemble plus vaste, à savoir les services de santé au travail qui ont un rôle exclusivement préventif. Ils sont ainsi censés s'inscrire dans un travail plus large en réseau sanitaire par delà les habituels cloisonnements institutionnels en vue notamment de fournir à l'institut de la veille sanitaire les informations sur les risques professionnels qui lui sont nécessaires à l'exercice de sa mission épidémiologique¹². Au sein de cette configuration, le médecin du travail est appelé à jouer un rôle pivot puisque, d'après le code du travail (articles R. 241-41 et R. 231-69), il est « le conseiller du chef d'entreprise » et « conseille l'employeur lors de l'évaluation des risques et de l'organisation des postes de travail ». Ainsi appelés à s'engager très explicitement dans la prévention des risques, le médecin du travail est doté de nouveaux instruments tel que « le tiers temps impératif », ce qui lui laisse la possibilité, sous la forme de 150 demi-journées par an, d'analyser les conditions de travail en vue de contribuer à l'évaluation des risques professionnels et d'avancer des mesures de prévention et d'amélioration des situations de travail (circulaire DRT du 7 avril 2005) : l'ensemble doit être récapitulé sur une fiche d'entreprise régulièrement réactualisée, transmise à l'employeur et à la représentation du personnel. En outre, dans les SST comptant au moins trois médecins, une commission médico-technique doit dégager les priorités du service et proposer des actions pluri-disciplinaires en matière de prévention des risques professionnels.

Cette dernière dimension de la réforme de 2004 est cruciale : compte tenu de la diversité et de la complexité croissantes des risques professionnels, les médecins du travail ne

¹¹ Ces résultats sont contrastés selon la taille des entreprises (un quart des TPE a réalisé une évaluation contre deux tiers dans les grosses PME).

¹² L'un des 4 axes de travail du département Santé Travail de l'InVS consiste à développer des dispositifs potentiels d'alerte et de surveillance à partir d'une mise en réseau de professionnels de la santé au travail. Ainsi un réseau de signalement de maladies jugées imputables au travail par des médecins du travail volontaires a testé avec succès ce type d'approches qui permettent en particulier de quantifier la sous-déclaration des maladies professionnelles et de repérer des pathologies émergentes (Imbernon, 2006).

sauraient prétendre couvrir à eux-seuls le vaste champ de la santé au travail ; les services de médecine du travail doivent s'ouvrir résolument à d'autres disciplines, des « intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP : ingénieurs, ergonomes, toxicologues, épidémiologistes ...). *« L'objectif qui a présidé à ces évolutions est que la santé du salarié doit être considérée dans une approche globale de la santé au travail, quels que soient son statut, sa condition, son activité »* (PST, p. 53).

Si cette réforme est acceptée dans son ensemble par les employeurs, il est manifeste que dans leur esprit, sa mise en œuvre doit se faire à moyens constants, sachant que les cotisations versées par les employeurs sont les seules ressources des services inter-entreprises de santé au travail. Dans le même temps, le législateur a prévu, à l'occasion de réforme de 2004 et en application des orientations européennes qui prône l'effectivité des contrôles, une procédure d'agrément des SST, ce qui offre la possibilité d'amener les services de médecine du travail à s'inscrire plus directement dans les priorités de la politique publique, sous forme de contractualisation des objectifs des services. Ce dernier texte prévoit que l'activité de contrôle conduite par la direction régionale du travail s'efforce d'apprécier l'effectivité des plans d'activité - lesquels doivent prévoir les études à réaliser ainsi que le nombre minimal de visites des lieux de travail dans les entreprises que chaque médecin a en charge -, des fiches d'entreprise - sur lesquelles sont indiqués les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés - et des rapports d'études portant sur le milieu de travail.

La réaffirmation de la tutelle publique, tout comme l'insertion des services de santé au travail – le changement de dénomination est évidemment significatif – dans une vaste démarche épidémiologique, devraient, à terme, faire de la médecine du travail un maillon clé d'une politique de santé publique accompagnée logiquement d'un décloisonnement de pratiques souvent peu coordonnées à l'heure actuelle :

« On ne peut dissocier [la santé au travail et la santé publique] si ce n'est artificiellement les problèmes même si en terme d'organisation on est obligé de tirer des traits il y a des velléités depuis des décennies de fusionner les différents ministères il y a toujours deux directions avec des textes qui sont segmentés et se marchent les uns sur les autres » (Cadre de la CRAM PACA).

A ce titre, on comprend que la mission parlementaire sur l'amiante ait pu aller jusqu'au bout de cette logique et préconiser leur intégration dans un service public de la santé au travail ... Mais il y a loin de la coupe aux lèvres comme en témoigne un éminent épidémiologiste : *« la plupart des structures spécialisées de l'Etat, celles des entreprises, la tutelle des médecins du travail sont toutes en dehors du champ couvert par les organismes de santé publique et n'ont aucune interaction formalisée avec ces derniers »* (Goldberg, 2006, p. 17).

4.3. Inspection du travail et pluridisciplinarité

L'irruption du paradigme sanitaire et épidémiologique pousse à recomposer les modalités d'intervention de l'inspection du travail. En effet, *« c'est une révolution culturelle [pour] des générations formées dans un contexte où le risque s'appréhendait physiquement et d'une manière immédiate [comme dans le] BTP où il s'agissait de prévenir des risques comme tomber d'un échafaudage (...) : je vois un trou, j'agis en conséquence. C'était une culture du résultats qui était appréhendable directement, ce qui signifiait que quelque chose venant de la direction devait se passer ; on était donc dans une sécurité pour nous mêmes sur le façon de contrer le risque. Si on avait besoin de se réassurer, on avait une possibilité d'apprentissage immédiat en exigeant une justification simple de la direction de ce qu'elle avait fait. (...) c'est un modèle d'apprentissage des années 60 qui reste aujourd'hui très présent (...) »* (ancien cadre de la direction générale du travail). Le basculement introduit par l'inscription de la santé au travail dans le champ plus large de la santé publique est a priori radical même s'il n'est pas toujours, loin s'en faut, perçu comme tel par les protagonistes :

« La santé au travail c'est l'inverse en quelque sorte. Comment faire la relation entre un flochage amianté et le fait que dans 20 ans, il y aura des morts en conséquence alors que je ne verrai jamais ceux qui risquent d'être touchés par ce flochage. Il n'y a donc pas la même relation aux risques et aux personnes ; en outre c'est très compliqué techniquement et on n'a plus la relation directe aux gens concernés. Les effets différés font que l'on est dans une action incertaine : est-ce que c'est bien ce que j'ai pris en considération ? (...) : c'est cela le risque chimique ou le risque sanitaire » (ibid.).

Cette nécessité d'agir dans un monde plus incertain que jamais (Callon, Lascoumes, Barthe, 2002) induirait des comportements de repliement ou de recherche de protection de la part de certains agents des corps d'inspection au point d'augmenter les risques de défaillance de l'action publique. Ainsi *« certains inspecteurs du travail se retiennent d'agir car le risque c'est pour eux de mettre en jeu leur responsabilité avec des dérives fortes ; la première : je vise le maximum je ramasse tous les risques possibles dans l'entreprise ce qui est incompréhensible pour les employeurs je vise tout avec un niveau d'exigence maximale. L'autre lecture déviante que l'on a vu apparaître dans les rapports qui remontaient à la DGT est la suivante : comme je ne connais qu'une partie des problèmes, je n'interviens que sur ce que je connais et que je maîtrise, ce qui n'est pas admissible notamment parce qu'il y a une probabilité limitée que ce que je décide de voir corresponde aux risques les plus graves encourus par les salariés » (ibid.).*

Pourtant depuis 2005, les interventions de l'inspection du travail s'appuient théoriquement sur des « cellules pluridisciplinaires d'appui » créées au niveau régional. Elles ont pour mission d'apporter une aide scientifique, technique et méthodologique aux inspecteurs et contrôleurs du travail dans les domaines de la santé au travail. Cette démarche pluridisciplinaire élargit de façon considérable l'approche de la prévention des risques professionnels et appelle, de la part de l'inspection, une appréhension globale de l'entreprise :

« L'inspection du travail généraliste comporte un point fort, à savoir sa capacité à appréhender l'entreprise dans sa globalité. En effet, qui d'autre que l'inspecteur du travail peut faire ce travail de prise en compte d'ensemble de l'entreprise, liant les différentes composantes des enjeux : en terme de conditions de travail, de formes d'emplois, d'organisation du travail ... C'est dans cette perspective qu'il faut renforcer les capacités d'expertise de l'inspection du travail en vue de faire les connections entre l'entrée entreprise, prise dans sa globalité et avec son environnement (exemple de risques CMR qui se sont avérés provenir d'une autre entreprise) » (Cadre de la direction générale du travail du ministère du travail).

Une coopération interministérielle et inter-institutionnelle est nécessaire à tous les niveaux (nationaux et locaux) pour faire vivre cette approche pluridisciplinaire. De fait, le fonctionnement de l'inspection du travail est appelé à se modifier en profondeur. Si le cadre d'activité des inspecteurs reste ministériel et si leur activité principale est toujours de contrôler le respect des dispositions du code du travail, il reste que la loi de santé publique a introduit la possibilité pour les inspecteurs du travail de s'occuper du respect des règles de santé publique dans l'entreprise (voir le décret du 14 novembre 2006 sur le tabac et dont les IT doivent favoriser le respect) Aussi l'inspecteur du travail pourra s'appuyer (et cela lui est fortement conseillé) sur des experts pour mener à bien ses missions de contrôle.

« L'élaboration des PRST doit conduire à une approche décloisonnée [...] Le PRST est porteur d'un processus intéressant autant par le processus que par le contenu, dans la mesure où il conduit à sortir des cadres et des partenaires convenus [...] Un axe important impulsé par le P(R) ST consiste à renforcer les effectifs et la force du contrôle avec la création de cellules pluri-disciplinaires. Il faut savoir que l'avenir de l'inspection du travail généraliste passe par le renforcement des appuis en expertise (ingénieurs de prévention, juristes, expertise médicale) auprès des

inspecteurs. C'est l'avenir : les problèmes ne sont plus cloisonnés et de ce fait, la section classique de l'inspection du travail (inspecteur + contrôleurs) est obsolète » (ibid.).

C'est en 2006 que les premières cellules interdisciplinaires ont commencé, effectivement, à se mettre en place. Dans cette nouvelle configuration, les inspecteurs sont appelés à aller le plus en amont possible des problèmes de facto et « *l'organe – la cellule – créera, très progressivement certes, la nouvelle fonction, la nouvelle manière d'exercer l'activité d'inspecteur du travail. Dans l'immédiat, l'enjeu pour un inspecteur, c'est la nécessité d'aller vers la conjugaison des demandes qui lui sont faites (telle ou telle urgence) et la mise en œuvre des campagnes nationales du type risques liés à la manutention manuelle en octobre puis deux mois après, c'est celle liée au poussière de bois ; autre exemple, suivant en cela le BOP, on travaille sur les CMR (...) et on va mettre le paquet sur des pressings sachant qu'il faudra toujours dégager du temps pour s'occuper d'initiatives et des problèmes spécifiques dont il faut se saisir à la suite de telle ou telle visite d'entreprise » (ibid.).*

Toute la difficulté sera de donner aux inspecteurs les expositions des salariés si l'on veut les doter d'une véritable capacité de prévention. Or entre les restructurations et disparitions d'entreprises de plus en plus fréquentes et les mobilités subies ou volontaires des salariés, la construction des connaissances nécessaires se heurte à des difficultés matérielles, cognitives et juridiques importantes.

5. PROBLEMATIQUE ET DEMARCHE DE RECHERCHE

Au total, l'action publique en matière de santé au travail est sans doute à un tournant important de son histoire, déjà longue. Des orientations européennes font, (très) progressivement, de la sécurité au travail une exigence politique de 1^{er} rang, supérieure même aux règles qui régissent la concurrence sur les marchés. Mais ce nouvel ordre normatif est loin d'être stabilisé, en particulier dans le contexte français, où les initiatives gouvernementales significatives sont finalement très récentes, avec le lancement, en 2005, du Plan santé travail. En outre ce PST ne saurait être assimilé au simple retour d'un « état surplombant » appuyé par des règles et des instruments prescriptifs. Ainsi sa mise en œuvre est indissociable d'une articulation avec les politiques de santé publique et de santé – environnement qui en tracent le cadre général d'élaboration : à cet égard, émerge un paradigme épidémiologique centré sur le suivi individualisé des expositions aux risques qui bousculent les modes d'intervention et les pratiques professionnelles établis des principaux acteurs « classiques » : la médecine du travail, l'inspection du travail et l'entreprise. De plus la concrétisation de ce plan passe par la construction et le déploiement de plans régionaux qui, eux-mêmes, doivent résulter de nombreuses concertations, consultations et négociations avec de multiples acteurs de diverses obédiences, publiques comme privées.

Les enjeux normatifs, cognitifs et organisationnels de ces diverses transformations - dont le cours est encore très incertain - sont particulièrement sensible pour les PME et les TPE qui sont a priori plus éloignées des nouvelles normes réglementaires en matière d'évaluation des risques professionnels (Sotty, 2005). Il est donc d'autant plus intéressant d'analyser – comme le prévoit le présent projet - le déploiement d'initiatives régionales qui ont tenté – avant même la production des plans nationaux et de leurs déclinaisons territoriales – d'innover en matière de prévention des risques professionnels, notamment dans des secteurs d'activité où prédominent les petites entreprises. Dans ce cadre, l'accompagnement des entreprises, et notamment des TPE et PME, est devenu un enjeu majeur de l'action publique. Il s'agit alors plus de convaincre de la pertinence des actions que de les imposer. Il s'agit de faire en sorte que les acteurs s'approprient les démarches pertinentes et construisent de manière autonome la prévention des risques professionnels. Cette tentative « d'empowerment » fait de la prise de parole et de l'action collective une voie de 1^{er} plan pour améliorer l'effectivité de règles

partagées, au niveau de l'entreprise et du milieu professionnel : c'est dans cette perspective que se sont mises en place, en PACA notamment, des actions collectives territoriales destinées à impulser la prévention des risques professionnels. L'objectif est d'emblée de profiter des nouvelles obligations réglementaires pour initier les branches professionnelles et les (petites) entreprises à la prévention des risques, par le biais du Document Unique, afin que ces organisations se saisissent durablement de cette question pour devenir in fine autonomes en la matière. Il s'agit dans le même temps de faire émerger des « communautés de pratiques » (Callon, Lascoumes, Barthe, 2002), qui puissent impulser la diffusion progressive, par les entreprises elles-mêmes, d'une PRP effective.

Dans ce projet et afin d'apprécier la portée de la « gouvernance territoriale », nous nous intéressons essentiellement aux réseaux d'action publique tournés vers les entreprises. Cet objet de recherche est étudié simultanément à deux niveaux d'analyse, l'un « horizontal » concerne la coordination entre les acteurs institutionnels des RVP, et l'autre vertical, allant des réseaux aux entreprises. L'analyse de cette action publique est ainsi menée sur un double registre :

- L'apport des réseaux, d'initiative locale, en terme de cohérence et de coordination de l'action publique préventive
- Leur capacité à influencer sur les pratiques des entreprises.

5.1. Les réseaux de prévention des risques professionnels (RVP) comme action collective

Dans une perspective où l'action publique est pensée comme une action collective, s'agit de prendre en compte simultanément trois dimensions dont chacune contribue à éclairer une facette de la coordination entre les acteurs, qu'ils soient publics ou privés :

- L'institutionnalisation des dispositifs d'action de prévention par la négociation et la contractualisation (Au bout du compte, quels sont sur le moyen-long terme les objectifs des RVP ? Comment fonctionnent-ils ? De quelles ressources opérationnelles, humaines, cognitives, disposent-ils ?) ;
- La territorialisation et, plus largement, la détermination des niveaux d'action pertinents entre le régional et le local ;
- La construction de la connaissance et de l'expertise et leur rôle dans la coordination (Comment sont conçues la veille et la prévention ? Comment se met en œuvre l'évaluation des risques ? Quelle forme prend le suivi et l'évaluation du dispositif ?).

Ces dimensions visent à faire ressortir les liens entre les résultats de l'action collective, les configurations d'acteurs et leur capacité à coopérer. On cherche ainsi à apprécier l'impact de modes d'engagement dans l'action publique, à base de concertations et de contractualisations (Gaudin, 1999), sur l'organisation de la prévention des risques professionnels. Il y a là une hypothèse plus générale que l'analyse de cette action régionale s'efforce de tester : les apprentissages institutionnels et organisationnels territoriaux favorisent-ils une gestion moins cloisonnée de la prévention des risques et de la santé au travail et au bout du compte, sont-ils en capacité d'éviter la fabrication d'une « action publique fragmentée » qui résulte, semble-t-il, de la déconcentration et de la décentralisation des politiques publiques (Gaudin 2004) ? Dit en d'autres termes, diminue-t-on ou non les coûts de coordination et de transaction en vue de l'élaboration d'une action publique « partagée » dans le domaine en cause ?

Dans ce contexte, on a cherché à apprécier les effets d'un recadrage de l'action d'initiative régionale par le déploiement des divers plans ministériels dans le domaine sanitaire : Plan Régional de Santé Publique (PRSP), Plan Régional Santé Travail (PRST), Plan Régional Santé Environnement (PRSE). En outre, la portée et le sens de cette action préventive ont été replacés dans le contexte plus large de l'action publique régionale en matière de travail et d'emploi et de formation professionnelle. On sait à quel point les chassés

croisés entre ces différents domaines d'action sur l'agenda politique ont pu perturber la continuité et l'efficacité des politiques de prévention. Or il se trouve qu'en PACA, on pouvait faire l'hypothèse que l'action publique régionale visait, de manière encore certes tâtonnante, à recomposer différents instruments d'intervention en vue de soutenir un « développement durable » des ressources humaines. Ainsi le Conseil régional s'est lancé, en lien avec les services de l'Etat – Travail et Education Nationale -, dans une nouvelle forme de négociations contractuelles avec les employeurs pour conclure, à compter de 2004, une « nouvelle génération » de contrats sectoriels baptisés « Accords cadres tripartites de branche ».

La régulation recherchée par cette nouvelle action publique n'est plus étroitement délimitée par les enjeux propres à la formation des jeunes mais s'étend, très progressivement, aux « conditions d'emploi et de travail ». Jusqu'en 2006, la Région n'est, en matière de RVP, qu'un financeur qui s'interroge, de ce fait, sur le sens de sa présence dans un dispositif dont la maîtrise lui échappe très largement. Depuis lors, elle s'efforce de lier cet engagement financier « volontaire » à l'exercice de ses compétences « légales » (formation, insertion) afin de donner plus de cohérence à ses interventions, dans le but de promouvoir une relation formation-emploi-travail de meilleure qualité (Verdier 2007). Ainsi dans les secteurs engagés dans cette contractualisation, ce « néo-corporatisme régional » vise à donner plus de cohérence au développement des ressources humaines et ainsi à dépasser les hiérarchisations, politiquement instables en fonction des urgences de l'agenda, entre questions d'emploi et enjeux de travail.

Dans quelle mesure émerge un référentiel commun (Jobert et Muller, 1987) sur le « développement durable du travail » qui associe divers volets – intégrité des personnes, qualifications, rémunérations et promotion – et dans lequel les questions de santé-travail prendrait une place éminente et reconnue ?

5.2. L'appropriation de l'action publique par les entreprises et les salariés

Il s'agit ici d'analyser l'innovation institutionnelle que constituent les RVP en matière de prévention des risques professionnels sous l'angle de l'appropriation des règles et des ressources par les acteurs des entreprises (employeurs et salariés) ? Pour que l'analyse soit probante, ce processus doit être saisi sur un temps suffisamment long pour restituer la succession d'actions et d'appropriations (Gléonnec, 2003). Quelles sont les interfaces pertinentes entre les pilotes des réseaux de prévention et les entreprises ? Dans cette perspective, deux actions situées dans un territoire précis¹³ ont été privilégiées : il s'agit d'actions collectives pilotées par la direction départementale du travail des Alpes-Maritimes (TOSCA 06) qui implique l'ensemble des acteurs patronaux, syndicaux et institutionnels locaux en vue d'élaborer des guides d'aide à l'élaboration du document unique de très petites entreprises, dans deux secteurs composés majoritairement de très petites entreprises, l'hôtellerie-restauration et la réparation automobile,.

Dans quelle mesure ces actions collectives parviennent-elles à influencer ou modifier les pratiques d'entreprises situées dans ces espaces productifs qui a priori sont moins ouverts à la prévention des risques professionnels et plus mal connus dans leurs pratiques effectives ? Au bout du compte, il s'agit de tester la capacité de ces dispositifs d'action à convaincre les entreprises de s'ancrer dans la démarche de prévention des risques professionnels : on peut à

¹³ Initialement, il avait été sérieusement envisagé d'étudier des entreprises de la sous-traitance du secteur de l'Etang de Berre engagées dans l'élaboration d'une charte des bonnes pratiques en matière de prévention. Après discussion avec les animateurs des réseaux de veille issus de la DRTEFP, cette perspective a été abandonnée en raison de l'échec du processus d'élaboration de la charte. Il a été décidé de se concentrer sur les deux actions sectorielles – au demeurant complexes – développées dans le cadre de TOSCA 06, d'autant que des investigations complémentaires – non prévues initialement – sur les questions de formation à la prévention des risques professionnels industriels se sont avérées nécessaires (voir infra).

cet égard se référer au triptyque de Culpepper (2001), élaboré à propos du soutien public à la formation professionnelle des jeunes en alternance : comment se distribuent ces PME et TPE entre celles qui, de toute façon, auraient engagé des actions pertinentes, celles qui, étant à la marge de la légalité, regimberont toujours vis à vis du moindre engagement et enfin, celles qui sont hésitantes compte tenu de la structure des coûts et des avantages de la prévention et constituent ainsi la cible privilégiées de l'action publique ?

L'équipe de recherche

. Responsable scientifique : *Eric Verdier*, directeur de recherche au Cnrs : animation, travail de terrain, rédaction du rapport de recherche.

. Chercheurs contributeurs :

Cathel Kornig, post-doctorante (ingénieur de recherche contractuelle) : Organisation et réalisation des travaux de terrain, rédaction du rapport.

Philippe Mossé, directeur de recherche au Cnrs : conception, travail de terrain sur la gouvernance de l'action publique.

Michel Setbon, directeur de recherche au Cnrs : étude de la production cognitive des réseaux au regard de l'analyse des risques.

Outre, ce chapitre introductif, ce rapport de recherche est structuré en quatre autres chapitres :

- Quelle gouvernance régionale : de la santé au travail aux risques du travail ?
- La prévention des risques professionnels dans l'hôtellerie restauration traditionnelle
- La prévention des risques professionnels dans la réparation automobile
- La formation à la prévention des risques peut-elle être une composante de la qualification professionnelle (premiers éléments) ?

La conclusion est suivie d'une annexe qui propose, comme cela était prévu dans le projet, un questionnaire d'enquête auprès d'un échantillon représentatif de TPE. Il comporte un volet employeur et un volet salarié.

L'équipe de recherche adresse ses plus vifs remerciements :

- aux membres du comité de pilotage de TOSCA 06 qui lui ont grandement facilité les contacts avec les entreprises, qu'il s'agisse des représentants des syndicats professionnels de l'hôtellerie-restauration et de la réparation automobile des Alpes Maritimes, des représentants des organisations syndicales de salariés, des services de médecine du travail, des membres de Act Méditerranée et bien sûr, des fonctionnaires de la Direction départementale du travail des Alpes Maritimes – notamment de l'inspection du travail - qui n'ont pas compté leur temps durant ces deux années pour nous faciliter les investigations en entreprise¹⁴ et la réflexion (15 entretiens)
- aux responsables de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Provence-Alpes-Côte d'Azur, aux animateurs des Réseaux de veille et de prévention, aux membres de la Direction générale adjointe (formation,

¹⁴ Les enquêtes en entreprise et les entretiens auxquels elles ont donné lieu sont présentées en détail dans les chapitres 3 et 4)

professionnelle, apprentissage, emploi, solidarité) du Conseil Régional, aux membres de l'Observatoire régional de la Santé, de la DRASS et de la CRAM PACA qui ont bien voulu partager leurs réflexions : sans l'ensemble de ces partenaires, il aurait été impossible de traiter les questions de « gouvernance territoriale » (14 entretiens)

- aux cadres – présents et passés – de la Direction générale du Travail et de la Direction générale de la Santé sans lesquels la perspective « multi-niveaux » n'aurait pu se réaliser (6 entretiens)
- aux responsables des questions de formation à la prévention des risques professionnels de l'INRS, de l'ANFA et des syndicats professionnels, sollicités à propos des travaux menés sur la place de la prévention dans la formation initiale des jeunes (5 entretiens).

Bien évidemment, seuls les auteurs de cette recherche peuvent être tenus pour responsables de ses erreurs et de ses insuffisances.

Références

- Abecassis P., Sandret N., 2006, La prévention et la réparation des risques professionnels, *Actualité et dossier en santé publique*, n° 57, La Documentation Française, p. 31-39.
- Andéol B., Guillemy N., Leroy A., 2004, *Evaluation des risques professionnels, Questions-réponses sur le document unique*, ED 887, mars, INRS.
- Askenazy, P., 2004, *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Seuil, La république des idées.
- Bessière J., 2005, *L'inspection du travail*, Rapport à Monsieur le Ministre Délégué aux Relations du Travail, janvier.
- Blatman M., 2005, « *Regards sur l'état de santé au travail et la prévention des risques* », *Droit social* n° 11, p. 960-975.
- Buzzi S., J-C Devinck et P-A. Rosental, 2006, *La santé au travail 1880-2006*, Coll. Repères, La Découverte, Paris.
- Callon P., Lascoumes P., Barthe Y., 2002, *Agir dans un monde incertain*, Le Seuil.
- Coeuret Alain, Gauriau Bernard, Miné Michel, 2006, *Droit du travail*, Sirey Université, Paris.
- Coutrot T., 2007, « Plus de trois établissements sur quatre déclarent évaluer les risques professionnels », *Premières Informations, Premières Synthèses*, DARES, n° 9-3, mars.
- Coutrot T., 2008, « La prévention des risques professionnels vue par les salariés », *Premières synthèses, premières informations*, DARES, janvier, n° 05-1.
- Culpepper P., 2003, *Creating Cooperation: How States Develop Human Capital in Europe*, Cornell University Press, Ithaca and London.
- Delgennes J-C., Bregier G., Giraud T., 2006, *Le document unique 5 ans après le décret, bilan analytique et méthodologique*, Editions d'ergonomie, Marseille.
- Duran P., 1999, *Penser l'action publique*, Paris, LGDJ, coll. Droit et société.
- EUROGIP, 2007, *L'obligation d'évaluer les risques professionnels. La directive cadre et sa transposition dans les pays de l'UE 15*, note 29, octobre, Paris.
- Gaudin J-P., 1999, *Gouverner par contrat*, Paris, Presses de Science-Po
- Gaudin J-P., 2002, *Pourquoi la gouvernance ?*, Presses de Sciences-Po.
- Gaudin J-P., 2004, *L'action publique, sociologie et politique*, Coll. Amphi, Presses de Sciences Po et Dalloz.

- Gléonnec M., 2003, « Communication et changement organisationnel : le concept de chaîne d'appropriation », Dixième colloque bilatéral franco-roumain, *Première conférence internationale francophone en Sciences de l'Information et de la Communication*, Bucarest, 28 juin-2 juillet.
- Goldberg M., 2006, « La place de la santé au travail dans la santé publique », *ADSP*, n° 57, p. 17.
- Henry E., 2004, « Quand l'action publique devient nécessaire : qu'a signifié « résoudre » la crise de l'amiante ? », *Revue française de science politique*, vol. 54, n°2, avril, pp. 289-314.
- Imbernon E., 2006, « La surveillance épidémiologique des risques professionnels : pourquoi et comment ? », *Actualité et dossier en santé publique* n° 57, La Documentation Française, p. 21-23.
- INRS, 2003, Principes et pratiques recommandés par la CNAMTS, les CRAM, les CGSS et l'INRS. Evaluation des risques professionnels.
- Jeannot G., 2005, *Les métiers flous, travail et action publique*, Toulouse, Octares.
- Jobert B., Muller P., 1987, *L'Etat en action*, Paris, PUF.
- Kooiman J. (ed.), 1993, *Modern Governance*, Sage.
- Lascoumes P., Le Galès P. (eds.), 2005, *Gouverner par les instruments*, Sciences Po Gouvernances, Paris.
- Massardier G., 2003, *Politiques et action publique*, Armand Colin, Coll. U, Paris.
- Méhaut P., 2006, « Une scène nationale classique en voie de recomposition ? L'accord interprofessionnel et les accords de branche sur la « Formation Tout au Long de la Vie » in Mériaux O., Verdier E. *Les relations professionnelles et l'action publique face aux risques de l'emploi et du travail* », rapport remis au Commissariat général du Plan.
- Moreau M.-A., 2002, « Pour une politique de santé dans l'entreprise », *Droit Social*, n° 9-10, 817-827.
- Pézerat H., 2002, « Entreprises et prévention : des intérêts inconciliables ? », *Problèmes politiques et sociaux*, La Documentation Française, n° 883, pp. 42-44
- 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, p. 55-82.
- Sotty P., 2005, *L'évaluation comme processus de construction des risques professionnels et de rationalisation de leur gestion. La place du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dans l'action et dans la régulation entre les acteurs*, Thèse de sciences de gestion, sous la direction d'Alain d'Iribarne, Université d'Aix-Marseille II, LEST.
- Stoker G., 1998, « Cinq propositions pour une théorie de la gouvernance », *Revue internationale des sciences sociales*, n° 155, pp. 19-30.
- Tiano V., 2003, *Les inspecteurs du travail à l'épreuve de l'évaluation des risques. Une profession sous tension*, Thèse de doctorat de sociologie, sous la direction d'Eric Verdier, Université d'Aix-Marseille II.
- Verdier E., 2008, « Vers une gouvernance territoriale des risques du travail ? », *Travail et Emploi* n° 113, p. 105-117.

CHAPITRE 2

**Quelle gouvernance régionale :
de la santé au travail aux risques du travail ?**

1. INTRODUCTION : INITIATIVE REGIONALE ET CONTRAT D'ACTION PUBLIQUE

Comme on l'a vu, les « Réseaux de Veille et de Prévention » des risques professionnels sont mis en place en Provence-Alpes-Côte d'Azur au début des années 2000 dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région 2000-2006. Cet accord contractuel résulte de la convergence de ces deux volontés, politique et technique (Mossé, Verdier, 2002). Jusqu'alors, les services déconcentrés du ministère du travail oeuvraient seuls sur la question de la prévention des risques professionnels. En atteste l'organisation en 1998 de la semaine européenne « Santé sécurité au travail » qui ne compte aucun représentant du Conseil Régional parmi les partenaires organisateurs. De même, la 1^{ère} édition du tableau de bord régional « santé, sécurité, conditions de travail », parue en 2000 (ORS, 2000), précise que cet outil a été élaboré à la seule demande de la DRTEFP, tandis que la 2^{ème} (ORS, 2003) ajoute que « *cette initiative s'intègre dans le cadre des réseaux de veille et de prévention des risques professionnels en région Provence-Alpes-Côte d'Azur organisés à l'initiative conjointe de la DRTEFP et du Conseil Régional* ». Ainsi avec le support du CPER 2000-2006, s'échafaude le premier partenariat contractualisé entre la DRTEFP et la Région sur l'action publique en matière de santé au travail.

Les RVP ont pour objectif premier de décloisonner les différentes approches institutionnelles de la prévention des risques du travail (Accidents du Travail et Maladies Professionnelles : ATMP), afin de les mutualiser dans une prévention plus efficiente dans cette région où les ATMP sont particulièrement importants. Pour ce faire, la DRTEFP et le Conseil Régional ont élaboré un appel à projets en 2000. 23 projets ont alors été retenus pour traiter 5 thématiques (voir ci-dessous). Dans ces projets, collaborent des universitaires, chercheurs, médecins généralistes, médecins du travail, inspecteurs du travail, ergonomes, employeurs, CHSCT, syndicats, spécialistes de la prévention, consultants.

Encadré 1

Les Réseaux de veille et de prévention des risques professionnels :

Présentation des axes structurants dans le cadre du contrat de plan Etat-Région

5 axes thématiques définissent ces réseaux de veille :

- Transférer les compétences : informer et former
- Prévenir les cancers d'origine professionnelle
- Prévenir les atteintes de la santé liées aux facteurs psychosociaux liés au travail
- Evaluer les risques et gérer les informations relatives aux expositions
- Agir en entreprise

Chaque action de prévention est suivie par un « porteur » de projet et par la DRTEFP ; elle s'ancre sur un territoire. Tous ces projets forment les RVP. Deux moments de rassemblement ont eu lieu dans le cadre du contrat de plan : les Assises 2000, 2003 et 2006 (le contexte institutionnel ayant alors changé avec la nécessité de décliner le plan santé travail au niveau régional). La DRTEFP a organisé ces initiatives qui recouvraient chacune une vingtaine de manifestations, en partenariat avec les porteurs de projet. De facto ces journées semblent s'être attachées à rendre visibles les travaux réalisés plutôt qu'à sceller la mise en place d'un véritable collectif (voir les constats établis par le Conseil économique et social régional (CESR)).

Il s'agit de développer une expertise régionale en matière de prévention des risques professionnels qui soit accessible à toutes les parties intéressées. En rupture avec une logique d'imposition « par en haut » des actions à entreprendre, le mot d'ordre commun consiste à

mettre en œuvre un principe délibératif (Callon, Lascoumes et Barthe, 2002) afin que les acteurs puissent partager leurs expériences respectives, s'approprient les démarches pertinentes et construisent de manière autonome la prévention des risques professionnels. Cette tentative « d'empowerment » fait de la prise de parole et du décloisonnement institutionnel les ressorts d'initiatives collaboratives qui in fine pourraient améliorer l'effectivité de règles partagées, au niveau de l'entreprise en particulier. Il s'agit ainsi de convaincre de la pertinence de l'action publique, non pas par l'imposition et l'injonction mais par la démonstration de l'efficacité des actions conjointes et, au final, de répondre à une baisse de légitimité du droit du travail régalién (Bessière, 2005).

Cette nette antériorité de l'action territoriale sur le Plan national Santé Travail lancé en 2005 explique que la traduction régionale de ce dernier (PRST) a largement été structurée par cette initiative. Bien que l'apport des RVP fasse l'objet d'appréciations souvent critiques, il reste que les effets de cette « dépendance de sentier » institutionnelle se font sentir bien au-delà du seul plan régional santé travail et concernent l'agencement du PRST, du plan régional santé-environnement (PRSE) et enfin, du plan régional santé publique (PRSP) censé englober les deux autres.

L'autonomie et la spécificité réaffirmées d'une action publique en matière de santé au travail, ancrée régionalement dans une coopération inter-institutionnelle reconnue, expliquent que pouvaient co-exister en son sein des référents assez différents d'un acteur public à l'autre. L'enjeu conceptuel et politique est de savoir si, en matière de santé au travail, la médiation organisationnelle que constitue l'entreprise conservera une légitimité institutionnelle et cognitive suffisante pour préserver l'autonomie d'un dialogue social assis, initialement, sur un tripartisme Etat – syndicats – employeurs mis à mal par le scandale de l'amiante. Le paradoxe tient au fait que le maintien de l'autonomie des acteurs du système de relations professionnelles pourrait reposer, partiellement au moins, sur la viabilité d'accords de branches tripartites, dont l'élaboration résulte d'une initiative propre de la Région, inscrite initialement dans un autre domaine de l'action publique, à savoir la formation professionnelle et l'insertion. Ceci dit les convergences d'intérêt n'empêchent pas l'expression de tensions, plus ou moins vives selon les périodes, entre cette collectivité territoriale et les services de l'Etat, du ministère du travail en particulier.

2. L'INITIATIVE REGIONALE INVESTIT LA DECLINAISON TERRITORIALE DU PLAN NATIONAL SANTE TRAVAIL

Au moment du lancement du Plan national de santé au travail, les réseaux de veille et de prévention propres à la région PACA n'en étaient plus à la simple expérimentation locale frappée d'incertitude quant à leur durée et à leur visibilité. Au contraire, ils s'inscrivaient indéniablement dans le paysage institutionnel régional, au point d'en faire une référence incontournable mais controversée.

2.1. Une portée cognitive, organisationnelle et institutionnelle discutée

Les résultats des RVP font en effet l'objet d'avis contrastés si ce n'est contradictoires. Ces divergences et controverses sont paradoxalement le reflet d'une institutionnalisation et d'une reconnaissance indéniable dont attestent la viabilité de moyen terme du financement des réseaux et la visibilité de ces derniers soutenue par la tenue d'assises régionales réussies, par une publication spécifique « *Résonances Prévention, la lettre d'information de la prévention des risques professionnels en PACA* » et enfin par un « *site des acteurs régionaux de la prévention : www.sante.securite-paca.org* ». Les différences de points de vue s'expriment dans trois registres : l'engagement des acteurs, les enjeux organisationnels et enfin la portée cognitive.

Ainsi au sein d'une même catégorie d'acteurs sociaux, les perceptions du dispositif sont parfois très tranchées. Tel responsable CFDT avance : « *j'ai beaucoup de mal à connaître ce qui s'est fait. (...); j'ai jamais compris comment ça se mettait en place (...). C'était un peu concrétiser des choses qui ne répondaient pas forcément à des besoins* ». A l'inverse, les organisations de la CGT s'y sont impliquées au point d'être « *acteurs dans toutes les initiatives impulsées par la DRTEFP et le Conseil Régional* » (Girard, 2005).

En second lieu, une constante de cette action publique d'initiative régionale aura été de voir se confronter et parfois s'entremêler chez un même acteur, d'une part une attente de mise en ordre d'un dispositif de prévention des risques professionnels jugé par beaucoup comme (trop) complexe, d'autre part une approche qui privilégie l'innovation institutionnelle et cherche à « *éviter de trop rationaliser (pour) soutenir toutes les actions* » (Canapa – Vice-Président de la Région, 2005). Au cours du contrat de plan, il est manifeste que les RVP ont rendu plus visible et sans doute plus problématique la prolifération d'acteurs légitimes dans ce champ ; en retour ils ont sans doute contribué, malgré eux serait-on tenté de dire, à déhiérarchiser, encore un peu plus, une action publique dont le scandale de l'amiante montrait pourtant qu'elle mettait en jeu les responsabilités régaliennes de l'Etat. Selon le considérant de départ privilégié, l'appréciation sur les effets organisationnels des RVP varie très fortement. Ainsi parmi les experts médicaux, l'un d'entre eux avance : « *je n'étais pas non plus, comment dire, convaincu que ce soit suffisant pour opérer de réels décroissements. En plus ces réseaux de prévention s'adressaient plutôt aux gens de l'entreprise et aux préventeurs, et il y avait beaucoup moins les professions médicales, alors moi je regarde du côté des professions médicales et je constate que les cloisonnements sont encore extrêmement importants, et nous ce qu'on fait reste très très modeste à l'échelle de la région* » (cadre de l'Ors). Un autre expert d'origine universitaire explique pour sa part que des évaluations originales des risques « *ont pu être réalisées grâce à une étroite collaboration entre les médecins du travail, les acteurs internes de l'entreprise, le laboratoire de prévention de la CRAM-SE, l'INRS et notre équipe universitaire* » (Botta, Sari-Minodier, 2004) : le décroissement semblerait donc avoir été réel et fructueux.

Sur un plan cognitif, les points de vue sont également tranchés. D'un côté, un collaborateur en région de l'Institut de Veille Sanitaire souligne que « *si ces réseaux là avaient fait remonter des informations qui soient tonitruantes forcément on ne serait pas à discuter sur quel est l'engagement de la DRAAS et quelle est la répercussion de ces réseaux sur l'action de la DRASS* » ; de l'autre, un universitaire et un médecin mettent en évidence « *des situations de travail où l'exposition aux HAP était nulle, faible ou modérée (...): des niveaux d'exposition élevés par voie respiratoire et/ou cutanés, ont été mis en évidence lors d'opérations en cokerie et de vidange de bac à goudron* » (Botta, ibid.).

Plus généralement, il semble que les acquis en terme de connaissance se déploient sur plusieurs registres :

- en terme de méthodes d'évaluation des risques, en l'occurrence « *la méthode dite 3S (système, santé, sécurité)* » en vue d'adapter les procédures d'évaluation des risques aux chaînes de sous-traitance (Monod, 2004) ou encore une première approche « *populationnelle* » avec les salariés de l'Etang de Berre, considérés comme particulièrement exposés.
- en terme de formation, avec la création d'une formation à l'expologie (i.e. la caractérisation des expositions professionnelles aux substances toxiques) mais aussi la mobilisation de l'Institut régional du travail (Garnier, Tiano, 2004) en vue de la formation des représentants des salariés sur le risque SEVESO et le risque chimique ;
- en terme de données et d'indicateurs de santé au travail avec la mise sur pied, déjà évoquée, d'un tableau de bord régional triennal « *santé, sécurité, conditions de travail* » mis au point par l'ORS.

La qualité de cette dimension cognitive est en soi cruciale pour trois types de raison : en premier lieu, elle apporte - en principe du moins - des informations originales et utiles sur l'incidence de certaines pathologies d'origine professionnelle ; en second lieu, grâce à une démarche ascendante puis descendante, elle mobilise les acteurs locaux pour produire une information qui mise en forme, capitalisée et interprétée prend, sur le papier tout du moins, une valeur régulatrice en vue, par exemple, de définir des priorités collectives régionales mais également utilisables par chaque « fournisseur » et chaque acteur de terrain. Ce processus politico-cognitif ne devient opératoire qu'à l'issue d'apprentissages organisationnels, incertains et, en tout cas, très progressifs :

« Donc en fait ce tableau de bord il a plutôt vocation à aider les pouvoirs publics ... à essayer de définir les priorités ... dans quelle mesure ces informations qu'on diffuse, qu'on publie, qu'on met sur notre site Internet, qu'on diffuse sous la forme de ce document papier là, sont effectivement utilisées par la DRTFP dans le domaine de la santé au travail, voire le conseil régional qui lui aussi a une politique volontariste dans ce domaine ou bien la DRAS dans d'autres domaines... On voit bien que c'est un outil qui a quand même bien été utilisé, repris lors de l'élaboration du plan santé travail mais dans quelle mesure cet outil est central dans l'établissement des priorités, je suis pas capable de le dire » (ibid.)

Au bout du compte, n'est-il pas excessif de rabattre l'apport des RVP sur une simple opération de communication savamment orchestrée qui se contenterait de juxtaposer habilement des opérations fondamentalement disparates et indépendantes de cette initiative ?

Pourtant, l'apport des RVP est loin de faire l'unanimité même si la plupart leur accordent la capacité à créer un climat « régional » favorable à la coopération¹⁵, associé le plus souvent aux assises régionales de la prévention dont les 1^{ères} se sont tenu en 2000 puis en 2003 ; mais d'emblée, chez certains, ces assises sont qualifiées de vitrine plutôt réussie d'un ensemble d'activités éparées.

Aussi comment interpréter de tels écarts de point de vue, alors que chacun s'accorde à souligner qu'indéniablement, les réseaux se sont efforcés de réduire le déficit flagrant en la matière, tant en sciences sociales et qu'en épidémiologie ? Une explication immédiate de ces divergences consisterait à souligner que les propos laudateurs seraient le fait d'écrits diffusés par les supports officiels de publication des RVP alors que les critiques seraient formulées lors d'entretiens spécifiques à cette recherche : paroles institutionnelles et convenues / versus propos libres et critiques ? Cette explication n'est sans doute pas totalement à exclure sur tel ou tel sujet mais elle ne saurait suffire. Plus fondamentalement, il nous semble qu'il faut revenir sur les tensions organisationnelles qui traversent cette action publique et qui contribuent à formater les perceptions et donc leurs différences d'expression. En effet, comme on l'a déjà évoqué, cohabite au sein de la configuration d'acteurs régionaux et souvent, chez tel ou tel d'entre eux, une double attente dont les deux versants ne sont pas faciles à satisfaire simultanément. Elle s'exprime sous la forme :

- D'une demande de réorganisation tout d'abord. Elle est fondée sur la conscience commune d'une excessive complexité de l'action collective dans le domaine de la santé au travail, notamment du point de vue de sa gouvernabilité régionale, situation qui appellerait, aux yeux de certains, une remise en ordre sous l'égide d'un chef de file clairement identifié et responsabilisé.
- D'une exigence cognitive ensuite. L'apport continu de nouvelles connaissances et de pratiques partagées, qu'appelle une prévention plus efficace, nécessiterait fatalement la multiplication des acteurs pertinents, tant est complexe l'écheveau des enjeux en sécurité et santé au travail (SST).

¹⁵ « Alors qu'ailleurs, les services santé et travail pensaient pouvoir évoluer séparément, on était ici sur d'autres logiques (...) ce qui nous permettra de faire mieux et d'aller plus vite » (Chappellet, Drass PACA, 2004).

En soi l'idée de mettre sur pied des réseaux de veille et de prévention n'était-elle pas une réponse organisationnelle et cognitive à cette tension, potentiellement créatrice mais au prix d'une complexification institutionnelle au fil de l'extension des réseaux ?

Au final, les réseaux ont donc des effets paradoxaux en terme d'organisation : d'un côté, ils révèlent – plutôt qu'ils ne créent - un empilement d'initiatives souvent encore cloisonnées ; de l'autre, ils sont en soi porteur d'une exigence de coordination. Cette ambivalence originelle peut aussi bien se révéler stimulante que bloquante. Un certain nombre de réalisations positives liées au déploiement des réseaux a déjà été présenté ci-dessus. Mais à rebours de la clarification et de la transversalité attendues, la souplesse institutionnelle et le faible degré de coercition des réseaux peut, dans le même temps, non seulement ne pas remettre en cause les cloisonnements existants, mais plus encore, les légitimer. Dès lors la circulation des idées et des ressources liées à l'idée de réseau risquerait de se muer en une juxtaposition de « juridictions » professionnelles et institutionnelles jalousement autonomes mais qui, régulièrement, sacrifieraient au rite formel de la mise en réseau de leurs activités.

On voit poindre ce risque dans les propos qui suivent :

« Les assises, c'est utile parce que cela médiatise des événements qui auraient eu lieu de toute façon. La valeur ajoutée ne paraît pas évidente. Les réseaux, c'est une liste d'actions entreprises par les uns et les autres (...) Dans notre cas, le fait que l'on ait créé des réseaux en 2000 n'a rien changé à notre volonté et à nos pratiques ; cela s'est amélioré mais cela ne doit rien aux RVP (...) Cette synergie dans la médiatisation du fait que ces différents événements sont liés par la santé au travail et le fait que ces acteurs ont la volonté et ont commencé à travailler ensemble, cela participe de la création du climat nécessaire à la recherche de cohérence. Mais à partir de là, se pose ou se repose la question : quelle est l'organisation, quelle est le pilote ? » (membre d'un service de prévention d'un organisme paritaire).

Aussi l'apport des RVP est-il loin de faire l'unanimité même si la plupart leur accordent donc la capacité à créer un climat « régional » favorable à la coopération, associé le plus souvent aux assises de la prévention de 2000, 2003 (et 2006), mais avec des réserves qui tiennent au fait qu'elles ont pu être qualifiées de vitrine - plutôt réussi- d'un ensemble d'activités éparses.

Dans une telle configuration, le réseau deviendrait la forme légitime d'une « anarchie organisée » fondée sur un échange politique implicite : d'un côté, à l'invitation conjointe de la Région et de la DRTEFP, l'apport régulier d'initiatives conforterait le bien fondé de l'institution réseau dotée ainsi d'attributs légitimes ; de l'autre, cette action collective en santé au travail ne remettrait pas en cause les positions existantes des différents acteurs. Ainsi la vigueur de la dénonciation de l'insuffisance organisationnelle des réseaux serait indexée sur la volonté de chaque acteur de préserver son autonomie de décision en matière de santé au travail. En d'autres termes, parmi les acteurs concernés, la demande de mise en ordre serait largement répandue au nom des nécessaires clarification et rationalisation de l'action collective mais à la condition expresse qu'elles ne portent pas atteinte à leur propre indépendance (autonomie) de réflexion, de décision et d'action.

Si ce versant devait être prééminent, la valeur ajoutée des réseaux deviendrait pour le moins incertaine, ce qui justifierait les réserves et les critiques déjà évoquées. Mais l'aboutissement de cette trajectoire institutionnelle est loin d'être scellé. L'élaboration du PRST est à cet égard explicite.

2.2. La fabrication du plan régional santé-travail : un avantage comparatif au service d'un échange politique durable ?

La dynamique foisonnante des réseaux dotait les acteurs régionaux d'un potentiel de réactivité aux injonctions portées par les plans nationaux sans doute inégalé :

« Le PRST Paca, c'est le 1^{er} à avoir été élaboré en France avant, en région, le PRSE et le PRSP. On a voulu aller vite et faire date, notamment de la part de celui qui avait été l'artisan des RVP » (responsable à la DRTEFP).

La performance est d'autant plus notable qu'au niveau national, comme on l'a vu, le Plan santé environnement était antérieur au Plan santé travail. La légitimité acquise par des RVP mis sur le devant de la scène régionale par deux séries d'assises successives était d'autant plus forte qu'elle s'appuyait sur un travail préalable de partenariat et de dialogue social inscrit dans la durée du contrat de plan Etat-Région : « C'est vrai qu'il y avait une dynamique de dialogue social (DS) très intéressante et une animation de RVP structurés avec des assises reconnues » (ibid.)

Dès lors la configuration d'acteurs propre à PACA a non seulement pu répondre aux demandes nationales mais elle a même été en mesure de devancer l'appel : « de ce fait, à la différence des autres régions, quand on a fait le PRST, on n'avait pas la circulaire qui depuis en prévoit l'élaboration. Cette élaboration très précoce a été concertée avec nos partenaires habituels et l'objectif a été de mettre tout ce que faisait les uns et les autres, soit 120 actions. Le PRST est le reflet à l'époque de tout ce que si faisait en Paca dans une dynamique de dialogue social et donc il a été une sorte de compilation des différentes actions et donc ce n'est qu'après qu'ont été construits les PRSP et PRSE » (ibid.).

Aussi la continuité des contenus entre la composante RVP du contrat de plan et le PRST, inséré dans le PRSP, est-elle forte comme en attestent les exemples qui suivent en termes :

- De communication : « Résonances Prévention », lettre des RVP devient celle du PRST à compter de son numéro 10 (décembre 2005) ; le site web est inchangé.
- De connaissances : la 3^{ème} édition du tableau de bord régional sur la santé au travail (2006) renvoie désormais au PRST en lieu et place des RVP pour la précédente de 2003.
- De formation des acteurs des institutions représentatives du personnel dans le cadre de l'Institut régional du travail (IRT), engagée dès 2003 puis poursuivi en tant qu'objectif 3 du PRST et composante de l'axe 8 du plan régional santé-environnement¹⁶.
- De focalisation sur les PME et TPE en matière de prévention des risques professionnels (au sein de l'objectif 2 « l'évaluation des risques ») dont on a vu que TOSCA 06 en constituait une opération emblématique.
- D'insistance sur la réduction du risque routier des salariés (les accidents mortels lors des trajets domicile-travail représentaient 69 % des décès de salariés des régions PACA et Corse en 2003).

Ainsi la rencontre d'un entrepreneuriat territorial en santé au travail, dont atteste l'existence des RVP, et d'une injonction centrale à agir, dans une relative urgence, débouche sur une spécificité régionale assez marquée. D'ailleurs l'interprétation qui, dès le début 2005, est donnée du plan santé travail par la direction de la DRTEFP va dans cette direction : « il découle de cela [i.e. des 4 priorités du PST] des objectifs clairs pour le plan régional : décliner les orientations nationales ; valoriser nos acquis ; relancer la dynamique engagée des dernières années » (Tissot, Sotty, 2005). Ainsi la « re-nationalisation » de l'approche des risques professionnels consécutive au lancement du PST n'entame pas l'originalité et l'autonomie acquises en région PACA.

Cette précocité de l'affichage de l'action régionale en santé au travail vis à vis des plans santé environnement et santé publique s'est rapidement traduite en matière de veille sanitaire : « (...) il y avait un plan interne à la région porté par la DRTEFP et l'ORS qui étaient assez volontaires sur le développement de réseaux en Paca qui fait que le DRTEFP a

¹⁶ Sous l'intitulé plus général « Développer l'information et la formation des différents acteurs de la prévention dans l'entreprise ».

insisté avec la DRASS pour qu'on développe des projets de veille, de surveillance ou de veille sanitaire dans ce domaine là. On l'a porté auprès de l'institut de veille sanitaire (IVS) qui a accepté de travailler sur certains domaines et c'est comme ça que ça s'est rejoint, à la fois une démarche nationale, une démarche locale qui était très porteuse qui a fait que les deux se sont rejoints ici ... » (cadre de la Drass Paca).

Toutefois cet investissement de la déclinaison territoriale du plan national par les initiatives régionales ne comporte pas que des avantages. Ainsi le PRST se voit affubler de critiques similaires à celles portées à l'égard des RVP, à savoir la juxtaposition toujours plus étendue de multiples actions faiblement articulées : *« le niveau régional [du plan santé travail] d'ailleurs ressemble plus à un catalogue, à un empilement d'actions alors que c'est un peu sévère de dire ça parce que finalement, ça rentre quand même dans une image un peu coordonnée mais enfin on a un peu l'impression que cette coordination s'est faite a posteriori et pas a priori, pour la simple raison qu'il y avait l'historique du contrat de plan, il y avait un certain nombre d'actions qui avaient été lancées... »* (cadre de l'observatoire régional de la santé).

Quand est venu le temps de l'élaboration des autres plans régionaux, le Directeur des affaires sociales et sanitaires a pris l'attache de son homologue en charge du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle : le positionnement des composantes de la planification régionale a fait l'objet d'un « échange politique » (Regini, 1984) que l'on peut résumer ainsi : *« moi Drass, j'organise le PRSP autour de 20 programmes et je vous confie le 2^{ème} qui porte sur la santé au travail¹⁷. La décision a été prise de ne prendre que 2 axes du PRST qui n'en sont pas l'intégralité, à savoir la réduction des cancers professionnels (risques chimiques et CMR) et aussi les TMS, de mettre en œuvre une co-animation avec la Cram de l'aspect prévention des risques professionnels, sachant que le risque routier dans laquelle celle-ci et nous sommes impliqués a été confié à l'équipement en terme d'animation »* (cadre de la DRTEFP).

Comme le souligne le responsable du département « prévention des risques professionnels » de la CRAM, cette organisation s'est appuyée sur un lien de confiance entre les deux directeurs régionaux de l'époque, le DRASS demandant à l'ensemble des acteurs concernés par la santé au travail de prendre l'attache directe du DRTEFP. La contrepartie de cet accord de principe a été le maintien d'une autonomie complète de la partie travail dont atteste l'extrait d'un dialogue avec deux cadres de l'administration sanitaire et sociale :

- *« Le PRST c'est LEUR plan, LEUR plan »*

- *« ... nos actions se sont greffées, ont été un des objectifs du PRST, on ne représente qu'une petite partie du PRST ».*

Ce positionnement a certainement eu l'avantage de maintenir la paix institutionnelle et d'éviter des guerres de frontières fatalement stériles. Ainsi cette transition institutionnelle en matière de santé au travail, des RVP vers le PRST, lui-même ultérieurement articulé à un PRSE postérieur puis inclus dans le PRSP, s'est faite sans heurts, grâce à une coordination purement interne à l'administration. L'intérêt immédiat de cette coordination très respectueuse des positions établies a aussi tenu au respect scrupuleux de l'autonomie historique de grands acteurs classiques de la santé au travail telle que la Cram : *« Très honnêtement, que ce soit là ou ailleurs, tant que ce type de plan régional n'a pas d'impact sur nos pratiques d'intervention dans les entreprises, cela ne nous dérange pas. Nous avons nos propres objectifs nous travaillons avec tous les partenaires : préfectures, plan d'action départementale de sécurité routière et nous rencontrons tous les partenaires qui ont des problématiques de risques routiers, y compris l'association « motards en colère » et dans ce*

¹⁷ L'intitulé officiel est « agir sur l'environnement au travail ».

cadre là, nous essayons de créer une synergie pour que les risques routiers professionnels s'intègrent dans la politique publique (responsable de département à la CRAM).

Dans le même temps, elle a différé l'inévitable confrontation des intérêts et des points de vue sur la manière de concevoir et de conduire un politique régionale de santé au travail. Précisément la faiblesse du débat préalable à l'élaboration des plans régionaux pourrait expliquer, au moins partiellement, l'un des paradoxes révélés par l'enquête : la mise en exergue d'une continuité de fond de l'action régionale et de l'autre, le sentiment de la part de bien des protagonistes d'une faible prise en compte des particularités de la région en la matière. En effet la nécessité de filtrer les 120 mesures du PRST pour ne retenir que des axes majeurs en santé au travail pour le plan régional de santé publique font que les objectifs régionaux inscrits dans le PRSP sont jugés comme peu « contextualisés » - un poids trop important aurait été donné aux priorités nationales -, assez restrictives (TMS et cancers professionnels) et enfin, respectueuses de l'existant (priorités du contrat de Plan Etat Région). Ce point de vue est mis en avant tant par des acteurs experts – membres par exemple de l'observatoire régional de la santé¹⁸ – que sociaux – responsable de la CFDT en région¹⁹ notamment -. L'absence de débat était sans doute une condition de la possibilité de parvenir à l'échange politique porteur de paix institutionnelle immédiate. Pour autant l'explicitation et la confrontation des points de vue pourra-t-elle être contournée ou différée si l'action publique veut passer d'une coordination minimale, telle qu'elle a longtemps prévalu, à une intégration de la santé au travail dans une logique d'action qui relèverait pleinement d'une problématique de santé publique ?

2.3. Le temps de l'intégration des référentiels de l'action sanitaire ?

Depuis lors, cette articulation santé au travail / santé publique a certainement progressé, notamment du fait de sa capacité à prévenir les problèmes de concurrence inter-institutionnelle. Dans le cadre de la mise en œuvre des plans régionaux PRST versus PRSP, « cette co-traitance »²⁰ de la santé au travail (ST) s'est appuyée sur l'organisation d'une conférence régionale qui a permis aux acteurs traditionnels de la santé publique de commencer à se familiariser avec les enjeux de la santé au travail. « *Les avantages de ce montage : la ST est pleinement prise en charge et on pointe bien un enjeu social à part entière c'est un marquage fort que de la confier à deux opérateurs (DRTEFP + Cram) ; la santé au travail n'est pas diluée dans la santé publique* » (cadre de la DRTEFP). Ainsi cette construction initiale de l'autonomie d'action de la santé au travail permet à cette dernière de s'insérer dans le cadre normatif plus large de la santé publique, tout en affirmant sa spécificité mais elle n'est peut-être pas suffisante pour dissiper les ambiguïtés concernant les conceptions légitimes de l'action publique en matière de santé au travail.

Une rapide confrontation des PRST de Rhône Alpes et de PACA atteste clairement de processus d'élaboration et d'une hiérarchisation des référents sensiblement différents. Même si l'économie générale des deux plans régionaux diffère peu par les objectifs poursuivis, le positionnement initial des deux documents rend compte de principes directeurs dissemblables.

¹⁸ « *Tout ça s'est fait quand même assez vite ... C'est très cohérent ce plan santé travail, avec les indicateurs qu'on a pu observer et les priorités nationales ; ça peut éventuellement poser problème parce qu'on peut éventuellement se demander effectivement dans quelles mesures on a pas loupé des caractéristiques régionales* ».

¹⁹ Propos tenus lors de conférence régionale de la santé : « *j'ai dit « ... quand on lit votre document, ça se passe ailleurs, on se sent pas dans la région ! On voit pas les spécificités » ... j'étais pas la seule à le dire ...* ». L'absence de débat est pointée vertement : « *Pourquoi est-ce qu'on s'est donné comme objectif de réduire de 20% le nombre de travailleurs soumis aux contrats et les TMS ? Comment ça a été fixé, je ne sais pas, moi je n'ai pas participé au processus d'élaboration de ce plan. Est-ce que c'est raisonnable ? Est-ce que c'est faisable ?* ».

²⁰ Terme utilisé par plusieurs de nos interlocuteurs.

Dès la première phrase de son introduction, la version rhône alpine met d'emblée l'accent sur le fait que le PRST est une composante d'un « *enjeu global de santé publique* » tandis que celle de PACA (l'éditorial du DRTEFP) se réfère immédiatement au classique secteur d'appartenance de cette administration en mentionnant d'emblée « *les ministres en charge du travail qui ont rendu public le plan santé travail dont procède cette version régionale* ». Il est d'ailleurs indiqué un peu plus loin que « *le travail sur ses différents axes n'est pas nouveau* » et met en jeu des « *méthodes d'approche consensuelles* » alors qu'en Rhône Alpes, la nouveauté est soulignée par une référence constante à l'inscription dans le champ de la santé publique qui relève d'une logique propre. En PACA, l'opération TOSCA 06 (objet de la partie suivante) est citée en exemple, notamment au regard de la « *concertation et de la coopération entre acteurs régionaux et départementaux* » : il est symptomatique que l'énoncé des signataires de la convention représente un bon tiers de la demi-page consacrée à ce dispositif. Là encore, les vertus du dialogue social sont fortement célébrées et mises en avant, alors que les logiques propres à la santé publique n'apparaissent qu'en second rang.

Ceci dit, l'affirmation de cette spécificité dans un cadre où les responsabilités sont, au départ en tout cas, clairement délimitées, présente l'avantage de permettre aux différents protagonistes de mieux se connaître et éventuellement, à terme et progressivement, de mieux se comprendre. L'enjeu n'est pas mince tant les modèles de référence diffèrent.

2.4. La confrontation montante des référents classiques de la santé au travail et de la santé publique

Les acteurs de la santé au travail, venus sur le sujet depuis la santé publique, ont le sentiment que le poids des intérêts sociaux est trop important dans la régulation de l'action publique. L'extrait d'entretien qui suit peut paraître anecdotique à première vue mais en réalité, il résume bien un point de vue largement partagé : « (...) *j'ai rien à voir dans mon profil professionnel avec la santé au travail, moi je suis veille et alerte on va dire, et la première fois que j'ai eu à assister à une réunion il y a quelques mois de la société de médecine de la région paca, quelle n'a pas été ma surprise de me rendre compte que la réunion se tenait dans les locaux de l'union patronale du Var à Toulon, mais qu'est-ce qui se passe ? Mais en fait, mais oui c'est logique, mais bon au départ, pour quelqu'un qui vient de l'extérieur de ce milieu là c'est un peu choquant ! ...* » (épidémiologiste de la CIRE Sud). Est en filigrane la mise en cause du paritarisme et du dialogue social qui préside traditionnellement à la régulation de la médecine du travail. La pertinence du positionnement habituel de cette dernière est d'ailleurs vertement critiquée :

« (...) *Le médecin du travail est censé écrire un rapport de son activité annuelle qui est transmis à la DRTFP, mais ce rapport d'abord est écrit de manière extrêmement hétérogène, d'autre part, de la bouche même d'un médecin du travail qui l'a dit en comité de pilotage ici : « Un certain nombre d'informations dans ces rapports sont complètement bidon » !* » (Médecin de santé publique).

Plus fondamentalement peut-être, pour ces acteurs issus de la santé publique, la remise en cause de l'action collective en matière de santé au travail dépasse le seul dialogue social et ses compromissions passées puisqu'elle touche également l'entrée par l'entreprise. En effet, celle-ci risquerait de biaiser l'approche des problèmes de santé au travail : « ... *l'unité de base, justement, et ça ne peut pas être l'entreprise, parce que ça c'est tout à fait tabou avec nos partenaires* » (cadre de l'observatoire régional de la santé). Cette remise en cause peut être atténuée au regard d'une nécessaire division du travail qui, néanmoins, place la médecine du travail en position subordonnée au sein de la santé publique : « *nous l'entreprise, c'est pas trop notre souci ! Nous notre souci c'est la santé de la population, et l'entreprise, là je pense que c'est plus le rôle du médecin du travail et de l'inspection du travail ... par contre la santé des populations, quels que soient les travailleurs, nous intéresse*

aussi parce que c'est un temps de la santé publique, que nous ignorons ou presque, hein » (inspection régionale de la santé de la DRASS PACA, en charge des relations santé travail).

Symétriquement pour les acteurs publics issus des relations professionnelles, l'incompréhension dont ferait montre à leur égard le monde de la santé publique semble difficile à surmonter à court terme : « *Les acteurs de la santé publique sont très éloignés de la santé au travail : le salarié qui a un cancer lié au fait qu'il fume, il y peut avoir une composante professionnelle - tabagisme passif, pression du travail -, c'est souvent oublié ; ainsi on évite la dilution de la santé au travail et le risque que l'origine des problèmes soit reportée sur le comportement individuel n'est pas mince (...)* (cadre de la DRTEFP). Ce dernier, comme bien d'autres, voit dans l'individualisation de l'approche en santé publique la possibilité subreptice d'un transfert de responsabilité sociale et juridique de l'entreprise vers le salarié. L'éventualité d'un tel processus constitue une préoccupation majeure des acteurs publics historiques de la santé au travail : « *La prévention en ST, c'est une prévention qui s'impose à l'employeur, alors qu'il y a une focalisation de l'approche santé publique sur l'individu, il y a donc le risque de renvoyer les responsabilités sur ce dernier et de traiter mal la prévention dans l'organisation* (ibid.). La mise en œuvre du plan canicule fournit à cet égard un exemple parlant : *Lors du plan canicule, ils (la Drass) avaient souhaité faire un ciblage sur le travail mais ils sont dans une approche de prévention d'abord par l'information : c'est bien de dire que l'individu au travail doit boire 3 litres d'eau mais si l'on retient cela, notre cible c'est l'employeur : que va-t-il faire pour cela, va-t-il mettre de l'eau à disposition, comment vont s'organiser les pauses, comment le salarié qui doit être informé qu'il doit boire va l'être effectivement dans le cadre du travail ?*(ibid.).

La convergence des approches est loin d'être acquise tant la lecture des évolutions récentes semble diverger. Du côté de la DRTEFP, la perception est plutôt positive : « (...) *il est intéressant d'être intégré dans un ensemble SP (...). Sur les poussières de bois, on s'est vu confier en co-traitance l'organisation de la conférence régionale sur le sujet et cela a très bien marché, ce fut un succès avec 400 personnes dans la salle. C'est pour nous l'occasion de faire place dans le cadre de la santé publique aux acteurs de l'entreprise qui sont essentiels pour la santé au travail. Il faut présenter comment nous travaillons. Nous voulions montrer qu'une structuration du débat incluant la dimensions entreprise est essentielle à une co-construction de la santé publique des individus ».*

Par contre, la composante santé publique perçoit un raidissement du partenaire public en charge du travail, comme s'il s'agissait pour ce dernier de réaffirmer un pré-carré, à rebours de l'ouverture qu'a pu constituer la création des RVP : « (...) *un discours divergent, entre une volonté affichée de raccrocher les problèmes de santé travail à des problèmes de santé publique et d'un autre côté, un discours qui est plus récent et peut être plus opportuniste, conjoncturel d'injonction aux DRTFP de se recentrer sur leur métier »* (Médecin de santé publique). Plus structurellement, certains voient dans cet accrochage de la santé au travail à la santé publique un risque de métonymie : « (...) *il faudrait que tout le monde ait la même compréhension du vocable qu'il y aurait sur la bannière santé publique et ça c'est pas gagné Ca passe quand même par un référentiel commun (...)* On voit bien le discours de la DRTFP, vraiment inspection et contrôle, et pas du tout veille, information, amélioration de la connaissance etc, même si c'est écrit là, mais entre ce qui est écrit et ce qui est ... » (épidémiologiste).

On pressent que l'avenir s'écrira dans un double processus de coopération-concurrence, à l'instar de ce qui prévaut dans les trajectoires d'innovation des firmes ; coopération poussée sur l'amont, c'est à dire en recherche de base, concurrence à propos du suivi des individus tout au long de leur cheminement.

2.5. La pertinence de l'entrée par l'entreprise ou le paradigme ergonomique ?

Les travaux de l'Anact, l'une des agences placées sous la tutelle du ministère du travail, partie prenante active des RVP par l'entremise d'ACT Méditerranée, expriment bien le référent « moderniste » de la santé au travail : « *le geste n'est pas réductible au 'mouvement'. Il apparaît comme un compromis entre les objectifs de performance, les exigences de la tâche, les moyens du travail et les caractéristiques individuelles des opérateurs (...). Seule la prise en compte globale du geste, dans ses dimensions biomécanique, cognitive et psychique, est en mesure de construire une prévention efficace et durable. Cette approche relativise, sans les exclure, les 'solutions mécanistes' (l'aménagement des postes, la formation 'aux bons gestes', la polyvalence ...) et ouvre le champ d'investigation à l'organisation du travail et au système de production (repérer les contraintes organisationnelles et les marges de manœuvre). (...) La démarche de prévention implique :*

- *une approche globale de l'activité en prenant en compte le fonctionnement général de l'entreprise jusqu'au poste de travail,*
- *une approche pluridisciplinaire permettant d'aborder par différentes compétences les différents facteurs de risques,*
- *une approche participative qui permette l'implication de tous les acteurs concernés dans l'entreprise à tous les niveaux de la démarche (analyse du problème, recherche de solution, mise en œuvre)*

Dès lors les modes d'action doivent être adaptés au contexte de chaque organisation et centrés sur la compréhension et la transformation des réalités du travail et du fonctionnement de l'entreprise » (Kaltwasser, 2005, p. 4-5).

Au vu de la lettre des Réseaux de veille devenue celle du PRST, cette approche semble partagée par les acteurs patronaux, du moins certains : « (...) *ces opérations ont mis en exergue des dysfonctionnements organisationnels qui impliquent que nous proposons aux artisans une approche globale (...); pour être efficace et pragmatique, cette même approche devra prendre en considération les spécificités du métier » (Mozatti Albert, Président de la chambre régionale des métiers de l'artisanat, 2005). Elle l'est aussi par les représentants des salariés puisqu'une représentante de la CGT avance qu'« il faut pouvoir construire collectivement des alternatives d'organisation du travail (...). Il faut chercher à éviter les souffrances en organisant le travail différemment ... ».*

2.6. La convergence sur des cibles : épidémiologie versus ergonomie ?

Plus qu'à l'individu à proprement parler, l'approche épidémiologique s'intéresse à des catégories dont les caractéristiques et les expositions communes, qu'il s'agit d'identifier et de mesurer, en font des populations à risque vis à vis des accidents du travail et des maladies professionnelles. « ...*Un des axes dont on n'a pas parlé c'est l'axe populationnel, donc non plus travailler sur une maladie, la légionellose qui touche plutôt les personnes âgées qui touche aussi les travailleurs, nous on va travailler sur les personnes âgées et toutes les problématiques de santé de personnes âgées, les chômeurs, les migrants, nous on avait dit les travailleurs de la mer, donc pourquoi pas on pourrait faire remonter ça au département santé travail qui va travailler, tous ses départements vont travailler, sur ces populations, définir des « populations particulièrement à risque ». Il faut souligner qu'il ne s'agit pas tant de qualifier a priori des risques que d'aborder une population en tant que telle, dont toute une série d'indices donne à penser qu'elle est plus particulièrement exposée à divers types de risques. L'objectif est ainsi de ne pas s'en arrêter à l'identification et à la mesure de pathologies liées à des expositions mais de partir du principe que tel ou tel groupe pourrait rassembler des individus fortement exposés à divers types de risques, par exemple – pris par l'un des nos interlocuteurs –, les populations du pourtour de l'Etang de Berre -, y compris dans la composante travail de leurs activités qui d'ailleurs, les exposent plus particulièrement à des maladies qui elles-mêmes les distinguent des autres composantes cette population. Cette*

approche, il faut le souligner, est partagée par la directrice du travail de la DRTEFP. Il faut développer la prévention en allant en priorité sur des populations à risque, sur les intérimaires, les saisonniers etc ... » (membre de l'ORS).

Il faut dire que cette approche préventive tend désormais à se répandre dans des domaines classiques du dialogue social, telle que la formation professionnelle. Ainsi l'accord inter-professionnel de 2003 sur la formation tout au long de la vie, repris par la loi du 4 mai 2005, invite les partenaires sociaux de branches à identifier, par la connaissance – des diagnostics – et la négociation, les populations à risques du point de vue de l'exposition à la perte d'emploi et à l'obsolescence des qualifications : travailleurs vieillissants non qualifiés, jeunes précaires sans formation ... pour en faire des cibles privilégiées des actions de formation et prévenir ainsi les risques d'exclusion du marché du travail. D'ailleurs dans cette perspective, une note de la DRTEFP prône d'utiliser le tableau de bord santé-sécurité de l'ORS en le confortant, « avec des études complémentaires », par exemple « sur les conditions d'exposition aux risques des intérimaires du pourtour de l'étang de Berre » ou « sur l'état de santé des saisonniers dans les Hautes-Alpes » (p.4).

Il reste qu'une interrogation sur la pertinence de ces réformes, sur les plans tant paradigmatique qu'instrumental, ne saurait faire l'économie d'un débat de principe, en particulier sur l'affectation des responsabilités : « jusqu'où faut-il aller dans la technicité de l'évaluation des risques, sans se substituer aux obligations réglementaires de l'employeur (métrologies, document unique d'évaluation des risques ... ? » (DRTEFP, 2006, 10). Plus largement, c'est l'ensemble de la configuration aux prises dans le cadre territorial qui regimbe plus ou moins souterrainement selon les cas : « il y a aussi des 'résistances au changement' émanant aussi bien des employeurs que des salariés (...), que de médecins craignant une 'démédicalisation' de leur activité et une perte d'informations médicales sur les individus et leur vécu des situations de travail » (ibid., 16). Mais il s'avère qu'au-delà des comportements en cause, c'est l'organisation des services de prévention qui, de plus en plus explicitement, est en question.

2.7. Réorganisation des services et rationalisation de l'action préventive

En large partie, la convergence des référents santé au travail versus santé publique passe par le déploiement de nouveaux instruments. A cet égard, les évolutions des services de santé au travail, autrement dit la médecine du travail, ainsi qu'on l'a déjà vu au niveau national, constituent un enjeu majeur. De même la réorganisation des services de la DRETFP pourrait favoriser la convergence des paradigmes épidémiologie / ergonomie portés par les deux communautés d'experts.

2.7.1. Inspection du travail et interdisciplinarité des pratiques

L'enjeu pour les animateurs de l'inspection du travail (IT) est de sortir d'une pure logique de contrôle réglementaire, souvent impuissante vis à vis des risques professionnels, compte tenu de l'imbrication de dimensions juridiques, sanitaires, organisationnelles etc ... Aussi en application du PST et de la « modernisation » de l'inspection du travail qu'il impulse, a été mise en place le 1^{er} septembre 2006 une cellule d'appui à l'inspection du travail, notamment sur les questions de santé au travail. Elle est composée de quatre ingénieurs de prévention et d'un inspecteur du travail, auxquels s'adjoignent les trois médecins régionaux inspecteurs du travail (à hauteur du quart de leur temps). Elle est fondée sur un double critère d'organisation :

- Des référents géographiques avec une compétence par département.
- Des référents thématiques ayant une compétence sur certains thèmes importants (CMR dont ventilation et poussière de bois ; Radioprotection BTP ; Facteurs psychosociaux ; amiante ; TMS...) : « nous avons mis les équipes pluri-disciplinaires en place en appui à l'inspection du travail. Ce qui fait que les ingénieurs de prévention, avant de faire de l'animation régionale,

sont là pour outiller ces équipes. Comment cela marche ? Un IT fait un contrôle et se pose un problème de produits chimiques, de ventilation etc ... ; il fait appel aux ingénieurs pour qu'ils apportent l'appui technique, ou encore la question est d'ordre médical, c'est alors le Mirmo qui est sollicité. La cellule d'appui apporte les compétences à l'IT et est chargée aussi de mettre en place des outils méthodologiques pour les sections d'inspection sur des problèmes transversaux comme les guides méthodologiques sur les TMS (donnés en mains propres, l'un à caractère général, l'autre sur les TMS dans les IAA sur le modèle des guides sectoriels HCR, garages ...) » (directrice du travail à la DRTEFP).

En 2007, l'activité de la cellule a développé son appui aux sections d'IT selon trois modalités : au niveau individuel, par un accompagnement, à la demande, des activités de contrôle en entreprise ; au niveau collectif, notamment lors des campagnes nationales ciblées sur tel ou tel problème ; par la formation, sous la forme d'ateliers santé-sécurité dans les départements ainsi que par l'élaboration d'outils méthodologiques.

2.7.2. La convergence par les instruments : la réforme de la médecine du travail au sein d'une configuration locale renouvelée

Les développements qui précèdent ont montré qu'au regard des principes qui animent le plan santé publique, la médecine du travail focalise nombre de critiques. A ce stade, on formulera l'hypothèse interprétative qui suit : la DRTEFP, en charge historiquement de la régulation de l'action collective en matière de santé au travail, l'est désormais, depuis la loi de santé publique, par délégation des autorités sanitaires en charge de la prévention et de la mise en œuvre du principe de précaution ; dans ce nouveau contexte institutionnel, la DRTEFP s'efforce de prendre à bras le corps les réformes des services de santé au travail ; en effet, elle constitue une médiation décisive, d'une part pour défendre la pertinence de l'entreprise comme clé d'entrée dans les enjeux de santé au travail et au-delà, le dialogue social comme modalité de régulation, d'autre part pour légitimer son action en tant que composante incontournable de la politique de santé publique.

Précisément aux yeux de la DRTEFP, il incombe d'investir pleinement cette ré-articulation de la santé au travail à la santé publique en développant dans le champ de la santé au travail la démarche épidémiologique, notamment dans la perspective de mieux dépister et prévenir les maladies à caractère professionnel. Sa mise en œuvre passe en particulier par un décloisonnement des services de santé au travail. De ce point de vue, le dispositif porté par le contrat de plan avait initié un processus précoce de mise en réseau de la médecine du travail et de la médecine de ville dans une perspective épidémiologique. Dans la continuité, l'une des actions transversales du PRST consiste à « *développer l'implication des médecins soignants dans la prévention des risques* ». L'affaire n'a a priori rien d'une évidence tant sont distanciés les mandats professionnels des uns et des autres : « *il ne viendrait pas à l'idée d'un médecin généraliste de prendre son téléphone et d'appeler un médecin du travail* » (responsable de l'ORS). Pourtant, au regard des exigences d'efficacité, il importe de dépasser les cloisonnements institutionnels et organisationnels : « *les médecins du travail pourraient très bien être perçus comme les spécialistes du risque professionnel. Et on voit pas pourquoi il y aurait pas les mêmes échanges, les mêmes interactions entre les spécialistes des divers risques de santé tout simplement parce qu'on appartient à des ministères de tutelle qui sont pas les mêmes ...* » (responsable de l'ORS). Mais le développement des réseaux n'aurait qu'une portée limitée sans transformation concomitante des pratiques professionnelles des médecins du travail. Le diagnostic porté crûment par ce médecin, spécialiste de santé publique, sur la médecine du travail dit bien l'écart qui sépare les pratiques coutumières de cette dernière de l'exigence épidémiologique : « *il y a pas du tout la même culture de santé (...), c'est à dire que le médecin du travail (...) fait de l'abattage en terme de certificat d'aptitude, c'est les deux tiers de son temps...* ». Il rejoint en cela un rapport de l'Inspection

générale des affaires sociales (IGAS, 2003) qui met en exergue l'inadéquation de la visite d'aptitude avec une logique de santé publique.

L'un des volets consiste à agir en direction de la médecine de ville pour favoriser l'identification et la déclaration des affections d'origine professionnelle : *« l'un des avantages de l'articulation ST / SP, c'est de favoriser les relations entre médecins traitants et médecins du travail notamment en matière de maladies professionnelles : les premiers ont un rôle à jouer pour repérer et signaler, sachant qu'il revient au médecin du travail de déclarer ; on a mis en place une procédure qui permet aux médecins traitants de saisir la médecine du travail (voir site ORS), à leur attention, ont été élaborées une fiche amiante et une fiche TMS afin que dans leurs cabinets, ils soient plus à même de faire le lien entre ces risques et les pathologies dont souffrent leurs patients afin que ces derniers soient mieux orientés vis à vis de la filière de soins et que le processus de déclaration, s'il y a lieu, soit activé »* (responsable de la DRTEFP).

En outre, dans le cadre d'une campagne nationale qui s'inscrit dans le PST, sont mises en place depuis 2006, sur un rythme annuel, des *« Semaines des MCP²¹ »* - devenues *« Quinzaine des MCP »* en 2007 -. Pour cela, la DRTEFP s'associe à la CIRE-Sud (émanation en région de l'Invs) afin de développer un programme de veille épidémiologique portant sur les TMS et les MCP. Dans un 1^{er} temps, s'est constitué un réseau régional de médecins du travail volontaires dans le double but d'augmenter le taux de déclaration des MCP et de fournir des *« informations pertinentes pour l'orientation des stratégies de prévention et de réparation des maladies à caractère professionnel »* (note de présentation d'avril 2006) : chaque médecin du travail engagé transmet à l'Inspection médicale régionale du travail les données collectées et reçoit en retour, comme tous les acteurs concernés une analyse de la situation en région PACA.

Il s'agit donc de construire progressivement des réseaux d'action publique qui de facto n'articuleront pas seulement des logiques d'acteurs mais, plus largement, des paradigmes fort différents initialement. Un tel décloisonnement est essentiel pour éviter les errements du passé liés à l'enclavement de la santé au travail : de la part des salariés, la crainte que des informations sensibles ne soient transmises à leurs employeurs faute d'une confiance suffisante ; de la part des employeurs, la tentation de voir dans la médecine du travail une composante de la gestion des ressources humaines ; plus généralement, l'objectif est de contrebattre une tendance marquée à la sous-déclaration des accidents et maladies professionnelles (Buzzi et alii, 2006). Cette démarche informative et cognitive, ascendante et descendante, faisant des données de base capitalisées à un niveau pertinent pour l'action publique le vecteur ultérieur de programmes opérationnels, ne va pas de soi tant elle heurte les protocoles et les pratiques propres au sous-secteur de la santé au travail : *« L'ORS travaille dans le domaine santé / travail depuis 1998/99 et le premier projet sur lequel on a été amené à travailler c'est celui d'un tableau de bord santé travail, santé sécurité condition de travail. [avec] les responsables d'entreprises et il y a eu des réactions assez fortes vis à vis du contenu de ce tableau de bord ... divulguer des informations entre les liens santé et travail était quelque chose qui n'allait pas de soi il y a une dizaine d'année et a fortiori même avant ... c'était pas l'idée d'un tableau de bord qui posait problème c'était l'idée d'une conférence de presse et que dans cette conférence de presse on divulgue des informations montrant que ma foi le fait de travailler pouvait entraîner des effets néfastes sur la santé »* (Directeur des études de l'ORS).

L'introduction d'une note rédigée par la directrice du travail de la DRTEFP et symptomatiquement intitulée *« la nouvelle donne régionale pour les services de santé au travail »* (Gautier, 2007) pose clairement les enjeux les plus décisifs : *« la réorientation des*

²¹ Maladie à caractère professionnel.

services de santé au travail vers l'activité en milieu de travail, la priorité accordée au suivi clinique des travailleurs les plus exposés, l'obligation de constituer une offre de service pluridisciplinaire, les responsabilités accrues des représentants de salariés vont modifier nos attentes vers les services de santé au travail ». La priorité est donc de faire de la médecine du travail le vecteur privilégié d'une intervention réelle au sein de l'entreprise en vue de contribuer, par l'exercice auprès du chef d'entreprise d'une fonction de conseil, à l'amélioration des conditions de travail et dès lors, à la mise en œuvre d'une activité préventive au plus près des activités productives et de l'organisation du travail. A cet égard, la fiche d'entreprise est appelée à devenir un outil de formalisation de l'activité du médecin du travail en tant qu'expert de la prévention des risques professionnels. « *Aujourd'hui il faut moins de visites médicales et plus d'actions en entreprises, il faut des gros services qui ait des moyens conséquents et le médecin du travail doit être d'abord un préventeur* » (Directrice du travail). Dès lors la révision des pratiques des services de santé au travail fait du médecin du travail un agent-conseil du chef d'entreprise tout autant qu'un agent d'interface en direction des salariés. Ainsi, il s'agit bien de développer une « *activité clinique davantage centrée sur les populations les plus exposées* » et ainsi d' « *apporter une contribution importante à la fonction de veille sanitaire* (souligné par nous) » (Directrice du travail).

De nouvelles modalités d'habilitation

Cette revitalisation interne de la médecine du travail ne saurait être endogame : comme le veulent les textes, elle doit dorénavant s'appuyer sur la mise en œuvre de la pluridisciplinarité au sein des services de santé au travail appelés ainsi à intégrer des ergonomes et des ingénieurs ou techniciens. Cet investissement est l'une des conditions pour rendre effectif le décloisonnement de l'activité des médecins du travail dans une perspective de santé publique. A ce titre, la DRTEFP engage une politique active en matière d'agrément des services de santé au travail.

« Avec la mise en place de la réforme des services de ST, on a élevé très sensiblement nos exigences pour le dossier de base en vue de leur renouvellement d'agrément, en mettant l'accent sur les services inter-entreprises avec enquête complète du Mirmo en particulier sur la mise en œuvre de la pluridisciplinarité et on demande en outre avis de l'IT et du DD. A ce stade de la réforme, j'ai délivré des agréments conditionnels d'un an conditionnant leur reconduction à des critères clés tels que la mise en œuvre de la pluridisciplinarité, à l'élaboration d'un plan d'action » (ibid.).

Dans cette perspective, il faut « *renforcer le contrôle social et aider les syndicats à s'approprier leur nouveau rôle* »²². A ce titre, « *les commissions de contrôle [des SST] sont des instances importantes du dialogue social territorial centré sur un objet essentiel : la santé des salariés* » (ibid., 3).

La régulation des services de santé au travail et le dialogue social

Ces réformes semblent devoir se faire au prix d'un rôle affaibli des institutions de la santé au travail issues de la seule négociation sociale. En vertu d'un accord interprofessionnel du 13 décembre 2000, les partenaires sociaux ont créé un observatoire régional de la santé au travail installé le 1^{er} juillet 2004. Il n'est pas anodin que le siège de cette institution paritaire ait été installé dans les locaux de la CRAM sud-est ; elle s'est donné comme priorité la prévention des risques routiers, 1^{ère} cause de décès par accident du travail. Mais la création, en 2007, d'une institution tripartite animée par l'Etat (DRTEFP) et dénommée « *conseil régional de prévention des risques professionnels* » (CRPRP) a diminué la portée de cette initiative

²² Le document d'adhésion de toute entreprise à un service de santé au travail « *doit rendre compte d'une démarche de participation (consultation du médecin du travail – les élus du personnel (...))* ». ibid. p.2

paritaire qui peine, semble-t-il, à se doter d'une action effective, comme le dit crûment, un responsable syndical à propos de l'installation du CRPRP :

« Est-ce que c'est pas ce qui finit par remplacer un mort vivant qui s'appelle l'observatoire régional santé au travail ? ... Alors avec la refondation sociale, ils ont re signé des trucs et ils ont décidé que les partenaires sociaux montaient dans les régions des observatoires régionaux de la santé, faisant complètement fi de ce qui existait déjà ... » (responsable CFDT). Certes l'Orst est membre de droit du Crprp mais la pérennité de son fonctionnement apparaît incertaine.

De facto le décret du 10 mai 2007 portant création des CRPRP scelle la prééminence de l'Etat au sein de la gouvernance régionale de la SST puisque, organisme consultatif, il est *« placé auprès du préfet de région »* pour *« participer à la définition du volet régional de la politique de protection de la santé et de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail »*. Le fait d'accoler ces deux domaines d'action pour former un tout atteste bien de l'insertion de la SST dans le giron plein et entier du ministère en charge du travail ; il articule en effet la santé au travail à l'un des champs de compétences classique de ce ministère, l'amélioration des conditions de travail, pour laquelle l'ANACT est un opérateur clé et dont il exerce seul la tutelle. Par là même se voit conforter le paradigme d'une ergonomie du travail qui place la prévention au cœur d'une approche prenant en compte l'organisation de la production et, plus largement, de l'entreprise (notamment pour intégrer les questions de sous-traitance). Les partenaires sociaux ne constituent que l'un des quatre collègues (soit, par ailleurs, ceux des administrations régionales de l'Etat, des organismes qualifiés régionaux d'expertise et de prévention, de personnes qualifiées - experts scientifiques, associations de victimes, professionnels de la prévention -). S'il est placé par les textes dans la perspective de l'animation d'un PRST, lui-même lié au PRSP, le CRPRP a *« pour vocation de permettre aux représentants du monde professionnel d'exprimer la spécificité de la santé au travail »* (lettre d'installation du comité en date du 28 novembre 2007 et signé par le DRTEFP). Au-delà de la *« mise en commun des savoirs et des acquis dans le domaine de la prévention et de la santé et une construction d'objectifs communs »*, il s'agit de *« construire un système d'acteurs efficace et vivant basé sur l'équilibre des points de vue et le respect de la place de chacun »* (compte-rendu de la 1^{ère} réunion du 18 décembre 2007). Est clairement rappelé le particularisme de la SST au sein de la santé publique, particularisme qui s'affiche dans la nécessité de tenir compte du partenariat social et de l'engagement d'une collectivité territoriale telle que la Région.

Cette subtile régulation que l'on peut qualifier de re-hiérarchisation progressive de l'action publique trouve son prolongement dans la gouvernance régionale de la formation, de l'emploi et du travail, pour laquelle *« le respect des compétences de chacun »* tient lieu de référent procédural majeur afin de limiter un trop brutal échauffement des enjeux qui pourrait résulter d'un recouvrement trop explicite des champs d'intervention des différents acteurs publics.

3. REGULER CONJOINTEMENT LA FORMATION, L'EMPLOI ET LE TRAVAIL : LES ACCORDS CADRES TRIPARTITES DE BRANCHE

A compter de 2003, le Conseil régional s'est lancé, en lien avec les services de l'Etat – Travail et Education Nationale -, dans une série de négociations contractuelles avec les employeurs pour conclure, une *« nouvelle génération »* de contrats sectoriels baptisés *« Accords cadres tripartites de branche »* (ACTB). Cette démarche contractuelle commune visait à favoriser le développement de l'emploi et de la formation professionnelle dans un certain nombre de branches professionnelles jugées stratégiques pour le développement de la région PACA.

3.1. Le référent commun : prévenir les risques d' « un équilibre de bas niveau de qualification »

En terme d'action publique, l'enjeu central dans des activités comme le bâtiment et, plus encore, le tourisme (hôtellerie-restauration), qui se caractérisent par de fortes proportions de bas salaires et de temps partiel, peut être formulée de la manière suivante : comment desserrer un cercle vicieux dont il est difficile de s'échapper compte tenu de l'intensité de la concurrence et de la dureté des règles de sous-traitance ou de franchise : La prédominance de mauvaises conditions de travail et de salaires doublées, dans le cas d'activités saisonnières fréquentes dans la région, par de médiocres conditions de vie et de logement, mettent à mal l'attractivité de ces emplois dont les formations professionnelles préparatoires – scolaires et en apprentissage – font souvent l'objet d'orientations par défaut. Il en résulte des difficultés de recrutement et un déficit de personnel qualifié récurrents, situation qui incite les employeurs à recourir à des ajustements privilégiant la recherche des coûts les plus bas possibles, au détriment de la qualité des prestations. La dégradation des conditions d'emploi et d'activité nuit, évidemment, à l'image de marque de ses activités économiques et in fine expose la région et l'espace local à rester durablement prisonnier de productions et de services de faible qualité, dans un « équilibre de bas niveau de qualification » (Finegold et Soskice, 1988).

Pour échapper à cet engrenage, la régulation recherchée par la nouvelle action publique n'est plus étroitement délimitée par les enjeux propres à la formation des jeunes mais s'étend progressivement aux « conditions d'emploi et de travail ». Durant le contrat de plan précédent (2000-2006), la Région n'est, en matière de RVP, qu'un financeur, qui en vint à s'interroger sur le sens de sa présence dans un dispositif dont la maîtrise lui échappe quasiment totalement. Depuis elle s'efforce de lier cet engagement financier « volontaire » à l'exercice de ses compétences « légales » (formation, insertion) afin de donner plus de cohérence à ses interventions, dans le but de promouvoir une relation formation-emploi-travail de meilleure qualité. Ainsi dans des secteurs traditionnels comme les HCR et le BTP, ce « néo-corporatisme régional » visait à donner plus de cohérence sociale et politique au développement des ressources humaines dans le cadre d'une procédure qui s'efforçait de promouvoir le dialogue social en tant que procédure nécessaire (Verdier, 2008).

Durant les premières années de cette politique contractuelle, le couple moteur a sans conteste été formé de la Région et des rectorats – en réalité, celui d'Aix-Marseille – autour de l'enjeu des qualifications professionnelles. Il concernait l'orientation, la régulation peu ou prou conjointe des deux voies de formation – apprentissage et scolaire -, la qualité de l'accueil en apprentissage et de l'insertion ... à l'arrière plan, l'attractivité des emplois constituait évidemment une dimension cruciale mais difficile à traiter tant elle exigeait d'agir simultanément sur les conditions d'emploi et de travail. L'irruption du PST puis du PRST à la fin de 2005 a fait ressortir que, sans action sur les conditions de travail et d'emploi, faibles étaient les chances de parvenir à une cohérence durable faute d'une amélioration tangible, de ce fait notamment, de l'attractivité des postes de travail concernés. Ainsi replacée en bonne place sur l'agenda politique régional et plus précisément dans la démarche contractuelle tripartite, la politique du travail a vu les enjeux qui lui sont liés se « réchauffer » très sensiblement.

D'ailleurs l'Etat et la Région ont mis en exergue, dans le contrat de Plan qui les lie pour la période 2007-2013, l'acquis que représentent les ACTB en vue du « *développement de l'emploi et de la formation professionnelle dans un certain nombre de branches professionnelles* ». Pour la période qui s'ouvre, les deux parties entérinent la diversification des thèmes de négociation couverts par les nouveaux accords qui « *porteront non seulement sur l'évolution de l'offre de formation professionnelle, l'attractivité des métiers ou le*

développement de l'emploi mais aussi sur la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail et la lutte contre les discriminations ».

Le principe d'une gouvernance territoriale intégrée des risques du travail - perte d'emploi ; inadaptation et obsolescence des qualifications ; santé au travail - devient explicite et bénéficie d'un soutien budgétaire Etat-Région de 12 millions d'euros : le décloisonnement des politiques de formation, d'insertion, d'emploi et de travail – y compris sous son versant sanitaire pour le conseil régional – tient lieu, plus que jamais, de référent commun aux acteurs publics. Reste ouverte la question de son effectivité, en tout cas au travers de l'instrument que constituent ces accords.

Sur les 8 ACTB recensés aujourd'hui, quatre (Transports-Logistique, Hôtellerie-Restauration, BTP, IAA) sont de la 1^{ère} génération (2003-4) et quatre autres (Chimie-Plasturgie, Plaisance, Spectacle, Métallurgie – encore en projet -) appartiennent à la seconde (2007/2008).

3.2. Une complexe affaire de coordination inter-institutionnelle

Pour suivre ce dossier, la direction concernée de la Région s'est adjointe les services d'une chargée de mission dotée d'une forte expérience en matière de santé au travail. Il s'agit d'insérer très directement la prévention des risques professionnels et les conditions de travail dans la négociation tant des nouveaux contrats – chimie-plasturgie, navires de plaisance – que du renouvellement des conventions d'application des accords déjà signés. De son côté, la DRTEFP s'est efforcé de revenir au centre de la gouvernance d'une action publique appelée à intégrer les questions de santé au travail, remise en haut de l'agenda ministériel, dans la perspective plus large des politiques de l'emploi et de formation professionnelle dont elle a toujours la responsabilité. Dit autrement, ces (nouveaux) enjeux permettent à cette administration de l'Etat de réinvestir une action dont elle était devenue, au fil des transferts de compétence de l'Etat vers les Régions, un acteur secondaire.

Ce retour s'est d'ailleurs traduit par une certaine montée des tensions entre les personnes publiques. La DRTEFP a rappelé que les questions de travail restaient une responsabilité propre de l'Etat et que dès lors, leur instruction en vue de leur insertion dans les accords tripartites lui revenait de droit. Ce rappel est considéré comme d'autant plus légitime que les textes sur le CRPRP, y compris dans la présentation qui en est faite dans l'instance propre à PACA, ne mentionnait pas explicitement le Conseil régional : *« il doit être un lieu d'échange, d'observation et de coordination entre les acteurs, qu'il s'agisse des services de l'Etat (qui ont des responsabilités propres²³) ou des partenaires sociaux (qui pilotent les instruments d'expertise et les réseaux de terrain), initient des démarches collectives de prévention, au niveau interprofessionnel ou sectoriel²⁴ ».*

La DRTEFP et la Région revendiquent l'une et l'autre la paternité de l'extension des ACTB aux questions de travail et à l'exigence procédurale de dialogue social. Chacune le fait sous un angle de vue qui lui est propre et recouvre une partie de la réalité. Il est vrai que la Région a été à l'origine de l'intégration progressive dans la contractualisation tripartite des enjeux formation-emploi-conditions de travail, par l'intermédiaire de l'objectif visant à renforcer l'attractivité des emplois. Mais lors de leurs prises de fonction respectives, les animateurs actuels (ou récents) de la DRTEFP avaient constaté que l'effectivité des accords signés en 2004-2005 restait faible, en particulier sur le volet conditions d'emploi et de travail. Ils se sentent donc fondés à revendiquer la relance de l'action publique dans ces matières :

« Quand nous sommes arrivés, les ACTB c'étaient des coquilles vides : on y a mis le dialogue social et la partie travail et conditions de travail. C'est désormais fait pour la construction de

²³ « La surveillance médicale renforcée (...) s'applique pour certains travaux (cadre réglementaire) et renvoie à un dialogue social dans les branches professionnelles » (note DRTEFP op. cit. p. 2).

²⁴ Souligné par nous.

navires de plaisance, la chimie – plasturgie, l'agroalimentaire. En outre pour celui sur le BTP, qui était aussi une coquille vide, le directeur régional veut, préalablement à la signature d'une nouvelle convention d'application, mettre sur pied une démarche de diagnostic partagé approfondie ... » (cadre de la DRTEFP).

Sortir de l'impasse procédurale que risqueraient de constituer les ACTB consisterait, aux yeux de la DRTEFP, à s'appuyer plus encore sur l'expertise pour structurer le dialogue social et le rendre apte à construire des règles. Dans cette perspective, la DRTEFP a présenté en son nom propre un bilan sur les conditions de travail dans le BTP qui a d'emblée engendré des réactions assez vives de la représentation patronale²⁵. De cet épisode, sort renforcée aux yeux de la direction régionale la nécessité de construire des diagnostics préalables précis issus d'un débat de fond entre les protagonistes privés et publics des accords contractuels. Au bout du compte, cette posture ne se situe-t-elle pas dans le droit fil de la volonté de la Région d'introduire les conditions de travail et les risques professionnels dans la négociation et de faire en sorte que les syndicats de salariés soient parties prenantes jusqu'à la signature des accords ?

D'ailleurs pour la seconde génération d'ACTB, la Région a sensiblement durci ses exigences en matière de dialogue social puisqu'elle a demandé aux 5 confédérations représentatives au niveau national (ORS) de désigner directement des représentants aux instances de négociation des accords. Ils interviennent actuellement dans les groupes de travail pour la préparation des nouveaux ACTB et des conventions annuelles d'application ainsi que dans les comités de suivi en cours, sans être signataires. Ce tripartisme volontariste est perçu différemment par les branches selon qu'il stimule ou bouscule leur paritarisme propre. Ainsi les IAA qui ne disposent pas d'une telle régulation hormis dans leurs organismes de collecte des fonds de la formation et leurs institutions formatrices, adhèrent à une telle obligation. Par contre le BTP et, plus encore, la Métallurgie considèrent qu'en tant que règle non négociée, la sollicitation directe de représentants des salariés distincts de ceux qui siègent au sein de la commission paritaire régionale emploi-formation (CPREF) de branche, constitue, à tout le moins, une maladresse stratégique et, plus encore, une remise en cause de l'autonomie contractuelle des partenaires sociaux de branche. La tension a été telle qu'elle a mis en suspens la relance de la préparation de l'ACTB avec la Métallurgie ; il pourrait en être de même lorsque sera réactivé l'accord BTP en vue de conclure une nouvelle convention d'application.

Il reste que l'effectivité de cette démarche est notamment suspendue à la capacité politique et technique des acteurs publics à réguler conjointement les outils d'intervention dont ils disposent chacun pour leur part. Le nouveau contrat de plan Etat – Région PACA (CPER) prend en compte explicitement cette dimension puisqu'il prône *« une bonne articulation entre les dispositifs existants (...). Notamment, les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) contribueront pleinement à la démarche contractuelle commune que constituent les accords cadre tripartites »*. Or la présentation de ce dispositif sur le site de la DRTEFP laisse planer quelques doutes sur la réalité - à ce stade - de son intégration dans l'instrument commun que sont censés être les

²⁵ Quelques extraits du diagnostic de la DRTEFP :

« Malgré des évolutions positives (...), les accidents du travail sont un vrai problème vu leur importance dans ce secteur: l'indice de fréquence des accidents y est le double des autres secteurs professionnels. Le taux de gravité est également très supérieur aux autres secteurs professionnels. Parmi les accidents du travail graves et mortels, les plus nombreux sont liés à des chutes de hauteur, puis à des ensevelissements ou effondrements (...). Les conditions de travail (...) restent difficiles (...). L'utilisation de produits chimiques ou de substances dangereuses est insuffisamment prise en compte [tout comme] l'exposition au froid et à la chaleur. Les conditions d'hygiène sur chantier restent souvent précaires (...) ».

ACTB²⁶. En effet à propos de la conclusion d'un tel accord, il est indiqué que « *dans la mesure du possible, la mise en oeuvre des EDEC recherchera la coopération avec les collectivités territoriales, en particulier le Conseil régional. Celles-ci pourront alors être signataires de l'accord-cadre* ». Compte tenu de l'inscription des ACTB au contrat de plan et de la volonté affichée de faire contribuer le dispositif EDEC « *pleinement à la démarche contractuelle commune* », n'aurait-on pas dû voir apparaître un engagement plus ferme, en matière de coopération avec le Conseil régional, qu'un prudent « *dans la mesure du possible* » et, à propos des signataires légitimes, autre chose que la simple possibilité – et non pas obligation - d'une signature de la Région ? En outre, la prudence semble être de mise quant à l'implication contractuelle et politique des organisations syndicales de salariés qui « *peuvent être signataires de cet accord-cadre* » alors que désormais, ils le sont nécessairement pour les ACTB.

A l'inverse, l'intérêt des élus de la Région pour les ACTB semble s'accroître au fur et à mesure que les enjeux et les actions se rapprochent de la régulation du rapport salarial au niveau de l'entreprise. En outre en dépend, pour partie, la convergence des interventions de cette collectivité territoriale qui impliquent deux directions générales adjointes, celles couvrant la formation, le social et l'emploi d'un côté, celle concernant le développement économique et technologique ainsi que l'aménagement du territoire de l'autre. De ce point de vue, l'adoption par l'assemblée régionale, le 18 avril 2005, d'une délibération relative à l'élaboration d'un schéma régional de développement économique ouvre, en la matière, un espace d'initiative et de coordination assez similaire, dans les faits, aux attributions d'un PRDF. Simplement ce processus, spécifique et encore expérimental, doit s'articuler avec l'existant, c'est à dire, entre autres, le PRDF afin d'établir « *une véritable stratégie de développement économique régional, intégrée au projet politique régional, en articulation avec les volets emploi, formation et développement territorial* ». A proprement parler, les questions de travail ne sont pas prises en compte mais elles apparaissent en filigrane, en particulier au travers de principes généraux d'élaboration, à savoir « *prendre en compte les exigences du développement durable, notamment la responsabilité environnementale (...), la responsabilité sociale (bilan sociétal) ...* », le tout dans le cadre d'une procédure qui ménage un espace conséquent pour le dialogue et la concertation ; il s'agit notamment d'expérimenter une démarche participative qui s'appuie plus particulièrement sur un forum ad hoc, à savoir une « *conférence régionale des acteurs de la vie économique et sociale* ».

Dans l'hypothèse d'un double aboutissement, qui n'a rien de garanti ! et qui reviendrait d'une part, à intégrer dans une même approche du rapport salarial les enjeux en terme d'emploi, de formation-qualification professionnelle et de conditions de travail-risques professionnels ; d'autre part, à articuler les interventions en matière économique à celles portant sur l'emploi, la formation et le travail -, le dispositif d'action publique se retrouverait dans la situation paradoxale où la médiation par l'entreprise en matière de SST, contestée indirectement par « *paradigme épidémiologique* » et défendue par la DRTEFP, se verrait conforter in fine par une initiative de la Région (les ACTB), elle-même critiquée par cette direction régionale de l'Etat en raison de son entrisme sur les questions de santé au travail !

²⁶ « Les organisations professionnelles ou interprofessionnelles peuvent mettre en oeuvre avec l'État, dans un cadre contractuel, les engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications. L'objectif des accords ainsi conclus, qui peuvent être annuels ou pluriannuels, est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, de prévenir les risques d'inadaptation à l'emploi des actifs occupés et de répondre aux besoins de développement des compétences des salariés comme des entreprises » (Préfecture de la Région PACA, « Le dispositif EDEC »).

3.3. Dynamique d'apprentissage dans les IAA

L'accord tripartite sur les IAA, conclu en 2004, avait mis l'accent sur les risques structurels de l'emploi dans ce secteur résultant de la saisonnalité des emplois caractérisée « *par deux pics annuels* » et appelant « *un effort particulier pour qualifier et stabiliser la main d'œuvre en situation de précarité* ». Parallèlement, afin de répondre aux risques de l'emploi versant employeurs, c'est à dire aux difficultés de recrutement et de fidélisation d'une main d'œuvre qualifiée, l'accord pointait la nécessité de « *développer l'attractivité des métiers des IAA par des actions conduites par la profession sur les conditions de travail dans les entreprises* » ; dans ces différentes perspectives, il prônait une « *amplification des connaissances des métiers, des conditions de travail, de rémunération* ». C'est donc sur un plan avant tout cognitif que s'instrumentait alors l'intégration de la gestion des différents risques du travail. La convention d'application signée en 2007 témoigne du chemin parcouru. Elle souligne en effet le bien fondé des actions engagées en 2006 sur « *la prévention des maladies professionnelles* » et prévoit de la part de la Profession, avec le soutien de l'Etat (DRTEFP) et de la Région, le développement « *d'une culture pérenne de la prévention des risques professionnels dans les entreprises du secteur* », un soutien à la motivation des salariés afin qu'ils s'approprient cette démarche et qu'ils deviennent acteurs et force de proposition, dans le but « *d'améliorer les conditions de travail des salariés et de réduire l'exposition des personnes à des risques TMS* ». Dans cette perspective, il est prévu de poursuivre l'action collective menée avec le soutien d'ACT Méditerranée en vue « *d'apporter aux TPE et PME de l'agroalimentaire une méthodologie et des outils pour organiser leur démarche d'évaluation et de prévention des risques au sein de l'entreprise* ». Engagée en 2005 sous la forme d'une « *sensibilisation* », cette démarche visera en 2007 la démultiplication d'une action pilote sous la forme d'un atelier de prévention des TMS (sur la portée de telles actions collectives, voir ci-après les chapitres consacrés à TOSCA 06 dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration et de la réparation automobile). A ce stade, les sommes en jeu restent modestes : sur un coût de 12 424 euros, 8180 ont été pris en charge par la DRETFF, 2044 par le Conseil régional et 2200 par les entreprises (valorisation de leur temps investi). On en est donc encore à un stade expérimental. La construction d'une communauté de pratiques innovante reste encore fragile en raison d'une très incertaine capacité d'appropriation de cette démarche par nombre de TPE et PME.

3.4. Rhétorique précoce dans les HCR mais peu d'acquis tangibles, blocage dans le BTP

L'ACTB de l'hôtellerie-restauration, l'un des tous premiers signés, met en avant les risques de l'emploi en faisant de la régulation de la saisonnalité des emplois, l'un des enjeux majeurs. L'élargissement de la perspective est d'emblée présent puisque si la formation est présentée comme une ressource majeure pour favoriser « *l'accès à la certification et la fidélisation des saisonniers* », elle ne saurait suffire si les « *questions de logement ou de transport* » ne sont pas des priorités stratégiques. La thématique des conditions de travail n'apparaît explicitement que dans le volet de l'accord prévoyant d' « *amplifier la connaissance des métiers de l'hôtellerie-café-restauration, des conditions de travail et de rémunération* ». La seule convention d'application est celle de 2005 alors qu'il avait été prévu un rythme annuel de signature et elle n'a pas été très disert sur cette dimension. Certes a bien été élaborée une « *Charte de qualité de l'apprentissage* », « *chargée de définir d'une part, les conditions de travail dans le respect des dispositions de la convention collective du secteur, d'autre part les obligations de l'employeur, de l'apprenti et celles du CFA concerné* » mais la situation l'exigeait, tant étaient nombreuses les ruptures de contrat d'apprentissage au point de mettre en péril la cohérence de cette voie de formation initiale (voir Verdier et alii, 2006) ; en outre ses effets réels restent à mesurer. Pour les salariés de droit commun, cette convention

n'a pas été très explicite même si des initiatives ont été prises localement, comme on le verra avec le cas de TOSCA 06.

Or d'une manière plus générale, l'activité contractuelle de cette branche avec les pouvoirs publics est loin d'être négligeable : des conventions régionales ont été signées avec la plupart des grandes agences publiques et administrations de l'Etat mais l'effectivité de ces textes semble faible au point que l'hypothèse suivante – à tester dans le cas des actions collectives dans les Alpes Maritimes – peut être avancée : pour une activité économique très friande en aides publiques de divers ordres, l'activité contractuelle ne relève-t-elle pas du souci de soutenir la paix institutionnelle avec les personnes publiques, dont la bonne volonté conditionne, au moins partiellement, le maintien, si ce n'est la pérennité, des importantes aides publiques qu'elle touche ? L'une des clés pour dépasser les rhétoriques institutionnelles consiste sans doute à apprécier la force du lien entre la stratégie régionale de développement économique de cette branche et l'action publique en matière de formation-emploi-travail. De ce point de vue, les liens sont encore ténus. Certes le schéma régional de développement touristique 2006-2010 met en avant la nécessité d'améliorer « *la qualité et l'originalité des produits et des services* » (p. 70) et à ce titre, le « *professionnalisme des acteurs* » est présenté comme une ressource essentielle (p.100), ce qui nécessite que « *les conditions de formation, de vie et de travail offertes doivent être en cohérences avec cette attente* » (ibid.) ; aussi « *rendre attractifs les métiers de l'hôtellerie-restauration est un enjeu important* » (p. 101). C'est la raison pour laquelle « *une réflexion sur le statut des saisonniers, leurs conditions de travail et en particulier en ce qui concerne le logement, en lien notamment avec l'accord tripartite des métiers de l'hôtellerie-restauration est envisagée* » (p. 106). Concrètement doit être mis sur pied un « *guide pratique régional destiné aux saisonniers* » au sein duquel devaient être mentionnées des informations sur « *les prestations sociales, la santé etc ...* ». Ce type de guide existe d'ailleurs dans de nombreux autres espaces, sur l'initiative d'acteurs économiques, syndicaux ou publics. On en reste ainsi, à un stade qui ne s'est pas encore concrétisé, à une dimension purement informative.

Le lien avec le schéma de développement économique régional²⁷ reste également largement à construire. Certes les orientations générales rejoignent des préoccupations relatives aux conditions d'emploi : en effet le diagnostic met l'accent sur le « *phénomène inquiétant de précarisation des travailleurs salariés (...) et qui est probablement accentué à la fois par la tertiarisation croissante de la structure des activités (...) et l'importance des aspects saisonniers de certaines activités* » (Schéma régional de développement économique, Diagnostic partagé & Enjeux stratégiques, Assemblée Plénière - 12 juin 2006, p. 23) ; « *avec 1225 € de salaire mensuel net, PACA se situe au 9^{ème} rang en matière de rémunération* » (p. 26) ; « *malgré de récentes améliorations, le logement des travailleurs saisonniers reste problématique* » (p. 28). En réponse à ce problème et à bien d'autres, il est bien avancé que l'accompagnement « *des entreprises dans leur croissance (...) doit constituer le cœur de la stratégie économique régionale pour permettre la création d'emplois durables. Il s'agit de faire converger les actions pour actionner les leviers essentiels de la performance des entreprises : l'investissement dans le capital humain, la Recherche & Développement et l'innovation, la coopération entre les entreprises dans des stratégies de pôles et de filières*

²⁷ La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales confie à la Région le rôle de « *coordonner sur son territoire les actions de développement économique des collectivités territoriales et de leurs groupements* ». Elle ajoute que cette coordination peut s'inscrire dans le cadre de l'élaboration concertée d'un Schéma régional de développement économique. « *Face à l'évolution inquiétante de notre économie régionale tant du point de vue de l'emploi que des mutations économiques et restructurations d'entreprises qui menacent notre système productif, la Région a décidé de se saisir de cette opportunité, de cette nouvelle disposition législative, pour conduire et animer un travail de mobilisation générale de ses partenaires économiques et sociaux pour la défense et le développement de l'économie régionale, pour le maintien et la création d'emplois* » (« *le lancement de la démarche SRDE* », <http://www.regionpaca.fr/index.php?id=172> .)

ainsi que la conquête de parts de marchés à l'international » (p. 117). Mais le document reste malgré tout très vague sur les enjeux de la qualité de l'emploi, en raison notamment de l'absence de toute référence aux conditions de travail et aux risques professionnels. Très classiquement, l'insistance est mise sur l'amélioration de « *la capacité d'adaptation des travailleurs ainsi que des entreprises* » en vue de « *créer des emplois de meilleure qualité* » (ibid. p. 102).

Il est vrai que l'instrument clé d'intervention en matière économique est désormais constitué par les PRIDES (Pôles Régionaux d'Innovation et de Développement Économique Solidaire)²⁸ et que cet intitulé témoigne d'une volonté d'articuler harmonieusement la performance économique par l'innovation avec la responsabilité sociale et environnementale des entreprises. Dans le secteur des HCR, un pôle a été labellisé. Dédié au « *tourisme d'affaires et de congrès* », il a pour objectif général de re-dynamiser l'attractivité et la compétitivité de la destination Provence – Côte d'Azur en matière de tourisme d'affaires et de congrès. A ce stade en tout cas, les textes de présentation de ce projet ne font aucune allusion aux questions de travail, ni même de conditions d'emploi.

Y compris dans sa seconde convention d'application 2008, l'accord cadre du BTP reste focalisé sur la relation formation emploi et, plus précisément, sur les enjeux relatifs à l'offre de formation professionnelle (équilibres entre voie scolaire et apprentissage mais aussi entre territoires, afin de garantir l'égalité d'accès aux dispositifs de formation, par delà les cloisonnements institutionnels) ; en réponse à une demande de la Région, appuyée par l'Etat, la procédure de renouvellement de l'accord prévoit la création d'un groupe de travail dont la réflexion « *aura pour objectif de préparer l'élargissement du champ de l'accord cadre à la question des conditions de travail* ». Mobilisant des organismes d'expertise, spécialisés comme l'OPPBTP, ACT Med., la CRAM PACA, il s'agira en outre de définir les priorités en matière de prévention des risques professionnels. C'est dans ce contexte que la DRTEFP a réaffirmé la place qu'elle estime devoir lui revenir de droit, au titre des fonctions régaliennes de l'Etat, re-légitimées par le lancement du Plan santé travail et de sa traduction régionale, le PRST. C'est ainsi, comme on l'a vu, qu'un 1^{er} diagnostic focalisé sur les accidents du travail a été élaboré par la DRTEFP qui, pour la circonstance, a mobilisé les savoirs pratiques des inspecteurs du travail de la région dans un processus dit de « *veille sociale* », alors embryonnaire. L'explicitation de la médiocre situation sectorielle en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles a engendré de vives réactions des représentants des employeurs ; de nouvelles discussions approfondies sont prévues. Parallèlement le rectorat d'Aix-Marseille et la fédération régionale des travaux publics ont signé en février 2008 une convention de partenariat qui ne fait nulle allusion à l'accord tripartite déjà paraphé par les deux partenaires. Les thèmes sont pourtant très proches du contenu de l'ACTB et notamment de sa convention d'application pour 2008 : évolution des métiers, des formations et des diplômes ; information et communication ; la formation professionnelle des jeunes et son évolution ; VAE etc ... Mais tout comme ce dernier texte, pas la moindre allusion, même indirecte au travers des difficultés de recrutement ou de l'orientation vers les formations du secteur, à la question des conditions de travail ou encore à la formation à la prévention des risques professionnels, dimension obligatoire des référentiels des diplômes professionnels.

²⁸ Un PRIDES est un réseau d'entreprises labellisé et soutenu par la Région ; il poursuit des objectifs communs et des projets coopératifs. Ils ont été constitués en réponse à l'appel à projets lancé par la Région fin 2006. « *Leurs projets se basent sur une autre façon de penser l'économie, qui englobe l'innovation au sens large et la solidarité ; ils contribuent à la création de richesses et d'emplois durables* » (Direction de l'Économie régionale, de l'innovation et de l'enseignement supérieur, *Pôles Régionaux d'Innovation et de Développement Économique Solidaire. Fiches Action Région*, Hôtel de Région, Marseille, p. 3).

3.5. Accords de la dernière génération (« spectacle vivant » et plasturgie-chimie) : vers une approche intégrée des risques du travail ?

Tous ces accords font part d'une volonté partagée de lier les questions de formation et d'emploi à l'enjeu clé que constituent les conditions de travail afin, notamment, de conforter l'attractivité des offres d'emploi. Il reste que la qualité de cette articulation varie sensiblement d'un texte à l'autre.

Dans le contrat relatif au « spectacle vivant », l'accent est mis sur la précarité des emplois ; à ce titre, la polyvalence de fonctions, souvent requise dans cette branche, est présentée comme une ressource déterminante pour prévenir les risques liés aux aléas structurels des carrières, notamment en terme de « *risques d'exclusion du marché du travail* ». Par ailleurs parmi la dizaine d'actions de ce plan, l'une vise « *l'amélioration des conditions de travail des salariés et des intermittents* » : il s'agit notamment de prévenir les « *risques liés la pénibilité physique du travail* » et de « *responsabiliser et sensibiliser les professionnels à la question de la sécurité des lieux de travail* ». Cela reste vague et assez peu instrumenté au point que là encore, les perspectives de mise en application semblent peu assurées d'autant que les acteurs sociaux sont eux aussi à constituer ...

Il n'en est pas de même dans la 2^{ème} filière qui recouvre les « métiers de la plaisance et de la grande plaisance ». En effet, l'article 1, relatif aux objectifs, relie explicitement « *le développement de l'emploi, des qualifications professionnelles et des compétences, de la formation* » à « *l'amélioration des conditions de travail* ». L'une des « idées fortes », rappelées d'emblée, avance que « *la nouvelle politique économique régionale affirmée dans le Schéma Régional de Développement Economique (S.R.D.E.) [l'est] notamment en termes d'investissement dans les ressources humaines et de développement de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises* ». Est ainsi mise en avant, du point de vue de la Région en tout cas, la volonté de relier son action économique à celle qu'elle met en œuvre au titre du triptyque formation-emploi-travail. Dans cette perspective, l'un des 6 objectifs majeurs vise à « *promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans la prise en compte des conditions de santé et de sécurité au travail* » : pour cela, les signataires « *s'engagent à (...) veiller au respect des conditions de travail et [à] accompagner les entreprises dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* ». En terme d'actions opérationnelles, il est prévu un « *accompagnement des entreprises dans la prévention des risques professionnels et environnementaux [ainsi que des] actions portant sur la gestion des risques professionnels* ». Ceci dit, les formulations restent vagues d'autant qu'une version de travail antérieure se faisait plus précise en la matière puisqu'elle adjoignait à ces actions l'engagement commun visant à « *établir la liste des indicateurs de constats relatifs au suivi des actions de gestion des risques professionnels* » : la disparition de cet objectif peut certes être expliquée par des raisons procédurales consistant, par exemple, à renvoyer cet exercice sur la convention d'application ; il n'en reste pas moins que tels indicateurs auraient pu attester de la portée politique des diagnostics partagés et donc d'une volonté instrumentée d'agir collectivement.

Mais des étapes préalables, sous la forme par exemple d'expérimentations limitées et donc réversibles, sont sans doute politiquement nécessaires comme semble en attester la 1^{ère} convention d'application 2007-2008. Elle prévoit en effet des « *interventions en prévention des risques professionnels* » qui privilégieront « *les axes suivants : l'identification des risques professionnels ; l'information et la sensibilisation des acteurs de l'entreprise (employeurs, institutions représentatives du personnel, salariés) ; l'accompagnement des entreprises* ». Plus précisément, la convention se « *réfère aux deux actions recensées à ce jour : 1. l'action évaluation des risques dans le nautisme petite plaisance dans le Var, 2. l'aménagement des postes de travail dans le nautisme grande plaisance* », sachant que sera initiée « *une action d'accompagnement des entreprises dans la prévention des risques menée*

avec 20 entreprises du réseau grande plaisance porté par Riviera Yachting Network pour le PRIDES 'grande plaisance' et par la Fédération des Industries Nautiques ». Est ainsi construite, formellement au moins, une articulation entre le champ travail-emploi et l'action tournée vers le développement économique. D'ores et déjà, le Prides se donne comme objectif « de travailler avec les sous-traitants sur leur propre management de l'environnement, de l'hygiène et de la sécurité pour donner de la profondeur aux actions engagées chez les donneurs d'ordre » Pour l'instant, il s'agit plus simplement de recueillir de bonnes pratiques réciproques entre chantiers et sous-traitants avant de sensibiliser ces derniers à la pérennisation de savoirs préventifs.

Enfin le dernier ACTB ici pris en compte assemble deux branches, les industries chimiques d'une part, la plasturgie d'autre part, historiquement issues du même ensemble institutionnel. Il approfondit et systématise le sillon tracé par la plaisance puisque l'intégration des objectifs de divers ordres est beaucoup plus poussée. Elle est poursuivie au titre de « la nécessaire coordination entre les professions des industries chimiques et plasturgiques et les institutions publiques (...) afin de répondre à quatre objectifs majeurs²⁹ » dont celui ci :

« Promouvoir l'amélioration des conditions de travail : dans la prise en compte des conditions de santé et de sécurité au travail et dans le respect de la lutte contre toutes les discriminations et accompagner les entreprises, dans la prévention des risques industriels et dans leur adaptation aux normes environnementales européennes ».

Là encore, les leçons tirées des bilans mitigés des premiers ACTB en terme de coopération se traduisent par une explicitation des enjeux et de la nécessité d'une bonne coordination entre les divers registres de l'action publique régionale ; cette exigence est d'ailleurs l'objet de l'article 2 de l'accord. Il stipule notamment :

« Dans l'identification et la mise en œuvre d'actions collectives, il sera recherché une articulation avec les structures d'animation des Pôles Régionaux d'Innovation et de Développement Economique Solidaire (PRIDES). Ces dynamiques de réseaux sont mises en place dans le cadre du SRDE sur des thèmes communs à cet accord cadre à savoir la responsabilité sociale et environnementale des entreprises ».

Ainsi la Région cherche à s'affirmer comme « l'intégrateur » de 1^{er} rang de l'action publique au titre de l'articulation de cet ACTB avec le schéma de développement économique adopté en 2006 et dont l'instrument clé est constitué des Pôles Régionaux d'Innovation et de Développement Economique Solidaire (PRIDES), réseaux mis en place sur des thèmes communs à celui de l'accord cadre, « à savoir la responsabilité sociale et environnementale des entreprises ». Plus précisément, l'article 3 se donne comme objectif opérationnel de « rendre les emplois plus attractifs aux jeunes, aux adultes et plus particulièrement aux femmes par la mise en place de méthodes de recrutement et d'accompagnement dans l'emploi (adaptation des conditions de travail, développement du tutorat en cours de formation etc..) ». La différence avec le cas des HCR est net puisqu'il s'agit ici d'agir sur les conditions de travail alors que pour les premiers nommés, il suffisait « d'amplifier la connaissance (...) des conditions de travail », sans que la transformation de ces dernières ne soit outillée. A l'inverse, dans le cas présent il est précisé que « la revalorisation de l'image du secteur

²⁹ Les trois autres sont :

- « Créer une mission d'observation et d'anticipation des mutations économiques qui permettra de disposer d'indicateurs fiables et de développer une gestion prévisionnelle des compétences et des qualifications.
- Rendre attractifs les métiers de la chimie et de la plasturgie en communiquant sur l'image et les métiers du secteur et en valorisant le pôle de compétitivité PASS à vocation nationale.
- Mettre en œuvre des formations initiales (sous statut scolaire et par apprentissage) en prenant en compte les nouveaux besoins et développer la formation et la validation tout au long de la vie ».

[passe] par des actions portant sur les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, la qualité et l'environnement ».

Plus concrètement, il est prévu que les « *adaptations aux mutations économiques et actions de prévention des risques* » devront « *Prendre en compte les conditions de santé et de sécurité au travail en intégrant³⁰ les évolutions dans les domaines technologique, environnemental, économique et social ; Former aux risques professionnels ; Faire valoir les avancées dans la diminution des risques et valoriser ainsi l'image du secteur ; (...) Adapter les entreprises aux réglementations européennes, notamment REACH : (Enregistrement, évaluation, autorisation des substances chimiques) et ATEX (Atmosphère Explosive) ».*

Pour cela, une série d'actions, qui se veulent concrètes, sont explicitées au sein même de l'accord, ce qui tranche avec l'extrême généralité de l'ACTB signé dans les HCR :

- « *Accompagnement des entreprises dans la prévention des risques professionnels dans le cadre de la politique régionale de prévention des risques professionnels initiée avec l'Etat.*
- *Formation des chefs d'entreprise à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, en s'appuyant notamment sur l'ARACT (ACT Méditerranée).*
- *Actions de formation à la prévention des risques industriels, qui pourront être étendues à la formation initiale sous statut scolaire, dans le cadre de l'enseignement professionnel en prenant en compte les exigences des référentiels des diplômes professionnels nationaux.*
- *Diagnostics et études.*
- *Communication sur les actions conduites pour l'amélioration des conditions de travail, et la revalorisation de l'image des métiers industriels ».*

On notera avec intérêt que ce document tripartite – Etat, Région, Branches – fait part d'une « *politique régionale de prévention des risques professionnels initiée avec l'Etat* ». Cette formulation ne doit-elle pas être vue comme l'expression, peut-être involontaire, d'un subtil compromis entre une Région reconnue comme force innovante et un Etat accompagnateur (« avec ») et amplificateur, notamment dans le cadre du PRST-PRSP ?

Les ambitions de cet accord sont donc clairement affirmées ; il reste que l'épreuve de l'effectivité de l'intégration des risques du travail (qu'ils tiennent aux conditions d'emploi ou de travail) reste à franchir avec la signature de conventions d'application successives attestant de l'opérationnalité de l'action conjointe.

3.6. L'émergence d'une action interprofessionnelle en matière de risques professionnels ?

Dans le cadre du PRIDES « Risques », sont appelées à s'engager diverses actions collectives tournées notamment vers les PME et les TPE afin de les inciter à se saisir avec efficacité des enjeux relatifs à la sécurité de leurs salariés. Certes il s'agit à ce stade de projets qui revêtiront une dimension avant tout expérimentale mais si le succès est au rendez vous ils pourraient forger des communautés de pratiques innovantes dotées d'un certain pouvoir d'entraînement. Beaucoup de constance sera nécessaire.

En 2007, la Région soutient une action collective destinée à favoriser un « *Accompagnement de TPE vers la certification MASE (Manuel d'Amélioration de la Sécurité des Entreprises)* ». Elle concerne un système de management de la sécurité pour les entreprises et elle s'échelonne sur trois ans avec des audits réguliers. En l'occurrence, l'objectif premier est de mettre en place « *un véritable système de management de la santé et de la sécurité au travail selon le principe de l'amélioration continue : une maîtrise optimale et opérationnelle des risques, du donneur d'ordre jusqu'au sous-traitant* ». Difficile à mettre en œuvre au sein des TPE/PME, cet outil qui « *demande un suivi et une implication de l'ensemble du personnel* » a motivé l'organisation d'une action collective d'accompagnement vers la certification ; elle a été conçue dans le cadre du GIPHISE (Groupement

³⁰ Souligné par nous.

Interprofessionnel pour la prévention, l'hygiène industrielle et la sécurité des entreprises) en vue de définir une action d'accompagnement vers la certification MASE à destination des TPE/PME. Un millier d'entreprises régionales, pour la plupart des PME/TPE, est potentiellement intéressé par une certification MASE.

La portée de telles initiatives est a priori difficile à cerner. De ce point de vue, l'analyse des actions collectives organisées dans le cadre de TOSCA 06 fournit des indications intéressantes (voir chapitres suivants).

4. CONCLUSION

L'insertion du PRST dans un plan régional de santé publique ébranle les modalités classiques de l'action publique en matière de santé au travail. En effet ce processus est soutenu par un paradigme « épidémiologique » qui décloisonne les différentes composantes de l'action sanitaire. Dans un tel contexte institutionnel et cognitif, la santé au travail ne saurait continuer à relever d'une action collective indépendante de la santé publique comme cela était le cas jusqu'à présent. En PACA, l'initiative conjointe de la Région et de l'Etat, dans le cadre du contrat de plan 2000-2006, avait, pour une part, anticipé sur cette mutation en promouvant des réseaux de veille et de prévention des risques professionnels. Le caractère précurseur de cette initiative a fait que le PRST de cette région, adopté dès 2005, est en quelque sorte hors norme : pour l'essentiel, il reprend l'activité de ces réseaux, avant même la publication de la circulaire ministérielle relative aux modalités d'élaboration des PRST. Précédant le plan régional santé-environnement censé pourtant le surplomber, il a favorisé la conclusion d'un accord par lequel les autorités sanitaires ont délégué à la DRTEFP la responsabilité de l'ensemble des objectifs santé travail destinés à s'insérer in fine dans le plan régional de santé publique. Cet « échange politique » ne règle pas pour autant l'ensemble des problèmes de coordination inter-institutionnelle. Certes il garantit que les acteurs de la santé au travail collaboreront au PRSE et au PRSP. Mais il conforte une autonomie d'action qui permet à certains acteurs, telle la CRAM, de faire primer les orientations nationales propres à leur institution d'appartenance sur les considérants proprement régionaux de l'action publique, dont les objectifs ne seront éligibles que s'ils sont compatibles avec ces orientations.

Ainsi cet échange politique prend-il le risque à court-moyen terme de limiter les effets de décloisonnement institutionnel attendus des nouveaux plans d'action publique.

Ceci dit, peut-être ce cheminement est-il raisonnable tant les référents des acteurs issus de la santé publique diffèrent de ceux des acteurs classiques de la santé au travail. Sont vivement critiqués par les premiers les risques de compromissions que porterait intrinsèquement une régulation de l'action publique fondée sur le dialogue social, telle qu'elle prévaut habituellement dans le champ de la santé au travail même si le développement des RVP avait initié quelques rapprochement. Il reste que la prééminence politique du paradigme épidémiologique fait bouger les lignes. Soucieuse de préserver son autonomie d'action ainsi que le bien fondé d'une régulation tripartite, la DRTEFP a entrepris, ces dernières années, de construire une place reconnue à la santé-sécurité au travail au sein de la politique de santé publique. La conquête de cette légitimité est recherchée selon plusieurs angles avec une constante qui consiste à justifier le bien fondé de faire de l'entreprise une instance efficace, non seulement en matière de santé au travail mais plus largement, de santé publique. Elle s'appuie pour cela sur la promotion d'un paradigme que l'on pourrait qualifier d'ergonomique : les atteintes à la santé doivent être mises en relation avec les conditions organisationnelles de l'activité des personnes, sachant qu'il importe de prendre en compte les interactions entre celles-ci et des conditions liées à l'environnement ou au mode de vie. Son effectivité, loin d'être garantie à ce stade, est suspendue notamment à de profondes modifications des conditions d'exercice et des responsabilités d'acteurs majeurs de la santé au travail, tels que l'inspection du travail et plus encore la médecine du travail. Ainsi la DRTEFP

a-t-elle entrepris de modifier sensiblement sa politique d'agrément des services de santé au travail.

L'investissement de ce paradigme ergonomique redonne du sens à l'engagement de cette administration de l'Etat dans une initiative de la Région, à savoir les accords cadres tripartites de branche. Soucieux de décloisonner les enjeux de la formation et de l'emploi dans un 1^{er} temps, puis d'inclure également les questions de travail, malgré des acquis, le Conseil régional n'est pas parvenu jusqu'à présent à donner pleine effectivité à cet instrument, sachant qu'il pourrait contribuer à instaurer une gouvernance régionale des risques du travail. Outre le fait que la Région a renforcé sa structure d'animation, l'implication plus directe de la DRTEFP pourrait favoriser la réalisation d'expériences plus probantes en matière d'intégration des risques de l'emploi et des risques professionnels dans une même action publique. Ceci à la condition expresse que des luttes de territoire institutionnel ne viennent pas excessivement perturber l'élaboration des positions de la puissance publique. Il est vrai que sur le fond, les positions des deux partenaires publics sur le dialogue social et l'importance de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise sont plutôt convergentes. Ceci dit leurs approches ne relèvent ni des mêmes agendas, ni des mêmes exigences politiques. A ce stade, la coopération est un combat, tel semble être encore de facto le viatique commun des partenaires régionaux de l'action publique en matière de santé au travail.

Références

Botta A., Sari-Minodier I., 2004, « Evaluation et prévention du risque génotoxique lié aux HAP dans une population de salariés du pourtour de l'étang de Berre », *Résonances Prévention* n° 8, p. 3.

Buzzi S., J-C Devinck et P-A. Rosental, 2006, *La santé au travail 1880-2006*, Coll. Repères, La Découverte, Paris.

Callon P., Lascoumes P., Barthe Y., 2002, *Agir dans un monde incertain*, Le Seuil.

Canapa J., 2005, « 3 questions à ... », *Résonances Prévention* n° 9, p. 1.

Chappellet J., 2004, « 3 questions à ... », *Résonances Prévention* n° 8, p. 1-2.

DRTEFP, 2006, « *Les services de santé au travail agréés en Région Provence Alpes Côte d'Azur, diagnostic territorial PACA* », www.sante-securite-paca.org

Gautier M., 2007, « *La nouvelle donne régionale pour les services de santé au travail* », Note DRTEFP, novembre, Marseille.

Finegold D. and Soskice D., 1988, "The Failure of Training in Britain : analysis and prescription ", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 4 n° 3, p. 21-53.

Garnier J., Tiano V., 2004, « Accroître la compétence des représentants du personnel », *Résonances Prévention* n° 8, p. 4-5.

Girard D., 2005, « *La prévention exige la prise en compte de la réalité du travail* », *Résonances Prévention* n° 10, p. 11-12.

IGAS, 2003, *Santé : pour une politique de prévention durable*,

Kaltwasser C., 2005, « *Les troubles musculo-squelettiques* », *Résonances Prévention* n° 9, 4-5.

Monod D., 2004, « Des outils et une méthode pour l'évaluation des risques », *Résonances Prévention* n° 8, p. 3-4.

Mossé P., Verdier E., 2002, « Quelles déclinaisons régionales pour l'action publique ? Analyse comparée de la formation des jeunes et de la politique hospitalière », *Politiques et Management Public*, 20 (4), p. 67-93.

Mozzati A, 2005, « Faire reculer la 'culture du risque' en modifiant les comportements », *Résonances Prévention* n° 10, p. 10.

ORS, 2000, « Santé, sécurité, conditions de travail : Tableau de bord régional PACA », *Préfecture de Région, Marseille*.

ORS, 2003, « Santé, sécurité, conditions de travail : Tableau de bord régional PACA », *Préfecture de Région, Marseille*.

ORS, 2006, « Santé, sécurité, conditions de travail : Tableau de bord régional PACA », *Préfecture de Région, Marseille*.

Regini M., 1984, « The Conditions for Political Exchange : How Concertation Emerged and Collapsed in Britain and Italy », in Golthorpe J. H. (ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism : Studies in the Political Economy of Western European Nations*, New York, Oxford University Press, p. 124-142.

Tissot D., Sotty P., 2005, « Faire du plan national et régional de santé au travail une opportunité pour donner un nouveau départ aux réseaux de veille et de prévention des risques professionnels en région », *Résonances Prévention* n° 9, p. 2.

Verdier E., 2008, « Vers une gouvernance territoriale des risques du travail ? », *Travail et Emploi* n° 113, p. 105-117.

Verdier E., Bel M. et Sirna F., 2006, « Formation des jeunes et rapport salarial : vers un néo-corporatisme régional ? Les accords tripartites de branche en région PACA » in Mériaux O., Verdier E. *Les relations professionnelles et l'action publique face aux risques de l'emploi et du travail* », rapport remis au Commissariat général du Plan.

CHAPITRE 3

La prévention des risques professionnels dans les TPE de la réparation automobile

Une action collective dans les Alpes-Maritimes

1. INTRODUCTION : LA DEMARCHE TOSCA 06³¹

Dans les petites entreprises, non seulement la prévention des risques professionnels y est peu développée mais en outre ces derniers y sont plus élevés que dans les grands établissements (ainsi en PACA, en 2005, la fréquence des accidents du travail est 7 fois plus élevée dans les PME de 10 à 19 salariés – 5 fois dans les TPE de 1 à 9 – que dans les entreprises de 1500 salariés et plus) : les pratiques de ces dernières y contribuent notamment par l'externalisation des risques qu'autorise la sous-traitance en cascade (Thébaud-Meny, 2007).

Cette faiblesse de l'action préventive ressortit classiquement à une série de causes : le risque y est plus qu'ailleurs perçu comme une composante incontournable si ce n'est identitaire du métier ; la conscience du danger est dépendante de la confrontation directe à un grave accident et en son absence, le statu quo paraît justifiable (Champoux, Brun, 2000) ; les responsabilités tendent à être rejetées sur les comportements et les attitudes individuelles ; la dangerosité des équipements tend à être minimisée dès lors qu'existent des normes techniques réglementaires ; le coût des accidents et arrêts de travail est largement sous-estimé (Favaro, 1999) alors qu'est fréquemment mise en avant la complexité excessive de la réglementation publique. S'y ajoutent, dans le cas français, des principes de tarification de la branche « accidents du travail » de l'Assurance Maladie puisque la mutualisation est totale en dessous de 10 salariés (Askenazy, 2004), ce qui n'est guère incitatif à investir sur la prévention.

Aujourd'hui – comme on l'a vu dans le chapitre introductif -, l'action publique tend à se préoccuper plus explicitement de cette mauvaise situation aux niveaux national comme européen.

Dans ce contexte, cette recherche s'est donc focalisé sur une action publique d'initiative locale qui, depuis plusieurs années, s'est efforcé de favoriser le développement de la prévention des risques professionnels en particulier dans les PME, en se fondant sur l'obligation légale pour toute entreprise d'évaluer les risques et plus précisément, sur la nécessité de consigner les résultats de cette activité dans un Document Unique (DU), sous peine de sanctions pénales.

Cette activité d'intermédiation entre des normes générales et des contextes d'applications spécifiques se nourrit de la distance initiale entre les principes civiques et industriels qui fondent les règles en jeu et des pratiques d'entreprises souvent inscrites dans un « monde domestique » fortement contraint par des pratiques inscrites dans le court terme (Salais et Storper, 1993).

Dans le cadre d'une convention interprofessionnelle départementale signée le 30 octobre 2002 par les cinq centrales syndicales représentatives des salariés, l'Union Pour les Artisans (UPA) et l'Union Pour les Employeurs (UPE), ACT Méditerranée³², l'OPPBTP³³, la DDTEFP³⁴ des Alpes Maritimes et trois associations de médecine du travail, cette action collective, impulsée en 2003 sous le nom de TOSCA³⁵ par l'inspection du travail pour tenter de combler les carences réglementaires des entreprises en matière de prévention des risques, a rapidement privilégié les TPE (moins de 10 salariés) qui représentaient 93 % des entreprises

³¹ De facto l'essentiel de cette introduction concerne tant ce chapitre consacré à la prévention des risques professionnels dans la réparation automobile que le suivant qui traite de la même question dans l'hôtellerie-restauration.

³² Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail, membre du réseau de l'ANACT, agence nationale sous tutelle du ministère en charge du travail.

³³ L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.

³⁴ Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

³⁵ Travail Opérationnel de Suivi, de Contrôle et d'Appui.

du département en 2003. Plus précisément, la finalité de cette action, laquelle relevait initialement des RVP puis du PRST de la région PACA, était double : d'une part, mettre à disposition des entreprises un guide pour l'élaboration du DU et, d'autre part, enclencher une action de formation permettant aux entreprises de s'approprier la démarche. Il s'agissait ainsi de profiter d'un manquement réglementaire répandu pour transférer des méthodes de prévention des risques vers les entreprises ciblées, soit quelques dizaines de TPE au total par secteur, en escomptant qu'il en résulterait un effet d'entraînement, par l'exemple, à l'ensemble de la branche.

Cette démarche recouvre des enjeux indissolublement institutionnels et cognitifs puisqu'elle vise à développer, dans un contexte qui n'y est guère favorable, « *une réflexion centrée sur les conditions optimales d'émergence d'un processus 'd'appropriation assistée' de démarches d'analyses et d'actions de prévention* » (Favaro, 2004, p.6).

Quatre secteurs économiques sont au départ investis par ce réseau de prévention : le BTP ; la réparation automobile ; les hôtels-café-restaurants (HCR) ; le secteur sanitaire et social. Quatre critères ont motivé le choix de ces premiers secteurs :

- Une priorité en terme de risques connus et immédiats
 - o Le BTP était incontournable sur les risques et les branches professionnelles venaient de travailler collectivement sur les 35h
 - o L'inclusion de la réparation automobile était particulièrement soutenue par les corps de contrôle (inspecteurs et contrôleurs du travail).
- Le poids économique et/ou politique des activités économiques
 - o Les HCR constituent un secteur clé de l'économie locale ; il était impensable d'impliquer le patronat niçois sans inclure les HCR.
 - o Le secteur sanitaire et social : l' URIOPSS (Union Régionale Inter-fédérale des Oeuvres et Organismes Sanitaires et Sociaux) était très active dans le domaine, notamment dans le cadre de collaborations avec Act Med', antenne régionale de l'Association nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).
- L'engagement volontaire des branches
 - o Dans le BTP, la CAPEB (représentant les entreprises artisanales) était d'autant plus encline qu'elle entretenait de bonnes relations avec l'inspection du travail
 - o Dans la réparation automobile, les antennes locales de la CNPA et du FNA (les deux syndicats professionnels) étaient très partants et avaient déjà travaillé ensemble
 - o Dans le sanitaire et le social, l'URIOPSS était particulièrement désireuse d'engager une action collective de ce type
- L'implication des sections de contrôleurs et inspecteurs était acquise dans ces activités économiques, plus particulièrement on l'a vu, dans le BTP et la réparation automobile

Dans ces quatre secteurs pionniers, des groupes de travail se sont alors mis en place pour élaborer des outils de travail adaptés à chaque branche professionnelle. La méthode adoptée fut la même pour toutes les branches, à savoir qu'elle privilégiait un travail collectif sur un nombre limité de TPE du secteur sous forme d'alternance de phases individuelles et collectives.

Encadré 1 **La démarche TOSCA**

Le groupe de pilotage sectoriel développe une méthode qui se déroule en deux temps principaux. Le premier consiste à élaborer un guide d'évaluation des risques adapté aux spécificités de la profession. Le second consiste à transférer le contenu du guide aux autres entreprises du secteur lors de réunions d'information avec la perspective plus large d'un transfert vers d'autres départements. La 1^{ère} étape débute par la sélection de quelques entreprises volontaires qui bénéficient en alternance d'un accompagnement individuel et collectif via l'appui de consultants, afin de réaliser individuellement leur document unique et collectivement un guide intitulé : « La Prévention en action ». Les phases collectives (au début et à la fin notamment de l'action) rassemblent les entreprises tests, les inspecteurs du travail, la médecine du travail, les syndicats de salariés, les organisations professionnelles et les préventeurs qui échangent sur l'identification des dangers, les représentations du risque, les problèmes rencontrés. Les phases individuelles reposent sur l'intervention dans l'entreprise d'un préventeur afin de recenser les risques et élaborer progressivement le Document Unique. Le groupe d'entreprises tests valide *in fine* le guide produit collectivement.

Le guide³⁶ ne cherche pas à prescrire mais à favoriser l'appropriation de démarches qui se veulent participatives afin de rendre les entreprises progressivement autonomes dans leur démarche évaluative et préventive. Très proche de l'esprit des textes officiels, la conception de la prévention portée par le guide consiste à rechercher les voies d'amélioration dans l'organisation du travail et pas seulement par des mesures de protection individuelles (EPI), en conformité stricte avec l'article L230-2 du code du travail (réduire le risque à sa source) alors que pour beaucoup d'employeurs, la prévention se résume au port des équipements de protection individuelle ; sont dès lors mise en avant l'importance de l'étude du travail réel et de l'organisation du travail afin d'aboutir aux diagnostics nécessaires à la recherche de véritables solutions préventives.

De façon générale, dans tous les secteurs, une fois les guides élaborés, la mobilisation a quelque peu chuté alors que la deuxième phase d'appropriation et de formation, via ces guides, devrait être une phase cruciale. Dans toutes les branches, se fait jour la tendance à distribuer le guide tel quel à rebours de la position des représentants des professions qui prônent un accompagnement sous forme de formation et d'aide à l'appropriation de l'outil.

Ce guide est d'abord destiné aux employeurs plutôt qu'aux salariés³⁷ (d'ailleurs nombreux sont les salariés qui ne l'ont jamais vu, y compris dans des entreprises impliquées dans son élaboration), dans la mesure où il vise l'élaboration du Document Unique, qui certes doit être établi en concertation avec les salariés mais qui reste de la seule responsabilité (civile et pénale) de l'employeur et l'expose d'ailleurs à une obligation de résultats.

Parmi les quatre secteurs prioritaires de TOSCA 06, cette recherche a choisi de privilégier les HCR et la réparation automobile dans la mesure où ces branches cumulaient plusieurs caractéristiques qui les rendaient particulièrement intéressants : elles avaient été relativement peu étudiées du point de vue des risques professionnels – notamment vis à vis du « classique » BTP -, elles représentaient deux activités importantes de l'économie locale, elles étaient confrontées à l'irruption de normes sanitaires - HCR – et environnementales – réparation automobile – particulièrement exigeantes pour les TPE et enfin, elles étaient l'une et l'autre caractérisées par des difficultés de recrutement et un poids important de l'apprentissage.

En se référant aux travaux de Favereau (1994) sur la dimension cognitive des règles et à l'analyse de l'apprentissage organisationnel issu de la socio-économie de l'innovation (Lundvall et Johnson, 1994 notamment), il s'agit ici de retracer comment se construisent, en matière de prévention, les capacités des acteurs et les compétences des organisations (en l'occurrence, non seulement des TPE mais aussi d'une action publique appréhendée comme une quasi-organisation). Si l'on admet que les acteurs individuels et collectifs développent

³⁶ Téléchargeable sur le site www.sante-securite-paca.org

³⁷ Les salariés étant également visés à travers les plaquettes de prévention, plus succinctes et plus directement opérationnelles.

constamment une activité d'interprétation des règles, législatives ou conventionnelles, de façon très générale, l'apprentissage organisationnel peut être défini comme un processus d'acquisition de savoirs en vue d'améliorer la capacité à entreprendre des actions efficaces. 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 entités, en l'occurrence, des TPE composées de salariés et de travailleurs indépendants. Ce processus collectif d'élaboration de compétences nouvelles est éminemment interactif et cognitif ; en outre, il est profondément lié à la construction sociale des acteurs.

Encadré 2 : Méthode d'enquête

Elle repose sur différents instruments :

Des Entretiens semi-directifs (54) auprès :

- *Des acteurs institutionnels* responsables de l'action collective TOSCA : dirigeants et inspecteurs du travail de la DDTEFP, responsables des syndicats de salariés et patronaux.

- *Des entreprises* : à travers trois vagues d'enquêtes : la première portait sur des entreprises ayant été impliquées dans l'élaboration du guide de prévention des risques, la deuxième sur des entreprises qui ont participé à des réunions d'information sur l'usage du guide et la troisième a concerné des entreprises qui n'ont pas participé à l'action collective. **Les caractéristiques des 13 entreprises étudiées dans le seul secteur de la réparation automobile sont rassemblées dans un tableau en fin de texte³⁸.**

Au total, nous avons interrogé 25 personnes dans 13 entreprises (: dans tous les cas, le dirigeant de l'entreprise et dans la mesure du possible au moins un salarié(dans 11 entreprises seulement, dans des conditions hétérogènes, en raison du temps très variable qu'ils pouvaient dégager durant leur travail mais également en raison des interrogations et peut-être des craintes que suscitaient cette enquête auprès des employeurs.- *Des acteurs intermédiaires* : médecins du travail, consultants qui ont travaillé avec les entreprises.

En outre, a eu lieu une restitution aux entreprises des résultats provisoires à l'issue des deux premières vagues d'enquête

La participation à différentes réunions institutionnelles : à celles du comité de pilotage de l'action collective ainsi qu'aux Assises de la prévention (octobre – décembre 2006, janvier 2007) lors desquelles a été présenté l'état d'avancement de TOSCA.

Une analyse documentaire de différents types de textes : compte-rendus de réunions des séances de travail des réseaux ; documents de prévention réalisés (par les acteurs de l'entreprise ; par les organisations professionnelles ; par l'Etat).

Ce chapitre, comme le suivant, consacré à l'hôtellerie restauration, privilégie de facto le point de vue et les pratiques des dirigeants d'entreprise³⁹. Après une première partie consacrée au contexte socio-économique et socio-politique dans lequel intervient l'action TOSCA destinée à la réparation automobile, la 2^{ème} est centrée sur le déroulement de l'action collective afin de faire ressortir que les effets d'apprentissage pour les dirigeants sont fortement liés à l'intensité de l'intervention dans l'entreprise. Comme le montre la 3^{ème} partie,

³⁸ Sans prétendre être représentatif, l'échantillon étudié couvre, au regard des critères de taille, les différentes catégories d'établissements répertoriés par la chambre de commerce et d'industrie :

Effectif salarié	0	1-9	10-19	20 et +	ND
Nombre d'entreprises étudiées	2	8	2	1	
Nombre d'entreprises répertoriées	255	442	23	7	88

Source CCI des Alpes Maritimes

³⁹ Les salariés étaient inclus dans l'enquête (cf. encadré 2) au même titre que leurs employeurs mais cette dimension ne fait pas ici l'objet d'une exploitation systématique. En effet, nous n'avons pu mener à bien les entretiens avec les salariés que dans une partie des entreprises : dans certains cas, le salarié ou l'apprenti était absent lors de notre ou de nos passages ; dans d'autres, les entretiens, particulièrement brefs, ont dû être conduits en présence du patron ; enfin ce n'est parfois qu'après plusieurs relances que l'entretien avec le ou l'un des salarié(s) a pu se tenir. L'exploitation s'avère délicate et reste à ce jour inaboutie ; nous n'avons donc mobilisé ces matériaux que très secondairement.

il reste que les capacités d'appropriation d'une démarche préventive sont très dépendantes des types d'entreprise concernées.

2. LES CONDITIONS SOCIO-POLITQUES DE LA MISE EN ŒUVRE DE TOSCA 06 DANS LA REPARATION AUTOMOBILE

Trois dimensions tracent le contexte dans lequel intervient cette action collective destinée à développer dans les TPE de la région niçoise la prévention des risques professionnels : les conditions de travail et d'emploi, l'évolution des marchés et de la concurrence et enfin les enjeux politiques de l'implication des organisations professionnelles locales.

2.1. Les conditions de travail et d'emploi dans la réparation automobile

Globalement le secteur du commerce et de la réparation automobile en France est en difficulté. De 1996 à 2004, le nombre d'entreprises du commerce automobile diminue tandis que celui de l'entretien et de la réparation automobile stagne. De plus l'évolution socio-économique du secteur se révèle peu attractif et se heurte à deux freins majeurs : la démographie et la technologie. Ce secteur peine à recruter (la pénurie de main d'œuvre structurelle est évaluée à 25 000 personnes en 2007⁴⁰) et à assurer la transmission de ses entreprises aux nouvelles générations. Cette difficulté se couple avec la complexification de la technologie automobile qui nécessite d'importants efforts d'investissement et de formation.

Les politiques environnementales (diminuer la circulation des voitures en ville, lutte contre les nuisances sonores et les pollutions) perturbent inévitablement l'activité de la réparation automobile alors que les politiques de prévention routière ont déjà contribué à réduire le chiffre d'affaires de la profession (en baisse de -1,4 % sur la période 2004/2005).

Aux conséquences directes et indirectes des ces évolutions sur l'emploi, s'ajoute l'impact des conditions de travail et d'emploi, lesquelles contribuent en elles-mêmes à accuser les difficultés de l'emploi sectoriel.

En 2002, 82 104 salariés travaillaient dans la réparation de véhicules automobiles et garages avec atelier de réparation. Ce secteur emploie une main d'œuvre plus âgée que dans les HCR (l'âge moyen y est de 39 ans contre 34 ans dans les HCR). 75 % des ouvriers de ce secteur sont mécaniciens, 25 % sont carrossiers. En 2002, un ouvrier sur quatre de la réparation automobile a plus de 50 ans (contre 10 % dans l'hôtellerie-restauration), un sur quatre a moins de 30 ans (39 % dans les HCR). La part des plus de 50 ans s'est accrue entre 1982 et 2002 dans le secteur. Les hommes représentent 98 % de la population ouvrière et travaillent quasiment exclusivement à temps plein (1,6 % de temps partiel en 2002) pour une durée moyenne hebdomadaire de travail de 40 heures. La formation initiale obtenue par la majorité des ouvriers est le CAP-BEP (63 %), et est en progression pour répondre aux exigences techniques évoquées ci-dessus. Un salarié masculin de plus de 50 ans sur deux a commencé à travailler avant l'âge de 16 ans (contre 30 % dans tous les secteurs, deux sexes confondus).

2.1.1. Les conditions de travail

Les conditions de travail dans la réparation automobile peuvent être qualifiées de difficiles : se cumulent des conditions climatiques exigeantes, des ports de charges et une tendance nette à l'intensification du travail. L'augmentation du prix du mètre carré dans les

⁴⁰ Selon Rapport d'information n° 254 (2006-2007) de M. Gérard CORNU, fait au nom de la commission des affaires économiques, déposé le 21 février 2007.

grandes villes est telle que les garages sont de plus en plus exigus, amenant les salariés à travailler dans de petits espaces et/ou bien souvent dans la rue, sur le trottoir, l'hiver au froid et l'été à des températures avoisinant les 40°C.

Ce secteur fait partie des cinq secteurs en France qui exposent le plus leurs salariés aux produits Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques (CMR)⁴¹. Ces cinq secteurs concentrent la moitié des salariés exposés aux cancérogènes. 30 % des salariés du commerce et de la réparation automobile sont exposés aux huiles minérales, à l'amiante ou aux poussières de bois. Concernant l'amiante uniquement, ce secteur est celui qui expose le plus ses salariés, avant la construction. Enfin 41 % des salariés sont exposés aux gaz d'échappement diesel, c'est évidemment le premier secteur touché par ce cancérogène.

Tous les indicateurs : taux de fréquence des ATMP, indice de fréquence, taux de gravité, indice de gravité, sont supérieurs aux résultats tous secteurs 2002. Dans cette activité, on dénombre un accident pour 17 salariés en 2002, contre 1 pour 23 tous secteurs confondus. En 2002, les accidents du travail sont liés principalement à des manutentions manuelles⁴² pour 41 % d'entre eux, accidents de plain-pied pour 16 %, chutes de hauteur pour 8 %, chute d'outil pour 13 % d'entre eux pour ne citer que les plus fréquentes. Ces accidents occasionnent, dans l'ordre de fréquence, des plaies, des contusions, des lombagos, entorses ou fractures. Ils touchent la main dans 40 % des cas. Les mécaniciens font partie des professions particulièrement exposées à un risque lombalgique⁴³. Les maladies professionnelles déclarées et reconnues sont avant tout liées à des affections péri-articulaires (TMS notamment). Les enjeux de la prévention sont donc majeurs dans un secteur dont les employeurs se plaignent souvent des difficultés de recrutement.

2.1.2. Les conditions d'emploi

Les ouvriers de la réparation automobile font partie des 34 familles professionnelles qui ont perdu des emplois entre 1982 et 2002. Ces ouvriers travaillent en moyenne 39,9 heures par semaine en 2002 contre 42,8 heures en 1997⁴⁴ et sont très majoritairement à temps plein. Un ouvrier sur deux travaille dans une entreprise de moins de 20 salariés. 67,6 % des ouvriers sont en CDI et 25 % ne sont pas salariés. Le turn-over est important puisque chaque année 13 % de l'effectif total est renouvelé. 57 % des nouveaux embauchés ont moins de 30 ans. En 2002, le salaire médian à l'embauche est de 1040 euros et le salaire médian des ouvriers est de 1189 euros (primes comprises). L'ancienneté moyenne est de 11,1 années.

Le niveau de formation des ouvriers est en progression depuis le début des années 1980, face aux compétences de plus en plus pointues que demandent les nouvelles voitures (compétences en électronique notamment). Toutes générations confondues, les ouvriers de la réparation automobile sont 63 % à avoir un niveau de formation de niveau V. Les jeunes sont plus nombreux à poursuivre leurs études. Parmi les débutants exerçant le métier en 2001, sortis de formation initiale en 1998, 58 % ont un niveau V (CAP-BEP), 28 % ont un niveau IV (baccalauréat général, technologique ou professionnel). Ils sont 6 % à avoir une formation de niveau V bis. Seuls 3 % ont une formation de niveau III.

La principale spécialité de formation est « Moteurs et mécanique auto » pour 44 % des sortants et « Structures métalliques » pour 33 %. « Electricité, électronique », « Mécanique générale et de précision, usinage » et « Spécialités pluri-technologiques mécanique et électricité » représentent respectivement 6 %, 5 % et 2 % des spécialités des sortants. Les

⁴¹ INRS, 2005, *Les expositions aux produits cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques*, DMT Etudes et enquêtes, n° 104, 4^e trimestre, pp. 471-483.

⁴² Bastide J.-C., 2005, « Réparation de véhicules automobiles », *Travail et sécurité*, n° 5, pp. 16-17

⁴³ Institut national de la santé et de la recherche médicale, 2000, *Lombalgies en milieu professionnel : quels facteurs de risque et quelle prévention ?*, Paris.

⁴⁴ Sources : DARES, Les familles professionnelles, données de cadrage 1982-2002.

jeunes sortants sont 12,5 % à être recrutés en CDD/saisonniers/intérim (contre 2,6 % tous âges confondus dans le secteur).

2.2. Des évolutions sectorielles qui bousculent l'ensemble des entreprises

Cette activité de service connaît de profondes mutations qui bousculent nombre d'entreprises du secteur. Elles passent par la technologie, de nouvelles formes de concurrence et la réglementation : du fait du « *progrès des voitures, notamment sous l'effet d'équipements électroniques de plus en plus importants, un bon mécano de 1979 ne peut plus faire grand chose sur une voiture actuelle. Par exemple aujourd'hui on ne peut plus croiser les roues (les changer de place sur la voiture)* » (artisan multi-marques).

En outre, les conditions d'exercice ont profondément évolué en raison, notamment, d'une forte restructuration des relations inter-entreprises :

« *C'est soit disant une profession indépendante, mais la vérité c'est que ce sont des salariés déguisés des compagnies d'assurance. 100% de leur activité est géré par les compagnies, donc ils ne peuvent avoir de libre arbitre. Ils sont salariés, déguisés, c'est tout* » (responsable syndical).

De plus, dans la carrosserie notamment, de plus en plus de voitures sont amenées par les assurances. Ces dernières exigent des délais de travail de plus en plus courts et des délais de paiement des factures de plus en plus longs. Ces changements fragilisent beaucoup l'économie des petites entreprises et pèsent sur les conditions de travail.

Enfin les mutations de la réglementation, du moins telle qu'elle est perçue, crée ce que l'on pourrait appeler une « insécurité procédurière » :

On en est pas au point des Etats Unis, mais bon...on voit des choses qu'on ne voyait pas il y a dix ou vingt ans. Des gens qui essaient de mettre la responsabilité sur une autre personne. Exemple on m'a accusé d'être responsable d'une boîte de vitesse cassée alors que j'ai réparé un pare brise !. La personne a porté plainte. Un expert judiciaire (je les connais tous), est venu voir la voiture. Je n'avais rien à voir avec le problème de la voiture. Bon des cas comme ça j'en vois toutes les semaines. Gens de plus en plus procéduriers (ibid.).

L'extension de réseaux d'entreprises très fortement spécialisées expose les garages « traditionnels » à une très rude concurrence par les prix :

Or le drame de la profession c'est que l'on vend en fonction de la concurrence des néo spécialistes (Speedy, Midas). L'indépendant ne peut pas lutter contre les forfaits des néo spécialistes (prix bas avec les centrales d'achats). Et les indépendants veulent se mettre encore à un prix plus bas, or c'est impossible ! donc ils vendent à perte (ibid.).

Cette tension sur les prix est d'autant plus forte que d'une manière générale, le marché est plutôt dans une phase de rétrécissement pour deux raisons principales : les voitures sont plus fiables et, plus ponctuellement, les bords électroniques, conçus par le constructeur, permettent d'établir les diagnostics de pannes beaucoup plus rapidement qu'auparavant ; le constructeur et son réseau de garages « propres » (label environnemental) proposent des prestations standardisées du type « Renault Minute » qui drainent ainsi vers eux une partie de la clientèle traditionnelle des garages artisanaux. De ce fait, il faut d'autant plus être disponible pour le client – dans la contrainte d'horaires, 8h-12h et 14h-18h du lundi au vendredi - et être prêts à leur « faire des prix ». De plus, les campagnes de sécurité routière ont fait diminuer considérablement le nombre d'accidents, ce qui est un manque à gagner que soulignent les professionnels du secteur.

En outre, pour former et recruter la main d'œuvre dont elles ont besoin, les très petites entreprises sont directement confrontées à la faiblesse « sociétale » de leur positionnement structurel dans l'espace productif : de leur très basse attractivité, il résulte que les profils des

jeunes à l'entrée en apprentissage sont décalés vis à vis des attentes des employeurs et de ce qu'ils perçoivent comme nouvelles exigences de l'emploi.

« Le problème c'est qu'en France on considère l'apprentissage comme la poubelle de l'Education Nationale. Or aujourd'hui ça ne devrait plus être le cas. Car pour travailler sur certains analyseurs, pour détecter les pannes, il faut un certain niveau d'instruction de base. Quand vous voyez qu'on a des jeunes qui arrivent qui ne savent ni lire ni écrire... C'est l'échec de l'EN. Le problème c'est qu'on arrive à les former pour une tâche, mais ils sont bloqués dans une tâche, ils sont limités, on ne peut pas leur faire un plan de carrière. Il faudrait que le recrutement sur l'apprentissage ne soit pas fondé pas sur les échecs des collégiens. Il faudrait des gens du niveau du Bac, encore que le bac aujourd'hui... Car il faut pouvoir lire des plans de remplacement de courroie de distribution par exemple. Or certains sont analphabètes » (responsable patronal).

De plus, vis à vis des études en apprentissage, *« les jeunes sont mal informés. Au départ la mécanique des deux roues, c'est l'échappatoire. Il y a une étiquette dure à enlever. Maintenant il faut re-fidéliser les jeunes, mais on a plus la patience de les former, on en a trop vu. Ils ne restent pas »* (carrossier).

3. LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACTION COLLECTIVE EN MATIERE DE PREVENTION : QUELS APPRENTISSAGES COLLECTIFS ?

Plusieurs registres sont en cause. Le premier tient à la légitimation de la démarche préventive. Le deuxième renvoie à l'efficacité de l'instrument privilégié qu'est le guide d'élaboration du document unique sur les risques professionnels. Le troisième tient aux représentations dominantes quant aux responsabilités en cas d'accident.

3.1. L'enjeu préliminaire : légitimer par la pratique la prévention des risques professionnels en tant qu'investissement

L'enquête notamment dans son volet institutionnel fait ressortir à quel point la légitimation de la prévention ne va pas de soi. Non seulement, des représentations bien ancrées de la norme ne vont pas dans ce sens mais en outre les conditions d'exercice tracent un contexte peu favorable à une appropriation positive des normes. Avec l'appui des pouvoirs publics, les organisations professionnelles cherchent à faire émerger un référentiel d'action partagé par les chefs d'entreprises de telle sorte que celles-ci *« appréhendent la prévention non pas comme une contrainte supplémentaire mais comme un investissement. Si on ne suscite pas à l'employeur l'envie de faire plus de prévention, on n'avance pas. Si on présente cela comme une obligation supplémentaire on perd tout (...) Il faut leur montrer l'aspect « investissement » de la prévention »* (responsable patronal).

A cet égard, le chemin à parcourir est perçu par les responsables patronaux comme particulièrement difficile. En effet l'action « planificatrice » (Thévenot, 2006), que suppose la mise en œuvre de la prévention, se heurte à des contraintes et à des logiques qui en contrebattent les fondements :

- La première, très classique dans le monde des TPE, tient à la forte inclination des artisans chefs d'entreprise vers des comportements de court terme. Ils rencontrent de grandes difficultés à s'engager dans une logique de prévention qui appelle une planification de l'action, et ce d'autant plus que *« les petits patrons n'ont pas de bonnes connaissances en gestion »* ; or il s'avère souvent que les comptables sur lesquels ils s'appuient *« ne font pas leur devoir de conseil, ils se contentent de déposer leurs bilans et leurs comptes en temps et en heure. « C'est la pire des professions » ! Elle ne joue pas le grand rôle qu'elle aurait pu jouer. Ils sont donc incapables de produire les repères collectifs minimaux »* d'autant qu'ils véhiculent des visions à

courte vue alors que l'on peut apprendre à développer une vision positive de l'investissement dans la prévention des risques (ibid.).

- De ce fait, la prévention tend à être assimilée aux seuls coûts immédiats engendrés par la mise aux normes ; il en résulte que si « *on n'a pas les moyens de suivre financièrement, (...), la prévention est perçue comme une contrainte pénalisante* » (autre responsable patronal) pour l'exercice d'un métier fondé peu ou prou sur des règles coutumières.
- Une troisième raison tient à un rejet de ce qui est perçu comme une sorte d'inflation réglementaire qui engendrerait une course sans fin : « *quand on voit les nouvelles réglementations avec l'Union Européenne... je me demande s'il y aura encore des artisans dans dix ans, car si on veut appliquer la réglementation dans les entreprises artisanales, même dans la mienne. ...c'est impossible. On ne peut pas supprimer tous les risques à cent pour cent. Cela fait deux ans qu'on est soumis à la législation européenne. Mais ça n'est appliqué nulle part, car c'est impossible. Et chaque jour il s'en rajoute, c'est affolant (au niveau des réglementations)* » (ibid.).

Le cumul de ces difficultés nourrit « *chez pas mal de professionnels une politique de l'autruche en matière de PRP* » inscrite, plus fondamentalement dans une dé-légitimation de la réglementation publique.

Pour y faire face, une attitude formaliste et stratégique consiste à recourir aux prestations d'intervenants extérieurs, censés réaliser des check up de l'organisation mais qui, en réalité, ont pour véritable mission de protéger formellement les chefs d'entreprise de la mise en cause de leur responsabilité pénale. Aux dires même d'un responsable professionnel, « *C'est souvent un remède pire que le mal. Les obligations sont formellement remplies mais cela n'a aucun sens : il n'y a aucune réflexion de la part tant des employeurs que des salariés* ». De facto il s'agit de procédures préétablies : « *On change le nom [de l'entreprise] et c'est tout. Aujourd'hui même pas 10% des entreprises ont un DU fait, et parmi ces 10%, 9% l'ont fait faire par un intervenant extérieur. Toujours pour la même raison, : ils n'ont pas le temps de le faire. Donc ils préfèrent payer et le font faire et mettent ça dans un coin. Et en plus ça n'amène rien à l'entreprise. Et avec ça ils ne sont même pas en règle car l'inspection se rend vite compte qu'ils ne l'ont même pas lu* » (ibid.).

En l'espèce, de tels comportements « court termistes » ou opportunistes exposent l'action collective à un risque permanent de dé-crédibilisation ou de dévoiement de la démarche engagée autour du guide.

3.2. Portée et limites d'une gouvernance par l'instrument (le guide)

Les modalités d'action empruntent à deux registres fortement différenciés : l'un – la phase de test dans un nombre restreint d'entreprises qui déboucha sur la mise au point du guide – relève d'une expérimentation fondée sur une action relativement intense, l'autre de diffusion – les réunions d'informations sur le guide – touche a priori une population beaucoup plus conséquente. L'articulation entre ces deux phases – la mobilisation de l'expérience et la formalisation de celle-ci dans un outil collectif – vise à limiter les inconvénients habituels des actions standardisées et extensives liées à la distance entre experts concepteurs et utilisateurs diffus d'un guide (Favaro, 2004) venu de l'extérieur du territoire d'usage. L'évaluation du processus réalisée par les responsables professionnels a engendré un apprentissage collectif qui s'est lui-même concrétisé dans un nouveau dispositif.

3.2.1. L'effet levier de l'intervention d'un consultant

Indéniablement, les entreprises parties prenantes du test – qui ont, à ce titre, bénéficié du passage durant une demi-journée puis du diagnostic d'un consultant - ont dans l'ensemble, retiré de cette phase des leçons favorables au développement d'une véritable évaluation des

risques professionnels (voir tableau en fin d'article). Cependant si ces apprentissages légitiment les principes généraux de la prévention, ils ne s'avèrent pas suffisants pour être convertis en une règle capable d'institutionnaliser durablement la prévention dans ces entreprises. Les apports de cette participation directe à l'élaboration du guide résultent de trois étapes distinctes :

- L'intervention des consultants impulse une réflexion collective sur les risques présents dans l'entreprise, comme en témoigne l'exemple suivant donné par le patron d'une carrosserie : *« Au départ on a dû réfléchir à tous les points en rapport aux risques. On a fait une chronologie de l'arrivée jusqu'à la sortie du client. Le travail, les déplacements, et imaginer tous les risques. Et réfléchir dessus, en salle. Ensuite on a essayé chacun de creuser et ensuite des consultants sont venus dans l'entreprise. Lors des réunions on était une dizaine. Les salariés ne sont pas venus. C'était pour former et proposer ensuite concrètement des choses aux autres garages. Mais moi j'en parlais aux salariés. Ils étaient contents. Cela a permis de nous faire réfléchir sur des risques, des dangers auxquels on n'avait même pas pensé. En échangeant lors des réunions. Tiens là il faudrait faire quelque chose... Par exemple ne pas laisser le client rentrer dans le garage avec sa voiture pour qu'il ne blesse pas quelqu'un. Un consultant est venu, seul, une demi-journée. Il était génial, très intéressant ».*

- La mise en œuvre du guide incite à analyser l'organisation du travail dans son ensemble et à dépasser les approches intuitives des risques fondées par exemple sur le repérage visuel des anomalies et autres situations de travail manifestement problématiques : *« Mais ce livret éveille sur des choses toutes simples. Par exemple boucher les trous dans la cour qu'il y avait depuis des années. C'est tout bête mais bon. Après les choses où il y a un investissement monstrueux. Mais bon ça prouve que malgré tout il faut chercher les moindres choses qui paraissent au départ insignifiantes et qui en fait sont un risque... On s'en rend compte après : tiens là on avait un risque, on n'a jamais eu de problème mais bon... une installation, une disposition... mettre les objets à tel endroit ... ça évite aussi des fatigues inutiles... »* (patron d'un garage de mécanique multi-marques).

- Les recommandations des consultants favorisent une plus juste appréhension des risques résultant d'expositions régulières, parfois quotidiennes, mais perçues comme anodines : *« Jusqu'alors, la question des risques n'était abordée que très ponctuellement, à propos de telle ou telle tâche. Il est indéniable que l'expérimentation m'a ouvert sur les risques résultant de pratiques de long terme qui peuvent exposer à des risques du type TMS »* (patron d'un garage de mécanique multi-marques).

En outre, l'intervention d'un tiers, expert, a engendré une évolution des comportements des salariés vers plus d'auto prescription en matière de prévention des risques professionnels : *« Dans des entreprises tests, ActMed et la médecine du travail sont restés à parler longuement avec les salariés. Mais à partir de ces réunions informelles dans l'atelier, ils ont mis plus souvent les gants de protection (...). Les intervenants ont été très pertinents dans leur domaine »* (patron carrossier et responsable syndical). De même le mécanicien d'un agent franchisé a pris conscience, en cette occasion, de risques et de moyens de prévention qu'il ne connaissait pas : *« les anti-dérapants sur les ponts et la barrière de sécurité devant l'accès à la partie basse de l'atelier, cela date de cet épisode ».* Ceci dit, ce mécanicien souligne qu'il n'y a eu aucun retour organisé vers les salariés des résultats de ce test, ce qui est d'ailleurs, plus largement, reconnu par les chefs d'entreprise. Il est symptomatique que ce salarié ainsi motivé à l'égard de la démarche préventive n'avait jamais vu le guide dont l'examen engendra toutefois une réaction plutôt favorable.

Enfin l'ancrage durable de l'évaluation et de la prévention dans l'organisation des entreprises s'est avéré pour le moins incertain, compte tenu de nécessité réglementaire

d'actualiser le DU en cas de changement technique, organisationnel ou gestionnaire. Anticipant cette récurrence, certains patrons, surtout si leur gestion était peu formalisée, n'ont même pas été jusqu'au bout de l'élaboration du document unique : « *Par définition, le document unique n'est pas parfait, toujours à reprendre. En outre, l'introduction d'une nouvelle machine doit donner lieu à une modification du document (...). Tout cela est assez dissuasif et renforce l'idée qu'il vaut mieux, pour un artisan, se passer de l'embauche d'un salarié plutôt que d'exposer sa responsabilité* » (garage multi-marques qui ne compte qu'un apprenti).

Sans actualisation régulière, l'évaluation des risques sombre fatalement dans un formalisme bien éloigné de l'exercice d'une véritable responsabilité gestionnaire.

3.2.2. Faible appropriation du guide méthodologique à l'issue des réunions d'information collective

Il ressort de cette expérience que l'appropriation durable de cette méthode par les artisans et leurs employés requiert un service d'accompagnement et de suivi, d'autant qu'une fois que l'on en a compris l'économie, le guide s'avère facile à mettre en œuvre pour les employeurs : « *Le guide de Tosca, je le trouve très bien, le problème c'est que le guide donné sans explication ça sert à rien. Donc on prévoit des accompagnements sur site, avec des consultants, qui vont sensibiliser le professionnel avec l'aide du guide* » (Président d'un syndicat professionnel). Or « *l'accompagnement n'a eu lieu que pour les entreprises tests, et même pour elles, il a manqué une journée d'intervention* » (ibid.).

Les limites de la démultiplication qu'a constituée la mise sur pied de réunions collectives destinées à présenter le guide méthodologique aux entreprises sont patentes, sur un plan tant quantitatif que qualitatif :

- Ces réunions n'ont touché qu'un nombre limité de professionnels - une cinquantaine par réunion collective – soit entre 100 et 150 professionnels sur un total de plus de 1300 établissements dans le département des Alpes Maritimes.
- En outre, *le problème des artisans, c'est qu'ils n'osent pas dire quand ils ne comprennent pas. Ils auraient dû exprimer leur souci à ce moment là. Ils parlent de décalage, mais ça veut dire qu'en fait ils avaient besoin de plus d'explication !* » (ibid.). Le faible impact d'une démarche essentiellement informative n'en est que plus ressorti.
- Le manque de dialogue entre garages fait qu'il n'émerge pas, pour l'instant pas de « communautés de pratiques » autour de cet enjeu qu'est la PRP : pour la gérante d'une carrosserie – fort active par ailleurs -, « *les garages fonctionnent « dans leur coin », et il n'y a pas de dialogue concernant la sécurité et les risques* ».

Aussi au total, à l'échelle de l'ensemble du tissu de la profession dans les Alpes Maritimes, l'impact de la démarche reste limité. En outre, les entreprises du 3^{ème} cercle ne semblent pas être plus éloignées de l'évaluation des risques que celles qui ont assisté aux réunions de présentation du guide. Compte tenu du faible nombre d'établissements visités, on se limitera à faire l'hypothèse selon laquelle, en l'absence de l'intervention d'un consultant dans l'entreprise, la qualité d'organisation de l'entreprise prime largement sur le simple accès à l'information relative à l'instrument d'évaluation des risques. Ce bilan mitigé des apprentissages réalisés à l'issue de l'action collective a conduit l'un des deux syndicats professionnels à développer, suite à TOSCA, une version plus interactive et plus diffuse de la phase de test.

3.2.3. Un apprentissage institutionnel : de l'expérience à la règle de gestion

Un responsable patronal s'est rapproché de la Chambre des métiers, dont l'aptitude à construire des médiations institutionnelles adaptées aux particularités des TPE artisanales, est

manifestement reconnue parmi les petits employeurs. Grâce à la mobilisation de crédits du Fond Social Européen (FSE), a été mis sur pied un dispositif d'appui conseil en matière de PRP et de protection de l'environnement, d'une durée de cinq jours par entreprise. Le but de ces formations-actions était de sensibiliser aux divers types de risques, de rédiger le document unique et d'insérer la prévention dans les règles de gestion. Les grands thèmes abordés ont trait à la gestion des déchets et à la prévention des risques tandis qu'est offert en outre un petit module sur l'assurance (responsabilité civile de l'entreprise). Sur ces trois volets, des cours par groupe de dix employeurs ont été dispensés puis les consultants sont venus dans l'entreprise pour stimuler la mise en application de ce qui avait été transmis lors des cours. La somme versée par l'entreprise de 650 euros, est assez modique vis à vis des crédits consommés par la Chambre des métiers, de l'ordre de 4500 euros par entreprise.

Dans la limite des places, le projet – encore en cours - a été proposé aux 1200 entreprises du département, 58 y participent. A la fin de l'action, l'entreprise est appelée à aller au-delà de la rédaction du DU pour déboucher sur le montage d'un plan d'action concret, destiné à installer durablement l'évaluation et la prévention des risques dans l'entreprise. Cette démarche est certes un gros investissement procédural initial mais ensuite la mise à jour doit devenir beaucoup moins lourde à la condition que soit inscrite dans les faits qu'il « *s'agit d'un document pour vous entreprise et non pas pour satisfaire la législation, (...). Il faut que le guide soit compris comme un outil de management* » (consultante). Il est encore trop tôt pour juger de la portée d'un dispositif manifestement plus approfondi que l'action TOSCA mais on peut noter que l'association des salariés à la démarche reste seconde ; or sans développement d'un management participatif, l'inscription de l'évaluation et de la prévention des risques dans l'organisation reste a priori assez aléatoire, ne serait-ce qu'en raison de la persistance de représentations sociales des risques centrées peu ou prou sur les comportements individuels.

3.3. La prévention des risques professionnels, une affaire de conduite individuelle ?

Comme on l'a vu, la démarche d'intervention directe dans l'entreprise engendre souvent, de la part des employeurs, une prise de conscience de l'exposition des salariés à des risques fortement négligés jusqu'alors, en raison de leur inscription dans la régulation organisationnelle ou de conséquences envisageables que sur le moyen-long terme. Il reste que la tentation classique d'associer les risques prioritairement aux comportements des salariés est toujours présente (Eakin, 1992). Cette tentation est d'autant plus forte que ces employeurs intègrent souvent les dangers comme une composante à part entière de la norme professionnelle : ainsi un patron, pourtant sensible aux enjeux de la prévention, raconte qu'il a eu de nombreux problèmes de santé, « *mais ça, c'est le métier, on peut pas y couper (...). Les hommes on est con, on se soigne pas tout de suite, on s'arrête pas quand on devrait s'arrêter et ensuite on est très mal (...). J'ai des problèmes de dos, mais c'est un travail manuel, même avec tout l'équipement de la terre, c'est le boulot, on ne peut pas y couper* ». Dès lors, il n'est pas étonnant qu'ils insistent sur la « résistance » dont feraient preuve les jeunes salariés à l'égard de l'adoption de comportements préventifs, malgré des mises en gardes réitérées : « *La perception des risques : il y en a une, par moi, le médecin du travail qui vient (avant une fois par an, maintenant une fois par semestre). Le problème c'est que par exemple ils ne mettent pas les casques antibruit. Les gants par contre ils les mettent* » (patron d'une carrosserie).

Il est alors ajouté que le fait de privilégier la protection des mains est directement lié au souci de préserver son apparence quotidienne immédiate. Pourtant derrière les comportements individuels, dans les dires de ces mêmes employeurs, on voit poindre des causes qui ont trait au rythme et à l'organisation du travail ou, plus précisément, à la manière

dont les jeunes salariés tentent de s'en accommoder ou de se les approprier individuellement pour essayer de les rendre compatibles avec leurs conceptions de la vie au travail.

Ainsi d'un côté, un patron d'un garage multi-marques estime que *« dans le cas des jeunes, le comportement est également profondément décalé vis à vis des exigences posées par la prévention des risques : le jeune, il travaille à « l'arrache » ; s'il est concentré sur son objet, il pourra s'entourer de nombreux outils sans se préoccuper de leurs positionnements respectifs au point de ne pas pouvoir bouger sans risquer de chuter »*. De l'autre, il met en avant le fait que *« le temps alloué par les experts des assurances est de plus en plus faible. Ils ne se rendent pas compte du rythme exigé sur les salariés. Nous on est des intermédiaires, on ne peut pas y faire grand chose. On essaye d'obtenir le plus possible des gens. Il y a des temps de réparation à respecter trop exigeants. Nous on est donc obligé de stimuler les salariés à aller toujours plus vite »*.

En outre et d'une manière quasi-unanime, les conditions thermiques d'exercice du métier dessinent un contexte de travail marqué, aux yeux de tous, par une pénibilité souvent très forte dans les petits établissements, durant certaines périodes hivernales et estivales. Cette situation atteste d'une forte différence vis à vis des conditions de travail dans les grands garages : *« Là où l'on est en décalage flagrant vis à vis de la législation : il fait parfois trop froid en hiver – pas moins de 15 ° légalement alors que le matin, il peut faire pas plus de 8°, c'est un peu juste - et trop chaud l'été, comme cette année en juillet. Le nouveau grand garage Renault de Cannes est aux normes grâce à la climatisation et cela est certainement rentable grâce aux gains de productivité réalisés. Mais l'équivalent est trop coûteux pour un garage artisanal comme celui-ci »* (garage cannois, 6 emplois).

Il est évident que les conditions parfois extrêmes dans lesquelles travaillent les mécaniciens ou les carrossiers les rendent plus vulnérables, en raison d'une fatigue alors générale, aux risques « classiques » de la profession, du moins tels qu'ils sont présentés par les chefs d'entreprise, ou encore incitent les ouvriers à ne pas respecter les consignes relatives à tel équipement de protection individuelle. Par delà cette généralité, les conditions d'appropriation des règles préventives varient sensiblement d'un type de TPE à l'autre et justifient des interventions externes adaptées aux différents profils d'entreprises.

4. L'APPROPRIATION DES REGLES PREVENTIVES : TROIS MODELES TYPES DE TPE

Compte tenu de leur hétérogénéité, toutes les TPE de ce secteur ne disposent pas d'une égale capacité à faire face aux nouveaux enjeux, notamment en matière de conditions de travail et d'emploi. En effet co-existent dans ce secteur de la réparation automobile des modèles de très petites entreprises sensiblement différentes les uns des autres. En s'inspirant des travaux de Bentabet et alii (1999) et de Letowski et Trouvé (2004)⁴⁵, on peut identifier trois configurations idéal-typiques qui dessinent des relations à la main d'œuvre spécifiques et au-delà, aux normes légales en matière de préventions des risques professionnels : la TPE « indépendante » et traditionnelle, se rapprochant du modèle du métier artisanal qui, en l'occurrence, correspondra souvent à de la réparation mécanique multi-marques avec un salarié (souvent apprenti dans un premier temps) ; à l'opposé, la TPE « managériale » aura un mode de gestion de nature plus industrielle, fournissant des prestations de service standardisées : la figure type en sera l'agent d'une grande marque, dont la gestion comptable et la politique de prix seront fortement intégrées à celle du réseau structuré par le constructeur, qui mettra en œuvre des outils de travail – des bords électroniques - de ce même constructeur et comptera un effectif de plusieurs salariés plus fortement spécialisés sur telle ou telle tâche ; enfin la TPE « entrepreneuriale » conserve l'indépendance du premier type et

⁴⁵ Ces deux auteurs proposent une 4^{ème} catégorie, qualifiée de « double modèle professionnel (libéral ou flexible) » qui n'a guère de sens dans le contexte de la réparation automobile.

sera multi-marques, qu'il s'agisse d'un carrossier ou d'un réparateur en mécanique, mais s'appuiera sur une haute maîtrise technique et des prestations annexes de qualité (en terme de délais et de mise à disposition de véhicules, par exemple) pour fidéliser sa clientèle malgré des tarifs plus élevés que ceux des néo-spécialistes et des agents : l'innovation de produit-service est une ressource clé dans cette configuration. Puisqu'il s'agit de très petites entreprises, le parcours du dirigeant et son ethos professionnel vont fortement influencer sur la gestion de l'entreprise et par voie de conséquence, sur la prévention des risques professionnels.

On peut faire l'hypothèse que plus l'entreprise s'apparente au modèle de l'entreprise indépendante traditionnelle, plus elle met à distance la prévention. A l'inverse, les entreprises qui se rapprochent le plus de la gestion formalisée des grandes entreprises réuniront davantage les conditions nécessaires à la mise en place de la prévention que les autres, en raison de plus fortes capacités de « planification » que requiert une prévention active. Adossé aux normes du réseau constructeur, l'agent de marque, figure-type du modèle managérial, pourrait être celui qui s'inscrit le plus facilement dans une logique de mesure, de contrôle des processus et d'objectivation des problèmes techniques et gestionnaires, qui pré-dispose à la mise en œuvre de la prévention. Ceci dit, la valorisation des qualifications professionnelles des salariés et la recherche de qualité dans les prestations qui caractérisent la TPE entrepreneuriale, devrait favoriser l'appropriation de la démarche préventive et la capacité à assurer la maintenance du document unique. Dans les faits, chaque établissement est, à un moment donné, un dispositif composite (Thévenot, 1993) entre ces modèles mais dont l'un prédomine du point de vue de la gestion et de l'organisation ; en outre l'affirmation d'une seconde référence désignera parfois le modèle type d'entreprise en voie d'affirmation au sein de la configuration pré-existante. Cette typologie est, pour partie au moins, indépendante de l'action collective dans la mesure où les trois types se retrouvent parmi les entreprises de la phase test comme dans celles des réunions collectives et celles du « 3^{ème} cercle » (voir tableau).

4.1. Le modèle de l'entreprise indépendante : la norme de prévention des risques mise à distance

Cette configuration est fortement marquée par des relations de nature domestique ou de proximité avec les clients et les (éventuels) collaborateurs. Dans l'un des deux cas emblématiques de cette configuration, il s'agit d'un garage de réparation mécanique multi-marques, qui rencontre des difficultés d'organisation, compte tenu des spécificités croissantes des constructeurs, notamment en terme électronique. L'unique salarié est un apprenti qui n'est autre que le frère du patron. La clientèle est locale et son attachement est fondé sur une relation de confiance. Ce cas est d'autant plus intéressant qu'il s'agit d'un employeur assez fortement investi dans son organisation professionnelle, ce qui l'a conduit à participer au test. L'autre entreprise provient d'un univers différent puisqu'il s'agit d'un garage de réparation mécanique rattachée au réseau Citroën mais qui était en passe de perdre son agrément constructeur après un déclin de plusieurs années, consécutif au décès du patron. A l'heure actuelle, la TPE, gérée par la femme et la fille de ce dernier qui ne sont pas affiliées à un syndicat professionnel, ne compte plus qu'un mécanicien à temps plein.

Ces différences de trajectoire dessinent une relation différente à l'enjeu qu'est la prévention des risques professionnels même si en pratique, les situations ne sont guère éloignées compte tenu de leur caractère commun, artisanal et familial. Dans la première, le travail des consultants a fonctionné comme un révélateur de ce qu'il faudrait faire mais le processus reste largement inabouti. Dans la seconde, il s'agit avant tout de se protéger d'une mise en jeu de sa responsabilité juridique.

Dans le garage multi-marques, l'élaboration du document unique a été engagée sur les risques mais elle n'est pas achevée. Son élaboration est en effet perçue comme étant un

investissement très lourd : « *Pour une entreprise artisanale, c'est trop, compte tenu de la mise en place des 35 heures et du traitement durable des déchets* ». C'est d'autant plus le cas si le diagnostic préventif doit se traduire par des investissements afin de satisfaire les exigences légales : « *Si ça a un coût, des crédits, des endettements ... par contre si l'amélioration peut être faite par nous, sans frais...moi j'estimais aussi que si le salarié était mieux dans son travail, il travaillait mieux, alors il fallait le faire à fond...on avait cet état d'esprit : on demandait le maximum en donnant, nous, aussi* ». Cependant le test a été l'occasion d'initier une démarche formalisée d'analyse des risques. Jusqu'alors, ce n'était qu'une question très ponctuellement abordée à propos de telle ou telle tâche. Il est indéniable que l'expérimentation a ouvert le patron sur les risques inscrits dans des pratiques de long terme, du type TMS. Pour ce qui est des postures dangereuses, chacun tente de faire systématiquement attention, notamment en cas de travail sur une boîte de vitesse. L'apport de la démarche est indéniable, en particulier à propos de la manipulation de produits dangereux : auparavant l'intéressé ne portait jamais de gants de protection.

Dans le garage encore franchisé Citroën au moment de l'enquête, suite à la visite de la médecine du travail en 2004, la fille de l'ex-patron a tenté de faire elle-même le DU mais un ingénieur de la prévention routière, qui les suit dans le cadre de Citroën, lui a conseillé d'aller voir un ingénieur d'une association de prévention routière. Connaissant bien l'entreprise, il l'a aidé initialement avant de la renvoyer vers un consultant, qui a fait le travail par téléphone : il s'est agi de répondre à quelques questions puis le DU lui a été envoyé en 2006 moyennant un coût de 300 euros. Depuis lors, il n'a pas été révisé. Cette approche formaliste de la prévention trouve son prolongement dans le fait qu'avec le salarié, les deux gérantes n'ont jamais de discussion sur les conditions de travail ni sur la santé : « *Pas d'accident, pas de problème de santé. Des petits bobos comme tout le monde. Pas de grosses choses. On ne discute pas de problèmes de santé ni de conditions de travail (...). Ce que j'en pense du DU ? on a un tout petit garage vous savez* ».

La légitimité de la norme varie donc sensiblement d'un cas à l'autre mais le rapport à la capacité à outiller la démarche préventive reste communément faible.

4.2. La TPE entrepreneuriale ou la fidélisation par la qualité (des conditions de travail)

S'attacher ses clients et sa main d'œuvre qualifiée est le moyen privilégié pour réduire les incertitudes résultant des conditions de fonctionnement d'un marché de plus en plus concurrentiel. Ce principe constitutif dessine un rapport aux normes de PRP qui tend à s'inscrire dans la durée. Il est symptomatique que l'entreprise qui, dans l'échantillon, se rapproche le plus du modèle idéal-typique, ait pour dirigeant un titulaire d'un bac technique qui a été, en tant que fonctionnaire, coopérant en Afrique et dont le père était expert-comptable. En outre, comme les gérants des autres entreprises qui – à un titre moindre – se rapprochent aussi de ce modèle, cet employeur est investi dans le syndicat professionnel, pour en être devenu, dans son cas, une véritable figure de proue.

4.2.1. Fidélisation de la clientèle

La qualité de la prestation est destinée à attirer les « déçus » des pratiques à bas prix des « néo-spécialistes ». Dans ce type d'entreprise, le positionnement est construit et promu envers la clientèle sur le principe d'une qualité relationnelle, qui se manifeste par la volonté de faciliter la vie d'un client pénalisé par l'immobilisation de sa voiture, notamment grâce à une mise à disposition systématique de véhicules de remplacement (le dirigeant de l'une des entreprises enquêtées a été le premier à offrir ce service dans le département des Alpes Maritimes) : « *Etre très à cheval sur la qualité de la prestation, une certaine agressivité commerciale, aller présenter le service. Fidéliser la clientèle. C'est notre force par rapport aux néo-spécialistes. Quand les gens se rendent compte de la qualité des néo-spécialistes, ils*

ne veulent plus y aller. Dans ces néo-spécialistes ils ont des gens non compétents, parfois même pas du métier...j'ai vu des choses ahurissantes. Eux n'ont aucune fidélité de la clientèle. Moi j'ai des clients depuis que j'ai commencé. Ils viennent pour beaucoup de choses, ils me demandent conseil... c'est l'avantage de l'indépendant, on a la proximité avec le client. Dans les concessions le client a un numéro et c'est tout. C'est le relationnel, le contact, l'accueil, c'est ça qui fait la différence » (Carrossier).

4.2.2. Fidélisation du personnel et investissement sur les qualifications

En cohérence avec la dimension précédente, l'investissement sur la main d'œuvre et ses qualifications est une règle de gestion bien établie : *« Je prends des apprentis qui poursuivent dans l'entreprise, je fais de la formation en interne (...). Ici ils rentrent pratiquement tous comme apprentis. Ensuite ils sont CDI à temps plein, 39 heures »*. Cette configuration en terme de mini-marché interne du travail témoigne de l'importance du lien direct, quasi-domestique, avec des salariés dont il est beaucoup attendu sur le plan technique et commercial mais dont les qualifications sont reconnues afin notamment de fidéliser ce personnel : *« Chez moi aucun turnover. Personne ne part, ils ne doivent pas être trop mal. Quand j'embauche quelqu'un, y compris un apprenti, soit il s'en va avant la limite des deux mois car il n'a pas envie de travailler, de progresser, sinon quelqu'un qui veut apprendre il reste et ensuite je le fais faire une mention complémentaire, en fonction aussi de son niveau de base » (ibid.)*

De ce fait, le recrutement externe est limité aux créations d'emploi et aux remplacements en cas de départ, notamment à la retraite. Dans ces circonstances, le patron se détourne de salariés candidats qui ont construit leur expérience dans les garages aux processus les plus standardisés - ce qui inclut le personnel des concessionnaires - : *« On ne fait pratiquement pas de recrutement externe, car j'ai été très déçu et mécontent de la formation qu'ils ont. Souvent en concession. Le problème des concessions, c'est qu'on les met, par exemple à Renault Minute, et ils font toujours la même chose (changement des plaquettes de freins) et pas de diagnostic. Donc ils n'ont pas de capacité de diagnostic, ce ne sont pas des mécanos, des professionnels » (ibid.)*. Ceci dit, la fidélisation du personnel n'est jamais définitivement acquise dans un secteur où prévalent des logiques de marché professionnel.

4.2.3. L'investissement sur la qualité de vie au travail : levier de performance économique

En continuité avec les autres facettes de cette configuration, l'entreprise s'efforce d'améliorer les conditions de travail et fait très clairement de la prévention des risques un « investissement » profitable à l'entreprise sur le moyen terme : *« Pénibilité : chez moi, et ça a plu à Act Med', tous les postes sont équipés d'élévateurs ou de ponts. Je les change souvent, j'ai des contrôles Socotec. Moi j'en ai tellement bavé quand j'étais jeune... On gagne du temps, mais c'est plus pour le confort dans le travail. Mais ça va ensemble, et c'est ce que j'avais voulu montrer et convaincre mes confrères dans la réunion générale pour Tosca : il y a un retour à l'investissement très rapide dans la prévention. On y gagne sur beaucoup de domaines, il y a moins de lumbago, d'arrêt de travail... » (carrossier)*.

Dans une autre entreprise, la gestionnaire a évoqué son grand intérêt pour la prévention et a fait part de sa prise en compte effective du problème lié aux expositions aux risques dans le métier des deux roues. Selon elle, l'investissement dans du matériel de prévention est perçu comme un levier de performance économique pour l'entreprise. La gérante dit « discuter avec les salariés de leurs besoins » pour ensuite acheter le matériel. Cette dynamique est clairement perçue par des salariés, ainsi d'autant plus enclins à rester fidèle à leurs entreprises et à renforcer leurs compétences, tel ce salarié qui a choisi de rejoindre son employeur actuel pour ses conditions de travail jugées meilleures que dans les autres garages : *« C'est une entreprise structurée. Le salaire, les conditions de travail, l'ambiance est meilleure qu'ailleurs »*.

Sur un plan plus formel, le document unique (DU) a été achevé. Dans ce cas, comme d'ailleurs dans les deux autres (carrossier d'une part, carrosserie-peinture), le DU n'est pas utilisé au quotidien et n'échappe pas à un certain formalisme. Mais « *on en a parlé ensemble* ». Le DU a « *pris du temps à faire* ». Mais il a permis « *de faire un pas* » vers plus de prévention, ce qui n'empêchera pas l'interlocuteur de déclarer promptement que le guide a été élaboré initialement « *purement pour la réglementation* ». Cette ambivalence n'empêche pas que le guide ait d'abord été utilisé en vue d'améliorer les conditions de travail et non pas d'emblée pour l'évaluation des risques. Il reste que cette implication « *nous a fait prendre un peu plus conscience qu'il y avait un risque car avant on ne se posait pas la question nécessaire* ». Malgré son caractère obligatoire, ce DU a été considéré comme un document finalement utile. De cette évolution en forme d'apprentissage, ressort l'idée que, pour certaines TPE, la meilleure compréhension de la contrainte réglementaire a fait de cette dernière le moteur d'une démarche préventive plus ou moins dynamique toutefois : dans l'atelier de carrosserie-peinture, le patron ne retrouve plus son DU car « *c'est sa fille qui range et elle n'est pas là. C'était bien fait mais ne l'a pas retouché depuis 4 ans (ni à nouvelle embauche, ni chaque année). C'est normal qu'on fasse un DU, qu'on fasse attention aux gens qui travaillent. Le patron c'est pas le tsar. Logique. Après c'est suivant les possibilités de l'entreprise qu'on peut faire ou pas* ».

Deux caractéristiques importantes doivent être soulignées ici : ce modèle de TPE caractérise tout d'abord des entreprises en bonne santé économique (la contrainte financière pèse moins sur l'investissement), ce qui est évidemment un atout pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels (ARACT Languedoc Roussillon, 2005). Ensuite, ces trois entreprises comptent parmi les plus importantes en taille – notamment du fait de leur implication dans la formation par apprentissage - et s'inscrivent dans une temporalité économique plus longue. Les dirigeants ont pu alors prendre du temps pour chercher à s'approprier progressivement les logiques de la prévention.

4.3. La TPE « managériale » : la prévention, norme de gestion encore faible

La nécessité de s'ajuster à des standards de référence qui, pour des agents de marque, proviendront le plus souvent du constructeur, témoignent de la prégnance d'une gestion formalisée qui rend a priori plus aisée l'ajustement aux normes légales. Ceci dit, dans les cas rencontrés lors de cette première phase de l'enquête, aucune entreprise ne correspondait strictement à ce modèle. Celles qui s'en rapprochaient étaient fortement marquées par le modèle de l'artisan indépendant, tel cet agent d'une grande marque, en partance à la retraite, qui dirigeait ce garage de mécanique automobile avec ses deux frères et comptait, parmi ses cinq salariés, un neveu technicien breveté constructeur et une nièce qui assure la gestion administrative et commerciale dans l'entreprise.

4.3.1. Inscription dans un réseau technique et fidélisation de la clientèle

Depuis une dizaine d'années, la mécanique automobile est confrontée à une révolution technique qui est celle de l'électronique embarquée et à laquelle s'est ajustée l'entreprise mais pas par l'intervention directe des gérants : « *les vieux comme moi ne touchent pas les nouvelles voitures* », sur lesquelles, en vue de réaliser les diagnostics, il faut travailler avec un ordinateur. Ces tâches sont donc totalement déléguées aux plus jeunes et en particulier, au neveu du chef d'entreprise, détenteur d'une certification constructeur de « *coordonnateur technique mécanicien* » acquise à l'issue d'une formation par alternance centrée sur les diagnostics et les conseils en matière électronique.

La clientèle est avant tout locale et fidélisée par une relation de confiance dans un marché qui tend à rétrécir. Dans ce contexte, les constructeurs et leurs réseaux proposent des prestations standardisées qui visent à drainer vers eux une partie de la clientèle traditionnelle

des garages artisanaux – ce qu’était originellement cet établissement -. C’est l’excellence des diagnostics techniques qui est censée fidéliser le client.

4.3.2. *Légitimité de la norme en matière de PRP mais difficulté d’application*

Tel chef d’entreprise, en contact régulier avec son syndicat professionnel – qui regroupe concessionnaires et agents – s’est engagé dans l’expérience, avec d’autant plus d’intérêt et de « curiosité » qu’il était de longue date sensibilisé à la question des risques. Il reconnaît d’ailleurs que désormais, il se préoccupe plus régulièrement de ces enjeux ; il a d’ailleurs été conduit, dans le temps de la phase test à mettre en place des enrôleurs afin d’éviter que les outils de travail ne traînent dans l’atelier et exposent ainsi à des risques de chute. Il aurait en outre souhaité que les salariés soient plus impliqués dans le processus afin qu’ils s’approprient réellement des règles, souvent rappelées par le patron mais pas toujours mises en œuvre : de fait, l’enjeu de la prévention reste fortement associé à la bonne utilisation du matériel de sécurité par les salariés. Malgré la qualité du guide, la procédure est perçue comme « *trop lourde et ambitieuse pour des TPE qui sont prises dans le souci de leur quotidien (...). C’est bien fait, mais c’est très complexe* ». D’ailleurs, sans accompagnement, il aurait été très difficile de remplir les grilles et malgré cela, l’élaboration du document unique n’a jamais été menée à son terme. En outre, cet agent fait part de son incapacité à mettre aux normes les conditions thermiques de travail, contrairement à ce qui a pu être réalisé chez le grand concessionnaire du même constructeur dans la même ville.

Plus généralement, cet établissement rencontre des difficultés pour pousser jusqu’au bout l’alignement de son organisation sur les normes légales. Ainsi les ponts, facteurs de risques, sont contrôlés annuellement par une société spécialisée, ce qui amène ses techniciens à passer deux jours dans le garage – pour les trois ponts et l’ensemble de l’appareillage électronique. C’est coûteux, de l’ordre de 1500 €. En principe, au moment de la mise en service, chaque pont doit être testé avec un véhicule pesant au moins 3,5 tonnes mais compte tenu du coût, le gérant n’y a jamais procédé, si ce n’est en chargeant lui-même la plus lourde des voitures réparées. Ce comportement rend compte du délicat compromis entre une logique managériale et un fonctionnement qui reste fortement marquée par la tradition de l’indépendant artisan.

De plus grande taille (12 salariés), cet autre concessionnaire de même marque dispose d’une assise commerciale et organisationnelle plus importante. Après avoir réalisé lui-même son DU, il a décidé, de son propre chef, sans la venue préalable d’un consultant ou la participation à une réunion collective, de recourir aux services d’un cabinet privé, avec l’aide de son syndicat, afin de se doter d’un diagnostic au plus près des normes légales : il avait pris conscience que sa pratique isolée du DU l’éloignait d’une véritable évaluation et donc d’une capacité d’action préventive réelle.

5. CONCLUSION

Il ressort qu’une démarche d’intermédiation, telle qu’elle est mise en œuvre dans le cadre de cette action collective doit échapper au « confort » d’une approche standardisée des entreprises si elle veut s’adapter à la pluralité des logiques de fonctionnement des TPE visées. Sinon, la probabilité est grande d’en faire de facto un instrument sélectif bénéficiant d’abord aux TPE les plus aptes structurellement à élaborer un document unique et à s’approprier la démarche préventive : on peut d’ailleurs faire l’hypothèse que tel est le point de vue – non explicite - de certains promoteurs de cette initiative. Il importe d’ailleurs de prendre plus explicitement en compte les temporalités économiques de ces TPE telles qu’elles résultent des relations inter-entreprises auxquelles elles sont soumises : une partie des enjeux de la prévention s’y trouve.

Il est frappant que dans une démarche initiée par la direction départementale du travail, la participation des salariés reste limitée, en tout cas toujours médiatisée par la parole de l'employeur. Or l'intériorisation du danger comme composante incontournable du métier est l'un des freins importants à l'appropriation dans le cours du travail quotidien de la démarche préventive. C'est l'une des raisons à notre sens, pour lesquelles les TPE les plus ouvertes à celle-ci en restent à une démarche formelle qui précisément exclut ou minore l'intervention du salarié sur les risques encourus à l'issue d'une démarche réflexive : « *l'adhésion du personnel est nécessaire à une politique de prévention et la confiance entre direction et salariés est l'une des composantes essentielles de sa réussite* » (Delgennes, Bregier, Giraud, 2006). Cette dimension est peu mise en avant par les employeurs qui proposent d'explorer deux autres voies de nature à réduire l'incertitude juridique et normative qu'engendre la procédure d'évaluation des risques.

La première, à ce stade assez spéculative, consisterait à obtenir une évolution des formes du contrôle exercé par l'inspection du travail de telle sorte que celui-ci tienne compte des progrès, même modestes, réalisés par l'entreprise en matière de prévention : « *moi je pense que quand ils contrôlent (inspection du travail), l'esprit c'est de voir si le chef d'entreprise a commencé à réfléchir à ces problèmes. Son rôle c'est de lui montrer de nouvelles choses* ». Cette modulation du contrôle consisterait à en faire une incitation à agir plutôt qu'un cadre contraignant, en d'autres termes à faire muer progressivement le contrôle assorti de sanctions en conseil sur les transformations à mettre en œuvre ou même en une sorte d'incitation : « *il faudrait en outre distinguer le traitement réglementaire entre les entreprises « qui font des efforts » (réglementation plus accommodante) et celles qui ne « font rien » (réglementation plus sévère) pour la prévention* ». C'est sans doute l'esprit des prolongements que donne actuellement le syndicat professionnel à cette première action collective.

La deuxième relèverait d'une économie assez différente. Elle consisterait à construire une « norme de sécurité » propre aux TPE mais qui, aux yeux des employeurs, devrait en fait se rapprocher plus d'un label que d'une norme de type ISO 9002 qui « *est pour les grosses concessions. Donc il faut un label accessible, avec de la bonne volonté et peu d'investissements. Cela pourrait inciter les gens à avoir une image de marque. Mais il faut voir à quel niveau serait la norme...si on peut pas l'avoir ça sert à rien* ». Pour les représentants patronaux, il faut prévenir tout risque de décalage trop important entre ces exigences normatives et les pratiques artisanales. Ce label, dédié plus spécifiquement aux TPE, serait élaboré en lien étroit avec les chambres des métiers car ce sont elles « *qui connaissent le mieux le monde artisanal, ce qu'oublie souvent la Direction du travail* ». En quelque sorte, la contrainte plutôt que l'apprentissage.

Références

ARACT Languedoc Roussillon, 2005, *Démarches d'évaluation et de prévention des risques professionnels : quels impacts sur les pratiques des acteurs ?*, rapport d'étude pour la DRTEFP Languedoc-Roussillon.

Askenazy P., 2004, *Les désordres du travail, enquête sur le nouveau productivisme*, Coll. La république des idées, Seuil, Paris.

Bentabet E., Michun S., Trouvé P. (1999), *Gestion des hommes et formation dans les très petites entreprises*, Marseille, Céreq, collection « Etudes », Marseille.

Champoux D., Brun J-P., 2000, « *Prise en charge de la sécurité dans les petites entreprises manufacturières : état de la situation et pistes pour l'intervention et la recherche* », *Pistes* vol. 2, n° 2, <http://pettnt/v2n2/articles/v2n2a3.html>

- Eakin J., 1992, « Leaving it up to the Workers: Sociological Perspective on the Management of Health and Safety in Small Workplaces », *International Journal of Health Services*, vol. 22, 689-704.
- Favaro M., 1999, « La prise en charge de la sécurité dans les PME, quelques réflexions préalables à la conception d'actions de prévention », *Cahiers de notes documentaires – Hygiène et sécurité au travail* n° 174, 1^{er} trimestre, 3-12.
- Favaro M., 2004, « Une typologie de modèles d'actions de prévention à destination des petites entreprises », *Cahiers de notes documentaires – Hygiène et sécurité au travail* n° 194, 15-22.
- 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.
- Henry E., 2004, « Quand l'action publique devient nécessaire : qu'a signifié « résoudre » la crise de l'amiante ? » *Revue française de science politique*, vol. 54, n°2, avril, pp. 289-314.
- INRS, 2005, *Les expositions aux produits cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques*, DMT Etudes et enquêtes, n° 104, 4^e trimestre, pp. 471-483.
- INSERM, 2000, *Lombalgies en milieu professionnel : quels facteurs de risque et quelle prévention ?*, Paris.
- Letowski A, Trouvé P., 2004, « L'approche typologique : pertinence et identification de sous-groupes au sein des dirigeants de TPE ou la puissance explicative des « modèles d'entreprise » in Mulliez A. *Les aides publiques aux PME*, rapport du groupe de travail, Commissariat général du Plan, Paris, 83-124.
- Lundvall B.-A. and Johnson B., 1994, "The learning economy", *Journal of Industry Studies*, 1/2 , 23-42.
- Storper M. and R Salais, 1997, *Worlds of Production: the Action Frameworks of the Economy*, Harvard University Press, Cambridge.
- Thébaud-Mony A., 2007, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, La Découverte, Paris.
- Thévenot L., 1993, « La trame des organisations » in Globokar T. (dir) *Entreprise, société, communauté*, Autrement, Paris, 51-72.
- Thévenot L., 2006, Thévenot L., 2006, *L'action au pluriel, sociologie des régimes d'engagement*, La Découverte, 2006.

**ANNEXE : TABLEAU SYNTHETIQUE DES ENTREPRISES RENCONTREES
DANS LE SECTEUR DE LA REPARATION AUTOMOBILE**

Entreprises	Type Entreprise (1)	Vague (2)	Activité (3)	Nombre salariés	Situation financière (4)	Evolution activité	Entreprise familiale	Appartient à un groupe	Diplômes requis salariés	Temps effectif travail	Document Unique	Réalisation Document Unique (DU)	Changements suite DU (5)
<i>parties prenantes de la phase de test :</i>													
Entreprise 1	2	1	MC	10	bonne	croissance	Non	non	oui	39H	oui	interne	oui
Entreprise 2	2	1	MCV	8	bonne	croissance	Oui	non	non	39H	oui	interne	oui
Entreprise 3	1	1	MCV	4	mauvaise	diminution	Non	non	non	40/42	oui	interne	oui
Entreprise 4	1	1	M	1	médiocre	diminution	Non	non	x	x	inachevé	interne	oui
Entreprise 5	3	1	M	3	médiocre	diminution	Oui	oui	oui	39H	inachevé	interne	non
Entreprise 6	1	1	M	0	mauvaise	stable	Non	non	x	x	non	x	non
<i>ayant participé aux réunions:</i>													
Entreprise 7	1	2	C	0	mauvaise	stable	Non	non	x	x	oui	interne	non
Entreprise 8	3	2	MCV	8	bonne	stable	Oui	oui	oui	NR	inachevé	NR	oui
Entreprise 9	1	2	MC	5	mauvaise	diminution	Oui	non	oui	39H	oui	interne	non
Entreprise 10	3	2	MC	12	bonne	croissance	Oui	oui	non	39H	oui	externe	non
<i>du 3eme cercle*</i>													
Entreprise 11	1	3	M	3	mauvaise	diminution	oui	oui	non	39H	oui	externe	non
Entreprise 12	2	3	C	8	bonne	stable	oui	non	non	39H	oui	externe	non
Entreprise 13	3	3	MCV	200	bonne	croissance	non	oui	oui	NR	oui	externe	oui

(1) 1 = Indépendant, 2 = Entrepreneurial, 3 = Managérial (2) 1 = Test, 2 = Réunion collective, 3 = Aucune action collective

(3) M = Mécanique C = Carrosserie V = Vente (4) Situation économique évaluée par le dirigeant lui-même

(5) Changements suite à l'élaboration du Document Unique (organisation du travail ou investissement)

NR = Non renseigné x = Non concerné * Entreprises qui n'ont participé ni au test, ni aux réunions collectives.

CHAPITRE 4

LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LES TPE DE L'HOTELLERIE RESTAURATION TRADITIONNELLE

UNE ACTION COLLECTIVE DANS LES ALPES- MARITIMES

Etudier la prévention des risques professionnels dans le secteur de l'hôtellerie-restauration nécessite d'élargir l'analyse aux conditions d'emploi et de formation et de ne pas rester centré sur les seules conditions de travail. Ce secteur est emblématique de l'imbrication de ces deux dimensions pour qui veut analyser la prévention des risques professionnels. C'est en soi un résultat que de montrer la nécessité de lier les questions d'organisation et de conditions de travail à celles de l'emploi et de ses conditions d'exercice. Le cas de l'hôtellerie-restauration, compte tenu de l'importance de la saisonnalité et de la précarité de l'emploi ou même de sa dissimulation totale ou partielle, porte en lui tout l'enjeu d'une approche élargie à l'ensemble des composantes du rapport salarial afin de comprendre l'évolution des pratiques de prévention dans les entreprises.

1. LA CONSTRUCTION SOCIO-POLITIQUE DE L'ACTION COLLECTIVE (TOSCA 06) DANS L'HOTELLERIE-RESTAURATION

Outre certaines caractéristiques sectorielles, les relations entre le syndicat professionnel (l'UMIH) et les pouvoirs publics façonnent le sens et les enjeux de cette action collective.

1.1. Conditions de travail et d'emploi dans les HCR

Selon le rapport du Conseil Economique et Social (CES) sur l'hôtellerie d'octobre 2006, cette activité professionnelle souffre d'un déficit important d'attractivité (Daguin, 2006). De nombreux petits établissements ferment chaque année au profit d'établissements de grandes chaînes. Représentant pourtant 92 % des établissements, les travailleurs des TPE souffrent de leurs conditions de travail et d'emploi. Deux des quinze propositions d'amélioration formulées par le CES portent sur la formation, les conditions de travail et la sauvegarde de la petite hôtellerie.

« Les témoignages de mal-être vécus par les salariés ne manquent pas : stress, parfois harcèlement moral, maladies diverses liées au travail, manque de reconnaissance, et phénomène très répandu dans notre profession, une durée de travail excessive par une utilisation importante des heures supplémentaires et trop souvent impayées. Personne dans ces conditions ne s'étonnera des grandes difficultés de recrutement » (Représentant syndical, Assises Régionales de la Prévention, novembre 2006).

Près de 255 000 établissements sont recensés en France en 2004 pour 805 000 salariés. La région PACA comptabilise près de 80 000 établissements et 26 500 salariés (2^{ème} région après l'Ile de France en nombre de salariés pour 1000 habitants⁴⁶). Ce secteur d'activité est caractérisé par une très grande hétérogénéité (des activités et des entreprises mais également des employés de ces entreprises), par une grande précarité de l'emploi et par des conditions de travail ardues.

1.1.1. L'hétérogénéité du secteur

Le secteur de l'hôtellerie-restauration est vaste et rassemble des entreprises très différentes, allant du petit « café du coin » aux palaces de la Côte d'Azur.

On peut tout d'abord distinguer les deux sous-secteurs que sont l'hôtellerie et la restauration. Au sein de l'hôtellerie, trois types de système coexistent : les indépendants, les chaînes volontaires (composés d'indépendants qui se regroupent sous une même enseigne) et les chaînes intégrées à un groupe. De même, dans la restauration, on distingue la restauration collective (restaurants d'entreprises, scolaires, universitaires, pénitentiaires, etc.) et la

⁴⁶ Sources INSEE au 31 décembre 2004.

restauration commerciale (restaurants indépendants, cafétérias, restauration rapide, traiteurs et restauration de chaînes). La tendance du secteur depuis plusieurs années est à la restructuration et à la concentration des établissements au détriment des petites entreprises indépendantes.

Les travailleurs (salariés et dirigeants) de ce secteur d'activité ont des profils également très hétérogènes dans la mesure où il n'est pas nécessaire de détenir un diplôme ad hoc pour travailler dans ce secteur, ni même pour être chef d'entreprise, au grand dam d'une fraction du patronat. L'hétérogénéité du monde salarié de ce secteur est grande : de l'étudiant chinois qui vient gagner de quoi suivre ses études le reste de l'année au cuisinier professionnel formé à l'école hôtelière ou encore au valet de chambre d'un palace, des mondes les séparent. On peut établir une première distinction entre les salariés permanents et les salariés temporaires (saisonniers, étudiants), puis une seconde distinction selon les types de formation (aucune, formation hôtelière, formation hors secteur).

Cette distinction en terme de formation initiale et d'expérience professionnelle se retrouve également chez les dirigeants de ce secteur d'activité. L'hétérogénéité de la profession est très certainement la dimension la plus souvent mise en avant par les professionnels du secteur, bien évidemment par les responsables du syndicat professionnel, qui tentent de concilier unité politique de la profession et diversité des métiers et des modes d'organisation des entreprises mais aussi de la part d'hôteliers et de restaurateurs préoccupés par les biais concurrentiels qui pourraient être induits par la PRP selon que les employeurs respecteront ou non la réglementation.

« Ce que je vais vous dire, c'est pas gentil ce que je vais vous dire : il y a 50 % des restaurateurs qui sont pas des professionnels. Ils s'en foutent. Ils s'en foutent des lois, de la législation. Ils se mettent dans la restauration, ils sont gendarmes en retraite, coiffeur en faillite, ils investissent pour faire des ronds. Et 50 % sont restaurateurs pour faire plaisir aux gens et satisfaire une clientèle [...] Si c'est un entrepreneur de maçonnerie qui est devenu restaurateur, il pourra jamais faire de belles choses. Si c'est pour faire du pognon, il ne va pas respecter les règles, même pas le personnel il respectera ! il les prendra pour ... des bons à rien » (responsable d'un syndicat professionnel).

Quoi qu'en dise ce responsable syndical, la précarité d'emploi est omniprésente dans ce secteur pourtant en mal d'attractivité, comme l'atteste cet inspecteur du travail :

« Le problème des HCR pour les agents de contrôle se pose sur le travail illégal, sur la durée du travail et sur le salaire ».

En effet, une des pierres d'achoppement du secteur tient pour partie à l'omniprésence de la précarité de l'emploi et à des conditions de travail peu attractives.

1.1.2. Une grande précarité de l'emploi

Les hôtels-café-restaurants emploient une main-d'œuvre jeune (40% ont moins de 30 ans en 2002⁴⁷), fortement féminisée (62%), très souvent à temps partiel (35%) et peu qualifiée (35% n'ont aucun diplôme)⁴⁸.

En 2002, les offres d'emploi pour les HCR étaient 1,6 fois plus nombreuses que les demandes (ratio de 0,7 dans les autres secteurs). Il est symptomatique que les campagnes nationales de valorisation et de recrutement de la restauration présentent la résistance physique comme une qualité indispensable en salle comme en cuisine : *« La résistance physique : levé tôt ou couché tard, toujours debout, à la chaleur, les périodes de coups de feu*

⁴⁷ L'âge moyen y est de 34 ans contre 39 tous secteurs

⁴⁸ Sources : Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, *Portraits statistiques 1982-2002*, « S2 : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie »

sont éprouvantes »⁴⁹. Ce secteur rencontre des difficultés de recrutement en raison notamment de conditions de travail et d'emploi souvent pénibles, parfois aux marges de la légalité, comme nous allons le montrer.

Les salaires dans l'hôtellerie-restauration sont peu attractifs. En moyenne, un employé de ce secteur en PACA gagne 6,90 euros de l'heure (contre 8,20 euros dans le secteur tertiaire et 8,60 euros pour les employés tous secteurs)⁵⁰. L'hôtellerie propose des salaires supérieurs à ceux de la restauration, eux-mêmes supérieurs à ceux des cafés. Cette faiblesse des rémunérations se retrouve à tous les échelons de la hiérarchie (les cadres de ce secteur touchent 16,60 euros de l'heure, contre 19 euros en moyenne pour les cadres du tertiaire et 20,80 euros pour les cadres tous secteurs). Ces bas salaires sont liés en partie à la faible qualification des salariés travaillant dans ce secteur.

Ces métiers sont sujets à un fort turn-over. Les embauches annuelles s'élèvent à 35% du stock d'emploi (et plus encore parmi les jeunes) ce qui explique les faibles anciennetés (4,4 années en moyenne). Les sorties d'emploi sont aussi nombreuses que les embauches et se font dans un tiers des cas par démission. En PACA, l'indice de turn-over des hôtels et restaurants est de 40,4 % contre 22,9 dans le secteur tertiaire et 22,4 % dans tous les secteurs confondus. Les deux tiers des jeunes formés aux métiers de l'hôtellerie-restauration ont quitté le secteur. Une part importante des jeunes n'accepte pas les conditions de travail difficiles et préfère abandonner leurs objectifs professionnels initiaux. Ceux qui restent doivent faire un effort considérable pour s'adapter aux conditions réelles de travail et d'emploi. Le décalage entre les représentations initiales et la réalité du travail serait à la base de ces départs massifs (Meriot, 2002).

En outre, le temps partiel est également une caractéristique forte de ce secteur. Les salariés y sont davantage à temps partiel que dans les autres secteurs (35 % contre 15 % dans le secteur privé ou semi-public). Dans la restauration, un salarié sur deux est à temps partiel, un sur quatre dans l'hôtellerie. Ceux qui sont employés à temps complet travaillent en moyenne 41 heures par semaine. 79 % des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration sont en CDI en 2002, 11 % sont en CDD ou intérim.

Les durées d'emploi sont courtes : 43 % des emplois ont une durée inférieure à 6 mois, 39,5 % entre 11 et 12 mois. (6 % des emplois ont une durée de moins d'un mois, 11,5 % de 1 à 2 mois, 26 % ont une durée de 2 à 6 mois, 14 % ont une durée de 6 à 10 mois et 39,5 % ont une durée de 11 à 12 mois). Le pic de l'activité se situe durant l'été et se traduit par de nombreux contrats saisonniers.

Le rapport du Conseil Economique et Social souligne combien l'hôtellerie n'est pas un « petit boulot » mais nécessite au contraire une compétence et un savoir technique⁵¹. Pourtant, en PACA, même si les jeunes sont de plus en plus qualifiés (30 % sont bacheliers en 2002), un jeune sur trois démarre sa vie professionnelle dans l'hôtellerie-restauration ou le commerce⁵² et n'a pas pour autant les qualifications requises. Près d'un employé ou agent de maîtrise sur deux n'a aucun diplôme ou le BEPC, un tiers dispose d'un CAP-BEP. 40 % des jeunes sortis de l'école en 1992, occupant un emploi dans l'hôtellerie-restauration, sortent d'une formation hôtelière (Monchatre, 2006). Le taux d'accès à la formation continue pour les employés et agents de maîtrise est de 12 %. Les ¾ des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration sont serveurs. Les effectifs ne cessent d'augmenter avec le

⁴⁹ 3^{ème} campagne « Des métiers, un avenir : cafés, restaurants, discothèques, hôtels », organisé par le Ministère des PMI-PME, le FAFIH, l'ANPE, l'AFPA. Du 15 février au 4 avril 2007.

⁵⁰ Sources : ORM PACA, 2005, Les secteurs d'activité en Provence-Alpes-Côte d'Azur, P1 – Hôtels et Restaurants, *Outils d'analyse*, n°10, octobre.

⁵¹ *Ibid.* p. 1-31.

⁵² *Sud Insee l'essentiel*, février 2006, « Premier emploi des jeunes : le rôle prépondérant du commerce et de l'hôtellerie-restauration », n° 89.

développement du secteur du tourisme mais les possibilités de carrières sont rares (Meriot, 2000).

De même, les cadres de l'hôtellerie-restauration sont peu formés. La plupart des patrons des hôtels ou restaurants ont un CAP ou BEP (37 %) ou aucun diplôme (30 %)⁵³. En 2002, 46 % des patrons des HCR sont des femmes. Au total, 34 % ont 50 ans ou plus. L'âge moyen de l'encadrement est de 44 ans et leur salaire médian de 2000 euros par mois environ. Ils travaillent environ 62 heures par semaine (durée en baisse par rapport à 1997) et sont dans la grande majorité des indépendants (87 %).

Ce secteur a bénéficié jusqu'en 2005 de nombreuses dérogations au Code du Travail : SMIC hôtelier, contrats, temps de travail). La convention de 1997 ne prévoit pas de progression salariale à l'ancienneté, aucune indemnisation des dimanches ou jours fériés travaillés mais propose en revanche une grande flexibilité à travers une panoplie de contrats précaires. « L'intervention constante du gouvernement est unique par rapport aux autres secteurs ou professions » (Guégnard, Mériot, 2007, p. 4).

La moitié des salariés de l'hôtellerie-restauration en 2000 travaillaient moins de six mois chez le même employeur. La précarité de l'emploi est prégnante dans ce secteur. Dynamique en termes d'emploi (l'emploi dans les HCR a augmenté de 2 % en rythme annuel durant les 20 ans écoulés contre 0,6 % par an pour l'emploi global), ce secteur manque continuellement de main d'œuvre, notamment à l'approche de l'été (Beauvois, 2003).

En PACA, 30 % des emplois de l'hôtellerie-restauration en 2005 étaient des emplois saisonniers⁵⁴. Cette saisonnalité a partie liée avec les conditions de travail : les saisonniers seraient nombreux à accepter de travailler 70h par semaine afin de gagner le plus rapidement possible un maximum d'argent et à accepter de ce fait des conditions de travail difficiles, voire illégales (Bel, Verdier, 2006). Les saisonniers sont ainsi « *moins sensibles à la problématique d'une régulation du travail saisonnier, destinée non pas à le proscrire mais à améliorer concrètement la situation, ce qui nécessite de brider certaines pratiques qui, actuellement, peuvent satisfaire conjointement des employeurs et de salariés, soucieux de gains rapides et élevés quitte à enfreindre les règles* » (ibid., p. 123). Les travaux du Céreq sur l'insertion professionnelle dans l'hôtellerie-restauration soulignent combien ce secteur est marqué par des conditions de travail ardues, particulièrement pour les saisonniers mais également pour les salariés permanents, même si pour ces derniers, il est plus aisé, avec le temps, d'apprendre à « économiser ses pas » (Monchatre, 2006).

1.1.3. Des conditions de travail peu attractives

Les professionnels de ce secteur sont soumis à des contraintes physiques et organisationnelles où le stress (« le coup de feu ») et le tabagisme passif s'ajoutent aux risques professionnels classiques. Sylvie Monchatre souligne combien, dans ce secteur, l'usure gagne rapidement les jeunes au travail, parlant du « *corps sur le grill* » (2006).

Les contraintes physiques se sont accrues. La manutention manuelle de charges, la position debout ou le piétinement, la position à genoux, le maintien des bras en l'air, le bruit supérieur à 85 dbA sont des exemples de contraintes auxquelles les salariés sont plus fréquemment exposés dans ce secteur que dans l'ensemble des activités⁵⁵. Au total, parmi les 20 types de contraintes physiques recensées par l'enquête SUMER⁵⁶, les salariés de ce secteur ont des expositions supérieures à la moyenne pour 13 d'entre elles.

⁵³ Sources : DARES, Les familles professionnelles – données de cadrage 1982 – 2002, S3 : Patrons d'hôtels, cafés, restaurants.

⁵⁴ Sources : observatoire régional du tourisme de PACA.

⁵⁵ DARES, 2004, « Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités (Nomenclature 1993 niveau 36). Résultats SUMER 2003 », Document d'Etudes, n° 89

⁵⁶ Lorsque les réponses ont été enregistrées, SUMER détaille les différentes expositions quel qu'en soit le niveau.

Les femmes de chambre, souvent en contrats précaires, travaillent fréquemment à des cadences soutenues (deux à quatre chambres par heure selon les établissements). La précarité est recherchée comme moyen de gestion, afin que les employées ne se « désinvestissent » pas (Guégnard, Mériot, 2007). Les hommes et les femmes de plus de 50 ans dans les hôtels et les restaurants ont commencé à travailler plus tôt que dans les autres activités⁵⁷. Ils ont eu un travail physiquement plus exigeant que dans les autres secteurs et travaillent en horaires décalés (du fait du rythme de l'activité). Les contraintes organisationnelles sont elles-aussi fréquentes, 18 des 33 contraintes organisationnelles détaillées par SUMER y sont supérieures à la moyenne des secteurs. Parmi elles : l'abandon fréquent d'une tâche pour une autre non prévue, l'exposition à un risque d'agression verbale, le contact tendu avec le public, ne serait-ce qu'occasionnellement, ou encore la nécessité de tourner sur différents postes pour pallier les absences.

Enfin, les salariés de ce secteur sont exposés de façon très importante à 22 nuisances chimiques sur les 23 recensées par SUMER (40,9 % sont exposés au gaz d'échappement diesel contre 4,2 % dans l'ensemble des secteurs). Seule l'exposition à l'amiante est inférieure à la moyenne de l'ensemble des secteurs.

On observe dans cette activité une surmortalité globale significative chez les hommes et les femmes par cancers digestifs, par mort violente pour les hommes et par pathologies non cancéreuses pour les femmes⁵⁸. On peut donc conclure à une grande exposition des salariés de ce secteur à des risques professionnels (physiques, organisationnels et chimiques) et ce, quelles que soient les enquêtes statistiques sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, qui ne saisissent pourtant qu'une partie de la morbidité réelle (notamment en matière d'accidents du travail), dans la mesure où de nombreux accidents ne sont pas déclarés (soit volontairement afin de ne pas augmenter le taux d'accidents du travail, soit involontairement, les dirigeants tout comme les salariés n'ayant qu'une perception partielle des risques, qui plus est, fortement variable d'une personne à l'autre).

Ainsi comme en témoigne l'exemple déjà évoqué des femmes de chambre de l'hôtellerie, conditions d'emploi (notamment en regard de la précarité) et conditions de travail doivent être analysées conjointement pour deux raisons :

- La prévention des risques professionnels s'inscrit dans une temporalité longue. L'acquisition des « savoir-faire de prudence » est en effet un processus qui nécessite du temps (Cru, Dejours, 1983, Trinquet, 1996)
- Si le salarié est employé sur un contrat précaire, il aura tendance à accepter davantage des conditions de travail qu'il pourrait refuser s'il n'était pas incertain de son avenir professionnel proche et s'il n'estimait pas risquer de prendre la parole pour dénoncer des conditions de travail difficiles.

La fidélisation et la stabilisation des salariés favorisent la conclusion d'arrangements entre dirigeants et salariés (Kornig, 2003, Kornig, Revest, Vayssière, 2007). Lors des entretiens avec les salariés, il est ressorti à quel point les salariés avaient tendance à adopter le discours de leurs employeurs et à minorer les risques de leur métier. En effet et cela n'est pas sans conséquence sur la prévention des risques professionnels dans ce secteur, les rapports salariaux sont cristallisés dans une régulation domestique qui vient occulter, pour partie, l'importance de l'organisation du travail dans l'exposition aux risques professionnels, et par là-même, dégrade les conditions de réalisation de l'évaluation de ces mêmes risques

⁵⁷ Enquête « Santé et Vie Professionnelle après 50 ans », 2003.

⁵⁸ Institut de Veille Sanitaire, Analyse de la mortalité et des causes de décès par secteur d'activité de 1968 à 1999 à partir de l'échantillon démographique permanent - Etude pour la mise en place du programme Cosmop : Cohorte pour la surveillance de la mortalité par profession, septembre 2006

Au total, s'il ne nous est pas possible ici de défendre la thèse d'un lien de causalité stricte entre ces deux dimensions, en revanche l'existence d'une corrélation entre précarité de l'emploi et faible amélioration des conditions de travail n'est pas contestable.

1.1.4. De la sphère domestique à la sphère professionnelle : le brouillage des frontières

Le secteur de l'hôtellerie-restauration est caractérisé par l'imbrication de l'univers domestique et de la sphère professionnelle. D'une part les relations de travail sont marquées par la prégnance de la dimension affective et, d'autre part, le travail prescrit est bien souvent exempt de critères professionnels.

La confiance est une valeur prégnante dans ce secteur, davantage que le contrat (Paradeise, Porcher, 1990) et les relations entre salariés et dirigeants sont souvent le « *théâtre d'affrontements pouvant être violents* » (Monchatre, 2006, p. 34). Emmanuel Triby évoque un « *modèle familial-professionnel* » privilégiant le relationnel entre les salariés et une tendance à « *transférer sur le collectif de travail un désir de famille, de familiarité, difficile à satisfaire à l'extérieur, et prolongement naturel de l'activité professionnelle* » (2004, p. 31).

Un dirigeant d'entreprise, aujourd'hui à la retraite évoque dans ces termes son parcours :

« Moi j'ai mené une carrière, j'ai rencontré des gens extraordinaires, des gens qui ont su être humains, et moi dans ma carrière, mes employés, j'en ai une qui a 25 ans de maison, l'autre elle a 24 ans de maison, sur 30 ans que je suis dans mon établissement. Aujourd'hui ils savent que je pars, ils pleurent. Il faut être humain dans cette profession ».

D'autres employeurs ajoutent : « *Il faut faire des efforts pour dépanner le personnel. L'important c'est la confiance entre les salariés et le gérant* » ou encore « *J'ai la chance d'avoir un gars de confiance* » (patron d'un bar-tabac-restaurant).

Lors d'une prise de contact téléphonique avec la dirigeante d'un hôtel de neuf salariés afin de fixer un RDV, cette personne a refusé notre demande de rendez-vous, au motif qu'elle n'avait pas élaboré de Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

« Le métier que font nos salariés, c'est la même chose que ce qu'ils font chez eux, faire son lit et faire le ménage, donc il n'y a pas plus de risques que chez eux » (Patronne d'un hôtel de 9 salariés).

De la même façon, lorsqu'il doit faire face à l'absence d'un de ses salariés, ce patron d'un hôtel de 7 salariés, fait appel aux cousines des employées, restant à dessein dans le cadre domestique de la famille.

« Le seul problème avec les femmes de chambre, c'est l'honnêteté. Elles vont dans les chambres des clients. Quand c'est la famille qui vient remplacer, on est sûr qu'il n'y aura pas de problème, celle qui se fait remplacer s'assure de pouvoir remplacer son poste ».

Il n'exige aucun diplôme, puisqu'il est considéré que c'est un travail que toutes les femmes savent faire. L'absence de critères professionnels d'entrée dans la profession s'inscrit ici dans l'ambivalence d'une approche domestique du métier.

« Dans notre personnel il n'y a pas de formation professionnelle, c'est une formation sur le tas. La formation continue pour les femmes de chambre est une aberration ».

Nombreux sont les dirigeants de ce secteur qui gèrent leur personnel et recrutent selon des critères non-professionnels comme celui du comportement (des dispositions individuelles, idiosyncrasiques) ou la politesse.

« Mes critères de recrutement, sont le savoir-faire, la politesse, le service, le dévouement pour le client. Ça ne s'apprend pas, on l'a ou on l'a pas. Sur le terrain, je vois vite s'ils sont aptes au travail, s'ils vont vite ou s'ils sont lents. Les clients sont tous pressés, il faut aller vite » (Dirigeant d'une brasserie, 4 salariés).

Ce patron explique être syndiqué à l'UMIH « *pour leur faire plaisir* ». Cette régulation domestique est omniprésente, que les dirigeants soient des « professionnels »⁵⁹ du secteur ou non.

Tel autre patron d'une brasserie employant 15 salariés, reprenant l'affaire familiale héritée de son grand-père puis de son père, souligne lui-aussi cette dimension :

« *Nous ne faisons que ce que tout le monde fait chez soi, mais il faut le relationnel en plus* ».

Toutefois, certains dirigeants constatent, non sans regret, une évolution qui va à l'encontre de cette caractéristique structurelle. C'est le cas d'un patron de bar-restaurant employant 7 personnes :

« *On ne peut plus gérer le personnel comme avant, faut être un chef d'entreprise !* »

Il reste que la « porosité » des frontières dans ce secteur entre le domestique et le professionnel est un élément qui permet d'éclairer les pratiques de gestion de la main d'œuvre de l'hôtellerie-restauration.. Le caractère « familial » des relations de travail se retrouve tant dans les petites entreprises indépendantes que dans des hôtels-restaurants de chaîne. Les frontières entre vie privée et vie professionnelle sont très poreuses (Monchatre, 2006).

L'absence de critères de sélection à l'entrée et le brouillage des frontières entre la sphère domestique et professionnelle favorisent, plus qu'ailleurs, des pratiques de travail non formalisées, parfois non verbalisées - et ce d'autant plus dans les petits établissements - qui se heurtent à une démarche structurée de prévention des risques professionnels.

1.2. La PRP dans un secteur en manque d'attractivité : contrainte ou levier d'action ?

Le secteur de l'hôtellerie-restauration est traversé par trois tensions : des conditions de travail peu attractives alors qu'il connaît une pénurie structurelle de main-d'œuvre ; des salaires très bas alors que les conditions de travail sont difficiles et le turn-over important et que l'hôtellerie restauration de chaîne cherche à développer le professionnalisme et la culture d'entreprise. Le secteur des HCR cumule ainsi des conditions de travail et d'emploi difficiles. Comme le résume Sylvie-Anne Mériot : « *La profession tend à rencontrer des difficultés pour recruter un personnel jeune et peu qualifié auquel elle offre des conditions d'emploi médiocres et peu de possibilité d'évolutions professionnelles* » (Mériot, 2000, p. 4)

Comme le souligne la conclusion du rapport du Conseil Economique et Social intitulé « *Quelle stratégie pour l'hôtellerie dans l'économie française ?* », face aux difficultés du secteur, les « *résultats dépendront aussi des équipements et des conditions de travail, comme de la capacité des chefs d'entreprise à intéresser leur équipe à l'amélioration de cet aspect du métier. C'est l'un des domaines où les indépendants pourraient marquer un avantage par rapport à leurs concurrents des chaînes intégrées* » (Daguin, 2006, p. II-65).

La prévention des risques professionnels, désormais obligatoire dans toutes les entreprises, peut être approchée de deux façons : soit comme une contrainte supplémentaire, soit comme un levier d'action pour un secteur marqué par un problème d'attractivité.

Aussi, peut-on faire l'hypothèse que l'action collective TOSCA constitue pour les acteurs de cette branche l'occasion d'un échange de bons procédés : l'amélioration des conditions de travail et son affichage pourrait permettre d'une part de redorer le blason de la profession et d'attirer à elle davantage de jeunes et d'autre part, de favoriser l'application de la loi grâce à l'appui des syndicats patronaux qui trouveraient ainsi une opportunité pour reconstruire leur légitimité.

⁵⁹ Nous reprenons ici la terminologie utilisée dans le secteur par les professionnels, *id est*, les dirigeants d'entreprise ayant été formés ou non à ce métier mais ayant toujours travaillé dans ce secteur, par opposition aux « non-professionnels », qui ont eu un parcours professionnel à l'extérieur du secteur.

En fait, c'est le deuxième échange politique qui a prévalu. La prévention des risques professionnels dans le secteur des HCR reste une contrainte réglementaire et n'a pas servi de levier d'action pour améliorer l'attractivité du secteur :

« Le message le plus dur à faire passer a été de faire comprendre la finalité de la démarche. Peut être que je n'ai pas été bon. Au départ on a présenté la contrainte, la règle, mais on aurait pu le présenter au début en disant « profitez-en pour en faire un atout » (Consultant).

Début 2008, branches professionnelles et syndicats de salariés peinent à s'accorder sur l'élaboration d'une charte sur la qualité de vie au travail. Les apprentissages de l'action TOSCA HCR semblent difficiles à mesurer. La journée des Assises de la Prévention consacrée en 2007 au secteur des HCR et au fonctionnement des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est à cet égard symptomatique. En effet, lors de la première table-ronde rassemblant plusieurs membres de CHSCT de grands établissements de la Côte d'Azur, les échanges sont vifs et tendus au point de susciter le départ des représentants des syndicats de salariés.

Le premier membre du CHSCT à s'exprimer, salarié d'un grand établissement, commence en dénonçant les conditions de travail de son établissement : cadences de travail « infernales », « mise en danger d'autrui », lettre du CHSCT à la direction générale pour dénoncer des journées de travail allant de 12h à 15h de travail et des périodes de travail de plus de 12 jours consécutifs sans interruption, problèmes récurrents de sous-effectifs. Le syndicaliste affirme avoir envoyé sa lettre début octobre et n'avoir toujours pas eu de réponse mi-novembre. Très rapidement, le ton monte entre représentants syndicaux et représentants patronaux à propos des conditions de travail.

Interviewé sur la définition de la qualité de vie au travail pour chacun des partenaires sociaux, voici les réponses des participants :

« La qualité de vie au travail, c'est d'abord que chacun trouve sa place prépondérante, qu'il ait un emploi de qualité dans son travail, c'est éviter le stress, améliorer ses conditions de travail à travers le CHSCT et le dialogue » (CFDT).

« Si je devais qualifier en un mot ce qui est une bonne qualité de vie au travail, je dirais que c'est « se lever le matin et de se dire que l'on est heureux d'aller au boulot. Malheureusement, trop de salariés se disent le contraire, « encore une journée de stress, de pression, de mal au dos etc ». Tout le monde s'accorde à dire que l'organisation du travail, liée aux exigences économiques des entreprises modernes, est bien la cause essentielle de ce mal être. Compétitivité accrue, mondialisation, rentabilité à court terme, justifieraient bien de dérives dans la gestion des hommes. « Il faut coller les frais à l'activité », traduisez utilisation abusive des contrats précaires, notamment des extras. On entend encore « Il faut baisser les coûts sans détériorer le produit », traduisez polyvalence et flexibilité. Drôle d'équation lorsque l'on sait l'importance capitale que ça a de maintenir une bonne qualité de service. Et puis, n'y a t'il pas là une véritable contradiction économique ? Les témoignages de mal-être vécus par les salariés ne manquent pas ; Stress, parfois harcèlement moral, maladies diverses liées au travail, manque de reconnaissance, et phénomène très répandu dans notre profession, une durée de travail excessive par une utilisation importante des heures supplémentaires et trop souvent impayées. Personne dans ces conditions ne s'étonnera des grandes difficultés de recrutement. Que les acteurs économiques s'emparent de cette problématique est essentielle, mais ce n'est pas suffisant, le discours doit être porté dans les entreprises et ça c'est le rôle des syndicats et représentants des salariés, là où ils existent, car nous le savons bien, plus de 90% des établissements dans les HCR en sont dépourvus. La création d'une charte sur la qualité de vie au travail est

une excellente idée qu'il faut concrétiser. Mais le combat doit passer par une véritable prise de conscience de tous et notamment des nos dirigeants, une politique économique à plus long terme est essentielle tant pour l'entreprise que pour ses salariés » (CGT).

« La qualité de vie au travail, c'est la qualité des hommes, c'est tout, ça ne va pas plus loin... après, ce ne sont que des détails » (UMIH).

Au final, les apprentissages engendrés par l'opération TOSCA (dont l'objectif était bien de se saisir d'une obligation réglementaire pour armer les dirigeants d'une culture de la prévention) semblent faibles.

Dans ce secteur, à la différence du secteur de la réparation automobile notamment, un seul syndicat patronal a participé à l'action, et ce, à des fins toutes autres que celles de TOSCA. Nos résultats montrent, au contraire du secteur de la réparation automobile, combien les intermédiaires de l'opération TOSCA HCR semblent s'être inscrits dans un échange en terme de légitimité davantage qu'en termes substantiels susceptibles de se convertir en atout pour l'attractivité du secteur.

La culture professionnelle de la profession, « très proche du métier », selon les inspecteurs du travail, le poids important du lobbying et la qualité problématique de l'intermédiation de l'action ont entravé le processus d'appropriation de la prévention des risques professionnels par les entreprises. Pourtant ce secteur est marqué par une volonté de dialogue social, tout au moins apparente. L'existence, depuis 15 ans dans les Alpes Maritimes, d'une commission sociale tripartite propre à cette profession aurait pu être un vecteur d'amélioration des conditions de travail. Cependant, l'existence de cette commission n'est pas un gage d'effectivité du dialogue social comme l'attestent les quelques mots de conclusion de la demi-journée des Assises de la prévention en novembre 2007 :

« Il faut du dialogue entre vous » (DDTEFP).

« Chacun a dans sa tête le mot dialogue mais n'y met pas le même sens » (UMIH).

1.3. TOSCA 06 ou l'échange croisé : reconstruire la légitimité des organisations patronales et favoriser l'application de la loi

Dans les HCR de ce département, une commission sociale tripartite réunit depuis plus de 10 ans l'Etat (la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), les syndicats de salariés et les organisations professionnelles. C'est dans le cadre de cette commission que TOSCA HCR s'est mis en place.

1.3.1. La commission sociale HCR

Un comité départemental « formation - emploi » a été mis en place dans chaque grand secteur d'activité en 1993, et ce, sur l'initiative de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Alpes-Maritimes. Ce comité a fonctionné durant quatre années et avait pour objectif de faire le lien entre l'offre et la demande de formation sur le département. Les membres se réunissaient trois à quatre fois dans l'année, mais suite à des crispations entre l'ANPE et les branches professionnelles, les rencontres se sont progressivement espacées.

Son directeur départemental relança la relation partenariale en proposant aux professionnels une formation action sur la Réduction du Temps de Travail et son impact sur l'organisation du travail dans les HCR. C'est sur cette expérience de travail partenarial que l'action TOSCA HCR s'est appuyée au départ :

« On avait l'expérience des 35 heures où on avait travaillé pas mal en réseau avec les employeurs, les organisations syndicales et donc fort de ce premier réseau qui s'était créé, il y a eu, on ne peut pas appeler ça une relation de confiance mais une relation euh... je ne trouve plus le qualificatif, je le trouverais peut-être plus

tard... Les 35 heures ont permis de mettre en place ... ou du moins d'avoir la capacité de réunir un certain nombre de personnes ou de personnel d'union syndicale. Le travail qui avait été fait par certains collègues de l'inspection du travail a permis de mettre autour de la table également un certain nombre de préventeurs et ça a permis effectivement de démarrer là dessus. Voilà un peu à mon sens la genèse de ça » (DDTEFP).

Le DDTEFP a alors proposé que les services déconcentrés du ministère du travail assurent le secrétariat et que la présidence soit assurée de façon tournante entre représentants des employeurs et des salariés, à chaque session. Au niveau syndical, les acteurs porteurs étaient la CFDT, la CGT, FO et la CGC. Seule la CFTC n'a pas voulu siéger à la commission. Au niveau des branches professionnelles, l'UMIH représente les différents syndicats patronaux. Aucun autre acteur institutionnel extérieur n'est jamais venu dans cette commission.

Les employeurs ont été au départ peu enclins à participer, les syndicats pointant dès les premières réunions les salaires et les contrats de travail comme les priorités à travailler en commission.

« Il y a eu beaucoup de négociation dans les HCR, c'est un processus long, il faut toujours négocier » (DDTEFP).

Au final, la convention collective a été travaillée en prenant le soin de dérouler tous les points un par un, dans l'ordre, afin de ne pas susciter de réactions trop vives de la part des uns ou des autres. La commission a ainsi commencé à travailler sur le contrat de travail, la formation, la rémunération, la qualification ... et sur la prévention des risques.

Le travail sur la prévention des risques professionnels a débuté en juin 2003 autour de l'action collective TOSCA HCR et du guide sectoriel d'aide à l'évaluation des risques professionnels. Un sous-groupe de la commission a été créé et a travaillé avec l'APAVE. Ce dossier a rencontré une forte adhésion de tous :

« Cette contrainte légale étant moins sensible que les salaires par exemple et elle donnait bonne conscience à tout le monde » (DDTEFP)

La commission sociale travaille en 2008 sur l'élaboration d'une charte de qualité de vie au travail dans les HCR et le chemin semble encore long avant que celle-ci ne voie le jour. Les représentants patronaux ne sont guère enclins à participer à l'élaboration d'une telle charte. L'organisation professionnelle avance qu'en effet il existe un mouvement sur la qualité de vie au travail et qu'il serait vain de s'y opposer mais ne saisit pas en quoi la signature de la charte permettrait de réelles améliorations.

La commission sociale constitue un forum politique dans lequel peuvent être abordés conjointement les conditions de travail et les conditions d'emploi. Ainsi, plusieurs thèmes ont déjà été abordés, voire ont donné lieu à des textes co-produits par les partenaires sociaux :

- Elaboration d'un contrat type de collaborateur « extra », propre au département
- Travail en commission sur la durée du travail
- Convention départementale de lutte contre le travail illégal
- Charte sur l'apprentissage
- Tosca HCR

Si les objets de négociation sont nombreux, il est frappant de constater combien *in fine* chaque dossier semble donner lieu à peu de réalisations effectives dans les entreprises. Si cette commission paritaire est devenue l'instance de travail et de régulation au niveau départemental, l'apport de cette commission en terme d'apprentissages collectifs semble limité. A cet égard, Tosca HCR et donc le dossier de la prévention des risques professionnels ne font pas exception.

Les multiples actions, travaux, débats, chartes et conventions produits par la commission sociale HCR n'ont en effet pas permis de faire émerger un référentiel partagé autour des

conditions de travail et des risques professionnels qui soit effectif dans les entreprises du secteur, loin s'en faut. Au total, il en ressort l'impression que le partenariat et plus précisément l'action collective tripartite constituent d'abord un instrument destiné à maintenir la paix institutionnelle dans une profession dont les rapports avec les pouvoirs publics sont complexes et souvent conflictuels et où la représentation des salariés – à l'exception, de plus en plus rare, des grands palaces – est singulièrement faible au point de rendre le dialogue social virtuel. Dès lors chacun voit dans la commission l'occasion de faire exister un semblant de dialogue ou tout simplement d'affirmer son existence, soit en quelque sorte, le paradoxe d'une régulation conjointe parfois pas très éloignée de l'anomie (Paradeise, 2004).

1.3.2. *Donnant – donnant, échange croisé*

Lors de l'enquête de terrain, une restitution auprès des acteurs interrogés a été organisée autour des résultats intermédiaires afin de mettre les mettre en débat. Ces restitutions ont été symptomatiques des différences d'engagement et de positionnement des deux professions étudiées (réparation automobile et hôtellerie-restauration). La restitution auprès des entreprises a été organisée de la même façon dans ces deux secteurs. Chaque entreprise a été invitée par téléphone à venir débattre des résultats dans le local du syndicat patronal avec lequel avaient été fixés le déroulement de la restitution, le lieu et l'heure.

Dans le secteur des HCR, La restitution eut lieu un mercredi entre 15h et 17h au local d'un syndicat patronal de Nice. Un seul dirigeant d'entreprise a répondu présent à l'invitation sur les cinq invités⁶⁰ (contre trois dirigeants d'entreprises présents sur les neuf invités dans la réparation automobile). Le représentant patronal nous a ainsi mis gracieusement à disposition une grande salle de réunion, mais n'a pas souhaité participer à la restitution, ayant « beaucoup de travail ».

Ce même représentant patronal était pourtant présent à toutes les réunions et comité de pilotage TOSCA et montrait un grand intérêt à le faire. En revanche, son désintérêt évident pour les résultats de l'enquête sur les pratiques des entreprises en matière de prévention des risques n'est-elle pas révélatrice d'une participation quelque peu opportuniste et instrumentale à l'action collective ? Dès lors qu'il n'y aurait plus d'enjeu explicite de représentation vis à vis des acteurs publics locaux, ni de visibilité extérieure, la prévention des risques professionnels trouverait-elle moins d'intérêt ? En tout état de cause, les résultats de l'étude n'ont guère trouvé d'écho auprès de ce syndicat patronal alors qu'il en a été tout différemment dans le cas de la réparation automobile (voir chapitre suivant).

L'élaboration de l'action collective TOSCA semblait s'inscrire dans une volonté d'action partagée qui passait par une reconnaissance mutuelle de la légitimité à agir et à être contrôlé dans le domaine de la PRP :

« Le démarrage de TOSCA, c'est l'obligation de mettre en œuvre le document unique d'évaluation des risques et le constat je dirais de la difficulté d'intervention des services de contrôle dans les entreprises pour faire en sorte que les chefs d'entreprise fassent face à cette obligation [...] On avait l'expérience des 35 heures où on avait travaillé pas mal en réseau avec les employeurs, les organisations syndicales et donc fort de ce premier réseau qui s'était créé, il y a eu la possibilité de rassembler ces acteurs [...] Pour faire travailler les acteurs, il faut que tout le monde comprenne bien ses intérêts. Dans une action comme ça, l'intérêt des branches professionnelles, c'est de pouvoir démarcher pour se faire des adhérents [...] donc c'est une approche gagnant-gagnant sans quoi on arrivera pas à faire travailler les gens ensemble » (DDTEFP).

⁶⁰ Seules les entreprises de la première vague et la seconde vague d'entretiens étaient conviées. Les entretiens de la troisième vague n'ayant pas, à ce stade, été analysés.

« Le préfet m'a dit 'vous serez là comme observateur uniquement, observez', ce que je veux c'est observer. Je veux voir le comportement de mes restaurateurs, je dis pas de mes adhérents parce qu'ils sont pas tous adhérents, donc des restaurateurs pour pouvoir leur dire le lendemain après le contrôle, j'étais présent et ça et ça vous avez négligé ! dans un contrôle vous savez on voit beaucoup de choses. Ce qu'on ne voit pas le contrôleur le voit, ou des gens anonymes hors de l'entreprise peuvent voir. Dire qu'on a pas le temps de faire, ce n'est pas la réponse hein » (Responsable du syndicat des limonadiers).

L'échange politique consiste à légitimer le contrôle public du respect des obligations en échange d'une sorte de régulation conjointe de ces mêmes activités de contrôle. De celles-ci, pour les responsables locaux de la profession, doivent ressortir non pas tant des sanctions que des résolutions positives, mais en tout cas, une absence de mise en jeu de la responsabilité juridique du chef d'entreprise :

« Puis faudra faire les travaux[de mise au normes] et vous marquerez sur la page d'à côté, travaux fait le ... avec la facture : le risque[juridique] n'existe plus (...) Maintenant qu'il y a un document, maintenant il va y avoir des contrôles (...) alors les sanctions vont commencer aujourd'hui, parce qu'à force de l'avoir dit, il faut aller en avant. Celui qui a pas pris les précautions, tant pis pour lui » (responsable professionnel).

La contrepartie espérée tiendrait à la capacité du syndicat professionnel à peser sur la mise en œuvre du contrôle par les agents publics.

« J'ai demandé à monsieur le préfet qu'il y ait une concertation en cas de contrôle. Qu'on nous appelle, qu'on fasse une table ronde, qu'on nous expose le danger du contrôle, qu'on puisse discuter... » (ibid.)

En la matière, les enjeux ne sont pas théoriques loin s'en faut comme en témoigne le récit suivant provenant du manager de plusieurs restaurants :

« Certains contrôles se font sur dénonciation sur accident. Ces 4 dernières années, les blessures engendrées par les machines à trancher ont provoqué deux accidents sérieux et à partir de là, elle (l'inspectrice du travail) visite la cuisine et voit l'ensemble des services ; elle communique avec d'autres services elle a adressé des remarques et j'ai répondu en montrant que l'on était de bonne foi, notamment sur les vestiaires qui étaient en train d'être refaits ».

Au-delà de cette demande de régulation conjointe, le syndicat professionnel attend de ce processus – et sans doute à titre principal - un surcroît de légitimité à l'égard de ses mandants potentiels. Tel semble d'ailleurs en être le cas pour les entreprises qui ont le plus d'aptitudes à s'approprier les règles et les méthodes de la prévention :

« Le syndicat professionnel est très actif et M. X s'investit beaucoup (...). Tout l'aspect législatif est pris en charge car ils sont présents et très réactifs, une cellule est ouverte en permanence. Ces initiatives, sous la forme de guide méthodologique, sont très bien car cela permet d'être attentif à ce qui se passe dans l'entreprise. On a intérêt à aller dans ce sens » (dirigeant d'un bar-tabac-restaurant-presse).

L'ambition des responsables du syndicat professionnel est d'ailleurs de s'imposer comme

« Le porte-parole pour la profession, et être le conseiller pour mes adhérents. La presse vient me voir très souvent, la télévision aussi, c'est surtout le message que je peux faire passer grâce à la presse et les radios. Mon rôle de satisfaction c'est de faire passer les messages, expliquer, ce qui va se faire, mettre en garde mes adhérents, faites gaffe, il y a ça, faites-le. Il est évident que j'irais pas taper à toutes les portes de resto du département ... » (Responsable professionnel).

En clair, s'exprime ainsi la volonté de faire prendre en compte les spécificités de la profession dans sa diversité pour aller au-delà des dénonciations réciproques. Pourtant, le

patron de l'une des entreprises les plus sensibilisées aux enjeux de l'action collective n'avait pas conscience, lors de la présentation du guide d'élaboration du document unique que l'initiative provenait d'une opération conjointe profession – administration.

2. LA MISE EN ŒUVRE DE TOSCA DANS LES HCR

Le secteur des HCR rassemble trois activités : l'hôtellerie-restauration traditionnelle, la restauration collective et la restauration rapide. Le secteur étudié ici est celui de l'hôtellerie-restauration traditionnelle (73 % des effectifs salariés). Nous ne traitons pas de la restauration rapide ni de la restauration collective (respectivement 15 % et 13 % des effectifs salariés). Ce choix a été fait *a posteriori* puisqu'il résulte des types d'entreprises concernées par l'action collective étudiée qui visait les très petites entreprises. Le secteur de la restauration rapide et celui de la restauration collective sont en effet caractérisés par des entreprises de plus grandes tailles.

Sont d'abord présentés, en trois temps, les résultats des entretiens menés dans les entreprises interrogées en trois vagues, chacune correspondant à un type de pratiques vis à vis de TOSCA (1. participation directe de l'entreprise à la phase d'élaboration du guide d'élaboration 2. participation à des réunions d'informations collectives sur l'utilisation du guide 3. aucune participation). Il s'agit ici d'analyser en quoi la participation d'une entreprise à tel phase de l'action collective a une quelconque influence sur son rapport à la prévention des risques professionnels.

Mais avant tout, il faut souligner combien cette enquête est exploratoire et doit être analysée en tant que telle. Le protocole d'enquête prévoyait un matériau d'enquête qualitatif avant tout, cherchant à saisir une diversité de pratiques au sein des petites entreprises. Pour cela, nous avons prévu d'interviewer d'une part toutes les entreprises ayant participé au test destiné à déboucher sur la mise en point du guide, puis autant d'entreprises pour les vagues deux et trois, et d'autre part il était prévu d'interroger un salarié et un dirigeant *a minima* dans chaque entreprise. Nous avons rencontré dans ce secteur de grandes difficultés pour mener les enquêtes de terrain.

Tout d'abord, les acteurs des TPE sont classiquement plus difficiles d'accès que les grandes, en raison non seulement d'une impossibilité, la plupart du temps, de remplacer la personne immobilisée pour l'entretien, mais aussi en raison du contexte économique de la branche. Sur les six entreprises qui ont participé au test de TOSCA HCR, une seule a répondu présente à notre demande, deux ont refusé, trois avaient été vendues.

Les contraintes économiques sont fortes, la survie de l'entreprise est souvent fragile, comme l'atteste la détresse que nous avons plusieurs fois rencontrée chez les dirigeants de petites entreprises (voir encadré sur ce thème). Aussi, d'une part le thème de la prévention des risques n'est-il pas un thème prioritaire pour ces entreprises, et d'autre part elles n'ont que peu de temps à accorder à des enquêteurs (le temps de travail des dirigeants d'entreprises de 3 à 9 salariés est de 55 heures hebdomadaires⁶¹).

En outre, l'horizon de l'agenda des dirigeants des très petites entreprises est plus limitée que celle des grandes entreprises. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la visibilité est d'une semaine alors que dans les entreprises de plus de 50 salariés, la visibilité est d'un mois. La moitié des dirigeants des petits établissements ne peuvent saisir des opportunités imprévues⁶². Aussi, l'organisation de rendez-vous dans un secteur de petites entreprises, qui de surcroît connaissent des difficultés économiques est-elle d'autant plus problématique.

⁶¹ Sources : Observatoire des PME, « Les dirigeants de PME : la vie au quotidien », *Regards sur les PME* n° 12, Enquête auprès de 1002 dirigeants de 3 à 249 salariés, indépendantes, ayant au moins 3 ans d'ancienneté.

⁶² Ibid.

Enfin, les prises de rendez-vous ont été parfois difficiles en raison d'une suspicion fréquente lorsqu'il s'agit de faire venir un étranger pour discuter des conditions de travail dans l'entreprise. Le risque de se faire « épingler » ou d'avouer une quelconque faiblesse est bien présent.

La « gêne » de parler de la prévention a motivé explicitement un refus d'entretien :

« C'est très gênant, je préfère que vous voyez cela avec le syndicat, d'ailleurs c'est eux qui s'occupent de la prévention » (dirigeant d'un restaurant ayant participé au test)

Nous avons interviewé huit dirigeants d'entreprises dans le secteur des HCR et trois salariés, ce qui représente au total onze entretiens.

Selon un paradoxe apparent, l'intérêt de l'action collective s'avère plus faible dans l'entreprise enquêtée qui a participé à la phase de test qu'auprès de celles – au nombre de trois - qui n'ont été concernées que par la réunion d'information sur le guide méthodologique. En fait s'exprime ainsi, ce que l'on peut appeler un effet d'entreprise dans la mesure où les secondes sont sensiblement plus « modernes » au regard de leur gestion comme nous allons le voir.

2.1. Impact de la phase de test en terme de démarche préventive dans les entreprises parties prenantes

Avant de présenter une à une les entreprises et leur positionnement durant et après le test, il est éclairant de comprendre dans quelles conditions ce dernier s'est déroulé.

Six établissements (deux hôtels, quatre restaurants) ont participé au test de TOSCA HCR, trois d'entre eux ont été vendus dans les deux années qui ont suivi l'action collective. Cela est symptomatique de la fragilité des petites entreprises et peut éclairer la difficulté de l'action publique à susciter un intérêt ou un débat autour de la prévention des risques professionnels dans de tels contextes économiques.

Parmi les trois établissements qui ont été vendus, nous avons réussi à joindre deux des trois repreneurs. Ces deux dirigeants n'avaient pas eu connaissance du guide et de l'action collective TOSCA par le vendeur de l'entreprise. Ni les dirigeants, ni les salariés de ces entreprises n'ont pas pris le temps de présenter la démarche entamée dans leur entreprise autour de la prévention des risques professionnels auprès des repreneurs. Tout semble à recommencer pour ces entreprises qui n'ont qu'une connaissance très intuitive de la prévention des risques.

Six entreprises ont donc été sélectionnées pour participer au test, sur la base du volontariat. Le choix des entreprises a été fait par les organisations patronales. Les entreprises sélectionnées sont toutes proches du syndicat. Certains acteurs ont souligné alors combien le jeu pouvait en être faussé :

« Ce qui a faussé le système, c'est que ces six entreprises étaient des entreprises où il n'y avait pas de problème, pas d'accident du travail, pas de maladie professionnelle, tout va bien. Elles sont volontaires parce qu'elles savaient qu'elles n'auraient pas de problème. Une grosse proportion était affiliée à l'UMIH » (Consultant).

En outre, parmi les établissements qui ont participé au test, certains n'ont pas participé à l'action jusqu'au bout :

« Après avoir été volontaires, certaines entreprises ont eu peur d'avoir mis le loup dans la bergerie, c'était piloté par l'inspection du travail, y'avait pas trop le droit à l'erreur... Certaines ont eu peur face à la masse de travail » (Consultant).

TABLEAU SYNTHETIQUE DES ENTREPRISES RENCONTREES DANS LE SECTEUR DES HOTELS CAFES RESTAURANTS

Entreprises	Type Entreprise (1)	Vague (2)	Activité (3)	Nombre salariés	Situation financière (4)	Evolution activité	Entreprise familiale	Appartient à un groupe	Diplômes requis salariés	Turn over	Temps effectif travail	Formation PRP embauche	Document Unique	Réalisation Document Unique (DU)
Entreprise 1	1 (1)	1	H	2	Bonne	Stable	Oui	Non	Non	Oui	Variable	Non	Oui	Interne
Entreprise 2	1 (1)	1	R	6	NC	NC	Non	Non	Non	Non	43	Non	Oui	Interne
Entreprise 3	3 (3)	2	CR	6	Bonne	Stable	Non	Non	Oui	Non	39	Non	Oui	Interne
Entreprise 4	3 (2)	2	R	15	Bonne	Stable	Oui	Non	Non	Non	43	Non	Non	NC
Entreprise 5	3	2	R	150	Bonne	Croissance	Non	Oui	Non	Non	NR	Non	Oui	Interne
Entreprise 6	1 (1)	3	C	4	Bonne	Stable	Non	Non	Non	Non	39	Non	Oui	Interne
Entreprise 7	2 (3)	3	CR	7	Bonne	Croissance	Non	Non	Oui	Oui	Variable	Non	Oui	Interne
Entreprise 8	3 (3)	3	H	7	Bonne	Croissance	Non	Oui	Oui	Non	39	Non	Oui	Interne

(1) Le premier chiffre est le type dominant, le chiffre entre parenthèse est la sous-dominante, tout essai de typologie étant une combinaison de types dont nous tentons de rendre compte ainsi. 1 = Indépendant, 2 = Entrepreneurial, 3 = Managérial

(2) 1 = Test, 2 = Réunion collective, 3 = Aucune action collective

(3) H = Hôtel, C = Café, R = Restaurant

(4) Situation économique évaluée par le dirigeant lui-même

(5) Changements suite à l'élaboration du Document Unique (organisation du travail ou investissement)

NR = Non renseigné x = Non concerné

Au total, les entreprises qui ont participé au test ont suivi deux journées de formation collective et quatre à cinq demi-journées avec un consultant dans l'entreprise. Le temps à consacrer à l'action était important pour ces dirigeants qui en ont peu.

Par ailleurs, le consultant qui suivait l'action souligne une certaine inertie de la part des entreprises participantes :

« Il n'y avait pas vraiment de volonté de s'approprier les choses dans les entreprises. Le comité de pilotage était peu dynamique, il y avait un syndicat patronal contre un syndicat de salarié avec l'inspection du travail au milieu. Le système a mal fonctionné. On avait l'impression d'assister à un débat politique qu'on voit à la télé, où chacun campe sur ses positions » (Consultant)

Plusieurs acteurs institutionnels ont également souligné l'attitude opportuniste des entreprises tests qui pensaient qu'en participant à une action collective sur la prévention des risques professionnels avec l'inspection du travail, elles seraient dédouanées de tout contrôle, ce qui a été ensuite constaté sur le terrain par les contrôleurs du travail.

Au final, les entreprises qui ont participé semblent l'avoir fait avant tout pour s'affranchir du risque pénal sans véritable volonté de s'approprier les clés d'une démarche de prévention des risques professionnels. La participation aurait été instrumentale :

« On leur tenait le stylo en fait » (Consultant)

« La responsabilité pénale a pollué le débat » (DDTEFP)

Il faut signaler que seuls deux responsables d'entreprise qui avaient participé au test (sur les six au total) ont pu être interrogés (entreprise 1 et 2), dont un qui n'était autre que le représentant patronal qui pilotait l'action pour la branche professionnelle de l'hôtellerie-restauration (entreprise 2).

Au moment de l'entretien, ce dernier, partant à la retraite, avait déjà vendu son entreprise tout en maintenant ses activités syndicales qui l'avaient conduit à être le promoteur de l'action collective dans sa profession. De ce fait l'entretien a porté pour l'essentiel sur le déroulement d'ensemble de TOSCA 06 dans l'hôtellerie-restauration.

Cela étant, son analyse de la prévention des risques montre combien l'appropriation de la démarche collective et réflexive de l'évaluation des risques et de la prévention est peu fidèle aux objectifs initiaux de l'action collective. Ainsi la démarche volontaire de Tosca, basée sur la responsabilisation, n'est pas véritablement comprise ni même identifiée comme telle par ce responsable patronal.

« L'évaluation des risques se fait compartiment par compartiment, en cuisine, en terrasse, en salle... » (responsable patronal, entreprise 2)

De plus, le responsable syndical reviendra régulièrement au cours de l'entretien sur la responsabilité des salariés dans les accidents rencontrés, position dominante de la profession, qui semble montrer une faible appropriation de la démarche TOSCA.

Le seul dirigeant d'entreprise encore en activité, ayant participé au test et ayant accepté de nous recevoir, continue quatre ans après le test, à ne pas comprendre pourquoi on lui demande de faire un document unique (entreprise 1). Aucun apprentissage et aucune appropriation n'ont eu lieu à l'occasion de TOSCA.

Son établissement, un hôtel sans restaurant est géré par ses deux filles et sa femme dans une perspective uniquement marchande. Il s'agit de faire du chiffre avant tout. Il a participé à l'action parce que son syndicat le lui a demandé et que cela ennuyait ses filles :

« Elles, ça les ennue, moi ça m'amuse » (dirigeant, entreprise 1).

Le patron maintient une vision des risques professionnels et de leur prévention très distanciée d'une démarche procédurale telle que l'appelle TOSCA et la mise en œuvre du guide méthodologique. D'ailleurs à ses yeux, l'objectif immédiat de cette action collective

reste peu utile et donc peu légitime compte tenu de l'expérience du professionnel qu'il estime être :

« Tout le monde connaît les risques, et depuis toujours (...) Le document unique est une « bêtise ». Pourquoi écrire ça ? c'est tellement évident ! cela peut être utile dans certains secteurs...mais dans les HCR on connaît les risques. Les risques, c'est qu'un cuisinier se brûle...et puis quoi ?... » (dirigeant, entreprise 1).

De ce fait, le projet de Tosca qui vise à développer une connaissance accrue des risques est perçu comme aberrant puisque les risques de la profession sont « évidemment connus ». En outre les salariés disposent de « formations » mais « ne veulent pas y assister ». D'ailleurs selon lui, tous ses collègues ont trouvé le DU « ridicule ».

Ce chef d'entreprise développe un point de vue apparemment paradoxal : trop de règles de toutes sortes et dans le cas de TOSCA, une démarche peu crédible puisqu'elle n'est pas assise sur une obligation stricte mais sur un engagement volontaire :

« On va trop loin dans les contraintes réglementaires (...). Personne n'a compris à quoi ça sert...c'est ridicule...et le pire c'est qu'on doit même pas le redonner ! » (dirigeant, entreprise 1).

Ainsi pour ce chef d'entreprise, le fait que le DU ne soit pas un document contraignant et transmis – comme une déclaration fiscale – à l'administration - ajoute encore à l'aberration de l'action. De fait, il souligne involontairement sa vision d'une prévention ne pouvant exister que par la contrainte réglementaire dont pourtant l'accumulation excessive est par ailleurs vivement dénoncée.

Au-delà de la singularité du cas, il ressort qu'une telle démarche fait difficilement sens dans une entreprise hôtelière « à l'ancienne » et ne contribue pas à faire évoluer ni la vision des risques, ni celle de la réglementation.

« Les chefs d'entreprises ne se sont pas appropriés la démarche, ils n'étaient pas moteurs. Ils ont répondu aux exigences du texte uniquement, ce qui est déjà pas mal [...] La majorité des entreprises qui ont participé au test n'auront rien fait depuis notre passage, c'est long, les petites entreprises n'évoluent pas à la même vitesse que les grandes » (Consultant).

« La peur de la sanction n'est pas une bonne motivation » (DDTEFP).

Bien sûr, il faudrait tester ces résultats sur un plus grand nombre d'entreprises. D'autres types d'entreprises, y compris de très petites entreprises, existent et sont structurées et dirigées autrement. La TPE, pour reprendre les quelques travaux existants, notamment en sciences de gestion, n'est pas une grande entreprise miniature. Les très petites entreprises n'ont de commun que leur taille (moins de 10 salariés) et nous allons montrer, comme dans le cas des garages, à quel point les différents types de gestion de l'entreprise éclairent la diversité d'approches de la prévention des risques professionnels.

2.2. Diffusion et appropriation du guide méthodologique dans les entreprises parties prenantes des réunions d'information

Comme ses homologues de la réparation automobile, le responsable de l'action collective au sein du syndicat professionnel dénie toute pertinence à une démarche qui se contenterait de diffuser le guide sans s'appuyer sur un dispositif d'accompagnement :

« J'ai envoyé un calendrier de réunions pour avant la saison et carnaval et j'avertis tous mes adhérents et non adhérents, ça passera par la presse, on va afficher partout. Ça sera là que sera remis le document, qu'après une petite formation de [la part de l'inspecteur du travail porteur de la démarche]. Hier je voyais à Menton, un monsieur qui était consultant, j'étais très en colère, il en avait une pile comme ça et je lui ai dit « qu'est-ce que vous faites avec une pile comme ça ? il me dit « je vais les

distribuer ». je lui ai dit que je lui interdisais de les donner. Je lui ai repris, je les ai cachés » (Responsable professionnel, entreprise 2).

Compte tenu du grand nombre d'entreprises, de la relative faiblesse du taux d'adhésion à l'organisation professionnelle et de la dispersion des implantations géographiques, la prise de contact s'est essentiellement appuyée sur les médias professionnels :

« Ils vont lire les journaux, j'ai fait trois communiqués de presse, j'ai fait 20 radios pour en parler, 20 au moins pour dire qu'en 2005 il y aura des contrôles. Que ces documents on pourra les retirer auprès des syndicats, après avoir fait une formation, il y aura une explicitation par la DDTEFP que c'est gratuit ! » (ibid.).

L'évaluation de l'impact des réunions est indexée sur le degré d'implantation préalable de la démarche préventive dans l'entreprise : plus elle est avancée, plus la portée de la démarche collective est estimée limitée. En tout état de cause, l'apport ne se situe pas sur le strict plan des connaissances mais plutôt sur ceux, d'une part des représentations, d'autre part de la capacité et de la légitimité à agir en matière de PRP.

Le premier registre concerne une entreprise (entreprise 3) de faible taille (6 personnes dont le patron et sa femme) mais dirigée par un chef d'entreprise venu d'une grande entreprise de l'industrie qui, dans le cadre de cette reconversion professionnelle et identitaire, tente d'appliquer en les adaptant des règles de management mises en œuvre dans sa première vie professionnelle. Il faut en outre ajouter – et c'est sans doute un résultat de portée plus générale – que l'impact de l'action collective a été d'autant plus fort que le patron a étroitement associé le salarié « professionnel » de son entreprise, à savoir le cuisinier, à son déroulement. N'étant pas du métier, il lui a même délégué les responsabilités en ce domaine :

« C'est moi qui viens voir le patron pour le mettre en alerte et il a la chance d'avoir un gars de confiance » (salarié, entreprise 3).

Sur le plan des connaissances :

« La réunion collective autour du guide n'a pas apporté grand chose mais cela a convaincu le patron de la nécessité de réaliser quelque chose, la question qui se pose alors est la suivante : l'entreprise peut elle financer ou non ? En 2008, il faudrait des cabines closes ce qui est hors de prix. Pour l'extraction complète des fumées, il aurait fallu une enveloppe de 20 à 25 000 euros » (salarié, entreprise 3).

Mais il reste que dans cette même entreprise, la participation à la formation marque un tournant. *« Le document unique a été fait : le guide a permis de faire le document unique » (patron du bar-tabac-restaurant).* En outre, la participation à l'action a largement ancré la préoccupation préventive des risques – il faut le souligner – tant professionnels que sanitaires dans l'exercice professionnel tant du patron que de son cuisinier, préventeur délégué :

« Cette formation a duré ½ journée plus une visite avant et une visite après de la part des consultants, une personne de Sophia Antipolis semble-t-il. Cela a été une excellente formation qui a remis en question beaucoup de choses notamment sur l'hygiène, par exemple ils n'avaient pas eu de formation sur les doses de javel nécessaires pour nettoyer correctement. De même, la mise en place de l'extraction des fumées, cela a amélioré le quotidien mais le coût est très élevé » (dirigeant, entreprise 3).

Le second registre concerne une entreprise familiale (entreprise 4), transmise de père en fils depuis un siècle, à l'origine assez traditionnelle dans sa gestion mais engagée dans un processus de modernisation assez net (caisses informatisées, pas de caissier, le dirigeant a stoppé la restauration traditionnelle pour lui préférer l'assemblage des aliments).

Le dirigeant de cette entreprise n'avait jamais fait de PRP avant la réunion d'information collective organisée par l'UMIH :

« A la première coupure, on nous disait « c'est le métier qui rentre » (dirigeant, entreprise 4).

Pour des raisons opposées, qui tiennent à une profonde incompréhension de la démarche proposée, le responsable de cette entreprise individuelle, à la gestion assez innovante semble-t-il, manifeste une vive déception à l'égard de l'action collective vis à vis de laquelle il est resté en retrait puisqu'il reconnaît ne pas avoir lu le guide :

« Cette réunion n'a servi absolument à rien (...). En cas d'accident du travail qui amène l'inspecteur du travail à contrôler mon DU, si j'ai écrit qu'il y avait un risque, qu'il y avait ça à faire pour le réduire, et que je ne l'ai pas encore fait, je suis encore plus puni puisque j'ai reconnu par écrit ce risque et que je n'ai rien fait (...). Si je mets dans le DU, tel risque, je vais le réduire dans 10 ans, j'aurais mis par écrit les risques mais cela ne changera rien » (dirigeant, entreprise 4).

Comme dans le cas de la réparation automobile, la maintenance de l'outil procédural est un enjeu difficile à porter et même à accepter, par delà la perception de la nécessité d'agir sur les risques. Là encore les capacités organisationnelles sont fortement distinctives :

« Relativement au guide, nous avons rempli sur place (pendant la formation) le questionnaire mais nous n'avons plus repris le document » (salarié, entreprise 3).

En revanche, le manager de l'entreprise pluri-établissements peut s'appuyer sur des règles de gestion formalisées :

« Le document unique a été fait mais nécessite un renouvellement. C'est un travail avec des directeurs de service qui tiennent la route. On procède en séparant service par service pour voir quels sont les risques inhérents à chaque établissement, chacun devant discuter avec son propre personnel d'autant qu'il y a peu de barrière dans l'entreprise avec un intérêt du personnel à la bonne marche de l'ensemble. La révision est faite avec les chefs de service chaque année » (dirigeant, entreprise 5).

De même, la portée et le sens de la démarche semblent fortement conditionnés par la capacité à traduire les conclusions du document unique en s'engageant dans des investissements adéquats. Du côté de l'entreprise 3, se fait jour une certaine résignation de la part du cuisinier pourtant fortement investi dans la démarche préventive avec le soutien de son patron :

« Pour ce qui est de la clim, c'est bien mais insuffisant car dès lors que l'on est pas juste en dessous, l'effet est nul mais je sais que je ne peux pas demander l'installation qu'il faudrait car c'est hors de prix. De même en propreté, pour respecter pleinement les règles, il faudrait faire des roulements de la conservation des aliments entre plusieurs frigos afin de pouvoir nettoyer autant que nécessaire mais l'entreprise es nettoyages ne peut pas suivre ou alors il faudrait encore plus de division de travail comme dans un resto de plus grande ampleur mais là aussi c'est impossible » (dirigeant, entreprise 3).

2.3. Mise en place du document unique et perceptions des risques dans les entreprises extérieures à l'action collective.

Trois entreprises de l'hôtellerie-restauration n'ayant pas participé à Tosca ont été interviewées, afin de tester, sur une petite échelle et de façon non représentative, les perceptions des risques et les pratiques des entreprises en matière de prévention des risques, en dehors de tout accompagnement institutionnel. Aucune des trois entreprises rencontrées, toutes trois pourtant adhérentes à l'UMIH⁶³, n'avait connaissance de l'action collective TOSCA HCR.

⁶³ Un seul des trois dirigeants adhérents à l'UMIH y est actif et participe aux réunions mensuelles. Il n'avait pas plus que les autres eu vent de l'opération TOSCA, à laquelle leurs représentants participaient pourtant.

De ces différents entretiens avec les dirigeants et avec les salariés, ressort un décalage certain entre, d'une part, le discours sur les risques et leur imputation et, d'autre part, les pratiques des entreprises en matière de prévention.

2.3.1. Le déni des risques et la mise en cause du salarié...

Dans la première entreprise (entreprise 8), répondant à une prescription de son groupe, la dirigeante de cet hôtel franchisé de 7 salariés a réalisé le DU dans le cadre de la certification ISO 9001 de l'établissement mais ne cherche pas à s'aventurer davantage dans l'entretien sur la légitimité de la réglementation sauf à souligner combien son établissement est peu concerné.

« On est un petit établissement donc on a moins de risques, mais finalement il y en a peu, ça sert à rien de chercher [...] On est pas dans le BTP » (dirigeante, entreprise 8).

Les seuls risques mentionnés sont la glissade dans l'escalier qui, effectivement, a occasionné un accident du travail quelques années auparavant, mais la dirigeante relativise toutefois en soulignant :

« ça s'est passé tard, je n'étais pas là pour voir »

Depuis,

« Les personnes que j'embauche n'avaient pas besoin qu'on revoie le DU, elles n'étaient pas spécialement plus risquées que les prédécesseurs » (dirigeante, entreprise 8).

Par ailleurs, cette dirigeante sous-traite une partie importante du service de l'hôtel (le ménage dans les chambres et la maintenance) et n'évoquera jamais, durant l'entretien, les risques potentiels de son établissement pour les sous-traitants. Pourtant, après avoir réalisé son DU, sur la demande du groupe auquel elle appartient, et après avoir reçu la visite de l'inspection du travail et de la médecine du travail, elle achètera (enfin !) un « tabouret debout » dans ce souci de prévention.

Dans le cas de la deuxième entreprise (entreprise 6), une brasserie employant 4 personnes dont le gérant et sa femme, les risques viennent de l'extérieur, c'est à dire des clients. A la question « quels sont les risques professionnels dans votre entreprise ? », le dirigeant répond :

« Le client ! il rentre et l'inconnu rentre, on ne sait pas dans quelle condition il rentre et pourquoi il rentre. Il commence à boire un verre et il est à surveiller [...] nous on n'a pas de cuisine, donc on n'a pas de risque, ils ont enlevé le tabagisme passif, donc ils enlèvent les risques. Tous les risques découlent du public... ça peut arriver aussi du personnel s'il n'est pas bien formé » (dirigeant, entreprise 6).

Le dirigeant de cette entreprise nous affirme avoir réalisé son DU mais semble hésiter dans le choix des termes pour décrire ce document. Il ne nous le montrera pas, ne sachant pas où il l'a mis ! Niant l'utilité de la prévention des risques professionnels, ce dirigeant reconnaîtra pourtant en toute fin d'entretien qu'il se fait livrer des fûts de 30 litres et non de 50 litres – difficiles à manier - et qu'il met en garde les salariés sur l'escalier et les sacs qui traînent à terre. Mais tout cela est intuitif et fait partie du métier. Ce dirigeant a mal aux jambes, a été opéré des varices mais ne veut pas savoir si ça vient du travail ou pas.

« Des gens de 30 ans se font opérer aussi. Le travail tient les gens en forme. Beaucoup plus de gens assis dans un bureau sont plus mal foutus que dans nos métiers » (dirigeant, entreprise 6).

M. G. s'est coupé tous les doigts de la main droite avec un couteau et a été opéré dans la journée.

« Je suis rentré chez moi, lendemain à 8h, j'étais au boulot. Parce que j'étais pas tout seul, je voulais pas laisser mon patron dans la merde ». Je lui demande s'il n'a

pas eu de complications ensuite, sa réponse est sans appel « Pas de complication, c'est dans la tête les complications » (dirigeant, entreprise 6).

Il a vécu un accident du travail dans son entreprise, en tant que dirigeant mais là encore, la responsabilité du personnel est mise en avant ainsi que l'abus qui en a suivi :

« Il avait pas mis les gants en côte de maille, il a fait cogner une bouteille de Périer, il a été en SAMU à l'hôpital, trois semaines en arrêt. Il en a trop fait. Il a bien eu le temps de se remettre hein ».

Enfin, dans la troisième entreprise (entreprise 7), un restaurant employant 7 personnes, le dirigeant relate, pour commencer l'entretien, le cas d'un ancien salarié *« qui a fait exprès de se faire tomber dans l'escalier »*. Ce salarié avait prévenu les autres employés, le patron en a été informé par ces derniers.

Le patron critique fortement le DU tel qu'il existe aujourd'hui, sans canevas pour aider le dirigeant d'entreprise. Il a pourtant fait le DU deux ans avant notre venue, suite à un passage de l'inspection. Il a demandé à chacun de ses salariés de faire une liste des risques sur son poste et a ensuite travaillé sur l'ensemble avec l'aide de sa chef cuisinière. Il a ensuite fait signer le DU à tous les salariés (c'est la seule entreprise rencontrée à avoir mis en place une démarche participative avec les salariés). Ce dirigeant, adhérent de l'UMIH attendait de la part du syndicat qu'il lui *« donne une matrice, mais c'est pas venu »*. Aussi, ils ont utilisé un document téléchargeable sur le site de l'INRS⁶⁴. Ce dirigeant est le seul que nous ayons rencontré à avoir fait faire un stage à tous ses salariés sur la sécurité et l'hygiène (stage qu'ils ont baptisé *M. Propre*, qui débutait sur les normes HACCP⁶⁵ et qui allait jusqu'aux règles de PRP). Sa responsable de cuisine a trouvé ce stage *« ludique »* :

« J'ai appris des choses qui me sont restées. Sur la façon de nous dire de ranger les choses, à aménager la cuisine correctement, plein d'astuces pour éviter de faire des gestes [...] C'est logique pour des gens intelligent, ça va de soi. J'y pense tout le temps. C'est comme les chaussures de sécurité, ça va de soi » (dirigeant, entreprise 7).

M. G. connaît l'existence du guide TOSCA, mais pas de l'action collective qui l'a précédée. Etant au bureau de l'UMIH, il a eu connaissance du guide mais est critique là encore et pense que ce genre de document n'est pas efficace.

« C'est stupide et technocrate. En haut lieu, on se dit que c'est nécessaire d'écrire ça mais c'est efficace à 5 % » (dirigeant entreprise, 7).

La chef cuisinière a suivi une formation hôtelière et mentionne avoir eu très peu de prévention au cours de sa formation. Pour autant, elle trouve la PRP *« logique »*.

« C'est logique pour des gens intelligents, ça va de soi. Depuis la formation, j'y pense tout le temps, c'est comme les chaussures de sécurité, ça va de soi » (salarié, entreprise 7).

2.3.2. Un respect de la réglementation malgré eux

Dans le cas de l'entreprise franchisée (entreprise 8), le respect de la réglementation répond à une logique de certification. La dirigeante montre à plusieurs reprises combien son établissement ne comporte pas de risques.

« L'inspection du travail est venue il y a deux ou trois ans, depuis tout est affiché : numéro de tel de l'inspection du travail notamment » (dirigeante, entreprise 8).

Cette entreprise se distingue des deux autres, non franchisés, qui ont réalisé le DU afin, uniquement, de répondre à une demande réglementaire.

⁶⁴ INRS, 2006, « La restauration traditionnelle : prévention des risques professionnels », Brochure n° 880, février.

⁶⁵ Hazard Analysis Critical Control Point : la norme HACCP est une norme substantielle qui concerne la sécurité sanitaire des aliments.

« On a fait ça avec le comptable, il n'y a rien dedans. Ça nous gave ce genre de docs, chacun gère son affaire, c'est pas dans notre milieu qu'il y a le plus d'accidentés, le plus de malades... et puis personne ne respecte »(dirigeant, entreprise 6)

« Il y a des textes de lois qui sont fous !. Aujourd'hui, on est seul responsable face à un mec seul, la loi ne nous protège pas, la loi est mal faite, on est très seul [...] On est toujours anxieux qu'un mec entre ivre, il faut faire preuve de tact tout le temps ici » (dirigeant, entreprise 7)

Au final, il semblerait que les discours et les pratiques de ces entreprises divergent et que l'évaluation des risques autour du DU ne soit pas liée de façon cognitive aux problèmes de santé au travail et aux pratiques de prévention. Le concept de risque, peu utilisée par les professionnels du secteur, participe-t-il de cette déconnexion ?

3. LA CONSTRUCTION SOCIALE DES RISQUES PROFESSIONNELS ET DE LEUR PREVENTION

Au plan des principes, les animateurs de l'action collective issus du syndicat professionnel poussent très loin l'affirmation de la légitimité de la PRP puisqu'ils vont jusqu'à prôner aux chefs d'entreprise l'exercice d'une sorte de principe de précaution :

« Moi je crois qu'il vaut mieux fermer son établissement un jour pour faire l'inventaire plutôt que de voir un jour un employé blessé. Moi je crois qu'il vaut mieux bien faire l'inventaire un jour et puis aller tous ensemble manger le soir et demain on reprend le boulot, tranquille. Je préfère ça que de voir un employé avec une main en moins. Celui qui pense pas comme moi, c'est qu'il n'est pas du métier et celui là eh bien il sera puni un jour. Il sera puni un jour » (responsable professionnel)

Pourtant au niveau des entreprises, c'est l'existence même de risques d'origine professionnelle qui fait encore débat. Le déni des risques professionnels (en dehors peut-être de la coupure et de la brûlure) et des effets néfastes possibles de l'organisation du travail sur la santé est récurrent. Au-delà est en jeu la conception de ce qu'est une norme protectrice.

3.1. Peut-on parler de risques professionnels dans l'hôtellerie-restauration ?

La réalité de risques à proprement parler professionnels est, souvent, sinon niée du moins réduite à un quotidien ordinaire, ce qui autorise certains chefs d'entreprise à en renvoyer la responsabilité première sur le comportement des salariés. Cela n'est pas propre à ce secteur - de nombreux travaux portent sur la difficulté pour les individus d'identifier objectivement leurs propres conditions de travail (Teiger, Laville, 1991 ; Gollac, Volkoff, 2006) - mais y est plus accentué par exemple que dans le secteur de la réparation automobile que nous avons également étudié. Plus qu'ailleurs, les pratiques et représentations sont empreintes de l'hexis corporelle (Bourdieu, 1980) et de la culture du métier, acquise notamment par l'apprentissage d'une gestuelle (Zarca, 1988).

3.1.1. Des risques, composante d'une identité de métier ?

Ainsi ce patron à l'ancienne présente une vision « tranchée » des risques : d'un côté une assimilation des risques professionnels aux seuls risques techniques, ce qui conduit à ignorer les risques psychosociaux et les TMS, à déconnecter les risques de l'organisation du travail ; de l'autre, des risques réels – de graves coupures par exemple – mais qui deviennent une composante, certes regrettable mais inévitable, du métier. Cette représentation est profondément ancrée puisqu'elle s'exprime dans le discours d'un salarié pourtant fortement sensibilisé aux enjeux de la prévention :

« Pour prévenir les risques inhérents à la découpe, c'est le métier, c'est l'expérience qui compte. Je me suis fait recoudre, je m'étais coupé bêtement en débarrassant » (salarié, entreprise 3).

D'ailleurs, les prises de fonction sont considérées comme les plus exposées :
« Les premiers jours de travail sont les plus risqués (découverte de l'établissement, et adaptation à ce métier physique qui nécessite équilibre du corps pour porter plateau toute la journée). Le salarié court le risque de blesser lui même ou le client » (dirigeant, entreprise 4).

Ce patron, par ailleurs assez innovant dans son activité professionnelle, introduit une segmentation qui revient à faire des risques du métier des risques inhérents à toute activité domestique ce qui revient à en nier le caractère professionnel. Il identifie en effet deux types de risques : « les risques d'intelligence » (ceux qui peuvent nous arriver également chez nous comme la coupure, la brûlure, le mal de dos, etc.) et les risques professionnels (qui sont liés à l'utilisation d'une machine technique que le salarié ne connaîtrait pas). On retrouve ici le brouillage des frontières évoqué auparavant entre la sphère domestique et la sphère professionnelle, mais on observe également et surtout un déni de l'organisation du travail. Dans ce secteur, il ne parvient pas à identifier des risques professionnels mais seulement des risques d'intelligence.

Or à ses yeux, la PRP ne peut avoir que peu de sens pour prévenir ce type de risques malgré leur gravité :

« J'ai eu deux arrêts de travail dernièrement dont une coupure profonde mais cela n'a pas généré de modification de l'organisation du travail ou une prévention plus spécifique puisque aucune PRP ne pourra éliminer le risque de coupure » (dirigeant, entreprise 4).

Pour cet autre dirigeant, les risques professionnels appartiennent au passé et il ne concède à ce thème une certaine actualité que pour évoquer des effets sensibles que sur le long terme, impossible à ses yeux à prendre en compte.

« Il n'y a plus de maladies professionnelles car il n'y a plus d'amiante...à part le risque du dos pour les femmes de chambre » (dirigeant, entreprise 1).

3.1.2. Responsabilité de l'employeur versus responsabilité du salarié : le déni du contexte organisationnel

Subrepticement la responsabilité des risques glisse de l'employeur à ses salariés, y compris dans le discours de tel responsable professionnel qui prônait pourtant l'exercice d'une sorte de droit de retrait :

« Dans une cuisine, à part se couper un doigt, si un mec est très maladroit, à part de brûler, mais ça ce sont des risques permanents. Moi je suis en cuisine, je me brûle avec les casseroles. Ce sont des risques permanents. Y'en aura toujours. Mais les gros risques, comme dans le hachoir où on ne met jamais la main pour poser la viande. Si le cuisinier ne respecte pas la règle, il y aura un accident. Mais si le mélangeur est équipé d'une protection et qu'il passe encore la main, c'est que vraiment il n'a pas suivi la règle hein ... je ne comprends pas autrement » (responsable professionnel, dirigeant entreprise 2)

Cela se traduit non pas un refus de la prévention, mais bien davantage une incapacité à passer des principes très généraux à une règle organisationnelle. Ce transfert de responsabilité se fait encore plus explicite lorsque l'on interroge les chefs d'entreprise :

« Les accidents de travail sont aujourd'hui dus, la plupart du temps à l'erreur du salarié car des outils de sécurité existent mais ne sont pas utilisés car ils font perdre du temps (exemple des cuisiniers qui n'utilisent pas les gants de sécurité)

(...). *Le problème avec ses salariés : qu'ils mettent les EPI. Il a mis à disposition des gants pour le tri des bouteilles mais personne ne les met. On a le sentiment qu'on fait des salariés des assistés, comme le fumeur qui attaque la SEITA, les gens attaquent tout le monde, déresponsabilisation individuelle* » (dirigeant, entreprise 1).

Cette représentation des causes des accidents conduit cependant certains à considérer que le rôle du patron consiste d'abord à

« *Mettre en garde chaque jour (...). Malheureusement l'employé, s'il arrive un accident, qu'il n'a pas pris les précautions ou écouté les règles qui sont appliqués dans la maison, c'est qu'il a fait une faute grave, il a fait une faute grave. Un jour mon chef est arrivé avec des baskets dans la cuisine, j'ai dit « non » on met les chaussures anti-dérapantes. Il faut toujours redire les choses* » (dirigeant, entreprise 2).

En outre, les risques et la responsabilité patronale sont d'autant plus reconnus et appelés à s'inscrire dans une démarche préventive qu'ils peuvent être facilement mesurés et que par delà les statuts, ils concernent tous les collaborateurs de l'entreprise :

« *Lombalgie et tabagisme passif sont les deux problèmes de santé majeurs. J'ai mis en place un extracteur de fumé général et trois appareils de traitement de fumée. Pour le confort de tout le monde : je suis salarié aussi, les risques qui sont pour mes salariés, je les ai aussi puisque je suis là de 7h à 22h* » (ibid.).

De plus, comme dans la réparation automobile, les conditions thermiques d'exercice du travail constituent une préoccupation majeure :

« *En matière de prévention, 51°C dans la cuisine + chambre froide, cela n'est pas bon, on a réalisé une réunion, fait venir une entreprise qui a réalisé un devis à 2000 euros. Le bruit reste un vrai problème en cuisine : comment enlever le bruit, comment diminuer la chaleur - mais les climats s'améliorent cela progresse - ? Se posait aussi un problème d'extraction de fumées car il y en a beaucoup ; 7000 euros, sachant que la femme du patron n'en pouvait plus* » (ibid.).

L'enjeu (déjà évoqué) glisse ainsi vers la question du financement dont le montant peut être perçu comme si élevé que l'investissement dans la prévention risquait d'en devenir rédhibitoire.

Tel autre employeur – en charge du management d'une assez grande entreprise à l'échelle du secteur - insistera sur la nécessité d'un engagement de l'employeur en la matière :

« *Partant du principe préventif, pour les travaux de découpe, je fournis des gants en maille qu'ils mettent !* » (dirigeant, entreprise 5).

Resteraient à déterminer les conditions qui font que les salariés portent ou ne portent pas les équipements de protection. En tout cas, qu'elles soient réunies grâce à la persuasion discursive ou par la contrainte, elles ré-introduisent une part de responsabilité pour l'employeur conforme au principe de subordination qui sous-tend le contrat de travail.

On observe dans ces cas précis une absence totale de référence à l'impact du rythme et de la longueur du temps de travail sur l'exposition aux risques, notamment ceux dit « d'intelligence ».

« *Trop souvent les employeurs voient la prévention uniquement comme la mise en place des équipements de protection individuels. Dans un atelier où il y a du bruit, prévention va être bouchon d'oreilles alors que la bonne prévention c'est de se poser la question du pourquoi de l'organisation du travail, est-ce que tous les gens sont obligés de travailler à côté de cette machine qui fonctionne ? vétusté de la machine ? l'isoler ? la capoter pour réduire le bruit à la source. Quand on prend l'article L230-2, c'est réduire le risque à sa source. Donc la mauvaise prévention, c'est de dire portez des bouchons* » (DDTEFP 06)

Cela étant, on peut noter sur ce point combien les entreprises qui s'inscrivent dans une logique purement marchande semblent être celles qui reportent le plus les responsabilités vers les salariés et qui nient le plus l'impact de ce contexte organisationnel (typiquement le cas de l'entreprise 1), au contraire des dirigeants d'entreprise qui inscrivent la PRP dans une dimension civique (le cas de l'entreprise 7), comme nous le verrons dans la partie 4.

Ce déni du contexte organisationnel s'apparente à un déni de l'évaluation des risques. Ne pas prendre en compte l'organisation, n'est-ce pas considérer les seuls dangers et non les risques ?

La demande, de la part des dirigeants d'entreprises rencontrés, d'une norme prescriptive comme la norme substantielle HACCP en matière de sécurité sanitaire, répond au souci des dirigeants de savoir avec précision ce qu'il faut faire et ne pas faire : une telle norme serait beaucoup plus rassurante pour les employeurs que la réglementation en matière de PRP qui est avant tout procédurale. En effet elle place les dirigeants des TPE dans une incertitude jugée dé-stabilisante alors qu'ils préféreraient appliquer une règle substantielle.

3.2. Rapport aux normes et prévention des risques professionnels : des difficultés à faire vivre la norme procédurale

L'apparition des normes dans ce contexte institutionnel est vécue de façon très ambivalente. Le contexte dans lequel s'inscrit la PRP résulte en effet du jeu des différences internes à la profession, des spécificités sectorielles, des évolutions législatives et d'une manière plus générale, du rapport aux règles qu'entretiennent les différents métiers et catégories d'entreprises de la profession.

Le rapport aux règles et à la réglementation éclaire partiellement le rapport à la prévention des risques professionnels. En effet, l'obligation d'évaluer des risques professionnels vient s'ajouter aux nombreuses réglementations déjà existantes, telles que la réglementation HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point⁶⁶) désormais imposée à tous les restaurateurs par la législation européenne mais aussi la réduction du temps de travail, l'affichage des horaires, etc.

« Les normes sanitaires HACCP constituent un levier d'action considérable car ce dispositif a eu l'intelligence d'imposer par la voie réglementaire de bonnes pratiques en imposant dans le même temps une méthode d'évaluation des risques sanitaires et non pas seulement une obligation d'évaluation et de prévention – mais sans méthode précise prescrite – comme dans le cas des risques professionnels »
(Ingénieur prévention, CRAM)

« Il faut bien voir que les normes du type HACCP et les autres outils de ce type – comme la PRP – sont là pour nous aider mais la PRP, l'affichage des horaires de travail, l'administratif, la gestion des ressources humaines, la gestion de la comptabilité, c'est très lourd. On met en route un système sans conviction mais il y a du pénal en arrière plan, vous pouvez vous retrouver au tribunal si vous n'en tenez pas compte » (dirigeant, entreprise 3).

Derrière cette difficulté cognitive d'appropriation de la démarche, se fait jour un enjeu plus large qui tient à la conception de la règle et du rapport entretenu avec celle-ci. Il est

⁶⁶ Les principes de l'HACCP sont de l'ordre de sept : 1 : Procéder à une analyse des dangers. 2 : Déterminer les points critiques pour la maîtrise (CCP). 3 : Fixer le ou les seuil(s) critiques(s). 4 : Mettre en place un système de surveillance permettant de maîtriser les CCP. 5 : Déterminer les mesures correctives à prendre lorsque la surveillance révèle qu'un CCP donné n'est pas maîtrisé. 6 : Appliquer des procédures de vérification afin de confirmer que le système HACCP fonctionne efficacement. 7 : Constituer un dossier dans lequel figureront toutes les procédures et tous les relevés concernant ces principes et leur mise en application.

symptomatique que ce chef d'entreprise, a priori bien disposé vis à vis de cette initiative, développe une comparaison avec les normes sanitaires HACCP⁶⁷ :

« Elles sont claires à mettre en pratique. Le barème des 4°C de la nourriture à servir est explicite, je sais que si je dépasse 7°C, je peux être condamné en pénal ».
« Le problème vient beaucoup de la vision que les employeurs ont de la prévention. Pour eux, lié à leur responsabilité pénale. Derrière la prévention se pose la question de la responsabilité pénale et c'est la patate chaude. L'employeur fait porter les EPI (équipements protection individuels) en pensant que ça l'exonère de sa responsabilité. Le débat est mal posé dans les entreprises, malheureusement il est encore mal véhiculé par certaines organisations professionnelles. Pour nous c'est un objectif de santé et pour les employeurs, l'objectif c'est de se protéger de la responsabilité pénale qu'il encourt s'il a des accidents dans son entreprise. »
 (DDTEFP 06)

S'exprime ainsi l'attente à l'égard de normes surplombantes, extérieures aux entreprises qui réduiraient l'incertitude en explicitant des obligations à respecter : c'est l'approche classique de la prévention des risques qui met l'accent d'abord sur des obligations matérielles incontournables, telles que mettre en place un carter de protection sur une machine dangereuse. Or la démarche d'évaluation des risques qui est au principe du document unique repose sur une conception bien différente puisque la construction du référent repose sur une procédure et non sur une prescription substantielle : elle est donc d'abord le résultat d'un processus et d'un engagement locaux et collectifs.

Il est symptomatique que ce chef d'entreprise conclut en avançant qu'il n'a pas trouvé ce qu'il cherchait à cette réunion, c'est à dire « un canevas clair sur ce qu'était ce DU ». Au-delà de cette déception, il importerait, plus avant dans le cours de la recherche, de revenir sur la confrontation entre risques professionnels et risques sanitaires, dans la mesure où la prévention de ces derniers reposent sur un schéma différent, beaucoup plus ancré dans un dispositif technique objectivable, ainsi que l'exprime bien ce salarié cuisinier, en charge de la prévention de l'ensemble des risques dans son entreprise :

« Les contrôles d'hygiène deviennent beaucoup plus rigoureux : Il faut vérifier toute la chaîne car c'est souvent catastrophique. JP n'a pas tous les moyens nécessaires et il y a une place vacante au niveau de l'hygiène alors qu'il n'a pas nécessairement besoin d'un aide-cuisinier »

D'un côté, les normes sont considérées comme des règles professionnelles nécessaires au bon exercice des métiers de la profession, afin de lutter contre la concurrence du travail au noir ou des dirigeants dits « non –professionnels » par exemple, mais également comme des ressources pour répondre aux exigences d'une clientèle toujours plus difficile et donc pour être à la hauteur des nouvelles normes de compétitivité.

« Aujourd'hui l'Europe a ouvert les yeux à la profession je crois et a mis la France aux normes. L'Allemagne est plus avancée que nous. Mais il faut que tous les pays se mettent au diapason. On a eu alors énormément de contrôle des services d'hygiène pour l'alimentation » (Responsable syndical professionnel).

⁶⁷ HACCP HACCP - Analyse des dangers et maîtrise des points critiques - Hazard Analysis Critical Control Point est une méthode de gestion de la sécurité des aliments, basée sur 7 principes et 12 étapes. Cette méthode est née aux USA dans les années 1960 suite au besoin d'assurer une qualité sanitaire irréprochable aux aliments pour les astronautes. Elle représente une nouvelle approche en proposant des contrôles en cours de fabrication et non plus uniquement sur les produits finis. L'HACCP est depuis considérée par le Codex Alimentarius, instance internationale en charge de l'hygiène et de la sécurité des aliments, comme la méthode de référence pour garantir aux consommateurs des produits sûrs. Les principes de cette méthode sont repris dans les réglementations européennes et françaises relatives à l'hygiène des aliments. L'HACCP est une des composantes de l'ISO 22000.

A ce titre, la PRP et ses obligations légales sont perçues par certains comme une composante incontournable et légitime

« L'obligation légale du document unique, c'est bien car il faut remettre en cause le fonctionnement du service au regard de la sécurité, faire attention au dosage des produits, aux conditions dans lesquelles on peut être conduit à discuter préventivement » (gestionnaire, entreprise 5).

Mais elles s'inscrivent dans un ensemble réglementaire qui est jugé excessivement pesant et engendre un certain découragement d'autant que ces règles sont perçues comme fondamentalement hétéronomes :

« C'est l'ajout de toutes les obligations qui fait problème pour une PME. A l'étranger, en GB, les règles étaient beaucoup plus ajustées parce que, contrairement à la France où c'est une organisation qui décide d'en haut, en GB il y a un travail en amont en partenariat, ici c'est l'inverse » (dirigeant, entreprise 3).

Cette perception est d'autant plus marquée dans les TPE/PME que la première motivation à la direction d'une entreprise est l'indépendance⁶⁸ (alors que les dirigeants d'entreprise de plus grande taille sont davantage motivés par le caractère managérial de la direction).

Pour légitimes que soient a priori les règles, pour les représentants de la profession, leur mise en œuvre gagnerait à tenir compte des capacités d'appropriation et des projets d'évolution des entreprises.

« On leur demande soudainement de se mettre en conformité. Je reçois un appel d'une dame parce que l'hygiène est passée qui me dit : 'ils veulent que je casse tout, je n'ai pas les moyens, je vais fermer'. J'y suis allé. Dans sa cuisine, le chat dormait sous la table, table de travail en bois, piano qui datait de son arrière-grand-mère. Alors je lui ai dit qu'elle pouvait faire des devis des travaux, vous me certifiez que vous allez faire les travaux les plus urgents immédiatement. Donc une mise en conformité. Je suis allé voir le docteur ... directeur départemental d'hygiène, aujourd'hui directeur régional » (syndicat professionnel).

Aux yeux mêmes d'un salarié, l'absence de progressivité peut être une incitation à contourner les règles tant la marche à franchir s'avère élevée d'un strict point de vue économique :

« Il faut savoir que respecter l'intégralité des normes d'hygiène afin de limiter strictement les risques sanitaires demanderait l'équivalent d'un temps plein pour nettoyer chaque semaine à fond et au jour le jour en respectant l'intégralité des protocoles. Je me donne une tâche par jour sachant que les plans de travail doivent toujours être impeccablement propres : tel jour il fera les niveaux justes en dessous du plan, tel autre jour, les sols sous les frigos ... » (salarié, entreprise 3).

Au regard de sa propre activité de cuisinier, il ajoute :

« Dans le cadre des 39 h, cela lui prend 1h45 par jour soit plus de 8h par semaine en ne faisant pas tout ce qui devrait être fait. C'est autant de pris sur le temps de création de plats, desserts ... »

De plus, les sanctions en cas d'absence de Document Unique sont peu incitatives. Dans le cas de la norme HACCP, la sanction peut être la fermeture d'un établissement, alors qu'en matière de PRP :

« L'affichage de la préoccupation préventive des risques professionnels est facile et fréquente. Mais quel est l'enjeu à ne pas faire ? Il est très faible [...] Comme en PRP, en matière de risques sanitaires, il y a une réglementation et des services de contrôles mais la prérogative est immensément

⁶⁸ Sources : Observatoire des PME, 2006, « Dirigeants de PME : au-delà du métier, la vie au quotidien », *Regards sur les PME*, n° 12, 116 p.

plus forte dans le cas des risques sanitaires : est éventuellement en suspens la fermeture de la boutique : quand un véto rentre dans une boucherie, l'instant est solennel car beaucoup dépend des résultats de la visite ; ce qui a été fait en terme de normes sanitaires, c'est un risque construit » (ingénieur de prévention, CRAM).

Enfin, la législation en matière de PRP liée au Document Unique est, comme nous l'avons évoqué dans le chapitre consacré à la régulation régionale, source d'incompréhension et au final d'un manque de légitimité. Tout d'abord pèse l'inadaptation de cette réglementation vis à vis des contraintes propres aux petites entreprises :

« On nous demande de faire des choses disproportionnées par rapport à nos outils et à nos structures » (Dirigeant d'un bar-brasserie-loto).

« Les rares collègues qui l'ont fait nous ont tous découragés en nous racontant le temps que ça avait pris... Est-ce que malgré ça, ça sera validé par l'inspection, on ne sait pas [...] il faudrait que ça soit aussi simple que les normes HACCP » (dirigeant, entreprise 4).

Ensuite, s'ajoute le poids de l'exhaustivité exigée quant à l'identification des risques qui est confusément assimilée à une incitation à ne pas hiérarchiser les risques :

« Comment être exhaustif ? C'est impossible ! nous pourrions aller maintenant dans la cuisine et nous ne retiendrons jamais les mêmes risques ! [...] J'ai demandé à la médecine du travail de m'aider et ils m'ont envoyé une liste des produits obligatoires ans ma pharmacie de secours ! » (dirigeant, entreprise 4).

Ainsi, n'étant pas crédible aux yeux de certains dirigeants, la législation manquerait de légitimité.

L'ensemble de ces considérations pousse à voir dans les règles en général et dans la PRP en particulier, une source de coûts supplémentaires et non un investissement profitable.

« Depuis que je suis là, il y en a plein qui ont fermé, ils nous ont fait des misères, des taxes en plus, interdiction de servir de l'alcool à ci ? toutes les interdictions quoi... à faire baisser le commerce. Et maintenant ça va être l'interdiction de fumer, ça n'en finit pas, on se demande comment on tient » (dirigeant, entreprise 7).

Au final, ce secteur n'aurait pas su, à la différence d'autres secteurs comme la chimie par exemple, profiter de cette nouvelle réglementation pour en faire une valeur ajoutée pour ses entreprises, dans un contexte marqué la faible attractivité et la pénurie de la main d'œuvre mais également par la concurrence que représentent l'entrée constante de non-professionnels et plus encore le travail au noir. Interrogés sur ce sujet, les acteurs institutionnels soulignent combien cette approche de la prévention a été absente de leurs initiatives et aurait pu être un leitmotiv plus proche des préoccupations des syndicats des hôteliers et des restaurateurs.

La réflexivité nécessaire à la procédure de prévention des risques professionnels est un frein à l'appropriation de la démarche par les professionnels du secteur. Au contraire d'une norme prescriptive telle que la norme HACCP souvent évoquée, la démarche de prévention des risques demande de la part du dirigeant et de ses salariés une analyse de leurs propres conditions de travail. Or, l'objectivation des conditions de travail nécessite une démarche maïeutique, sous la conduite de spécialistes (Gollac, Volkoff, 2007). L'identification des risques professionnels nécessite une démarche réflexive accompagnée par un intervenant extérieur à l'entreprise, ayant ce recul avec la culture du métier.

Plusieurs recherches, connues sous le nom du paradigme psychométrique se sont intéressées à la perception du risque chez les individus (Krimsky, Golding, 1992 ; Slovic, 1992, Weber, 2001, Setbon et al, 2005, Raude, 2007) et ont montré une corrélation inversée entre la perception du risque et les bénéfices de l'activité à risque : plus l'individu a un intérêt à un objet ou une activité, moins il perçoit cet objet ou activité comme risquée. La perception des risques est socialement construite. De même, *« la définition de ce qu'on entend par conditions de travail est donc une question politique et sociale. Potentiellement toute*

caractéristique du travail a vocation à devenir une condition de travail. Il appartient au débat social de dire s'il est légitime de la traiter comme telle » (Gollac, Volkoff, 2007, p. 9). La perception des conditions de travail influe inmanquablement sur le type d'action mise en place pour les améliorer. Ainsi, les dirigeants des petites entreprises mais également les salariés sont-ils inégaux et bien souvent peu armés pour évaluer objectivement les risques professionnels présents dans leurs entreprises.

3.3. Les salariés face aux risques professionnels : intériorisation des contraintes et hexis corporelle.

Durant notre enquête auprès des entreprises, nous avons demandé à chaque dirigeant l'autorisation d'interviewer au moins un salarié sur sa formation aux risques professionnels ainsi que sur ses pratiques et représentations. Comme nous l'avons déjà souligné, nous avons rencontré de grandes difficultés pour réaliser des entretiens avec les salariés, et ce, d'autant plus dans le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Au total, sur les 8 établissements rencontrés, nous n'avons pu interviewer dans de bonnes conditions que trois salariés. (entreprises 3, 7, 8). Un quatrième salarié (entreprise 6) a pu être questionné mais sur un temps très court et en présence de son employeur (nous ne le comptabilisons pas comme un entretien en tant que tel). Les résultats que nous présentons sont donc davantage des hypothèses de travail qu'il faudrait par la suite tester sur un échantillon plus large de salariés. Parmi ces trois salariés, deux d'entre eux (entreprise 7 et 8) sont les bras droits du dirigeant.

Il faut également souligner que les salariés des entreprises rencontrées n'ont pas participé à l'action collective TOSCA directement. Seul le chef d'entreprise a été invité à participer officiellement à l'action. Parmi ces salariés, aucun ne connaissait l'action collective, leur patron ne leur en avait pas parlé.

Les entretiens avec les dirigeants font ressortir deux lectures divergentes des attitudes des salariés face aux risques : certains chefs d'entreprises mettent en avant le fait que les plus jeunes seraient mieux formés (effet de la formation) et informés (effet du contexte et de la médiatisation de la prévention) aux risques et moins accidentogènes alors que d'autres chefs d'entreprises soulignent combien les jeunes, moins usés au travail, prennent davantage de risques que les anciens (effet de l'expérience).

Nos résultats penchent en faveur de la première lecture. Si les salariés les plus jeunes semblent plus sensibilisés à la problématique des risques professionnels, dans l'ensemble, les salariés semblent également avoir intériorisé les contraintes économiques de l'entreprise et peinent à décrire les risques professionnels auxquels ils sont confrontés, invoquant le plus souvent « les risques du métier », c'est-à-dire les risques inévitables.

3.3.1. Intériorisation des contraintes et hexis corporelle

Si les salariés des petites entreprises de l'hôtellerie-restauration que nous avons pu interroger ont tous conscience de l'existence de risques professionnels liés à leur activité, il semble qu'ils aient également intériorisé les contraintes économiques de l'entreprise.

Les salariés ne se plaignent pas de leurs conditions de travail. Ils ont appris à travailler avec les risques du métier. L'apprentissage du métier passe par l'apprentissage d'une gestuelle, qui est une composante de l'identité de métier (Zarca, 1988).

« Si on ne supporte pas la position debout, on ne fait pas ce métier, c'est les risques du métier. Il y a plus dur » (salariée, entreprise 8).

Plusieurs facteurs se cumulent ainsi qui rendent invisible les conditions de travail et les risques professionnels. De nombreux travaux portent sur la censure psychique, sur l'intériorisation par les salariés d'une approche individuelle de la santé et sa désarticulation avec les différents contextes, dont le travail (Cassou, 1997 ; Dejours, 1998, Gollac et Volkoff,

2006). Les ergonomes ont montré la difficulté des travailleurs à verbaliser leur travail. Le lien entre les conditions de travail et l'accident survenu n'est pas immédiat et n'est « *inégalement distribué dans les différentes fractions de la classe ouvrière* » (Lenoir, 1980, p. 79). Lors de nos entretiens avec les salariés dans les deux secteurs, ceux-ci peinent à mettre en mot et à décrire objectivement leurs conditions de travail. Inscrits dans leurs corps, les gestes quotidiens du travail sont intériorisés. Pierre Bourdieu qualifie d'hexis corporelle, ce phénomène qui tout comme l'habitus, ne peut être analysé de façon réflexive (Bourdieu, 1980).

De plus, le jugement des collègues sur un salarié qui est en arrêt de travail influe également sur la prise d'arrêt de travail ou d'arrêt maladie (Dodier, 1986). La virilité, l'insensibilité à la douleur, l'endurance, valorisées par les salariés dans certains contextes de travail, afin de faire face à la souffrance, sont également des facteurs qui peuvent contribuer au déni du risque (Desmond, 2006).

En outre, les salariés des petites entreprises sont dans une configuration d'emploi qui accentue davantage cette intériorisation des risques. Nos résultats (tant dans l'hôtellerie-restauration que dans la réparation automobile) semblent aller à l'encontre du constat d'élévation de la perception des risques par les salariés (Askenasy, Cartron, de Coninck, Gollac, 2006). Au contraire, les salariés de ces petites entreprises expriment combien ils se sentent protégés davantage que leurs aînés. La taille de l'entreprise mais bien plus encore sa configuration sont très certainement des facteurs explicatifs d'une telle divergence.

Les très petites entreprises (TPE, soit moins de 20 salariés), constituent de ce point de vue un terrain de recherche privilégié. Les recherches existantes dans le champ de la santé au travail portent le plus souvent sur les grandes entreprises (Thébaud-Mony, 2007) et sur la place et le rôle du CHSCT (Sotty, 2005, Join-Lambert, Jolivet, Vincent, 2007). La réglementation actuelle en santé travail est structurée autour du modèle de la grande entreprise. Une des particularités de la petite entreprise en matière de prévention des risques est justement liée à une proximité entre les salariés et leurs dirigeants. La TPE est un univers où les contraintes des patrons sont celles des employés également et vice-versa. Les contraintes économiques sont vécues ensemble et sont très présentes dans le discours des salariés d'une part et les risques encourus par les salariés sont davantage perçus par les dirigeants qui partagent le quotidien du salarié.

Le salarié de l'entreprise 3, souligne combien le respect des normes d'hygiène et de prévention prend du temps, qu'il n'a pas et comprend que son patron n'est pas en mesure de financer un emploi supplémentaire. La contrainte économique est présente et intériorisée. De la même façon, ce salarié évoque le coût des équipements pour prévenir les risques professionnels du tabagisme :

« *La mise en place de l'extraction des fumées, cela a amélioré le quotidien mais le coût est très élevé* » (salarié, entreprise 3).

Ce type de propos est peu probable dans une grande entreprise où l'activité du salarié et la gestion financière de l'entreprise sont peu connexes.

Les propos des salariés rencontrés ne sont pas revendicatifs en matière de prévention des risques professionnels :

« *Mettre en place plus correctement ces choses là [la prévention, n.d.l.r.] qui ont été négligées du fait d'un manque des petits patrons, cela nécessiterait de les aider, en particulier à ce qu'ils puissent embaucher des personnes pour assurer ces tâches ou encore recourir aux services des entreprises spécialisées* » (salarié, entreprise 3).

« *Les grandes entreprises font beaucoup de réunions pour ça, ont du monde pour ça, le responsable du personnel. Tandis que nous, le patron fait la compta le matin et le service l'après midi, il a moins le temps* » (salariée, entreprise 7).

Tous évoquent des contraintes temporelles et économiques. En outre, et de la même façon que pour les dirigeants, la médecine du travail n'a pas bonne presse... ils sourient tous en évoquant la médecine du travail.

Jean-Pierre, cuisinier de l'entreprise 3, qualifie de « rigolo » la visite médicale annuelle. Il ne voit pas l'intérêt d'aller faire une visite médicale et de cette médecine en général :

« C'est un simple entretien, il n'y a pas d'examen systématique »

Myriam, chef cuisinière de l'entreprise 7, partage cet avis :

« Le médecin du travail ne me connaît pas, on attend, il ne nous demande pas si on a mal au dos, la seule question c'est « est-ce que votre patron est sympa ? » »

« Chez mon médecin, je suis mieux servi et c'est moins cher »

Là encore, l'argument financier invoqué montre une intériorisation des contraintes de l'employeur par le salarié.

Cela étant, à l'image des dirigeants, tous les représentations et pratiques des salariés ne sont pas homogènes en matière de prévention des risques, loin s'en faut. L'intériorisation des contraintes et la culture de métier rendent difficile l'avancée de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise mais ne sont pas pour autant des obstacles à sa mise en place. Nos résultats et nos investigations mettent au jour deux facteurs qui éclairent des représentations différentes au sein de ces petites entreprises : l'information et la formation professionnelle.

3.3.2. Information et formation

Lors des investigations de terrain, nous avons pu observer combien les salariés les plus sensibles à la PRP sont ceux qui ont été associés par leur employeur à une démarche de PRP ou ceux qui ont été formés à la PRP lors de leur formation professionnelle.

Deux entreprises ont engagé une démarche explicite auprès de leurs salariés, parmi les entreprises rencontrées dans le secteur de l'hôtellerie-restauration traditionnelle. Le premier employeur a suivi une réunion d'information collective avec son chef cuisinier et lui délègue en partie la gestion de la PRP dans l'établissement (entreprise 3). Le second a élaboré le DU en faisant le bilan avec chaque salarié, puis a fait signer tous les salariés au bas du DU (entreprise 7). En outre, il a fait suivre un stage sur l'hygiène et la sécurité à tous les salariés.

Myriam, a ainsi suivi ce stage que les salariés ont baptisé « stage M. Propre » (en raison d'un module de la formation lié aux normes HACCP d'hygiène alimentaire). Au départ très sceptiques, les salariés ont appris durant cette formation :

« J'ai appris des choses qui me sont restées. Sur la façon de ranger les choses, à aménager la cuisine correctement, plein d'astuces pour éviter de faire des gestes ».

Myriam trouve la PRP « logique » :

« Pour des gens intelligent, ça va de soi. J'y pense tout le temps. C'est comme les chaussures de sécurité, ça va de soi ».

De la même façon, Jean-Pierre ne remet pas en cause la prévention des risques mais bien davantage le type de réglementation et le manque d'aides des petites entreprises.

Dans l'entreprise n° 8, hôtel en franchise avec un grand groupe d'hôtellerie-restauration, la directrice s'occupe seule de la PRP. Les salariés ne savent pas ce qu'est un Document Unique et n'ont jamais été associés à une démarche de prévention des risques professionnels. Une grande partie du travail est sous-traitée (nettoyage des chambre et maintenance). Sarah, réceptionniste, 26 ans, a dix ans d'ancienneté dans le secteur (au départ en petits boulots d'été en Angleterre) souligne qu'il n'y a qu'à la visite médicale « qu'on nous parle des risques ». Elle ne sait pas ce qu'est un Document Unique. Selon elle, si on n'est pas capable de s'adapter aux « risques du métier », il faut changer de métier :

« Derrière un bureau non, il n'y a pas de risque (rires). C'est l'extérieur qui représente un danger, un bus qui passe mais dedans, derrière un bureau, je ne vois vraiment pas ce qui peut être risqué » (salariée, entreprise 8).

La prévention n'est pas un sujet de discussion dans cette entreprise, même à propos de choix très matériels comme lorsque la directrice de l'hôtel change les tabourets de la réception pour un tabouret « assis-debout ». Cela reste du ressort de la direction, les salariés n'en discutent pas.

Au final, les salariés et les dirigeants sont proches en matière de représentations des risques professionnels et de gestion des risques. Davantage que le type d'acteur (salarié/employeur), le type de formation permet d'éclairer le rapport à la prévention des risques et les pratiques qui en découlent. Les salariés de l'hôtellerie-restauration rencontrés durant l'enquête, n'avaient pas reçu de formation spécifique à la PRP lors de leur formation initiale. Tous évoquent une formation aux normes HACCP mais aucune formation spécifique à la PRP, alors même qu'un accord a été signé dès le début des années 1990 afin d'intégrer la formation à la PRP dans les référentiels.

Les salariés les plus sensibles à la PRP que nous avons rencontrés durant nos investigations de terrain sont ceux de la réparation automobile. Au vu du peu de salariés rencontrés dans l'hôtellerie-restauration, nous ne pouvons pas conclure à une différence sectorielle. Les résultats en matière de formation professionnelle que nous avons dégagés dans le secteur de la réparation automobile devraient être testés et approfondis dans celui du secteur de l'hôtellerie-restauration. La formation professionnelle est ainsi un vecteur d'amélioration de l'appropriation de la prévention des risques professionnels dans les entreprises.

Néanmoins, nous avons réalisé un entretien collectif au sein d'une école hôtelière de la région avec sa coordonnatrice, la professeur de Vie Sociale et Professionnelle et le professeur de cuisine afin d'étudier le rapport à la PRP au sein même du cursus de formation professionnelle.

Bien que la PRP soit obligatoire et incontournable dans le cursus de formation des apprentis de l'hôtellerie-restauration, les enseignants n'ont aucune formation à la PRP, la professeur de Vie Sociale et Professionnelle, en charge principalement de l'enseignement de la prévention des risques, ne fait pas exception. Elle a dû s'adapter aux nouvelles exigences de formation en matière de PRP en se formant seule.

4. TROIS MODELES TYPES DE TPE, TROIS FORMES DE RAPPORT A LA PREVENTION ?

Nous terminerons notre analyse en montrant, dans la suite des travaux de Bentabet, Michun et Trouvé (1999), combien le monde des TPE est un monde hétérogène. En repartant de la typologie des petites entreprises que ces auteurs ont élaborée, nous avons pu mettre en relation des types d'entreprises et des types de gestion de la prévention des risques.

Le monde des TPE est hétérogène et donne lieu à de plus en plus de recherches, après avoir été délaissé par les chercheurs. Les travaux de l'INRS, dès le début des années 1990, sur la sécurité dans les PME, soulignaient déjà combien les PME ne constituaient pas un ensemble homogène. Le « potentiel de sécurité » de ces entreprises dépendaient des caractéristiques de l'entreprise et de ses dirigeants (Pham, Monteau, Favaro, 1993). Plusieurs typologies des TPE et de leurs dirigeants ont vu le jour depuis la fin des années 1980, établies selon des critères différents.

Marchesnay et Julien avaient ainsi opposé deux types de dirigeants de TPE en fonction des axes privilégiés de l'entreprise : l'entrepreneur PIC (Pérennité, Indépendance, Croissance) qui privilégiera alors les deux premiers et l'entrepreneur CAP (Croissance, Autonomie, Pérennité) qui privilégiera là encore les deux premiers items, afin de valoriser ses capitaux (Marchesnay, Julien, 1988). Bauer, dans son ouvrage *Les patrons de PME entre le pouvoir,*

l'entreprise et la famille (1993) propose une modélisation des dirigeants de TPE en fonction de leurs aspirations. Selon l'auteur, la place du dirigeant dans une petite entreprise se situe au croisement de trois logiques : économique (vendre), politique (conserver) et familiale (partager). Bauer réfute l'idée selon laquelle la seule logique économique organiserait la petite entreprise.

Marchesnay propose une deuxième typologie en fonction cette fois de l'intégration du dirigeant et de son entreprise sur le territoire mais également de son positionnement concurrentiel (2000). Quatre types émergent ainsi : l'isolé, le notable, le nomade et l'entrepreneur.

Notre recherche sur les TPE et leur gestion de la PRP fait apparaître plusieurs variables « clés » pour comprendre les pratiques de PRP : le parcours du dirigeant et sa formation ; le type de gestion du personnel ; l'inscription sur le territoire (appartenance syndicale, participation vie locale) ; le type de service produit et la convention de régulation (domestique/industriel ou marchande).

Nous reprenons ainsi la typologie ternaire de Bentabet, Michun et Trouvé (1999) qui s'appuie sur une analyse de six ensembles de facteurs qui interviennent dans la variation des modalités de gestion de la main d'œuvre et de la formation dans les TPE :

- le secteur et les filières d'appartenance
- le statut et la place des TPE dans les chaînes de valeur
- les ancrages territoriaux des entreprises
- le degré de structuration des professions présentes
- la trajectoire et le profil socioprofessionnel du dirigeant
- le comportement stratégique du dirigeant.

Cette typologie est la plus pertinente pour notre objet. Elle distingue la TPE indépendante, la TPE managériale et la TPE entrepreneuriale.

Comme dans le cas de réparation automobile, on avance l'hypothèse initiale selon laquelle les rapports que ces différents types d'entreprise entretiennent avec la PRP diffèrent sensiblement.

Le premier type est le modèle le plus répandu dans les TPE. Il renvoie à l'hôtellerie-restauration traditionnelle, proche du modèle du métier artisanal au sein duquel prévalent des relations domestiques. Dans ce type de petite entreprise, le régime conventionnel est celui de la proximité immédiate où le bouche à oreille prédomine (tant avec les fournisseurs qu'avec les clients). La main d'œuvre est peu qualifiée et polyvalente. Les compétences sociales sont davantage valorisées que la qualification professionnelle. Ce modèle d'entreprise est caractérisé par une banalisation des produits/services et une recherche de baisse des coûts par effet d'expérience.

Le deuxième type d'entreprise correspond à une entreprise de plus grande taille, souvent pluri-établissements dont le management répond à des normes de gestion et de comptabilité beaucoup plus formalisées que dans le cas précédent. Les cartes des restaurants s'appuient sur des formules standardisées favorisant l'accueil d'un flux renouvelé de nombreux clients, le tout permettant de pratiquer des politiques de prix attractives. A mi-chemin entre le premier type et le troisième, ce type d'entreprise se distingue par une sensibilité plus grande aux besoins de la clientèle, une plus grande évolutivité des comportements managériaux et par une recherche plus systématique de qualifications professionnelles.

Le troisième type relève comme la première de l'entrepreneur individuel mais elle privilégie des prestations de qualité afin de fidéliser sa clientèle. Sa réputation s'appuie également sur une capacité à renouveler périodiquement les formules proposées. Ici, la convention organisatrice est la mise à distance, au contraire du premier type. Le contrôle, la

mesure et l'objectivation caractérisent le monde de ce type d'entreprise. Les qualifications professionnelles sont davantage valorisées que les compétences sociales.

4.1. Le modèle de l'entreprise indépendante traditionnelle : faible ancrage de la PRP

Nous avons ainsi classé les entreprises dans ces trois types, qui caractérisent alors le type dominant et avons également ajouté un sous-type, qui permet de nuancer quand cela est nécessaire une catégorisation parfois tranchante et moins proche de la réalité où se combinent bien souvent plusieurs types. Trois entreprises relèvent principalement de ce premier modèle : l'entreprise 1, 2 et 6. Pour ces trois entreprises, la sous-dominante est la même que la dominante, c'est à dire que ces entreprises s'inscrivent pleinement dans ce modèle de l'entreprise indépendante traditionnelle.

La gestion du personnel relève d'un mode domestique dans lequel prévalent des relations familiales et de proximité. Ainsi dans l'entreprise la plus emblématique de ce type, la vision du management est basée sur une forte souplesse de la gestion du personnel. Les salariés doivent être payés un peu au-dessus du SMIC et « il faut être souple ». Il faut faire des efforts pour dépanner le personnel. L'important c'est « la confiance entre les salariés et le gérant ». C'est dans ce type d'entreprise que le brouillage entre la sphère professionnelle et la sphère familiale est le plus fréquent.

Ce patron a travaillé 45 ans dans l'hôtellerie. Aujourd'hui il est en retraite et l'hôtel est géré par ses deux filles. Il présente son établissement comme un établissement qui fonctionne bien, et où les relations avec les salariés sont bonnes (entreprise 1). Quand le personnel femmes de chambre part en vacances, elles envoient leurs cousines, en tout cas des membres de leurs familles pour les remplacer :

« Quand c'est la famille qui vient remplacer, on est sûr qu'il n'y aura pas de problème, celle qui se fait remplacer s'assure de pouvoir retrouver son poste ».

Ces rapports de facture paternaliste n'excluent pas le conflit, dur dans certains cas, à l'aune du travail lui-même.

« On a une salariée qui nous a mis aux Prud'hommes. La première fois, la salariée a perdu. La raison de son action tenait à la confiscation de son téléphone portable dont elle s'était indûment servie. Si les employées reçoivent un appel on leur passe dans la chambre où elles travaillent. Mais elles ne peuvent pas utiliser leur téléphone portable. La deuxième fois qu'ils lui faisaient la remarque, ils lui confisquent l'appareil. La salariée est partie et le surlendemain, a transmis un arrêt maladie, prolongé de multiples fois jusqu'à la fin de l'année dernière. Elle a ensuite demandé à être licenciée (coût 3000-4000 euros) ce qui lui a été refusé. Elle est donc allée aux Prud'hommes... »

Comme on l'a vu plus haut, dans ce type d'entreprise, les risques tendent à être minimisés et leur cause est attachée avant tout au comportement des salariés mais en aucun cas à l'organisation du travail. En tout état de cause, les risques comptant parmi les plus graves – les risques de coupure – sont rabattus sur l'identité du métier et ceux qui s'inscrivent dans le long terme, comme la lombalgie, échappent au pouvoir d'intervention d'un employeur isolé et indépendant.

Malgré la participation à la phase test, l'utilité du guide n'a pas été comprise, en tout cas a été jugée très faible et a même fait l'objet d'un certain mépris. Ainsi le syndicat professionnel a demandé au patron d'organiser une réunion auprès d'autres hôteliers pour leur présenter le guide : selon l'intéressé, « tout le monde a rigolé en voyant le document ».

Le guide n'est pas utilisé dans le cours du travail. Il est jugé comme peu pénalisant car « il est rempli rapidement ». Ainsi qu'on l'a déjà indiqué, il en ressort que l'objectif initial

consistant à promouvoir le guide comme un instrument utilisable de manière continue, au prix d'une activité réflexive régulière sur l'organisation, n'est absolument pas mis en œuvre, ni même compris. Cette appropriation toute relative du guide est cohérente avec une assimilation des risques professionnels aux seuls risques techniques, ce qui conduit à ignorer les risques psychosociaux et les TMS. L'utilité qui est concédée au guide est rabattue sur un registre avant tout réglementaire.

« Il peut faire prendre conscience d'une utilisation de la main d'œuvre pour des rôles non prévus dans le métier (faire réparer des vitres à une femme de chambre) qui pourrait alors nous créer (les employeurs) des problèmes en cas d'accident ».

De fait, la prévention n'est pas vue comme un instrument d'amélioration des conditions de travail mais avant tout comme un outil au service de l'employeur, dans le champ juridique, afin d'apporter une protection à la responsabilité de l'employeur. Ainsi la prévention est assimilée principalement à l'imposition d'une contrainte légale.

Le Document unique est réalisé dans les deux cas mais ne nous a pas été communiqué, au contraire des autres TPE rencontrées.

4.2. La TPE entrepreneuriale : des rapports contrastés à la PRP

Deux entreprises relèvent de ce type : l'entreprise 7 et l'entreprise 4. Toutefois, la sous-dominante de l'entreprise 7 et de l'entreprise 4 sont du troisième type, ce qui veut dire que l'entreprise est proche du second type mais s'inscrit également, et dans une moindre mesure, dans le troisième type, c'est-à-dire vers le modèle managérial.

Dans l'entreprise 7, représentative de cette catégorie, tous les salariés sont à temps plein, en CDI. Ils travaillent 43 h semaine. L'accord conventionnel national qui était en train d'être signé devait certes générer une augmentation des coûts salariaux mais celle-ci était jugée légitime dans le sens où :

« C'est une profession difficile, alors si elle paye mieux, c'est bien ! [...] Ce qu'on a de plus que les autres, c'est le sens de l'accueil, le sens de la qualité, on est proche des clients. Un client de perdu, c'est 10 de perdu... l'assaisonnement, la cuisson, la régularité, la propreté et le fait d'être considéré comme un prince. Les clients nous le disent » (dirigeant, entreprise 7)

La construction d'une réputation susceptible de fidéliser la clientèle et/ou d'en attirer une nouvelle repose plus particulièrement sur la fidélisation du personnel et des investissements conjoints sur les qualifications.

De fait il y a très peu de turn-over dans l'entreprise. Le plus ancien salarié est là depuis 35 ans, les plus jeunes sont là depuis 2-3 ans. Dans cette entreprise qui ne fait plus de restauration traditionnelle, les recrutements, réalisés par le patron lui-même, se réfèrent essentiellement à des critères de compétences sociales, même si le fait d'avoir fait l'école hôtelière est un plus, mais qui ne saurait être un critère déterminant. Dans une activité de brasserie, le patron estime en effet que tout le monde peut faire ce métier :

« Nous ne faisons que ce que tout le monde fait chez soi, mais il faut le relationnel en plus (...). Il n'est pas gênant qu'un salarié soit débutant, ça n'est pas un problème, le problème c'est quand il le reste ».

Le dirigeant de cette entreprise a fait suivre une formation sur la PRP à tout son personnel et est le seul à avoir fait signer le DU à tous les salariés. Dans cette entreprise, la dimension civique est importante. Pourtant, malgré une gestion par ailleurs assez formalisée, l'approche des risques demeure très classique et finalement assez proche du type précédent : d'une part, des risques à proprement parler professionnels attachés à l'utilisation d'outils techniques et de ce fait, jugés peu présents dans ce secteur, la seule concession étant d'admettre les lombalgies et le tabagisme passif.

« L'été il fait chaud, on ne peut pas climatiser les cuisines, c'est un métier difficile. Avant, quand on marchait au four à charbon, les conditions de travail étaient beaucoup plus dures, aujourd'hui c'est moins dur physiquement, tout est fait pour faciliter le travail. Ça n'en reste pas moins un métier difficile. J'ai été chez Maxim's à Paris, il faisait 70°C, le cuisinier buvait 10 litres par jour »

D'autre part des risques dont la prévention relève du simple recours à l'intelligence individuelle puisqu'ils ne sont pas propres à l'activité professionnelle mais peuvent survenir dans l'univers purement domestique, comme le risque de coupure. Dès lors la démarche procédurale fondée sur des apprentissages réguliers des interactions entre les processus de travail et les comportements individuels est jugée inutile et est même, semble-t-il, assez mal comprise.

« On est peu à l'avoir fait, c'est une machine à gaz, c'est trop dur » (dirigeant, entreprise 7)

En la matière, les règles utiles seraient des normes techniques précises à l'instar de ce qui prévaut en matière d'hygiène sanitaire.

« il faudrait faire une trame presque généralisée à tout le monde. On crée une complexité terrible alors qu'on pourrait faire sur la base de ce papier [le guide TOSCA HCR] et pour être sûr que tout le monde le ne le range pas tel quel, il faudrait que le chef d'entreprise fasse le tour de son établissement et coche les cases, là où il est concerné et mette en face les mesures de prévention qu'il va mettre en place » (dirigeant, entreprise 7)

Ainsi, ce dirigeant a fait son évaluation des risques qu'il a consignée dans le Document Unique en faisant participer les salariés de son entreprise. Pour autant, s'il n'avait pas attendu la nouvelle réglementation pour se mettre en conformité, il préférerait une norme prescriptive et non procédurale.

« On pourrait avoir une base avec des cases « excellent, bon, pas bon, mauvais », ça serait bien, il faut une base unique, ne pas demander à tout le monde de refaire... Il devait y avoir un document qui devait accorder les normes HACCP et PRP, qui devrait convenir à tout le monde, avec des cases à remplir et l'obligation d'avoir une réunion avec tout le personnel » (dirigeant, entreprise 7)

Le dirigeant de l'entreprise 7 est très impliqué au niveau de son organisation syndicale et attendait de l'UMIH qu'elle l'aide dans ce travail d'évaluation, ce qui n'a pas été le cas. Il connaît l'existence du guide TOSCA, étant au bureau du syndicat, mais il ne l'a jamais utilisé pour faire son DU.

« En haut lieu, on se dit que c'est nécessaire d'écrire ça mais c'est efficace à 5 % » (dirigeant, entreprise 7)

Et ce d'autant plus, que ce dirigeant ne comprend pas pourquoi la médecine du travail ne réclame pas le Document Unique.

Cette entreprise est la seule avoir informé et formé ses salariés en matière de prévention des risques professionnels en plus d'avoir évalué les risques présents dans l'entreprise. Pour autant, le sens de la réglementation n'a pas été compris et de fait, approprié.

La deuxième entreprise de ce second type est une entreprise familiale centenaire qui compte 15 salariés (entreprise 4). Son dirigeant est le seul de toutes les entreprises rencontrées à ne pas avoir fait son document unique d'évaluation des risques, ou, à tout le moins, le seul à l'assumer.

Ayant pourtant participé à une réunion collective d'information autour du guide TOSCA HCR, ce dirigeant est dans une grande incertitude quant à l'évaluation des risques et ne comprend ce que doit être un document unique :

« Je n'ai pas trouvé ce que je cherchais à cette réunion, c'est à dire un canevas clair sur ce qu'était ce Document Unique [...] Elle n'a pas déclenché d'intérêt depuis sur cette question de la PRP que je ne comprends pas sur un plan cognitif » (dirigeant, entreprise 4)

Il n'utilise pas le guide TOSCA aujourd'hui, et dit ne jamais l'avoir ouvert avant notre venue. Le problème posé par la réglementation dans le cas de ce dirigeant n'est pas économique ou temporel, mais cognitif. Il est d'ailleurs le seul dirigeant à être venu assister à la restitution des résultats, toujours dans cet optique de compréhension.

« Comment être exhaustif ? c'est impossible ! nous pourrions aller maintenant dans la cuisine et nous ne retiendrons jamais les mêmes risques. Il y a un problème de représentations qui rend la tâche sibylline » (dirigeant, entreprise 4)

Ce dirigeant d'entreprise connaît très bien les normes HACCP et souhaiterait que les normes en matière de PRP soit sur ce modèle. Il ne trouve pas d'interlocuteur pour répondre à ces interrogations. Il raconte de façon amusé avoir demandé à son médecin du travail de lui envoyer des documents pour l'aider à faire son DU et que son médecin du travail lui a envoyé la liste des produits obligatoires dans sa pharmacie de secours.

« A l'UMIH, mes collègues ne savent pas me répondre non plus sur le canevas. Les rares collègues qui l'ont fait nous ont tous découragé en nous racontant le temps que ça avait pris » (dirigeant, entreprise 4)

« Les normes HACCP sont « claires à mettre en pratique. Le barème des 4°C de la nourriture à servir est explicite, je sais que si je dépasse 7°C, je peux être condamné en pénal. En revanche pour la PRP, et notamment sur le DU, je ne comprends pas, je cherche un exemple de DU qui serait validé par l'inspection du travail pour pouvoir me mettre au travail » (dirigeant, entreprise 4)

Il prend l'exemple à plusieurs reprises d'un cas d'AT où l'IT vient contrôler son DU.

« Si j'ai écrit qu'il y avait un risque, qu'il y avait ça à faire pour le réduire, et que je ne l'ai pas encore fait, je suis encore plus puni puisque j'ai reconnu par écrit ce risque et que je n'ai rien fait » (dirigeant, entreprise 4)

4.3. La TPE « managériale » : la prévention comme outil de gestion ?

Trois entreprises relèvent de ce troisième type : les entreprises 3, 5 et 8. Deux d'entre elles se caractérisent par le souci de disposer d'un personnel stable. Cependant les qualifications demandées diffèrent partiellement, en cuisine notamment, dans la mesure où l'une de petite taille met l'accent sur une cuisine traditionnelle qui requiert un cuisinier qualifié (entreprise 3) tandis que l'autre, pluri-établissements, propose des cartes plus standardisées⁶⁹ (entreprise 5).

Dans ce second cas, le directeur s'occupe lui-même du recrutement de tous les employés, seul pour ce qui est des emplois tels que commis de cuisine ou commis bar :

« Le critère premier, c'est le bon sens, outre la culture générale qu'appelle une bonne gestion de pater familias à l'ancienne. Il faut savoir bien qualifier une situation ou un problème et pour cela, il faut analyser, bien doser les moyens associée à une connaissance métier de base (...) Les salaires de base se situent au-dessus de la moyenne. Leur niveau s'évalue à l'occasion de rencontre avec les salariés qui cherchent à être embauchés. En cuisine pour du personnel de qualité, il faut compter de 1300 à 1800 euros, sachant qu'il faut avoir l'opportunité de la faire progresser avec une grille de salaires adéquate. On encourage à rester dans

⁶⁹ « On n'est pas semi gastro, on n'est pas gastro mais ce n'est pas un snack : il s'agit d'une bonne cuisine familiale de qualité mais abordable par tout le monde ». (ibid.)

l'entreprise car les personnes investissent dans leur travail » (dirigeant, entreprise 5).

Pour revenir au premier cas, le chef d'entreprise ne se contente pas, lui non plus, d'offrir le SMIC au démarrage d'une collaboration :

« Si vous voulez des collaborateurs fidèles et motivés, c'est indispensable. En outre, il y a versement de primes, cadeaux (...) Pour recruter, il y a la chambre des anciens de l'hôtellerie qui peuvent assurer des interventions transitoires ou encore des jeunes qui se manifestent auprès du syndicat professionnel (...) Je prends des personnes de la profession, bac hôtelier, Cap de cuisine et serveur professionnel. Et cela fait la différence avec les concurrents » (dirigeant, entreprise 3).

La gestion du personnel dans ce type d'entreprise se distingue nettement du modèle de l'entreprise indépendante traditionnelle en ce sens que les critères de recrutement sont objectivés et mesurés de la même façon que la gestion toute entière de l'entreprise.

« Le gagne pain se fait sur la multiplicité des services et donc le nombre de passages clients jour » (dirigeant, entreprise 3)

La réputation est un critère important pour ce type d'entreprise, dans un objectif de fidélisation des salariés que des clients.

Les deux entreprises présentent un autre point commun, convergeant avec le premier – la fidélisation du personnel -, à savoir considérer les normes et les règles comme des points d'appui plutôt que comme des contraintes négatives et des coûts. Par rejet de pratiques locales comme l'exprime clairement le point de vue qui suit :

« Dans ce département beaucoup de choses ont été faites dans le cadre du clientélisme, donc en dehors des règles. Mais l'entreprise est trop en vue pour prendre le risque d'être en dehors des clous de la réglementation. La solution la plus simple, c'est de respecter les règlements car il y aurait une disproportion dans la prise de ce type de risque vis à vis de la réputation acquise et ce n'est pas dans la stratégie de l'entreprise » (dirigeant, entreprise 5).

Dans l'autre entreprise, pourtant de petite taille (6 personnes dont le patron et sa femme), le rapport aux normes est clairement positif :

« Il faut bien voir que les normes du type HACCP et les autres outils de ce type – comme la PRP - sont là pour nous aider mais la PRP / Affichage horaires de travail + l'administratif + GRH + gestion compta, c'est très lourd. On met en route un système sans conviction mais il y a du pénal en arrière plan et vous pouvez vous retrouver au tribunal si vous n'en tenez pas compte » (dirigeant, entreprise 5).

Les profils professionnels des deux responsables contribuent à expliquer ce rapport aux normes et la volonté de formaliser et régulariser la gestion sous ses différents aspects. L'un et l'autre ne sont pas du sérail, ne connaissant pas le métier de l'intérieur et sont avant tout des managers.

Pour le premier, c'est la 5^{ème} année qu'il est à la tête de l'entreprise, sachant qu'auparavant, il était PDG dans un groupe de distribution de produits textiles.

Après 6 ans de fac de droit tout en travaillant constamment dans l'hôtellerie-restauration à des jobs de faible qualité, le second a collaboré à un cabinet de RH londonien, puis à Paris, s'est occupé d'un site de recrutement suédois et ensuite s'est consacré à la création de son propre cabinet à Sophia avant d'être embauché dans l'entreprise actuelle.

Précisément, il a été embauché pour mettre en place des procédures destinées à assurer une bonne gestion – notamment un contrôle plus strict des entrées et sorties de marchandises pour acheter à meilleur prix - et à soutenir une organisation assortie de règles conformes aux impératifs légaux.

Dans de tels contextes, la PRP est un instrument utile qui s'inscrit dans une gestion qui cherche à motiver le personnel par une meilleure qualité des conditions de travail. Contrairement aux cas antérieurs, l'obligation légale d'établir un document unique, est jugée d'autant plus positive qu'elle peut conduire à modifier l'organisation pour la rendre plus cohérente.

Dans le cas du plus petit établissement (entreprise 3), l'action collective est jugée positive dans la mesure où elle a favorisé une prise de conscience commune du patron et de son salarié clé – le cuisinier – de la nécessité d'améliorer les conditions de travail notamment du point de vue thermique : le document unique a été établi de concert.

Dans l'autre cas, les acquis en matière de prévention rendent moins probante l'action collective d'autant que l'entreprise recourait déjà aux services d'un consultant en hygiène et sécurité. La PRP y est clairement un investissement jugé rentable tandis que l'autre entreprise, de plus petite taille, adhère au référent de la prévention mais peine financièrement à le mettre en œuvre dans son intégralité.

Dans le cas de l'entreprise 8, que nous classons dans la catégorie des TPE managériales en raison de son appartenance à un groupe et aux obligations de gestion qui en incombent, le parcours du dirigeant est proche de ceux des deux premiers : formation initiale élevée non technique, projets et anticipation de l'avenir, stratégies de niches. En revanche, si la PRP est bien un outil de gestion de l'entreprise (le DU est un point contrôlé dans le cadre de la certification ISO 9001), la fidélisation du personnel par les conditions de travail et d'emploi n'est pas un élément déterminant pour cette entreprise.

Plusieurs éléments peuvent éclairer cela. D'une part la dirigeante est une gestionnaire qui cherche à changer d'entreprise. On peut alors faire l'hypothèse que cette dernière n'investit pas dans la fidélisation des salariés de la même manière qu'un dirigeant qui ne souhaite pas quitter l'entreprise.

« Mon idée, c'est que quand je suis arrivée ici c'était M., j'ai développé maintenant I., maintenant je souhaite évoluer au sein du groupe. Et aller peut être vers de la restauration » (dirigeante, entreprise 8).

D'autre part, le prestige de l'établissement dans lequel elle travaille fait qu'elle rencontre moins de problème de recrutement que les autres établissements rencontrés. La configuration en matière d'emploi est donc très différente des petites entreprises qui peinent à trouver leur main-d'œuvre.

Enfin, une grande partie des prestations est sous-traitée à une entreprise extérieure.

CONCLUSION

La mise en œuvre de l'action collective dans l'hôtellerie-restauration présente de nombreux points communs avec les principaux constats faits dans le champ de la réparation automobile. Dans ce monde de petites entreprises, l'accompagnement du management pour qu'il s'empare positivement de l'exigence de prévention et, plus précisément, de l'instrument qu'est le guide méthodologique, est indispensable, surtout s'il en est attendu une dynamique de transformation plus conséquente. Le souci de protéger la responsabilité juridique de l'employeur est semble-t-il plus affirmé dans l'hôtellerie que dans la réparation.

Les clivages qui traversent le monde des entreprises sont plus binaires que ternaires : les entreprises managériales font de la PRP et s'appuient sur le guide pour la développer, tandis que toutes les autres, à des degrés croissants, peinent à s'inscrire dans une démarche procédurale qui appelle de leur part un effort de réflexivité qui puisse se traduire par des apprentissages organisationnels, notamment dans le domaine de la PRP.

Malgré des dénonciations récurrentes des normes qui étoufferaient les petites entreprises, ces PME en appellent paradoxalement à des normes strictes en matière de prévention, inspirées de celles en vigueur dans le champ sanitaire : l'enjeu immédiat serait de

réduire l'insécurité juridique dans laquelle elles pourraient encore se situer. L'emporte sur toutes considérations le souci de se préserver d'une éventuelle mise jeu de leur responsabilité pénale.

Dans ce secteur, les petites entreprises rencontrent de grandes difficultés à faire vivre une norme procédurale qui exige une posture réflexive. La comparaison permanente avec les normes prescriptives telles que les normes HACCP, vient souligner combien la réglementation en matière de PRP semble peu adaptée aux petites entreprises.

Références

Askenazy P., Cartron D., de Conink F., Gollac M., (ss la dir), 2006, *Organisation et intensité du travail*, Octarès Editions, Toulouse.

Beauvois M., 2003, « L'hôtellerie, la restauration et les cafés, un secteur très spécifique en termes d'emploi et de rémunération », *INSEE Premières*, mars, n° 889.

Bel M., Verdier E., 2006, « La Maison du travail saisonnier du Cap d'Agde, du dialogue social régional à l'action locale sur les risques du travail et de l'emploi », in Mériaux O., Verdier E., *Les relations professionnelles et l'action publique face aux risques du travail et de l'emploi*, Rapport final, CGP/DARES.

Bentabet E., Michun S., Trouvé P., 1999, *Gestion des hommes et formation dans les Très Petites Entreprises*, CEREP, série Études, n° 72.

Bourdieu P., 1980, *Le sens pratique*, Editions de Minuit, Paris.

Cru D., Dejours C., 1983, "Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiment", *Les Cahiers médico-sociaux*, n° 3, pp. 239-247.

Daguin, 2006, *Quelle stratégie pour l'hôtellerie dans l'économie française ?*, Rapport du Conseil Economique et Social, octobre.

Gollac M., Volkoff S., 2006, « La santé au travail et ses masques », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°3, vol. 163, pp. 4-17.

Gollac M., Volkoff S., 2007, *Les conditions de travail*, La Découverte, Collection Repères.

Guégnard C., Mériot S.-A., 2007, « Régulation et précarisation : l'exemple des femmes de chambre ». *XI journées internationales de sociologie du travail (JIST)* "Restructurations productives, précarisation et valeurs", Londres, 20-22 juin, 13p.

Julien P.-A., Marchesnay M., 1988, *La petite entreprise*, Vuibert, Paris.

Kornig C., 2003, *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée*, Thèse de doctorat de sociologie, EHESS, Paris.

Kornig C., Revest C., Vayssière J-L., 2007, *La prévention des risques professionnels des salariés intérimaires dans les industries de l'Étang de Berre et Fos-sur-mer*, Rapport final, DRTEFP PACA et la DDTEFP des Bouches-du-Rhône, Convention CPER, Septembre.

Mériot S.-A., 2000, « Des Etats-Unis à la France. Regard prospectif sur les emplois de l'hôtellerie-restauration », *BREF*, n° 168, octobre.

Mériot S.-A., 2002, *Le cuisinier nostalgique. Entre restaurant et cantine*, Editions CNRS, Paris.

Monchatre S., 2006, *L'insertion dans l'hôtellerie-restauration : entre vocations et transitions*, Relief n°21, pp. 11-85.

Paradeise C., 2003, « La théorie de la régulation sociale à l'épreuve de la pratique » in de Terssac G. (coord.), *La théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud*, La Découverte, Paris.

Paradeise C., Porcher P., 1990, « Le contrat ou la confiance dans la relation salariale », *Travail et Emploi*, n°83, pp. 137-156.

Pham D., Monteau M., Favaro M., 1993, « La sécurité dans les petites et moyennes entreprises françaises. Quelques problèmes spécifiques », *Cahiers de notes documentaires*, INRS, n° 153, pp. 545-550.

Setbon M., Raude J., Fischler C., Flahault A., "Risk Perception of the "Mad Cow Disease" in France: Determinants and Consequences", *Risk Analysis*, 25, 4, pp. 813-826.

Teiger C., Laville A., 1991, « L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action », *Travail et emploi*, n° 47, pp. 53-62.

Triby E., 2004, « Le travail entre le professionnel et le domestique », in Guégnard C., « A la recherche d'une conciliation des temps professionnels et personnels dans l'hôtellerie-restauration », *Relief*, n° 7, septembre, pp. 27-38.

Trinquet P., 1996, *Maîtriser les risques du travail*, PUF, Paris.

Zarca B., 1988, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue Française de Sociologie*, XXIX, 2, pp. 247-273.

CHAPITRE 5

LA FORMATION A LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS, COMPOSANTE DE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ?

Comme on le verra dans le cours de ce chapitre, des observations en entreprise ont donné à penser que la qualité de la place faite à la prévention des risques professionnels dans la formation initiale des jeunes, avait une influence sensible sur l'appropriation des règles prudentielles et préventives par les jeunes salariés. Il était hors de portée de cette recherche de réaliser un travail approfondi sur cette question. Néanmoins compte tenu de son importance, il a semblé intéressant de l'éclairer en confrontant les textes officiels aux pratiques de quelques organismes en charge de la formation professionnelle initiale des jeunes dans les deux secteurs étudiés.

Depuis une quinzaine d'années, l'investissement politique, cognitif et organisationnel sur l'enseignement à la prévention des risques professionnels dans le cadre de la formation initiale a été constant et important. L'objectif général dont rend bien compte cette trajectoire institutionnelle consiste à faire de cet enseignement une dimension cruciale et reconnue comme telle de la formation professionnelle des jeunes. La traduction de cette ambition dans les référentiels des diplômés est indéniable. Il n'en reste pas moins qu'à l'épreuve des faits, les pratiques à l'œuvre semblent assez nettement déphasées vis à vis de l'esprit et de la lettre des textes.

1. UN IMPORTANT INVESTISSEMENT POLITIQUE ET COGNITIF SUR L'ENSEIGNEMENT DE LA PREVENTION DES RISQUES⁷⁰

Régulièrement enrichis depuis 15 ans, un corpus de textes élève l'enseignement de la prévention des risques professionnels au rang de priorité des politiques de formation professionnelle initiale. Ces principes se sont inscrits dans les nouveaux référentiels de formation des jeunes au point de faire ressortir des clivages générationnels.

1.1. Former pour rendre chaque diplômé acteur de la prévention des risques

L'action publique à la française est issue d'un partenariat entre les assurances sociales et le ministère de l'éducation nationale. Il a largement inspiré le contenu des protocoles internationaux.

1.1.1. L'Accord Cadre National de 1993 : la relance de l'action publique

En 1993 est signé un Accord Cadre National entre le Ministère de l'éducation nationale, le Secrétariat d'état à l'enseignement technique et la CNAM des Travailleurs Salariés. Il reprend les conclusions du rapport Ceccaldi de 1990⁷¹ et souligne la nécessité de rénover et de dynamiser l'enseignement de la PRP pour « *faire de la maîtrise des risques au travail une véritable composante de la qualification professionnelle* ». Il retient cinq actions prioritaires, sur une période de cinq ans : l'enseignement de la PRP (EPRP), la formation initiale et continue des enseignants à la PRP ; l'élaboration d'outils pédagogiques pour les enseignants en charge de la PRP (notamment dans les filières maintenance automobile, carrosserie, bâtiment...) : supports de cours, progiciels... ; des formations actions spécifiques articulées à la PRP (formation en sauvetage-secourisme, gestes et posture du travail) ; la réalisation d'études visant à mieux comprendre les représentations du risque chez les jeunes.

⁷⁰ Cette partie a bénéficié du concours de Julian Gonthier qui a réalisé un important travail documentaire.

⁷¹ Il s'agit du rapport du groupe de travail réuni dans le cadre de la mission confiée à Monsieur Dominique, Ceccaldi, membre de la Cour des Comptes, et intitulé « L'enseignement de la prévention des risques professionnels dans les formations techniques », miméo, Ministère des affaires sociales et de la solidarité, Ministère de l'éducation nationale (secrétariat d'état à l'enseignement technique), décembre 1990.

1.1.2. Le Protocole d'accord pour l'enseignement de la PRP de 1997

Ce protocole stipule que la finalité de l'enseignement à la PRP est « *de faire de chaque titulaire d'un diplôme professionnel un acteur de sa situation de travail, avec des objectifs de santé, de sécurité et d'efficacité du travail* ». Il approfondit le sillon ouvert en 1993 et précise le contenu de l'enseignement pour la prévention des risques professionnels qui doit porter notamment sur les aspects suivants : connaissance des enjeux sociétaux de la prévention des risques professionnels ; connaissances scientifiques, techniques et réglementaires permettant de comprendre les effets d'une situation de travail et d'identifier les mesures destinées à éviter les risques d'accidents et d'atteintes à la santé ; méthodologie d'analyse des situations de travail et des risques d'accidents ou d'atteintes à la santé ; proposition de solutions d'amélioration des situations de travail dans une perspective de santé et de sécurité ; méthodes et techniques d'intervention lors de situations à risques ou d'accidents ; formations en vue de l'habilitation à intervenir dans une situation professionnelle à niveau de risque défini quand l'activité professionnelle l'exige.

Il est également souligné que « *l'enseignement de la prévention des risques professionnels fait partie intégrante de la formation dispensée par l'Éducation Nationale dans le cadre des diplômes technologiques et professionnels. Cet enseignement fait l'objet d'une évaluation lors des épreuves sanctionnant l'obtention du diplôme* ».

Le dispositif institutionnel est modifié : le "comité de pilotage pédagogique national", initialement dénommé CERP, est érigé, par décret interministériel, en Conseil National pour l'Enseignement de la Santé & Sécurité au Travail désigné par périodes de 4 ans⁷².

1.1.3. Les nouvelles orientations de 2003

Ces « nouvelles orientations » pour l'enseignement de la PRP s'inscrivent dans la continuité du « protocole de 1997 ». Le préambule réaffirme que l'enseignement de la PRP (EPRP) « *fait aujourd'hui partie intégrante de la formation initiale des futurs salariés et employeurs* ». La compétence en matière de santé et de sécurité au travail (maîtrise des risques au travail) est devenue une compétence professionnelle à part entière, une véritable composante de la qualification professionnelle qui « *doit être soumise aux mêmes exigences que toute autre exigence professionnelle : une adaptation au secteur professionnel, une inscription au référentiel ou au programme, une formation théorique et pratique et une évaluation* ». Il est rappelé qu'au cours des dernières décennies, en France comme en Europe, la PRP a évolué en trois étapes conceptuelles : 1. Les mesures de protection au bénéfice des travailleurs, 2. La sécurité intégrée, qui introduit l'obligation de mise en œuvre de moyens de protection, le plus souvent par des dispositifs techniques 3. Enfin la notion récemment introduite de « santé et sécurité au travail », en réponse à l'intensification du travail et à ses conséquences (comme le développement du stress et des pathologies professionnelles).

Cette dernière étape, plus orientée vers l'obtention effective de résultats, nécessite une approche pluridisciplinaire à laquelle le partenariat à long terme entre institutions éducatives et monde économique peut apporter une contribution significative.

A ce titre, l'une des nouvelles orientations clés tient au renforcement de la relation Ecole Entreprise. Elle part du constat selon lequel « *en atelier et laboratoire d'apprentissage,*

⁷² Organe consultatif et de proposition auprès de la Caisse nationale de l'Assurance maladie des travailleurs salariés et du Ministère de l'Éducation nationale dans le cadre du protocole d'accord pour l'enseignement de la prévention des risques professionnels, il a pour mission de 1. proposer des plans d'action annuels et assurer le suivi des dispositions qui en découlent 2. s'informer régulièrement des projets de partenariat nationaux ou régionaux et émettre un avis sur les conventions de partenariat traitant de l'enseignement de la prévention des risques professionnels 3. rédiger chaque année un rapport 4. organiser toutes les concertations nécessaires entre les deux institutions signataires

les jeunes sont très peu exposés aux risques professionnels ». Cette sécurité accrue « *s'explique par le caractère pédagogique des situations d'apprentissage, la mise en conformité des équipements depuis 1993 et la formation des enseignants à la prévention* ». Il reste que les « *situations d'apprentissage ne permettent pas toujours d'appréhender les situations de risques liées à une activité professionnelle* ». En effet, « *seule la relation Ecole Entreprise apporte les situations de travail réelles de travail indispensables à l'enseignement de la PRP* ». En cohérence avec cette analyse, il est prévu de prendre en compte l'obtention du diplôme par apprentissage au même titre que l'obtention par la voie scolaire. Déjà le protocole de 1997 donnait compétence au Cerp sur l'enseignement dispensé tant aux apprentis qu'aux élèves et aux étudiants. Il s'agit dès lors de généraliser les mesures déjà prises dans certaines régions et académies pour associer les organismes et autorités concernées en matière d'apprentissage à la politique d'enseignement de la prévention et faire bénéficier les enseignants de la formation nécessaire. En outre les orientations de 2003 prévoient l'extension de l'EPRP vers les diplômes de l'enseignement supérieur ainsi que vers les formations préparant aux métiers du tertiaire et des services.

En lien avec le Cerp et avec l'approfondissement de la décentralisation de la formation, il est prévu que les Comités de pilotage régionaux verront leurs missions étendues en vue notamment d'animer la relation Ecole Entreprises en matière d'enseignement de la PRP, notamment en direction des PME et des TPE. Dans cette perspective, le partenariat est appelé à s'élargir aux Régions, aux organismes gestionnaires de l'apprentissage et de l'enseignement technique privé sous contrat ainsi qu'aux établissements supérieurs par l'entremise d'accords contractuels. Enfin il est rappelé que la formation des jeunes à la Santé et Sécurité au travail est une priorité partagée par les organisations internationales et européennes.

1.1.4. La globalisation des règles : le protocole de Québec

A l'initiative du Comité international pour l'éducation et la formation à la prévention de l'Association internationale de sécurité sociale (AISS), a été adopté en 2003 un protocole, dit « *de Québec pour l'intégration en santé et sécurité au travail (SST) dans l'enseignement et la formation professionnels et techniques* »⁷³. Nettement influencé par des expériences nationales – dont celle de la France, sous l'impulsion de l'INRS et du MEN -, le protocole de Québec est issu de ce qui avait été monté en France (avec donc l'intervention clé de l'Inrs) et non l'inverse. Il part d'attendus généraux qui considèrent notamment que « *le droit à l'intégrité physique et psychologique de la personne s'exerce également au travail, et ce, dès le début de l'apprentissage d'un métier* », que « *l'incidence humaine et économique des accidents du travail et des maladies professionnelles est particulièrement élevée chez les jeunes travailleuses et travailleurs* » et que « *la capacité de faire face aux risques professionnels dépend fortement de l'éducation reçue en matière de prévention* ».

Compte tenu en outre du fait que « *la nécessité d'une meilleure adéquation entre les réalités du monde du travail et les conditions d'apprentissage d'un métier est communément reconnue* », il en ressort que l'esprit du texte vise à faire de la formation à la prévention des risques professionnels (FPRP) une composante à part entière de la qualification professionnelle tant au stade de sa construction que de sa mise en œuvre dans l'entreprise. Il est d'ailleurs précisé que « *les entreprises, par une reconnaissance concrète des compétences en SST, valoriseront la formation reçue et les comportements sécuritaires acquis par les jeunes* ». Cette approche rejoint le point de vue de Goguelin (1996) selon lequel c'est une véritable culture professionnelle qui est en jeu : « *la formation à la prévention requiert deux*

⁷³ Le comité propose aux ministères chargés de la prévention et de l'enseignement professionnel et technique d'adhérer aux recommandations du protocole, à charge pour eux, d'impulser les nécessaires réformes législatives pour leur donner force de loi.

formes d'acquisitions bien différentes : d'abord celles de savoirs et de savoir-faire spécifiques, ensuite la constitution d'un état d'esprit de sécurité », sachant que si ce dernier « n'existe pas les savoirs et savoir-faire seront peu utilisés : les deux doivent donc être utilisés ensemble, s'interpénétrer pendant toute la formation pour que celle-ci porte ses fruits ».

Il en résulte que les « *compétences en santé et sécurité au travail, qui à chacune des étapes de réalisation d'un travail sont intégrées à la formation au fur et à mesure de l'apprentissage du métier* » et que les connaissances et les pratiques qui le fondent font « *l'objet d'une évaluation intégrée à la formation* » ; de la sorte « *le milieu de la formation adopte des pratiques exemplaires* ». Ces objectifs requièrent « *le concours des entreprises qui constituent le milieu de travail* » ; on peut donc en déduire que les formations en alternance sont censées être concernées dans leurs deux faces, celle de l'enseignement et celle de la formation en situation de travail. « *La formation à la prévention requiert deux formes d'acquisitions bien différentes : d'abord celles de savoirs et de savoir-faire spécifiques, ensuite la constitution d'un état d'esprit de sécurité* ». Le texte met désormais l'accent sur un référentiel sensiblement élargi vis à vis des textes nationaux antérieurs puisqu'il concerne désormais l'enseignement de la santé et sécurité au travail dont la formation à la prévention des risques est évidemment une composante déterminante mais elle constitue d'une certaine manière, un objectif secondaire, si ce n'est un instrument privilégié, pour construire la santé et la sécurité au travail.

1.1.5. Le rapport 2005-2006 du Cnes&st : quelques éléments de bilan

L'introduction du rapport rappelle que l'enseignement de la PRP n'a été généralisé que depuis l'accord cadre de 1993 et constitue de ce fait un « dossier encore jeune ». Au titre d'une approche globale de la prévention des risques, elle insiste également sur la nécessaire continuité entre une véritable éducation à la santé et à la sécurité à entreprendre dès l'école primaire et les formations en santé et sécurité au travail : il importe en effet que les jeunes reçoivent une éducation qui les prépare à maîtriser les principaux risques de la vie courante et à participer à la prévention des accidents et des atteintes à la santé. En matière d'enseignement et d'acquisition de compétences en santé sécurité au travail (ES&ST) dans la formation professionnelle et technique, le Protocole de Québec constitue le cadre de référence (voir ci-dessus). Le corps du rapport dégage des enjeux généraux pour les années à venir.

Améliorer l'accueil et l'accompagnement des jeunes salariés en matière de prévention de la santé et sécurité au travail

Le principe général prévoit que les jeunes qui intègrent le marché du travail doivent être informés des risques liés à leur travail et recevoir la formation, l'entraînement et la supervision appropriés. Or ce dernier volet, la formation liée à l'intégration au travail, est encore peu développé en France. Il n'y a pas d'actions de grande ampleur mais des expériences réussies de tutorat et/ou d'accompagnement professionnel des jeunes à leur entrée dans l'entreprise. Ces actions sont limitées à des entreprises de grande taille. En conséquence, dans les années qui viennent, il conviendra notamment de :

- prendre en compte la situation particulière des jeunes sur le marché du travail sachant qu'elle se traduit par une sur-exposition aux risques professionnels⁷⁴
- tenir compte de leurs attitudes face à la santé et la sécurité au travail⁷⁵,

⁷⁴ « La moitié des jeunes exercent des emplois sans rapport avec leur formation initiale qu'il s'agisse de Cap ou de Bep, état de fait qui prépare mal à l'exercice de compétences en la matière. « On leur confie plus facilement des tâches à risques », avance Damien Cru (professeur d'ergonomie) qui déplore « le manque de recul des jeunes qui n'osent pas dire que là, en matière de sécurité, cela ne vas pas » (*Santé et Travail*, n° 10, 2006, p. 29).

⁷⁵ « Comparés aux autres générations, les jeunes n'ont pas la même perception de la mort, donc du risque. La mort ne présente pas à leurs yeux un caractère d'irréversibilité. Cette perception particulière de la mort explique

- rappeler aux employeurs leurs obligations en matière de formation –information.

Renforcer le rôle des conventions régionales pour l'enseignement professionnel

Relais régionaux des accords nationaux et basées sur la mise en commun "de moyens humains, techniques et financiers", les conventions régionales entre les CRAM et les rectorats constituent les instances de mise en oeuvre du partenariat national. Cette organisation, fondée sur le principe, unique en Europe, du binôme éducation et assurances sociales, a favorisé la généralisation de cet enseignement aux niveaux V (CAP-BEP) et IV (baccalauréat professionnel). Mais il reste que l'EPRP est encore peu consolidé au niveau III. Pour assurer une meilleure effectivité de ce partenariat, trois axes de développement sont mis en avant : 1. Etablir la coordination entre les comités de pilotage compétents pour l'enseignement initial en SST et les services gestionnaires de la formation continue. 2. Développer les relations entre les comités de pilotage ESST et les Plans Académiques de Formation (PAF), sachant qu'en l'état, elles ne garantissent pas toujours une programmation de la formation continue ciblée vers les enseignants concernés. 3. Capitaliser les compétences acquises par les enseignants formés et clarifier la répartition des moyens entre les crédits issus des conventions et les budgets académiques de la formation continue.

Evaluer l'intégration de l'EPRP dans la formation professionnelle initiale

Progressivement, les parcours de formation et la capitalisation des compétences des enseignants s'organisent mais le rapport reconnaît que « l'évaluation de la transmission de cet enseignement à l'élève reste à consolider ».

Systématiser le dispositif contractuel dans l'enseignement technique privé

Parallèlement aux conventions régionales CRAM - rectorats, avaient été signées des conventions particulières entre certaines CRAM et différents organismes de l'enseignement technique privé. En 2005 la CNAMTS et l'UNETP (Union Nationale de l'Enseignement Technique Privé) ont regroupé ces actions en une convention unique afin d'en améliorer le pilotage et la gestion et notamment d'assurer une répartition équitable de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire national.

1. FAIRE DE L'EPRP UNE COMPOSANTE A PART ENTIERE DE LA FORMATION EN APPRENTISSAGE

L'objectif est d'intégrer la Santé & Sécurité au Travail dans les dispositifs de formation des réseaux de la formation en alternance⁷⁶. La mise en œuvre n'en est qu'à ses débuts (cf. infra).

que dans le travail, les jeunes sous-évaluent les dangers propres au milieu dans lequel ils s'insèrent. D'autant que pour les garçons, il existe une sur-enchère virile (...). Ils cherchent à tester ces consignes [de sécurité] en s'en affranchissant pour se montrer à la hauteur des autres. Par exemple, en supprimant les sécurités mises en place sur les machines et en buvant de l'alcool au travail » (David Le Breton, sociologue et anthropologue, *Santé et Travail*, n° 10, 2006, p. 29).

⁷⁶ Les jeunes sous contrat d'apprentissage sont particulièrement touchés par la sur-exposition juvénile aux risques professionnels : ils ne représentent que 1,2% des salariés mais totalisent 3,3% des accidents avec arrêt (source Inrs, site www.esst-inrs.fr).

1.2. La FPRP dans les référentiels des diplômes de l'enseignement professionnel et technique⁷⁷

Dans les référentiels d'activités professionnelles - qui décrivent les principales activités du métier, les tâches principales et les connaissances attendues pour les réaliser -, la PRP est conçue comme une compétence globale fondée sur une prise de conscience des risques. Contrairement à ce qui prévalait dans les textes de la 1^{ère} moitié des années 90, les introductions des référentiels des années 2000 présentent d'emblée et explicitement la PRP comme « *le souci permanent du professionnel lors de la réalisation de ces activités* », sachant que « *les tâches correspondantes doivent être conduites dans le respect des règles d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité* ». Mais l'approche est ici davantage contextuelle qu'inscrite dans une liste de compétences précises. En effet pour les trois principales activités définies (« les capacités »), il est attendu « *un respect des règles d'hygiène, de sécurité et de protection de l'environnement* ». Dans le même esprit, le référentiel de certification définit une « *compétence globale* » par laquelle que le titulaire du diplôme « *intègre les aspects liés à l'accueil, à la qualité, à la PRP et à la protection de l'environnement* ».

L'activité des « commissions professionnelles consultatives » (CPC)

Les diplômes technologiques et professionnels - CAP, BEP, mentions complémentaires, baccalauréats technologiques, baccalauréats professionnels, brevets professionnels, brevets de technicien, brevets des métiers d'art, brevets de technicien supérieur, diplômes des métiers d'art -, soit au total 744 diplômes, sont élaborés au sein de « commissions professionnelles consultatives » (CPC) qui associent l'ensemble des partenaires sociaux à la création et à l'évolution des différentes formations. Elles sont un lieu de consultation obligatoire des partenaires sociaux pour tous les diplômes de l'enseignement technologique et professionnel. On rappellera par exemple que le Conseil d'Etat a annulé en 1989 un arrêté modifiant les programmes des baccalauréats de la série F, parce que la consultation des CPC concernées n'avait pas été régulièrement effectuée. Tous les ministères ayant des compétences en matière de formation sont invités à constituer des commissions professionnelles consultatives, selon un schéma de répartition possible en vingt grands champs d'activité économique, déterminés par le décret n° 72-607 du 4 juillet 1972 créant les CPC. Seuls quatre ministères ont constitué à ce jour des CPC.

On trouve ainsi :

- une CPC au ministère de l'Agriculture ;
- cinq CPC au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, dont le secrétariat est assuré par l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) ; selon le découpage suivant : Bâtiment et Travaux Publics ; Métallurgie ; Autres industries ; Echanges, gestion et secrétariat ; Services aux personnes et à la collectivité ;
- une CPC des Métiers du sport et de l'animation, au ministère de la Jeunesse et des Sports ;
- dix-sept CPC au ministère de l'Education nationale (arrêté du 18 juillet 1983)

1.2.1. Des exigences variables selon les niveaux

Si la maîtrise des risques au travail concerne tous les niveaux des lycées professionnels et technologiques, les compétences attendues en Santé & Sécurité au Travail doivent tenir compte de la qualification professionnelle, du secteur d'activité et du niveau d'autonomie du futur salarié dans l'entreprise. Ces trois critères, à la base de la construction des référentiels, sont déclinés en champs d'application et niveaux de compétences dans un continuum de formation.

⁷⁷ D'une manière générale, les référentiels distinguent d'une part les compétences caractéristiques du diplôme, regroupées autour de capacités générales, et d'autre part, les compétences et le niveau devant être atteints qui sont caractérisés par des *savoir faire* et des *savoirs technologiques associés*. Les compétences sont définies par 1. ce que le candidat doit être capable de réaliser 2. les conditions de réalisation, les ressources, les indicateurs de compétences et les critères de réussite 3. les savoirs technologiques associés définis au regard des savoir-faire par les connaissances (notions, concepts) et des niveaux exigés de connaissances à maîtriser.

Pour les CAP-BEP, l'évaluation des compétences en S&St concerne les activités réalisées en autonomie au poste de travail. Ces compétences consistent à 1. identifier les dangers de ses activités de travail 2. mettre en œuvre les mesures de protection collectives et individuelles disponibles 3. Alerter en cas de situations dangereuses 4. Adopter un comportement adapté en cas d'accident, incident, dysfonctionnement. Ainsi pour les titulaires de ces diplômes, la connaissance de la PRP souhaitée tient quasi-exclusivement à une capacité d'alerte en se fondant sur des outils simples d'observation dans le cadre d'une démarche d'identification des dangers. Des formations « certificatives » peuvent être associées telles que PRAP qui constitue une initiation au savoir ergonomique. Dans les référentiels des diplômes de la réparation automobile, les connaissances exigées vont bien au-delà.

Pour le Baccalauréat Professionnel, le champ d'autonomie s'élargit à la situation de travail, laquelle intègre le poste de travail ainsi que les activités professionnelles amont-aval et collatérales. La capacité d'alerte, développée par les détenteurs d'un CAP-BEP en cas de situation dangereuse, doit être enrichie par la capacité à être force de proposition pour supprimer ou réduire les risques. Le diplômé doit être capable d'utiliser des outils d'analyse des risques, du travail et des accidents.

Pour les BTS, le champ d'intervention concerne l'ensemble d'une fonction de l'entreprise et à ce titre, prend en compte l'organisation du travail, de la conception à la réalisation et à la validation des activités professionnelles. En fonction des parcours scolaires des étudiants, les compétences liées à la prévention de correction devront être acquises et complétées par la prévention au stade de la conception des situations, des équipements ou des lieux de travail.

Pour les masters, les compétences tiennent à la capacité à repérer les enjeux organisationnels, économiques et juridiques de la santé et sécurité au travail mais aussi à intégrer celle-ci dans la gestion de ses activités et la conduite de ses projets et enfin à contribuer au management de la santé et sécurité dans l'entreprise. De la sorte, le diplômé est en mesure de réaliser ses activités en cohérence avec les dispositifs de management de la santé et sécurité au travail.

Pour illustrer cette logique des niveaux, on positionnera succinctement le référentiel du *Baccalauréat professionnel Maintenance des véhicules automobiles (options voitures particulières, véhicules industriels, motocycles)* vis à vis du CAP et du BEP de maintenance déjà évoqués ci-dessus. Elaboré en 2001, le référentiel des activités professionnelles stipule en introduction, comme dans le cas du BEP correspondant, que « *la PRP constitue le souci permanent du professionnel lors de la réalisation de ces activités. Les tâches correspondantes doivent être conduites dans le respect des règles d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité* ». De même le référentiel de certification identifie, comme ses homologues du CAP et du BEP, un savoir associé consacré à la PRP (le savoir S4-4) qui, dans le tableau de mise en relation Compétences/ Savoirs associés, est lui aussi articulé à la très grande majorité des tâches. Les contenus sont similaires⁷⁸ mais néanmoins, les évolutions par rapport au CAP et au BEP sont notables puisque les niveaux d'exigence maximale sont en hausse notable par rapport au CAP

⁷⁸ Les contenus sont les suivants aux niveaux de : 1. « l'expression », les enjeux sociaux des accidents de travail (AT-MP, définitions, données quantitatives et qualitatives), le processus d'apparition des risques (phénomènes dangereux, situations dangereuses, dommages, personnes), les actions à conduire en cas d'accident au poste de travail et les différents niveaux de PRP (sécurité individuelle, sécurité collective) 2. « la maîtrise d'outils », le tri sélectif des déchets et la récupération des fluides (tri et récupération des déchets, respect des procédures, répercussion sur l'environnement), les risques liés à l'activité au niveau du poste, de l'atelier et alerter si besoin (détection et appréciation des risques liés aux comportements, à l'environnement), les actions de PRP (au niveau du poste de travail, des modes opératoires, des matériels et outillages, de l'entreprise - stockage, ergonomie, postures, agencement... -).

et BEP (selon les cas, on passe ainsi de l'« information » à l'« expression » ou encore de l'« expression » à la « maîtrise d'outils »).

Ceci dit, la dimension générationnelle compte également beaucoup au point de pondérer sensiblement la logique des niveaux de diplôme.

1.2.2. Des générations de référentiels : l'exemple de la réparation automobile

Dans les référentiels des diplômes de la réparation automobile datant de la 1^{ère} moitié des années 90 – à savoir le CAP carrosserie, le CAP peinture en carrosserie et le BEP carrosserie, l'approche est centrée sur les risques immédiats répertoriés dans une liste non hiérarchisée : « circulation, état des sols ; lutte contre le feu ; risques électriques ; bruit ; produits dangereux et toxiques ; levage et manutention ; outils et outillages ; soudage ; ponçage ; plaies, coupures ; conduite à tenir en cas d'accident ».

Créé en 2004, le référentiel du CAP *maintenance des véhicules automobiles option véhicules particuliers, véhicules industriels, motocycles* stipule en introduction que « la PRP constitue le souci permanent du professionnel lors de la réalisation de ces activités. Les tâches correspondantes doivent être conduites dans le respect des règles d'ergonomie, d'hygiène et de sécurité ». En outre le « savoir associé » PRP intègre de nouvelles dimensions qui vont bien au-delà de l'exposition à ces seuls risques immédiats. Bien plus ambitieux que ses homologues des années 90, il intègre en effet une réflexion sur les risques (détection, niveaux de prévention), la prise en compte de la dimension organisationnelle de la prévention au travers de l'ergonomie ainsi que la protection de l'environnement (tri sélectif des déchets). Comme tout savoir associé, il se décline en quatre niveaux d'exigences croissantes : l'information, l'expression, la maîtrise d'outils et la maîtrise technologique.

L'information consiste en l'appréhension d'une vue d'ensemble du sujet et en matière de PRP, concerne les enjeux sociaux des accidents du travail et des maladies professionnelles (définitions, données quantitatives et qualitatives, processus d'apparition des risques). L'expression, soit l'acquisition de moyens d'expression et de communication, vise, en l'occurrence, à la maîtrise d'un savoir relatif aux différents types de PRP (sécurité individuelle, sécurité collective) et aux actions de PRP à mettre en œuvre aux divers niveaux (poste de travail, modes opératoires, matériels et outillages, entreprise) ainsi que les actions à conduire en cas d'accident au poste de travail. La *maîtrise d'outils* consiste, aux niveaux du poste et de l'atelier, d'une part à détecter et apprécier les risques liés aux comportements ou à l'environnement de travail et à alerter si besoin est ; d'autre part, à mettre en œuvre le tri sélectif des déchets et la récupération des fluides (tri et récupération des déchets, respect des procédures, répercussion sur l'environnement).

Diplôme très proche mais ouvrant plus amplement sur la poursuite d'études vers le baccalauréat professionnel, le BEP *Maintenance des véhicules et des matériels (options voitures particulières, véhicules industriels, motocycles)*. Pourtant le BEP requiert un niveau de maîtrise inférieur au CAP concernant le savoir associé PRP : « les risques liés à l'activité au niveau du poste, de l'atelier et alerter si besoin » sont définis par le niveau de maîtrise « expression » et non plus « maîtrise d'outils » comme dans les CAP. En outre, « les actions à conduire en cas d'accident au poste de travail » relèvent d'une simple « information », alors que le CAP en fait une capacité d'« expression ».

Par contre, la Mention complémentaire *Maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements* qui, créée en 2002, fait suite à une formation professionnelle de deux années dans le domaine de la maintenance de véhicules et d'équipements, donne une place importante au thème de la PRP. En particulier la *maîtrise d'outils* est poussée plus avant au regard du savoir associé ; il s'agit de réaliser plusieurs types de tâches, à savoir : 1. intégrer la PRP dans son activité : au niveau du poste de travail, des modes opératoires, des matériels et outillages (ergonomie, gestes, postures, agencement des outils, risques électriques, ambiances

physiques du travail (lumineuse, sonore, thermique), 2. accessibilité du poste de travail ; 3. protéger, alerter en cas d'accident du travail (secourisme, prévention, hygiène) ; 4. analyser un incident, un accident du travail (à partir de cas simples) 5. Détecter, apprécier les risques liés à l'activité au niveau du poste, de l'atelier et alerter si besoin (facteurs de risque liés aux comportements, à l'environnement), méthodes d'analyse a priori.

A ce propos, le *BTS Maintenance et après-vente automobile (options véhicules particuliers et industriel)* dont la création remonte à 1991, fournit un exemple intéressant. Suivant l'expérience professionnelle acquise, les fonctions du titulaire de ce BTS sont réalisées en tant que « *manager* » ou en tant que « *qu'expert* ». Dans son référentiel des activités professionnelles, le thème de la PRP apparaît dans la 7^{ème} fonction « *gestion-organisation du poste de travail, de l'atelier, de l'entreprise* » parmi les 16 fonctions recensées : il s'agit (en « *expert* »), ce qui est clairement distinctif vis à vis des autres diplômes de maintenance, de « *prendre en charge les problèmes posés par la PRP (hygiène et sécurité)* ». L'idée clé correspondante est que « *les règles de sécurité sont un moyen et non une fin en soi et qu'elles ne prennent tout leur sens que dans cette logique d'analyse, de prévention, d'anticipation* ». Il s'agit : « *d'être attentif aux facteurs de risque de l'atelier, d'anticiper les situations qui pourraient aboutir à des incidents ou accidents, d'analyser les incidents ou accidents qui s'y produisent, de proposer les mesures de prévention nécessaires en partant de l'idée que sécurité, qualité et productivité sont étroitement liées* ».

Enfin dans un tableau regroupant les compétences attendues, la compétence C3 *Analyser, Hiérarchiser, Formaliser* une sous-rubrique appelée « *C3-C : analyser les incidents et accidents du travail et proposer les mesures de prévention adéquates pour atteindre zéro accident* » et une autre, C3-B, appelée « *Analyser les incidents singuliers ou répétitifs* ». La compétence C2A « *mettre en œuvre des actions à conduire dans le cadre du service après-vente (qualité, productivité, gestion hygiène et sécurité)*, énonce : « *on demande de repérer les risques ou les situations dangereuses, de proposer et de mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées* » L'indicateur d'évaluation est alors le suivant : « *les principaux risques sont identifiés, les mesures de prévention proposées sont pertinentes et conformes à la législation* ». En conclusion, dans ce référentiel de 1991, le thème de la PRP est certes présent dans les compétences et les savoirs attendus mais d'une manière moins explicite et moins transversale que dans les référentiels plus récents du CAP, du BEP et du baccalauréat professionnel. La référence à l'exigence du « zéro accident » fait finalement de la prévention une composante résiduelle de l'activité de l'atelier alors qu'il n'y a pas de référence à l'organisation du poste de travail comme par exemple, dans le cas du Bac Pro Maintenance de 2001.

1.2.3. Les enseignements transversaux : un tournant ?

En tant que matière à part entière, l'enseignement de vie sociale et professionnelle (VSP) joue sa pertinence dans sa capacité à construire une compétence transversale centrée sur la résolution de problèmes de 3 points de vues : le salarié, le consommateur, l'individu au travail. Qui dit résolution de problèmes dit en effet ouverture progressive à la conceptualisation. L'Inrs avait constaté que ce type d'enseignement était pris en charge par des professeurs d'enseignement général, souvent en coupure totale du contenu professionnel de l'enseignement dispensé. Précisément, le référentiel en la matière a été conçu dans le cadre de l'inter-CPC – compte tenu de la dimension transversale aux secteurs -, ce qui était donc une innovation vis à vis d'une entrée qui classiquement, privilégiait la logique sectorielle.

Dans cette perspective, l'idée a été de s'appuyer sur le corps des profs de SB & SSA (sciences biologiques et sciences sociales appliquées), qui était en déshérence ainsi que sur les profs de STI, sachant que le premier est, dans sa grande majorité, constituée de femmes qui semblent avoir a priori une plus forte inclination pour une thématique centrée sur la

prévention et la protection de la santé (dixit, un interlocuteur de l'INRS) ! Alors que les profs en charge du professionnel, souvent, n'ont pas été très sensibilisés à ces questions.

La mise en œuvre de cet enseignement et son ancrage dans la qualification professionnelle qu'il faut acquérir repose notamment sur le fait que, du statut de « savoirs associés » – ce qui prévalait auparavant - qui pousse vers une logique de simple application de consignes, on passe à la construction de macro-compétences, lesquelles aux différents niveaux de formation, doivent répondre à un cahier des charges minimum, dans la perspective de favoriser l'appropriation des démarches préventives par chaque individu professionnalisé. Au niveau V, il s'agit d'amener le formé à prendre conscience de l'existence des dangers et de ce qui les occasionne, par une démarche logique ; au niveau IV, on va tenter de se rapprocher d'une évaluation des risques par une prise en compte des facteurs qui mettent en cause une exposition aux risques ; au niveau III, l'analyse devra déboucher sur une capacité à construire des démarches préventives ; aux niveaux I et II, il s'agit d'être capable de replacer la question de l'évaluation et de la prévention des risques dans une approche générale de l'organisation et de la gestion de l'entreprise. Ce dispositif fonctionne plutôt bien dans le secteur industriel manufacturier ; par contre, c'est nettement plus difficile dans le tertiaire commercial, dans lesquelles s'inscrivent les deux secteurs retenus dans cette recherche.

L'un des paradoxes, c'est que plus on monte dans les niveaux d'emplois, plus c'est la discipline qui prime au détriment de compétences transversales telles qu'en SST et PRP. Ainsi en chimie, la polarisation sur les risques chimiques va aller croissante d'un niveau à l'autre et fait que l'on va passer à côté des risques les plus basiques. En outre au sein des établissements de formation, lycées et CFA, il faut éviter qu'il y ait une spécialisation fonctionnelle trop poussée en interne car alors on va aller vers une acception réglementaire de la PRP et toute question en la matière sera défaussée sur le ou la spécialiste, à l'instar de ce que l'on constatait classiquement dans les entreprises où, jusqu'à il y a une dizaine d'années, s'était forgée la figure du « monsieur sécurité » sur lequel l'ensemble du management avait tendance à se décharger plus ou moins allègrement de ses responsabilités en matière de PRP.

Au niveau national, le dispositif d'accords et de conventions conclus entre l'INRS, la CNAM et l'EN est centré sur les têtes de réseaux que sont censé être les formateurs de formateurs pour atteindre les élèves par un effet en cascade. Il est quantitativement très variable selon les dispositifs de formation. Très répandus dès lors que l'on se situe au plus près de normes légales et donc d'exigences incontournables (secourisme appliqué à la SST soit 110 000 élèves touchés, effectifs également importants en conduite d'engins, en sécurité électrique ...) ; par contre, les effectifs sont assez réduits en Prap qui est un enseignement qui relève du volontariat et donc de l'engagement de certains profs en la matière : résultat, seulement 12000 élèves touchés. En outre comme cette matière facultative n'est pas solidement positionnée dans les référentiels, il faut effectivement jongler avec les horaires pour parvenir à monter les cours dans le lycée dès lors que l'enseignant volontaire a été trouvé.

1.3. L'enjeu de l'alternance école-entreprise

Cette question est devenue prioritaire pour le Conseil National pour l'Enseignement de la Santé & Sécurité au Travail qui organise la mise en œuvre du protocole d'accord entre le Ministère de l'Éducation nationale et la CNAMTS pour l'Enseignement de la Santé & Sécurité au Travail.

En soi, il est important d'aller vers l'enjeu de l'alternance dans la mesure où les ateliers des lycées (et même les CFA) sont des espaces très protégés notamment en terme de pression d'objectifs de productivité⁷⁹ sachant que précisément, dans l'entreprise, cette

⁷⁹ Dans son rapport 2002, l'Observatoire national de la Sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur (ONS) mentionne que seulement 13% des accidents en lycée surviennent dans les ateliers. Ceci

dimension est particulièrement en cause dans l'exposition des jeunes aux risques. Aux yeux de l'INRS et du CNES&ST, le décalage entre l'École et l'Entreprise en matière d'exposition aux risques professionnels s'est creusé au cours de ces 10 dernières années : « *Le décalage entre des situations d'apprentissage devenues de plus en plus sûres et les conditions d'accès des jeunes aux premiers emplois nécessite de nouvelles initiatives pour rétablir un lien entre des comportements de prudence acquis à l'école ou au Centre de Formation des Apprentis et la réalité des situations de travail rencontrées en entreprise. De plus les moins de 25 ans sont les premiers affectés par les fluctuations du chômage, ce qui les prédispose à accepter toutes formes d'emploi. Cette précarisation des premiers emplois (intérim, CDD, temps partiel imposé...) les rend plus vulnérables en les exposant immédiatement, pour des impératifs de productivité, aux risques professionnels* » (CNES&ST, rapport 2004).

En effet on sait que la pression au travail en terme de quantité et de qualité à produire va pousser l'individu à faire l'ajustement sur une 3^{ème} facette qui est précisément sa sécurité. Dans les HCR, la sécurité du produit – les normes sanitaires – l'emporte sur la SST du salarié ; par exemple, le principe consistant à partir du plus souillé pour aller vers le plus propre va souvent conduire à une multiplication des gestes et des postures en cuisine (de collectivité) et donc à une exposition croissante aux risques. De même dans la réparation automobile, le passage du principe d'une obligation de moyens à une obligation de résultats va induire une pression plus forte sur le salarié qui va s'adapter au détriment de sa sécurité ; par exemple, des procédures du type « Renault Minute » prévoient le passage préalable de tout véhicule au Kärcher alors que cette phase n'est pas comptée dans les temps impartis aux intervenants sur le véhicule à d'autres titres (entretien avec le directeur de l'enseignement de l'INRS). Comme on l'a vu, le cas des jeunes sous contrat d'apprentissage illustre bien ce déphasage puisque ne représentant que 1,2% des salariés, ils totalisent 3,3% des accidents avec arrêt.

Pour ce qui est de l'apprentissage, l'INRS a tenté de passer des conventions avec les « grands ensembles » que sont la FNA-CPNA, l'Aftim, le 3CA etc... mais s'est heurté à des difficultés certaines. Par exemple, l'Aftim s'est déclaré comme n'étant pas intéressée car en fait, elle gagne beaucoup d'argent en formation continue sur les questions de SST et veut pouvoir les ré-utiliser en toute liberté au sein des CFA qui dépendent d'elle, au titre de facto d'un marché captif ; de fait, nombre de branches fonctionnent dans ce domaine comme de véritables boîtes noires. En 2005-2006, le CCCA-BTP était le seul réseau national de formation en apprentissage à avoir mis en œuvre une approche systématique de la PRP, selon trois axes, soutenus par les partenaires sociaux de la branche :

- le CFA, une entreprise comme les autres : formation des équipes de direction au management de la santé et sécurité au travail,
- le CFA, lieu d'enseignement de la PRP : formation de formateurs et démultiplication dans les CFA vers les apprentis,
- le CFA, interface avec les entreprises : partage de bonnes pratiques en S&ST, notamment avec les maîtres d'apprentissage⁸⁰.

Au-delà de cet exemple emblématique et compte tenu des écueils récurrents, contact a été pris par l'INRS avec l'APCM pour surmonter le poids de ces logiques de branche. L'idée, qui pourrait se concrétiser en Paca (où les CFA sont financés à 80 % par le Conseil régional

s'explique par : 1. le caractère pédagogique de situations non liées à la production 2. la mise en conformité des équipements depuis 1993 3. la création, dans les établissements, d'instances et de fonctions directement liées à l'Hygiène et à la Sécurité (CHS, IHS, ACOMO) 4. la formation des enseignants à la PRP (site esst-inrs.fr).

⁸⁰ Appliquant le principe de la démultiplication, le CCCA avait ainsi formé en deux ans plus de 350 moniteurs de sauvetage secourisme du travail qui eux-mêmes s'apprêtaient à former 10 000 apprentis par an. En outre à compter de la rentrée 2007, le CCCA engageait la formation des moniteurs de 80 CFA à la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP).

contre 50 % environ au niveau national) consiste à proposer aux chambres des métiers et aux CFA d'entrer dans le processus construit conjointement par les Cram et les rectorats, en mutualisant les moyens en matière de formation des formateurs pour ensuite diffuser vers les enseignants des CFA. L'idée de mutualisation (et évidemment pas de prescription, qui ne manquerait pas de susciter un rejet de principe) prend en compte un équilibre des apports entre d'un côté, les professeurs de l'éducation nationale qui seront souvent en avance au plan théorique mais seront beaucoup plus limités d'un point de vue pratique, dimension cruciale en l'espèce. Certains Régions se sont déjà engagées en ce sens (Pays de Loire, Languedoc-Roussillon par exemple). Désormais le projet de l'INRS est de tenter la généralisation de ces expériences probantes en ouvrant des discussions avec l'Association des Régions de France (ARF).

Dans cette perspective, l'INRS et le CNE&EST en lien avec l'Education Nationale ont mis en place une stratégie « synergie – école – entreprise » ; elle consiste à développer un dispositif instrumental qui vise à favoriser le dialogue entre générations dans l'entreprise autour des risques professionnels⁸¹ : la Cram s'engage à respecter la confidentialité en ce domaine - pas de mise en cause de manquement en la matière – en vue de favoriser l'engagement dans une posture d'entreprise formatrice qu'il revient juridiquement à l'employeur d'assumer : on est donc dans une logique profondément différente de celle des guides qui est centrée sur les responsabilités juridiques de l'entreprise en la matière. Des dossiers ont ainsi été construits au niveau de telle ou telle Cram avec telle ou telle branche pour avancer en la matière. Ainsi un dossier a été monté avec la CPNA-FNA par la Cram, le rectorat et la Région Pays de Loire, l'expérience étant potentiellement appelée à se répliquer dans les autres régions : un site spécifique est dédié à ce type de montage esst-inrs.fr. Il permet ainsi de prendre connaissance d'un dispositif destiné aux jeunes préparant en lycée ou en CFA un diplôme professionnel de maintenance des véhicules automobiles afin de « *faire de la sécurité au travail une composante à part entière de la qualification professionnelle* ». Il est soutenu par les professionnels de la branche et notamment par l'Association nationale pour la formation dans l'automobile (ANFA), l'Education Nationale et la Région au titre d'un contrat d'objectifs territorial conclu en 1996 et articulé au plan régional de développement de la formation (PRDF). Le travail de l'apprenti ou de l'élève est réalisé dans le cadre de sa période de formation en entreprise.

1.4. Les titres de la formation continue et l'EPRP

Dans la réparation automobile, il n'y a pas de bilans ou d'évaluations des CQP sur le volet spécifique hygiène et sécurité. Nous avons des bilans des formations mais pas spécifiques sur ce thème. Nous avons l'état d'insertion professionnelle mais pas pour le moment eu l'occasion de faire des études plus axées sur la sécurité (entretien ANFA).

Initialement dans les référentiels des CQP, il y avait un module SST plus ou moins développé. Aujourd'hui (depuis 2003) l'organisation des CQP repose sur une entrée

⁸¹ « SYNERGIE est le dispositif le plus représentatif de la liaison École-Entreprise en Enseignement de la Santé & Sécurité au Travail. C'est la transposition d'une démarche originale présentée à Dublin en lors d'un colloque de l'AISS (Association Internationale de Sécurité Sociale), initiée en 1995 par l'Académie de Strasbourg et la CRAM Alsace-Moselle pour les baccalauréats professionnels du secteur du bois » ([site www.esst-inrs.fr](http://www.esst-inrs.fr)). La démarche part du constat qu'existe un « tissu de petites entreprises à accidentabilité élevée et souvent à l'écart de l'offre de service prévention ». Il s'agit de « s'appuyer sur les situations réelles de l'entreprise pour former les jeunes à la prévention des risques de leur métier [et] d'accompagner les petites et moyennes entreprises dans une démarche d'analyse et de maîtrise des risques ». L'objectif 1^{er} consiste à doter le stagiaire d'« un certain nombre d'outils et de méthodes qu'il pourra mettre en application plus tard », sachant que la réussite de la démarche est suspendue à « la capacité des jeunes à réaliser un diagnostic pertinent, [à] la motivation de l'élève dès lors qu'il lui est permis d'apporter sa contribution à une amélioration des conditions de travail et de sécurité dans les entreprises, en particulier les petites ».

modulaire par compétence et, dans chaque module, on trouve le cœur de métier, la méthodologie, les connaissances associées et la partie sécurité qui lui est propre⁸². « *A l'époque, on avait fait une analyse* » de cette composante sécurité qui avait révélé que « *les établissements qui n'arrivaient pas à faire de l'interdisciplinarité entre technique et sécurité faisaient 4h de SST en salle avec les jeunes, on s'est rendu compte que ça n'était pas efficace. C'est donc une question d'organisation dans les établissements entre les profs. Quand dans un établissement, on reçoit un référentiel de CQP, quelques fois, certains profs bloquent, n'arrivent pas à s'organiser* ». L'un des enjeux est donc de faire de la SST et de la PRP des dimensions partagées de la formation entre les différents professeurs. C'est d'autant plus important que les questions d'hygiène et sécurité soient présentes dans tous les métiers : « *il ne suffit pas de mettre son casque. Il y a aussi tout l'équipement de l'opérateur, l'environnement à conserver, on a le recyclage... il y a énormément de travaux sur le recyclage notamment* » (ibid.).

Un gros effort reste à fournir pour que les questions de SST soient pleinement intégrées à la préparation de ces CQP en alternance : « *la formation alternée c'est difficile. Il faut que le tuteur, l'entreprise, le formateur et le jeune travaillent ensemble. Ça reste difficile. Nous faisons tout pour accompagner au mieux. On demande à ce que tous travaillent ensemble. Mais la réalité des entreprises fait que l'on est aussi réaliste pour ça* ». L'un des enjeux clés est de parvenir à pleinement positionner les tuteurs des formés sur les questions de SST ; l'instrument privilégié consiste à recourir à des grilles d'évaluation dans le cadre d'un système d'évaluation aujourd'hui en place sur les deux lieux de formation : « *on a des critères sur la qualité, on attire là l'attention des tuteurs. Et on s'est rendu compte que les tuteurs apprenaient beaucoup de choses, on a donc voulu les former davantage. Ils savent très bien faire leur travail mais ne décortiquent plus les connaissances* ». Dans cette perspective, il faut ménager un temps de réflexion pour pouvoir décomposer finement ce qui est transmis et comment et tenter de formaliser une dynamique d'apprentissage collectif susceptible d'être convertie ensuite en règles du jeu : « *Nous on remet en mots tout ça. Ça amène à des appropriations par les entreprises elles-mêmes. On demande à des professionnels avec qui on peut le faire d'avoir des échanges avec les tuteurs et ils nous disent combien ils apprennent* ». Il resterait à étudier ce type de dispositif qui témoigne toutefois d'une préoccupation spécifique sur les questions de SST.

2. LES TEXTES A L'EPREUVE DES PRATIQUES DANS L'AGGLOMERATION NIÇOISE

Tester l'effectivité des ces différents dispositifs dans la Région PACA et notamment au sein de l'académie de Nice dépassait le cadre de cette recherche. Simplement, il nous est apparu chemin faisant dans les enquêtes en entreprise que cette question de l'acculturation aux règles en matière de PRP en cours de formation initiale, notamment dans le cadre de l'alternance Ecole-Entreprise, que ce soit en apprentissage ou dans la voie scolaire, était une dimension incontournable de l'enjeu crucial qu'est l'appropriation des dispositions légales par les TPE dans le cadre des actions collectives étudiées par cette recherche. Plus précisément, la question qui se posait était de savoir si la formation à la prévention était une affaire de cursus ? En effet, dans un même garage, d'un jeune salarié à l'autre (moins de 26 ans), les rapports à la prévention des risques professionnels variaient très fortement :

⁸² Si on prend par exemple sur la page 22 (voir doc fourni), on a remise en forme d'éléments de carrosserie, on voit qu'il y a le poste de travail « intervenir en respectant les règles de sécurité », « la mise en sécurité du véhicule », la partie sécu est introduite pour que les formateurs n'oublient pas la question de la sécurité. Sur quatre objectifs, il y en a 2 qualité et sécurité. Page 28, en bas, positionner un véhicule sur banc de mesure, « appliquer les règles de sécurité », il faut que les jeunes apprennent à reconnaître comment les monter sur cales, il faut qu'ils adaptent leurs méthodes de travail en fonction de l'état du véhicule.

- Le premier C., embauché il y a un an et formé en apprentissage dans un autre garage, ne se souvient pas avoir reçu de l'information sur les risques professionnels durant ses années d'apprentissage : « je me suis sensibilisé par moi-même, notamment à la nécessité de placer des chandelles pour assurer la sécurité des crics » ; en outre, il s'appuie sur ce qu'il appelle de la prévention réciproque qui consiste à attirer l'attention d'un collègue sur tel ou tel danger. De facto, il s'avère être celui qui a le comportement le plus relâché à l'égard des risques encourus.

- Le deuxième F. considère qu'il a été sensibilisé et formé à la prévention dans le cadre du lycée professionnel dans lequel il a préparé un BEP de mécanique. Contrairement à son collègue (ci-dessus), il considère que les gants « *ça ne protège pas, ce n'est pas important en terme de risques* ». Par contre, le port des chaussures de protection est pour lui essentiel

- Le troisième J. rapporte que lors de sa formation de CAP en apprentissage (passée dans le garage où il travaille toujours), il n'a reçu aucune information sur les risques ; par contre, lors de la formation préparatoire au certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, homologué au niveau IV et préparé dans le même CFA que le CAP, il estime que cette formation à la prévention a été bien faite, notamment pour ce qui concernait les droits des salariés en la matière.

Apparaît ainsi une double différenciation du degré d'intégration de la prévention dans l'exercice du métier, d'une part selon la filière et d'autre part selon le niveau de la formation reçue. Au niveau V, l'apprentissage en CFA semblerait moins bien y préparer que le lycée professionnel (CAP versus BEP). Au sein des formations en alternance en outre suivies par le même individu au sein du même établissement, la différence entre le niveau V et une formation de technicien (niveau IV) est sensible. Néanmoins, d'autres témoignages conduisaient à être prudents et invitaient aussi à pointer des questions d'organisation.

A ce titre, nous avons donc mené des investigations dans quelques établissements de formation des Alpes Maritimes (deux lycées professionnels et deux CFA) sous la forme d'entretiens avec des responsables et des enseignants. Le questionnement et les hypothèses étaient les suivants : 1. Comme l'ont montré les travaux sur les jeunes et les risques professionnels dirigés par Monique Thébaud-Meny (2002), les premières expériences de travail juvéniles sont fondatrices de la relation que ces jeunes travailleurs vont construire avec les démarches préventives ; les périodes de formation en situation de travail sont à cet égard cruciales⁸³. 2. La manière dont l'organisation qu'est un établissement de formation s'empare de la question des risques professionnels est emblématique de l'importance qui lui est conférée dans l'enseignement professionnel 3. La qualité de la coordination entre l'établissement de formation et l'entreprise d'accueil en matière de santé et sécurité au travail influe fortement sur la reconnaissance de la prévention des risques comme composante à part entière dans la construction de la qualification professionnelle.

D'une manière très partielle, on revisite ainsi les conclusions alarmistes de Thébaud-Meny (ibid.): « *la formation au lycée ne donne pas aux lycéens les clés pour construire des stratégies individuelles et collectives de mise en pratique de savoirs acquis à l'école* ». Elle

⁸³ Dans son enquête qualitative longitudinale après de lycéens professionnels, de la filière productique-mécanique, Thébaud-Meny indique que la majorité de ces jeunes se trouve dans des situations de stage qui « constituent une mise au travail (...) sur des postes répétitifs, sans rapport avec les exigences pédagogiques du stage et sans tutorat ». Il font alors « l'expérience du travail répétitif sous très fortes contraintes de temps, de l'exposition à des dangers (...) et à des nuisances (bruit, poussières, produits toxiques) et des atteintes physiques et psychiques entraînées par la pénibilité du travail, mais aussi les rapports hiérarchiques parfois tyranniques auxquels il sont soumis ».

ajoute même que l' « *auto-censure des enseignants conduit à transformer les expériences de stage en un apprentissage de la soumission* ».

En préalable, il faut prendre en considération les conditions générales dans lesquelles se déroulent les études en formation professionnelle initiale dans un secteur d'activité tel que la réparation automobile. Les tendances lourdes d'une orientation professionnelle par défaut perdurent et l'apprentissage, plus particulièrement, reste perçu comme une voie de relégation ; de ce fait, en apprentissage plus souvent qu'en lycée, il y a des jeunes qui n'ont pas les pré-requis : « *ils sont très limite par rapport aux exigences de l'examen* » et de ce point de vue, « *il y a un fossé entre ceux qui sont en CAP et BEP* » (directrice d'un CFA de l'automobile)⁸⁴. Ainsi que le souligne une chargée de mission de la Chambre régionale des métiers de PACA, le problème majeur des CFA tient au fait que beaucoup de jeunes sont en détresse sociale et affective : « *ils s'en foutent de leur vie* ». En échec scolaire depuis des années, ils ont des « *vies lourdes* ». Aussi la préservation de leur santé « *ils s'en foutent* ». Une façon de les motiver un peu plus serait de *présenter la PRP comme une façon de préserver la vie de leurs collègues, si on leur dit ' tu peux tuer ton collègue comme ça', ça leur parlera plus que si c'est ' attention, tu peux te tuer toi'* . Il s'agit de « *jeunes dont personne ne veut, sauf les TPE. Certaines vont leur permettre de rebondir, d'autres vont exploiter au maximum cette main d'œuvre* ».

Or les jeunes apprentis sont engagés dans « *un parcours très exigeant qui doit répondre à deux exigences fortes, au CFA où elles sont les mêmes qu'en LP alors que les jeunes, de plus faible niveau, disposent de moins de temps – et bien sûr dans l'entreprise* » (ibid.) Cette situation favorise le débauchage lors de la 2^{ème} année de formation auxquels se livrent certains professionnels. Ces problèmes sont particulièrement aigus pour les BTS préparés en apprentissage : « *les jeunes implorent avec 40 h de cours hebdomadaire plus la production qu'ils doivent assurer. Ce matin j'ai eu une rencontre avec un jeune de 23 ans : il n'en peut plus de l'organisation scolaire mais compte tenu des exonérations de charges sociales attenantes à son contrat, il ne peut pas espérer d'embauche directe qui soulagerait la pression* » (ibid.).

En outre, les établissements sont confrontés à des problèmes généraux de santé publique qui dépassent de loin leurs possibilités d'action. C'est ainsi qu' « *il y a un phénomène massif de consommation de drogue avec des consommations manifestement importantes. L'interdiction générale de fumer a facilité le contrôle des comportements à l'intérieur de l'établissement mais aux alentours on ne peut rien* » (ibid.). L'établissement a développé un partenariat avec le CRIPS sur la drogue tant la consommation de cannabis est devenue structurelle : « *cela avait été jusqu'à fumer dans la cours ; on a y mis le holà mais on a que des moyens répressifs et on est très limité ; cela continue dans le parc ; on a fait intervenir des médiateurs anti-drogue mais le pétard fait partie de l'uniforme du jeune ; on a des jeunes des quartiers ils l'ont rencontrée très tôt* » (responsable de la logistique en charge de la sécurité). Dans le CFA de l'Hôtellerie-restauration, la question est plus subie que traitée : le cannabis est monnaie courante, « *ils fument tous* », au CFA mais également en entreprise.

En outre, le CFA de la réparation automobile a mis en place deux autres partenariats : l'un pour la prévention du sida, l'autre avec la préfecture sur la sécurité routière (formation pour les conducteurs probatoires et formation à la SSR - gestion des trajets -) mais toutes ces formations et informations viennent en plus d'un emploi du temps déjà très chargé et sachant

⁸⁴ En LP, aux dires mêmes du proviseur adjoint, « les élèves se caractérisent par d'importantes difficultés scolaires, tout particulièrement en matière de maîtrise de la langue écrite et orale. Leur culture scientifique est réduite, se limite à des aspects pratiques et cette situation résulte de fortes difficultés à théoriser. Mais par rapport aux apprentis de CFA, ces élèves se distinguent par leur capacité à accepter la cadre scolaire et ses contraintes (leur moyenne d'âge est plus élevée au CFA) ».

qu'en CFA, il y a une dotation horaire par apprenti inférieure d'un tiers à celle d'un lycéen, il est difficile de prendre sur les temps de cours.

En CFA, il n'y a plus de VSP au niveau du bac professionnel. La VSP n'existe pas au niveau IV ; il y a juste une épreuve d'une heure et ½ heure au BEP, avec un recours accru au contrôle en cours de formation. Mais il faut voir que la SST reste très modeste avec 6 points sur 20 d'un coefficient 1 de la matière.

Ce contexte général - des jeunes encore souvent orientés par défaut, un faible niveau scolaire en dessous des pré-requis, des addictions aux drogues répandues, une pression du temps forte en apprentissage – se traduit par des conditions générales de formation à la PRP qui sont peu favorables alors que de ce fait même, la prévention des risques prend une importance toute particulière quand on sait par exemple, les interactions entre la consommation de drogue et l'exposition aux risques professionnels ; de plus, il en résulte une polarisation des attentions sur la socialisation de base au travail en entreprise – respect des horaires, état général de la personne – au détriment de l'importance accordée à la prévention des « risques du métier » dans le cours de la formation en entreprise.

2.1. Une faible culture organisationnelle en matière de PRP

Les établissements de formation de la réparation automobile fournissent des éclairages significatifs de la difficulté à intégrer la réglementation en matière préventive dans les organisations qu'ils constituent.

2.1.1. Au lycée : étiolement des règles formelles.

Le lycée a bien, formellement, une commission hygiène et sécurité (CHS) mais le document unique n'a pas été élaboré. L'activité de la CHS dépend en fait du degré de sensibilité de tel ou tel de ses membres à ces questions : antérieurement l'intendante était très investie sur cette question mais aujourd'hui plus personne n'est motivé et il n'y a pas de leadership en la matière. Les membres de la CHS ont bien été nommés par le conseil d'administration mais la commission ne se réunit pas ; en outre, il n'y a pas d'ACMO actif à tel point que nombre de collaborateurs ne savent pas qu'elle en est la mission.

Aux dires de la direction de l'établissement, l'absence de DU fait périodiquement mais très formellement l'objet de rappels à l'ordre mais dans le passé, le corps enseignant ne s'en est préoccupé que lorsque les inspecteurs du travail « leur sont tombés dessus ». D'ailleurs le proviseur adjoint reconnaît qu'un professeur d'une manière technique s'était déclaré prêt à travailler sur le DU vis à vis des ateliers de formation mais sans doute en raison de l'absence d'impulsion et de coordination de la part de la direction, il n'y a finalement pas eu de projet sauf sur l'atelier de cet enseignant et il n'a pas été possible d'avancer au-delà. Le professeur de VSP résume la situation en expliquant que la CHS s'est réunie une seule fois en 6 ans. Pour le DU, une réunion a bien eu lieu il y a deux ans mais sans suite.

L'aiguillon externe est faible puisque depuis 2003, il n'y a pas eu de visite de l'inspection du travail. C'est une inspectrice qui est la correspondante du lycée mais la direction n'est plus en mesure d'en indiquer le nom. Le dernier contact s'était noué à propos des machines dangereuses afin de traiter des dérogations concernant les élèves mineurs. Le parc machine outils aurait dû être revu depuis un an mais cela finira par se faire pendant les vacances. C'est un entretien (20 000 euros) très lourd à assumer.

En outre il n'y a pas de personne stable en charge de l'infirmerie. En cas de problème, c'est l'appel direct aux pompiers (en règle générale, des élèves qui font des malaises pour des questions d'alimentation). Il n'y a donc pas de gros incidents : ces malaises résultent d'une mauvaise nutrition et le lycée a donc mis en place une alimentation de dépannage dans chaque atelier ainsi que le nécessaire pour apporter des soins de 1^{ère} urgence. L'infirmerie est loin, à

l'autre bout du bâtiment. Afin de relativiser les enjeux, il faut savoir que l'activité d'éducation physique et sportive (EPS) s'avère nettement plus dangereuse que le travail en atelier⁸⁵.

Les ateliers sont aux normes ; tous les deux ans, ils sont contrôlés mais pour ce qui est de la sécurité active c'est autre chose : au-delà c'est l'attitude responsable de l'élève afin d'éviter de se mettre en danger qu'il faut construire. En effet, estime la direction, le danger vient d'abord du comportement des élèves mais à cet égard, la réactivité des professeurs est jugée excellente par rapport à ce qui se passe en ateliers. C'est en fait leur priorité numéro 1.

En terme de procédure, la direction avait essayé de mettre en place une procédure de prévention aux risques chimiques et sismiques : de la part des professeurs, cette initiative a engendré un tollé ; pour eux, il n'y a pas de risques véritables en la matière. Ce déni témoigne sans doute d'un déficit d'accompagnement en la matière. Dans un registre similaire, le professeur d'EPS, en charge du module PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique), fait part de son isolement et confirme l'absence de politique d'ensemble autour de ces questions. Il a suivi la formation en la matière et a commencé à la transmettre, sachant que les statistiques montrent qu'elle est très peu ré-investie dans les lycées. Il y a un vrai problème d'emploi du temps puisqu'il s'agit d'une matière additionnelle qui se rajoute à l'ensemble des horaires obligatoires et il faut trouver des salles disponibles : la mise en place s'avère compliqué. Pourtant cet enseignant se déclare très motivé par cette dimension qu'il considère comme essentielle sur le long terme mais à ses yeux, il faudrait faire un véritable travail systématique sur ces questions. Pour l'instant, c'est une initiative isolée puisqu'il n'y a pas de politique d'établissement en la matière.

En outre, les alertes incendie ne sont pas prises au sérieux ; les procédures existantes sont mal ancrées dans la vie de l'établissement. Pour ce qui est spécifiquement de la réparation automobile, la formalisation de la prévention est plus développée dans l'électrotechnique car cette matière exige une habilitation obligatoire qui se concrétise dans un protocole strict à respecter impérativement.

2.1.2. Au CFA, hétérogénéité des pratiques enseignantes

Dans le CFA de la réparation automobile, il y a une bien activité de santé et sécurité au travail (SST) : l'établissement compte deux monitrices, l'une est professeur de VSP, l'autre de français, ce qui atteste de la coupure bien établie entre le monde de l'enseignement général et celui de la technique. Les formations qu'elles animent délivrent une certification en matière de secourisme en milieu professionnel (monitorat SST monté avec la CRAM) à l'issue de 12 heures de formation en demi-groupes (dédoublément). La priorité affichée par la direction du CFA est de stabiliser l'organisation de l'établissement sur ce volet sécurité (il y aura un autre groupe pour la monitrice SST). Un indice concret du chemin à parcourir : le port de la blouse et des chaussures de sécurité est obligatoire mais celles-ci sont financées en principe par les employeurs et si l'employeur ne finance pas le jeune, ce dernier doit les payer lui-même ; c'est la raison pour laquelle le CFA servait d'intermédiaire en vendant à un coût plus faible en ayant pris un fournisseur mais ce montage n'est aujourd'hui plus possible.

Le responsable de la logistique fait part de l'écart considérable entre les principes et la réalité quotidienne fait d'un ensemble de micro-décisions. « *Pas de formation reçue en matière de DU. Je suis pour le bien des personnes et de l'établissement : je voudrais arriver au CFA pilote en matière de sécurité mais l'enseignant de base n'est pas vraiment sensible à ces questions. C'est une question qui n'est qu'effleurée dans les faits* ». Le DU a été réalisé par un collaborateur de la chambre de commerce et d'industrie avec les participations de la directrice et des délégués CHS. C'est normalement un travail de collaboration : il était prévu

⁸⁵Dans son rapport 2002, l'Observatoire national de la Sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur (ONS) mentionne que seulement 13% des accidents en lycée surviennent dans les ateliers.

des rencontres avec les enseignants et les chefs d'atelier. Cette dimension partenariale semble avoir été pour le moins secondaire.

Certes tous les équipements qui interfèrent avec les questions de sécurité (ponts, éléments incendie, crics et chèvres) ont été vérifiés au regard des normes de sécurité. En outre la Cram, l'Inrs et la DRIRE sont venus pour mettre au point les processus d'aspiration des fumées en conformité avec les normes ; ils ont monté un dossier technique et à partir de là, on a fait les appels d'offres et cela a été fait fin septembre. De plus les conditions thermiques sont aux normes avec une ventilation qui fonctionne correctement. Ainsi, lors de l'audit de sécurité d'il y a un an, le CFA habilité était parfaitement en règle alors qu'il « était dans le noir il y a deux ans » pour ce qui est des premiers, des extincteurs dans les ateliers, des panneaux d'information et de mise en garde. Certes le comité d'hygiène et sécurité (CHS) se réunit et il y a bien des comptes rendus, un rapport est envoyé par courriel à chaque participant mais cette procédure est jugée très formelle puisqu'elle ne prend pas en compte véritablement la sécurité effective des personnes.

Au CFA, l'apprentissage des règles d'hygiène-sécurité est censé se réaliser au niveau de chaque poste de formation mais la pratique est très variable selon les enseignants pour le responsable de la logistique en charge de la sécurité. « *Quand je suis dans les ateliers, je vois trop de choses qui ne vont pas ; si je devais intervenir à chaque fois, je serais toutes les 5mn chez le chef de travaux : par exemple, un jeune qui ponce sans mettre en place l'aspiration, on parle au jeune mais ce n'est pas branché systématiquement alors que c'est de la responsabilité du prof, ce n'est pas celle du jeune ; et il y a 35 profs à gérer ... Rien que pour demander qu'il n'y ait pas de chaises et de tables devant les portes de sécurité, cela ne va pas de soi : il n'y a rien à faire, cela n'est pas repris ; s'il y a un feu, il y aura des problèmes et pourtant ils sont passés par la formation SST. On a fait intervenir un expert de la CCI vis à vis des enseignants avec diaporama mais ...* ».

Le chef de travaux est débordé, a d'autres priorités d'autant qu'il n'est là que depuis un an. Il n'est plus un enseignant, n'est plus considéré comme tel par ses pairs alors qu'il vient « d'en bas ». Personne ne connaît le guide TOSCA ni n'en a entendu parler alors qu'aux yeux des responsables du CFA, il pourrait être un support intéressant.

Au bout du compte, la situation n'est pas fondamentalement différente de celle du LP : « *Très honnêtement je n'ai pas travaillé directement sur le module de sécurité avec les responsables pédagogiques et les profs en référence à l'ensemble de ces questions. Il y avait des choses de fou comme le ban. Là où j'ai le plus de mal, c'est avec les enseignants qui sont éloignés de la vie de l'entreprise ; parfois ils n'y sont jamais allés ; de toute façon, ce n'est pas vu par les enseignants dans la relation en entreprise. Il faudra se saisir de cette question* » (responsable logistique en charge de la sécurité).

En outre le financement des investissements en matière de SST devient plus problématique au fil des années : « *La médecine du travail nous a demandé d'investir pour la question des solvants, la récupération des fumées, ce qui correspond à des coûts de 14 000 et 17 000 euros. Or le Conseil Régional n'investit plus en la matière et demande aux établissements de se retourner vers le propriétaire des locaux : il n'intervient plus en effet que sur les équipements liés directement à la pédagogie. Une partie seulement revient à l'ANFA cela revient donc sur l'AMF 06 qui n'a pas les moyens* » (responsable logistique).

Dans le CFA de l'hôtellerie-restauration, le DU a été fait par un cabinet spécialisé, en collectif (mais uniquement avec les professeurs de cours dit « à risque » donc cuisine, restaurant et laboratoire chimie). Il est remis à jour régulièrement. Il y a peu de gros changement. Beaucoup de choses à refaire sur la signalétique essentiellement. Ils attendent aujourd'hui une formation sur les extincteurs pour les enseignants de cuisine, restauration et laboratoire. Le professeur de VSP demande durant l'entretien à faire partie des enseignants

formés également afin de pouvoir expliquer en cours aux élèves les techniques. Mais il n'y a pas de CHS dans l'établissement ni de référent santé-sécurité.

Les enseignants n'ont reçu aucune formation à la PRP, y compris la prof de VSP ; elle a dû s'adapter au nouveau programme qui inclut maintenant la thématique des risques en se formant seule. Les professeurs de cuisine et restauration sont étonnés des questions posées quant à la place de la prévention des risques dans leurs cours. Ils répondent sur un ton d'évidence qu'ils « *disent à leurs apprentis de ne pas mettre les couteaux dans la plonge !* ». Ils insistent sur les équipements de protection individuels (EPI) qu'ils disent de mettre à chaque fois, sous peine d'exclusion du cours. Mais aucune explication sur la dimension organisationnelle du port des EPI. Ces deux enseignants expriment d'ailleurs un déni complet vis à vis de l'importance de la pédagogie en matière de prévention des risques. Ils renversent la discussion en en faisant un sujet de plaisanterie puis quittent la pièce. L'enseignante d'histoire-géographie relève qu'elle ne développe aucune approche organisée de ces questions dans son cours mais qu'elle entend, de temps en temps, les apprentis discuter entre eux de problèmes de santé ou de conditions de travail : à chaque fois elle tente d'en faire profiter la classe entière mais sans guère de succès car les échanges s'arrêtent alors, les jeunes avançant que « ce n'est pas grave ».

2.2. Faiblesse et éclatement de la culture professionnelle en matière de PRP

2.2.1. Au lycée, cloisonnement des mondes enseignants

Dans ce lycée professionnel en charge des formations à la réparation automobile, aux yeux de direction, la moitié des enseignants sont sortis de formation sans culture professionnelle et sans légitimité vis à vis du monde des entreprises qu'ils ne connaissent d'ailleurs pas. S'ils ne sont pas sensibilisés individuellement aux questions de prévention, ils ne disposent pas de la culture adéquate pour s'en saisir d'où il résulte d'ailleurs que l'état du parc machines est problématique. Ils se sont retrouvés professeurs très jeunes ; certes, ils sont bien formés techniquement mais sont sans expérience d'entreprise (ils sont passés par des IUFM décentralisés). Les anciens avaient gardé leur routine d'artisans (mais avec souvent des problèmes d'alcoolisme). Il reste que lorsque les enseignants venaient d'une grande entreprise, ils apportaient leur expérience en la matière.

Ce sont les profs d'EPS et surtout les profs de VSP qui sont à l'initiative dans ce domaine puisque leur enseignement concerne l'environnement, la connaissance juridique de l'entreprise, son organisation sociale, le droit syndical et les questions de sécurité-santé au travail. Un professeur d'EPS a mis au point un cycle de formation de 12 h en PRAP (voir plus haut) qui débouche sur une attestation délivrée aux élèves mais comme ce module se suit en dehors des heures de cours habituels, malgré son intérêt, il reste de fait mal articulé avec le reste de la formation.

La santé et la sécurité au travail sont donc plutôt l'apanage du professeur de VSP qui doit mettre à profit les stages en entreprises ou les périodes de formation en entreprise en fin d'année pour les BEP pour favoriser la mise en pratique des cours théoriques du lycée.

Avec les nouveaux référentiels des diplômes de niveau V, la VSP est certes une matière à part entière qui fait l'objet d'une approche très fortement intégrée au diplôme, avec de plus en plus de séquences sur le stress, les dangers encourus, le tout avec une démarche pédagogique adaptée mais c'est une matière qui reste le parent pauvre des cursus avec un coefficient faible (1 ou 2), réparti sur 12 semaines par an dans le cas de l'apprentissage.

Par contre, au niveau du baccalauréat professionnel, la formation en hygiène-prévention-secourisme (HPS) comporte certes une ouverture à la démarche ergonomique mais l'épreuve reste facultative. Ceci la grande majorité - 95 % - la passe toutefois. Cet enseignement HPS met l'accent sur l'exposition du salarié aux risques, rappelle l'enseignante en charge de la VSP, et est conçu de telle sorte que celui-ci soit un acteur de la prévention : il

faut faire prendre connaissance des risques sachant que les jeunes sont les premiers concernés par ces risques. Mais aux yeux de l'enseignante, les élèves manquent de maturité et d'intéressement pour cette composante du travail, sachant que leur rapport général au travail est faiblement construit : cela sert à quoi tout cela dans un tel contexte ? Pourtant l'enjeu est d'importance puisque les élèves qui ont pris l'option HPS, en principe, sont tenus d'aborder les questions de prévention dans leur rapport de stage. Mais pour l'instant, il n'y a pas de capitalisation sur ce thème ne serait-ce que pour en discuter en équipe enseignante.

D'ailleurs dans ce lycée (formant notamment aux spécialités de réparation automobile), il n'y a guère de concertation en la matière avec les professeurs d'atelier pour favoriser l'intégration de la PRP dans les comportements au travail. D'une manière générale, il s'avère difficile de faire coopérer les enseignants sur ces questions. Un partage organisé entre l'EPS et la VSP n'est pas possible, ce qui se traduit par des redondances alors qu'ils avaient été sollicités en ce sens afin d'assurer une meilleure coordination de leurs enseignements (proviseur-adjoint et chef de travaux).

Ces difficultés s'ancrent dans une coupure instituée entre les différentes catégories d'enseignement dans cet établissement qui rassemble les trois filières de formation, professionnelle, technologique et générale. Ainsi il y a une séparation physique entre les personnels techniques et leurs collègues des matières d'enseignement général relevant de la voie professionnelle. Elle s'est culturellement construite dans le passé et renforcée compte tenu des origines sociales et culturelles des uns et des autres. Dans cet établissement, il y a effectivement une passerelle pour passer d'un monde à l'autre, de la partie enseignement général du lycée – où se retrouvent de facto les professeurs d'enseignement général du lycée professionnel – et le bâtiment pro-techno séparé du premier par une fosse où stationnent des véhicules. Mais ce « n'est quand même pas un pont-levis ! », comme le dit en souriant un membre de la direction de l'établissement.

Lors de la visite des ateliers, tel enseignant en carrosserie se montre assez virulent vis à vis de sa collègue de VSP qu'il affirme n'avoir jamais vue dans son atelier ni dans aucun autre (le chef de travaux validera ultérieurement cette coupure culturelle qu'il attribue au caractère de l'enseignante qui n'hésiterait pas à organiser des cours durant les périodes de stage, au point d'obliger les élèves à quitter l'entreprise au grand dam de l'employeur). Cet enseignant en carrosserie se dit outré par cette coupure qu'il attribue au mépris lié à la distance statutaire entre les profs certifiés et les PLP.

S'il y a un point sur lequel les enseignants des spécialités professionnelles et l'enseignante en charge de la VSP sont d'accord, c'est pour mettre en doute l'aptitude des lycéens à s'engager dans une démarche préventive conséquente. A rebours de l'approche « synergie » promue par l'INRs (voir ci-dessus), tel enseignant de la spécialité professionnelle carrosserie considère que les élèves de BEP – qui ont de longues périodes de stage par rapport aux autres spécialités – 9 semaines au total, qu'ils passent dans la même entreprise, ne sont pas véritablement en mesure de se rendre compte d'une exposition à des risques tant qu'ils n'y ont pas été confrontés directement. Il est donc difficile d'en discuter avec eux. C'est plutôt l'enseignant qui serait en mesure de faire des remarques aux professionnels à l'occasion d'une visite liée aux stages et éventuellement de noter l'entreprise mais en une telle occasion, l'accent est d'abord mis sur les questions de sécurité plus « lourdes » qui mettent en danger tant l'élève que le professionnel (harcèlement par exemple).

Aux yeux du proviseur, pour aller de l'avant, il faudrait inscrire au programme une compétence à acquérir comme en électrotechnique (c'est nécessaire y compris en basse tension). La validation du diplôme serait suspendue à l'obtention d'un certain nombre de certifications SST (voir le B2I des collègues) en insistant sur une double compétence, celle du formateur et celle de l'enseignant du domaine professionnel correspondant en incluant la période de stage dans le processus.

2.2.2. Au CFA, *hétérogénéité des situations.*

Dans le CFA de la réparation automobile, il n'y a pas non plus de lien entre l'enseignant en charge de la VSP et les professeurs des matières techniques pour l'instant du moins. Un enseignant a 12 ou 24 gosses et la part de son temps qui va aux questions d'enseignement à la sécurité et la prévention est réduite. Il faut inscrire cette préoccupation dans une perspective de très long terme, dixit le chef logistique du CFA très sensibilisé à cette question : si l'on est soi-même porté à la sécurité, on est porté à le faire avec les autres. Il estime qu'il y a beaucoup de choses à faire passer : la plupart des jeunes arrivent ici en ayant désossé une mobylette et le rapport positif aux règles prudentielles et préventives est de facto très difficile à construire. Le port du masque dans la cabine de peinture commence à passer mais il y a encore beaucoup à redresser en carrosserie : compte tenu de l'exposition au bruit, les oreilles ne sont atteintes qu'à terme et de ce fait, les casques ne sont guère portés. La médecine du travail nous fait des remarques. Le port des chaussures de sécurité n'est pas encore un acquis pour tous.

Dans le CFA de l'hôtellerie-restauration, par contre, la coupure entre enseignants des matières professionnelles et professeurs de l'enseignement général semble bien moindre. L'entente entre les enseignants semble très conviviale et donne lieu, durant l'entretien à de nombreux échanges entre les professeurs du technique et ceux de discipline générale. Pour autant, aucun échange, formel ou informel sur les conditions de travail dans l'établissement ou dans les entreprises n'est organisé. Le cours le plus complet en matière de risques du travail en VSP est celui des CAP. Dans le référentiel du cours, la moitié du programme traite des risques du travail. Avec le nouveau référentiel introduit il y a 4 ans environ, tous les élèves doivent rendre un dossier sur un risque de leur choix (dos, bruit ou stress), qui participe pour 7 points/20 à la note établie en contrôle en cours de formation (CCF). Il faut dire qu'aucun AT n'est à signaler dans l'établissement. Les seuls risques avérés dans le CFA renvoient à deux cas où des apprentis ont sorti des couteaux dans la cour pour se battre. Le plus gros risque en cours était la machine à jambon, elle a été enlevée mais avec le risque d'engendrer à terme un effet pervers : le risque zéro ainsi décrété et imposé accroît encore l'écart sensible entre le travail en atelier de formation et l'activité à plein régime en entreprise.

Les apprentis n'ont jamais relaté une quelconque formation aux risques professionnels à leur arrivée dans les entreprises. Là encore prédomine un certain fatalisme : tous les enseignants soulignent combien les apprentis n'ont aucune notion de sécurité. L'exigence de travailler vite et bien prédomine au détriment de leur santé. Pourtant, une enseignante précise qu'ils ont « tous mal au dos ». En BEP, la VSP n'existe plus. En Bac Pro, il y a un cours intitulé « Sciences appliquées à l'hygiène et à l'alimentation » qui traite des problèmes de sécurité au travail. Mais cela ne représente qu'un septième du programme. En outre cette discipline est coefficient 1 à l'examen, comme le français notamment. Les disciplines de cuisine et restaurant sont coefficient 4. le français, l'anglais, la gestion et les maths ont un coefficient 3.

Dans le cas du CFA, outre le desserrement des contraintes « sociétales » qui pèsent sur les formations en apprentissage, une voie prometteuse pourrait être, aux yeux de la direction, d'inscrire la question de la SST au cœur des relations que l'établissement s'efforce de construire avec les jeunes. En effet depuis quelques années se met en place dans le CFA de la réparation automobile, une forme de représentation des jeunes avec formation des délégués et désignation de membres du conseil de perfectionnement du CFA. Ce dernier a mis en place dans cette perspective une pré-formation. En outre il mène régulièrement une enquête de satisfaction – dans le cadre de l'alignement sur les normes ISO – mais à ce jour, il n'y a qu'une question parmi 50 sur les enjeux de la SST. Plus généralement, c'est une « visibilité de ces problèmes à tous les stades de la formation qui est en cause » (responsable logistique).

Dans le CFA centré sur l'hôtellerie-restauration, se fait jour un doute quant à la portée de ce type de démarche : *« Il existe des délégués de classe et des représentants des délégués qui font remonter les problèmes en « conseil de perfectionnement ». Aucune remontée sur les conditions de travail par ce biais. Uniquement sur les horaires de cours, la cafétéria, les vacances ».*

2.3. Absence de coordination établissement de formation – entreprise d'accueil en matière de PRP

Lycées comme CFA semblent dépassés par les exigences légales concernant les formations en entreprise. Ainsi la CRAM demande au lycée de vérifier que les parcs machines sont aux normes : suivre 400 entreprises s'avère impossible. De même dans le cas du CFA de la réparation automobile, il y a certes une commission sur l'usage des machines dangereuses afin d'obtenir les dérogations pour les mineurs notamment pour l'usage des meules dans les entreprises mais en outre, depuis la loi de cohésion sociale de fin 2004, les CFA ont à vérifier cet aspect des choses : *« la DDTEFP a demandé aux enseignants de vérifier les machines dans les entreprises employant des jeunes : les professionnels ont tant gueulé qu'il y a une réunion vendredi matin avec l'ensemble des CFA. Au départ l'entreprise seule était responsable de cette tâche ».* L'instruction des dérogations pour l'utilisation des machines dangereuses par les mineurs doit être réalisée par les formateurs eux-mêmes et non plus par l'inspection du travail. Les CFA (tous secteurs) sont unanimes pour refuser en bloc cette nouvelle contrainte, aux motifs qu'ils n'ont pas les compétences pour cela, ni la légitimité et ni le temps. Se cumulent donc des capacités d'action réduites des établissements de formation et une faible légitimité à intervenir aux yeux des entreprises.

2.3.1. Au lycée : séparation des genres et renvoi des responsabilités

Pour trouver les stages d'accueil pour ses élèves, le lycée s'appuie notamment en carrosserie sur l'amicale des anciens carrossiers dont le président avait été l'un des fondateurs du lycée, ils sont 80 personnes et peuvent servir de relais. On demande aux élèves de se trouver eux-mêmes un stage, cela fait partie de la formation ; en cas de besoin, on aide mais le stage trouvé – par l'intermédiaire de l'amicale par exemple – ne se situe pas forcément près de chez eux. Le lien qui se constitue avec l'entreprise prend de ce fait un tour personnalisé qui favorise une certaine déconnexion entre la régulation des apprentissages en situation de travail et l'organisation du reste de la scolarité.

En outre, il n'y a pas de suivi des stages en entreprise du point de vue des questions de PRP et de SST qui ne sont d'ailleurs pas discutées avec les tuteurs en entreprise. Pourtant tous les futurs bacheliers professionnels ont un rapport de stage à faire ; certains abordent ces questions au milieu de 1^{ère} année mais elles ne donnent pas lieu, à l'égard de l'enseignant de VSP, à des réactions en cours de stage qui signaleraient tel ou tel problème dans l'entreprise d'accueil. La pénibilité du travail est manifestement fortement intériorisée par les jeunes. Ceci dit, en cas d'irresponsabilité manifeste, on retire ces entreprises des possibilités d'accueil mais cette procédure concerne avant tout des questions de violence ou de harcèlement au travail. De toute façon, des questions de PRP et de SST, les professeurs et les jeunes n'en parlent pas en collectif pour faire le point de manière organisée et approfondie.

L'enseignante en charge de la VSP dans le lycée polyvalent rappelle symptomatiquement que le stage relève d'un choix d'entreprise fait par l'élève de son propre chef ; elle n'a pas de relations directes avec les tuteurs de stage en entreprise. Par contre, chaque élève a un dossier à faire par rapport à la période passée en entreprise par exemple sur le bruit, la hauteur excessive de telle ou telle table de travail. Ils peuvent demander des documents à l'entreprise en matière de SST et PRP. A compter de cette année, l'idée est de

faire en sorte que ce dossier soit intégré au rapport de stage fait avec les enseignants des matières professionnelles ; il faudra donc articuler les savoirs et en parler collectivement.

Il reste que lors des interfaces avec les employeurs, telle que la visite pédagogique en entreprise, on ne traite pas ce type de questions : on se centre sur les comportements du jeune au travail qui feront l'objet de l'essentiel de la fiche de visite. La sécurité et la santé dans le cadre du stage reste, aux yeux de l'enseignant de VSP, une question de prise en charge par les jeunes eux-mêmes, position qui renvoie l'enjeu à la construction de la relation salariale plutôt qu'à la responsabilité de la formation.

2.3.2. Au CFA : pas de suivi des enjeux de SST dans l'entreprise d'accueil

Dans le CFA de la réparation automobile, il est clairement dit par les responsables qu'il y a « *très peu de suivi en la matière avec les maîtres d'apprentissage, on ne peut pas être partout !* ». D'ailleurs « *on ne fait qu'enregistrer les accidents lorsqu'ils se produisent dans les entreprises. Peut-être y a-t-il des échanges informels avec les enseignants mais on est pas au courant (...)* ». Plus généralement, pour ce qui concerne les liens avec les entreprises, « *on n'a pas assez de retour sur l'évaluation en entreprise de la part des enseignants. Pourtant, c'est deux visites par an mais pas de retour sur ces questions ; en effet ce qui prime c'est : socialement tient-il ? Est-il bon techniquement sans faire ressortir spécialement la sécurité* » (responsable logistique).

Jusqu'alors, il n'y a pas eu d'interface organisée sur ces questions avec les employeurs sachant qu'en CFA, « *on est en TP mais pas avec des exigences productives d'un employeur* ». Les responsables sont donc conscients de l'écart – dont le CNES&ST a bien indiqué qu'il était grandissant (cf. ci-dessus) – entre les rythmes de travail en atelier de formation et les exigences productives des entreprises d'accueil des apprentis mais l'ampleur du problème semble dépasser, en tout cas à leurs yeux, leurs capacités concrètes d'action.

Dans le cas de l'hôtellerie-restauration, le volet entreprise de l'apprentissage est perçu comme étant, par la force de choses et des habitudes, comme l'apanage des employeurs (prédominance de TPE), qui imposent nécessairement leurs vues et leurs pratiques. Ainsi théoriquement, pour faire travailler les apprentis jusqu'à 23h30, il faut une dérogation mais personne ne la demande et nombreux sont les employeurs qui font travailler les apprentis fort tard et/ou plus de 8h par jour (maximum fixé par la loi) : « *un jeune ne va jamais se plaindre de ses horaires s'il a une compensation financière correcte* ». Quand un apprenti se plaint de ses horaires (seul sujet qui remonte de l'expérience en entreprise et sur lequel les apprentis veulent bouger), le responsable du CFA leur demande de noter leurs horaires durant 15 jours et les renvoie ensuite vers l'inspection du travail. Le CFA n'intervient pas directement.

D'après les responsables, les insultes sont monnaie courante et des témoignages de coups ont été rapportés il y a peu. Les apprentis sont souvent mis à l'écart des règles appliquées aux autres salariés, notamment certains établissements ne permettent pas à l'apprenti de toucher le pourboire que les clients leur donne. Ce pourboire part au pot commun des autres salariés. De ce fait, de nombreux jeunes craquent, ne tiennent pas le coup. De nombreuses ruptures de contrat d'apprentissage résultent de ces difficiles conditions de travail : le taux de rupture avoisine 20 %.

Il n'y a aucun échange sur les conditions de travail avec les entreprises. Les professeurs de cuisine et de restaurant font des visites en entreprise mais ils ne s'intéressent pas du tout aux conditions de travail : « *ce n'est pas notre boulot* ». Ils insistent tous deux pour dire que leur visite « *évalue uniquement le pédagogique* ».

3. CONCLUSION

Les normes générales comme les programmes des formations professionnelles initiales ont clairement intégré les exigences de la prévention des risques professionnels et plus largement de la santé et de la sécurité au travail, même si le poids donné aux matières correspondantes dans les évaluations est assez faible. Comme le souligne bien les travaux de l'INRS, il reste à pleinement prendre en compte l'écart considérable de rythme de travail qui sépare les pratiques de formation en atelier, que ce soit en lycée ou en CFA, des exigences productives des entreprises : de facto la faiblesse des rythmes rend très faible l'exposition aux risques dans les ateliers du lycée ou du CFA et, de ce fait, amoindrit la nécessité immédiate d'être préventif et attentif au respect des règles prudentielles ; à l'inverse, la pression du travail en entreprise peut être telle qu'elle transforme les règles de prévention en contraintes physiques ou psychologiques de nature à en dévaluer la pertinence. A cet égard, les formations en situation de travail dans le cadre du principe de l'alternance école – entreprise, laquelle prévaut maintenant dans la plupart des cursus professionnels, que ce soit comme apprenti ou comme élève, auraient un rôle décisif à jouer pour construire, progressivement, une continuité des pratiques et rendre ainsi les règles de prévention crédibles et effectives.

Il se trouve qu'au vu des quelques CFA et lycées professionnels visités, nombre de facteurs convergent pour rendre assez abstraite la formation à la prévention des risques :

- En tant qu'organisations, les établissements de formation ne respectent pas toujours la lettre et encore moins l'esprit des règles en la matière et ne sont pas en mesure de se constituer en une communauté professionnelle investie d'une mission de protection de la santé et de la sécurité de ses membres.
- En tant que collectifs de travail, ils sont souvent traversés de cloisonnements, sinon de divisions, entre d'un côté, les enseignants des matières générales, en charge des programmes de vie sociale et professionnelle ou d'hygiène – prévention – secourisme qui présentent les principes et les démarches de la prévention et de l'autre, les professeurs des spécialités professionnelles, qui doivent faire en sorte que les élèves ou apprentis aient des comportements au travail qui respectent les règles de prudence et de prévention ; de ce fait, il en résulte le plus souvent une coupure théorie – pratique bien ancrée.
- En tant que partenaires des entreprises, ils ne développent avec ces dernières ni coopération pour assurer une continuité entre eux sur les questions de prévention, ni même dialogue organisé afin de faire émerger des problèmes concrets en la matière dont la résolution pourrait attester de l'importance attachée par les deux partenaires à la prévention des risques professionnels. L'essentiel de la relation entre les deux partenaires se noue autour des questions de discipline et de respect des règles de socialisation les plus générales.

Ainsi l'ensemble de ces micro-décisions convergent pour éloigner l'apprentissage de la prévention du travail réel et rendre aléatoire son inscription dans la qualification professionnelle en tant que composante incontournable. Il est vrai que les conditions sociétales qui pèsent sur ces établissements de formation ne facilitent pas la tâche, qu'ils s'agissent du rapport général qu'ont les jeunes avec la formation, du poids d'autres conduites à risque telles que la consommation de drogue, largement banalisée, ou encore des attitudes de certains employeurs plus soucieux d'optimiser l'usage de la force de travail de l'apprenti que de la former posément à l'évaluation et à la prévention des risques.

Références

Goguelin P., 1996, *Prévention des risques professionnels*, coll. Que Sais-Je ?, PUF, Paris.

Thébaud-Meny M., 2002, « Insertion et santé au travail » in Moreau G. (coord.), *Les patrons, l'Etat et la formation des jeunes*, L'Harmattan, Paris.

CONCLUSION GENERALE ET SYNTHESE

A partir du cas des « Réseaux de Veille et de Prévention » des risques professionnels (RVP) mis en place en Provence-Alpes-Côte d'Azur au début des années 2000 dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région 2000-2006, cette recherche s'est efforcé de comprendre comment s'organisait et innovait l'action publique en matière de prévention des risques professionnels. Dans cette perspective, elle a analysé d'une part, la coordination territoriale des acteurs publics et privés sur ces questions en la replaçant dans une perspective multi-niveaux et d'autre part, l'appropriation par les entreprises, en l'occurrence des TPE, des règles en matière de prévention des risques professionnels. L'accord contractuel du début de la décennie se voulait novateur : parmi la génération de contrats de plan du début de cette décennie, il s'agissait du seul engagement conjoint de l'Etat et de la Région sur la thématique de la prévention des risques du travail. Depuis le lancement en 2005 par le gouvernement du Plan Santé Travail, cette tentative pionnière d'instauration d'une « gouvernance territoriale » des risques professionnels est confrontée à un double enjeu : s'insérer dans la déclinaison régionale du PST ; faire la preuve de sa capacité à influencer sur les pratiques des entreprises.

Afin d'apprécier la portée de la « gouvernance territoriale » (Gaudin, 2002), cette recherche s'intéresse aux réseaux d'action publique tournés vers les entreprises. Cet objet de recherche est étudié simultanément à deux niveaux d'analyse, l'un « horizontal » concerne la coordination entre les acteurs institutionnels des RVP, et l'autre vertical, allant des réseaux aux entreprises. L'analyse de cette action publique est ainsi menée sur un double registre :

- L'apport des réseaux, d'initiative locale, en terme de cohérence et de coordination de l'action publique préventive

- Leur capacité à influencer sur les pratiques des entreprises.

Enfin l'importance de la formation des jeunes salariés à la prévention des risques professionnels a motivé – ce qui n'était pas prévu initialement – que des investigations – nécessairement d'une ampleur limitée – soit engagée une dimension a priori essentielle pour l'effectivité des règles préventives dans les entreprises, à savoir leur intégration dans les apprentissages en tant que composante clé de la qualification professionnelle.

1. La difficile marche vers une gouvernance territoriale des risques du travail

Avec ces réseaux de veille et de prévention, l'action publique vise, dès 2000, à développer une expertise régionale en matière de prévention des risques professionnels qui soit accessible à toutes les parties intéressées. En rupture avec une logique d'imposition « par en haut » des actions à entreprendre, le mot d'ordre commun consiste à mettre en œuvre un principe délibératif (Callon, Lascoumes et Barthe, 2002) afin que les acteurs puissent partager leurs expériences respectives, s'approprient les démarches pertinentes et construisent de manière autonome la prévention des risques professionnels. Cette tentative « d'empowerment » fait de la prise de parole et du décroisement institutionnel les ressorts d'initiatives collaboratives qui in fine pourraient améliorer l'effectivité de règles partagées, au niveau de l'entreprise en particulier. Il s'agit ainsi de convaincre de la pertinence de l'action publique, non pas par l'imposition et l'injonction mais par la démonstration de l'efficacité des actions conjointes et, au final, de répondre à une baisse de légitimité du droit du travail régalién (Bessière, 2005).

L'insertion du Plan régional Santé Travail, qui a repris les RVP, dans un plan régional de santé publique ébranle les modalités classiques de l'action publique en la matière. En effet cette articulation témoigne de l'irruption d'un paradigme « épidémiologique » qui vise à décroiser les différentes composantes de l'action sanitaire pour se constituer en véritable référentiel d'action publique (Jobert, Muller, 1987). Dans un tel contexte institutionnel et cognitif, la santé au travail ne saurait continuer à relever d'une action collective indépendante de la santé publique comme cela était le cas jusqu'à présent avec un rôle décisif du partenariat

social dans la régulation de l'action publique. En PACA, l'initiative conjointe de la Région et de l'Etat du début des années 2000 a, pour une part, anticipé sur cette mutation en promouvant des réseaux qui visent à décloisonner médecine de santé publique, médecine du travail et, dans une certaine mesure, médecine de ville pour assurer un suivi longitudinal des personnes. Le caractère précurseur de cette initiative fait que le PRST de cette région, en quelque sorte hors norme, a été adopté dès 2005, avant même que la circulaire ministérielle relative aux modalités d'élaboration des plans régionaux ne soit publiée, précédant ainsi le plan régional santé-environnement, censé le surplomber.

Cette précocité a reposé sur un accord par lequel les autorités sanitaires ont délégué à la DRTEFP⁸⁶ la responsabilité de l'ensemble des objectifs relatifs à la santé au travail, destinés à s'insérer in fine dans le plan régional santé publique. Cet « échange politique » ne règle pas pour autant l'ensemble des problèmes de coordination inter-institutionnelle. Certes il garantit que les acteurs de la santé au travail collaboreront au PRSE et au PRSP. Mais il conforte une autonomie d'action qui permet à certains acteurs, telle la CRAM, de faire primer les orientations nationales propres à leur institution d'appartenance sur les considérants proprement régionaux de l'action publique, dont les objectifs ne seront considérés comme éligibles et légitimes que s'ils sont compatibles avec ces orientations particulières.

Ainsi cet échange politique prend-il le risque à court-moyen terme de limiter les effets de décloisonnement institutionnel attendus des nouveaux plans d'action publique. Ceci dit, peut-être ce cheminement est-il raisonnable tant les référents des acteurs issus de la santé publique diffèrent de ceux des acteurs classiques de la santé au travail. Sont vivement critiqués par les premiers les risques de compromissions que porterait intrinsèquement une régulation de l'action publique fondée sur le dialogue social, telle qu'elle prévaut habituellement dans le champ de la santé au travail, même si le développement des RVP a déjà initié quelques rapprochements. Il reste que la prééminence politique du paradigme épidémiologique fait bouger les lignes. Soucieuse de préserver son autonomie d'action ainsi que le bien fondé d'une régulation tripartite, la DRTEFP a entrepris de construire une place reconnue à la santé-sécurité au travail au sein de la politique régionale de santé publique. La conquête de cette légitimité est recherchée selon plusieurs angles, avec une constante qui consiste à justifier le bien fondé de faire de l'entreprise une instance efficace, non seulement en matière de santé au travail mais plus largement, de santé publique. Elle s'appuie pour cela sur la promotion d'un paradigme, à la fois alternatif et complémentaire, que l'on pourrait qualifier d'ergonomique : les atteintes à la santé doivent être mises en relation avec les conditions organisationnelles de l'activité des personnes, sachant qu'il importe de prendre en compte les interactions entre celles-ci et des conditions liées à l'environnement ou au mode de vie.

Son effectivité, loin d'être garantie à ce stade, tout comme pour le paradigme épidémiologique censé le surplomber, est suspendue notamment à de profondes modifications des conditions d'exercice et des responsabilités d'acteurs majeurs de la santé au travail, tels que l'inspection du travail et, plus encore, la médecine du travail. C'est ainsi que la DRTEFP a entrepris de modifier sensiblement sa politique d'agrément des services de santé au travail. De même pour ce qui concerne l'inspection du travail (IT), l'enjeu est de sortir d'une pure logique de contrôle réglementaire, souvent impuissante vis à vis des risques professionnels, compte tenu de l'imbrication de dimensions juridiques, sanitaires, organisationnelles etc ... Aussi en application du PST et de la « modernisation » de l'inspection du travail qu'il impulse, a été mise en place une cellule inter-disciplinaire d'appui à l'inspection, notamment sur les questions de santé au travail. Elle est composée de quatre ingénieurs de prévention et

⁸⁶ Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

d'un inspecteur du travail, auxquels s'adjoignent les trois médecins régionaux inspecteurs du travail (à hauteur du quart de leur temps) et est fondé sur un double critère d'organisation :

- Des référents géographiques avec une compétence par département.
- Des référents thématiques ayant une compétence sur certains thèmes importants (CMR dont ventilation et poussière de bois ; Radioprotection BTP ; Facteurs psychosociaux ; amiante ; TMS...).

L'investissement de ce paradigme ergonomique par la DRTEFP redonne du sens à l'engagement de cette administration de l'Etat dans une initiative de la Région, à savoir les accords cadres tripartites de branche. Soucieux de décloisonner les enjeux de la formation et de l'emploi dans un 1^{er} temps, puis d'inclure également les questions de travail dans ce dispositif, le Conseil régional n'est pas parvenu, jusqu'à présent, malgré quelques acquis, à donner une véritable effectivité à cet instrument, alors que la Région en attend ou en espère l'instauration d'une gouvernance régionale intégrée des risques du travail – allant des risques de l'emploi aux risques professionnels -.

Outre le fait que la Région a renforcé sa structure d'animation pour mieux y parvenir à terme, une implication plus directe de la DRTEFP pourrait favoriser la réalisation d'expériences plus probantes en matière d'intégration des risques de l'emploi et des risques professionnels dans une même action publique. Ceci à la condition expresse que des luttes de territoire institutionnel ne viennent pas excessivement perturber l'élaboration de positions communes des divers pouvoirs publics. Il est vrai que sur le fond, les positions des deux partenaires publics, tant sur le dialogue social que sur l'importance de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise, sont substantiellement proches. Ceci dit leurs approches ne relèvent ni des mêmes agendas, ni des mêmes exigences politiques. A ce stade, « la coopération est un combat », tel semble être encore de facto le viatique commun des partenaires en région de l'action publique en matière de risques du travail.

La conclusion et la mise en œuvre de nouveaux accords cadres dans la métallurgie et la chimie-plasturgie, tout comme le renouvellement d'accords antérieurs dans des secteurs clés, tels que le BTP et l'hôtellerie-restauration, constituent des tests probants d'une part, de la capacité de coopération entre acteurs publics et d'autre part, de l'aptitude de ces derniers à mettre sur pied des dispositifs qui puissent intégrer la gouvernance des divers risques du travail (dans leur versant emploi - exposition au chômage, obsolescence des qualifications - comme dans leur versant santé au travail (exposition aux accidents et aux maladies professionnelles) pour produire plus d'efficacité dans les gestions publiques et privées de ces risques. Pour une large part, en dépend, à terme, la légitimité du paradigme ergonomique, dont l'antenne régionale de l'ANACT est appelée à être un vecteur privilégié, vis à vis des logiques de décloisonnement fondées sur un suivi des expositions individuelles aux risques sanitaires que porte le paradigme épidémiologique. En tout état de cause, le partenariat social sera appelé à s'insérer dans un tripartisme, sous la houlette de l'Etat et peut-être – c'est toute la question – de la Région, beaucoup plus directif que par le passé.

De ces différents points de vue, l'action TOSCA 06 est intéressante puisque cette action collective tripartite, inscrite dans les RVP initiés financés par le contrat de plan Etat-Région, a cherché à influencer sur les pratiques préventives des petites entreprises.

2. Action collective et appropriation des démarches préventives par de (très) petites entreprises

Dans les petites entreprises, non seulement la prévention des risques professionnels y est peu développée mais en outre ces derniers y sont plus élevés que dans les grands établissements. Cette faiblesse structurelle de l'action préventive ressortit classiquement à une série de causes : le risque y est plus qu'ailleurs perçu comme une composante incontournable si ce n'est identitaire du métier ; la conscience du danger est dépendante de la confrontation

directe à un grave accident et en son absence, le statu quo paraît justifiable (Champoux, Brun, 2000) ; les responsabilités tendent à être rejetées sur les comportements et les attitudes individuelles ; la dangerosité des équipements tend à être minimisée dès lors qu'existent des normes techniques réglementaires ; le coût des accidents et arrêts de travail est largement sous-estimé (Favaro, 1999) alors qu'est fréquemment mise en avant la complexité excessive de la réglementation publique. S'y ajoutent, dans le cas français, des principes de tarification de la branche « accidents du travail » de l'Assurance Maladie puisque la mutualisation est totale en dessous de 10 salariés (Askenazy, 2004), ce qui n'est guère incitatif à investir sur la prévention. En amont, pèsent également les pratiques commerciales et organisationnelles des entreprises de plus grande taille qu'est l'externalisation des risques qu'autorisent la sous-traitance en cascade (Thébaud-Meny, 2007) ou des contrats léonins avec de petits fournisseurs.

Depuis peu, l'action publique tend à se préoccuper plus explicitement de cette mauvaise situation, tant aux niveaux national qu'europpéen, sachant que les orientations de l'Union européenne ont largement inspiré les évolutions de l'action publique française. Dans ce contexte, cette recherche s'est donc focalisé sur une action publique d'initiative locale qui, depuis plusieurs années, s'est efforcé de favoriser le développement de la prévention des risques professionnels en particulier dans les PME, en se fondant sur l'obligation légale pour toute entreprise d'évaluer les risques et plus précisément, sur la nécessité de consigner les résultats de cette activité dans un Document Unique (DU), sous peine de sanctions pénales.

Dans le cadre d'une convention interprofessionnelle départementale signée en 2002 par les cinq centrales syndicales représentatives des salariés, l'Union Pour les Artisans (UPA) et l'Union Pour les Employeurs (UPE), ACT Méditerranée⁸⁷, l'OPPBTP⁸⁸, la DDTEFP⁸⁹ des Alpes Maritimes et trois associations de médecine du travail, cette action collective, impulsée en 2003 sous le nom de TOSCA⁹⁰ par l'inspection du travail pour tenter de combler les carences réglementaires des entreprises en matière de prévention des risques, a rapidement privilégié les TPE (moins de 10 salariés) qui représentaient 93 % des entreprises du département en 2003. Plus précisément, la finalité de cette action, laquelle relevait initialement des RVP puis du PRST de la région PACA, était double : d'une part, mettre à disposition des entreprises un guide pour l'élaboration du DU et, d'autre part, enclencher une action de formation permettant aux entreprises de s'appropriier la démarche pour faire de la prévention un investissement durable.

Il s'agissait ainsi de profiter d'un manquement réglementaire répandu pour transférer des méthodes de prévention des risques vers les entreprises ciblées, soit quelques dizaines de TPE au total dans chaque secteur, en escomptant qu'il en résulterait un effet d'entraînement, par l'exemple, à l'échelle de l'ensemble du secteur. TOSCA 06 a sélectionné en priorité quatre secteurs - le BTP ; la réparation automobile ; les hôtels-café-restaurants (HCR) ; le secteur sanitaire et social. Quatre critères ont motivé le choix de ces premiers secteurs : la fréquence des risques connus et immédiats ; le poids économique et/ou politique des activités économiques ; l'engagement volontaire des branches ; l'implication des sections de contrôleurs et inspecteurs du travail.

Cette démarche recouvre des enjeux indissolublement institutionnels et cognitifs puisqu'elle vise à développer, dans un contexte qui n'y est guère favorable, « une réflexion centrée sur les conditions optimales d'émergence d'un processus 'd'appropriation assistée' de démarches d'analyses et d'actions de prévention » (Favaro, 2004, p.6). Dans ces quatre

⁸⁷ Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail, membre du réseau de l'ANACT, agence nationale sous tutelle du ministère en charge du travail.

⁸⁸ L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.

⁸⁹ Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

⁹⁰ Travail Opérationnel de Suivi, de Contrôle et d'Appui.

secteurs pionniers, des groupes de travail se sont alors mis en place pour élaborer des outils de travail adaptés à chaque branche professionnelle. La méthode adoptée fut la même pour toutes les branches, à savoir qu'elle privilégiait un travail collectif sur un nombre limité de TPE du secteur sous forme d'alternance de phases individuelles et collectives.

Parmi les quatre secteurs prioritaires de TOSCA 06, cette recherche a choisi de privilégier les HCR et la réparation automobile dans la mesure où ces branches cumulaient plusieurs caractéristiques qui les rendaient particulièrement intéressantes : elles avaient été relativement peu étudiées du point de vue des risques professionnels – notamment par rapport au « classique » BTP –, elles représentaient deux activités importantes de l'économie locale, elles étaient confrontées à l'irruption de normes sanitaires – pour les HCR – et environnementales – pour la réparation automobile –, particulièrement exigeantes pour des TPE et enfin, elles étaient, l'une et l'autre, caractérisées par des difficultés de recrutement et un poids important de l'apprentissage.

En se référant aux travaux de Favereau (1994) sur la dimension cognitive des règles et à l'analyse de l'apprentissage organisationnel issu de la socio-économie de l'innovation (Lundvall et Johnson, 1994 notamment), il s'est agi de retracer comment se construisent, en matière de prévention, les capacités des acteurs et les compétences des organisations (en l'occurrence, non seulement des TPE mais aussi d'une action publique appréhendée comme une quasi-organisation). De facto cette approche a privilégié le point de vue et les pratiques des dirigeants d'entreprise⁹¹.

Les limites de l'action collective

Dans un 1^{er} temps, l'action collective a été replacée dans son contexte socio-économique et socio-politique. A cet égard, le secteur de l'hôtellerie-restauration est emblématique : y étudier la prévention des risques professionnels nécessite d'élargir l'analyse aux conditions d'emploi et de formation et de ne pas rester centré sur les seules conditions de travail. Ce secteur est en effet emblématique de l'imbrication de ces deux dimensions. C'est en soi un résultat que de montrer la nécessité de lier les questions d'organisation et de conditions de travail à celles de l'emploi et de ses conditions d'exercice. Le cas de l'hôtellerie-restauration, compte tenu de l'importance de la saisonnalité et de la précarité de l'emploi ou même de sa dissimulation totale ou partielle, porte en lui tout l'enjeu d'une approche élargie à l'ensemble des composantes du rapport salarial afin de comprendre l'évolution des pratiques de prévention dans les entreprises.

Dans un 2^{ème} temps, l'analyse s'est centré sur le déroulement de l'action collective afin de faire ressortir que les effets d'apprentissage pour les dirigeants sont fortement liés à l'intensité et à la durée de l'intervention dans l'entreprise. Dans ce monde de petites entreprises, l'accompagnement du management pour qu'il s'empare positivement de l'exigence de prévention et, plus précisément, de l'instrument qu'est le guide méthodologique à l'élaboration du DU, est indispensable, surtout s'il en est attendu une dynamique de transformation. De ce point de vue, malgré un dialogue social formellement actif, les effets sont moindres dans les HCR, compte tenu du souci plus marqué, semble-t-il, que dans la réparation automobile, de protéger prioritairement la mise en jeu de la responsabilité juridique de l'employeur.

⁹¹ Les salariés étaient inclus dans l'enquête au même titre que leurs employeurs mais nous n'avons pu mener à bien les entretiens avec les salariés que dans une partie des entreprises : dans certains cas, le salarié ou l'apprenti était absent lors de notre ou de nos passages ; dans d'autres, les entretiens, particulièrement brefs, ont dû être conduits en présence du patron ; enfin ce n'est parfois qu'après plusieurs relances que l'entretien avec le ou l'un des salarié(s) a pu se tenir. L'exploitation s'avère délicate et reste à ce jour incomplète ; nous n'avons donc mobilisé ces matériaux que secondairement, surtout dans l'hôtellerie-restauration.

Indéniablement, les entreprises parties prenantes du test préalable à l'élaboration du guide méthodologique et qui, à ce titre, ont bénéficié du passage durant une demi-journée puis du diagnostic d'un consultant, ont, dans l'ensemble, retiré de cette phase des leçons favorables au développement d'une véritable évaluation des risques professionnels, surtout dans la réparation automobile. Cependant si ces apprentissages légitiment les principes généraux de la prévention, ils ne s'avèrent pas suffisants pour être convertis en une règle capable d'institutionnaliser durablement la prévention dans ces entreprises. Les apports de cette participation directe à l'élaboration du guide résultent de trois étapes distinctes :

- L'intervention des consultants impulse une réflexion collective sur les risques présents dans l'entreprise
- La mise en œuvre du guide incite à analyser l'organisation du travail dans son ensemble et à dépasser les approches intuitives des risques fondées par exemple sur le repérage visuel des anomalies et autres situations de travail manifestement problématiques
- Les recommandations des consultants favorisent une plus juste appréhension des risques résultant d'expositions régulières, parfois quotidiennes, mais perçues comme anodines

En outre, l'intervention d'un tiers, expert, a engendré une évolution des comportements des salariés vers plus d'auto prescription en matière de prévention des risques professionnels

Mais l'ancrage durable de l'évaluation et de la prévention dans l'organisation des entreprises s'est avéré pour le moins incertain, compte tenu de nécessité réglementaire d'actualiser le DU en cas de changement technique, organisationnel ou gestionnaire. Anticipant cette récurrence, certains patrons impliqués dans la phase test qui a débouché sur la mise au point du guide méthodologique d'aide à l'élaboration du DU, surtout si leur gestion était peu formalisée, n'ont même pas été jusqu'au bout de l'élaboration du document unique. Sans actualisation régulière, l'évaluation des risques sombre alors fatalement dans un formalisme bien éloigné de l'exercice d'une véritable responsabilité gestionnaire.

Les limites de la démultiplication qu'a constituée la mise sur pied de réunions collectives destinées à présenter le guide méthodologique aux entreprises sont patentes, sur un plan tant quantitatif que qualitatif :

- Ces réunions n'ont touché qu'un nombre limité de professionnels
- Le faible impact d'une démarche essentiellement informative n'en est que plus ressorti.
- Le manque de dialogue entre professionnels fait qu'il n'émerge pas, pour l'instant, de « communautés de pratiques » autour de cet enjeu qu'est la PRP.

Aussi au total, à l'échelle de l'ensemble du tissu des deux professions dans les Alpes Maritimes, l'impact de la démarche reste limité. En outre, les entreprises du 3^{ème} cercle – non concernées par le test et non informées directement de l'existence du guide méthodologique – ne semblent pas être plus éloignées de l'évaluation et de la prévention des risques. Compte tenu du faible nombre d'établissements visités, on se limite à faire l'hypothèse selon laquelle, en l'absence d'une intervention conséquente d'un consultant dans l'entreprise, la qualité d'organisation de cette dernière prime largement sur le simple accès à l'information relative à l'instrument d'évaluation des risques qu'est censé être le guide (voir ci-après). Ce bilan mitigé des apprentissages réalisés à l'issue de l'action collective a conduit l'un des deux syndicats professionnels de la réparation automobile à développer, suite à TOSCA, une version plus interactive et plus diffuse de la phase de test fondée sur un travail approfondi avec des consultants spécialisés.

Il ressort de cette expérience que l'appropriation durable de la méthode d'évaluation des risques par les artisans et leurs employés requiert un service d'accompagnement et de suivi sensiblement plus conséquent.

Comme cela a déjà été évoqué, les capacités d'appropriation d'une démarche préventive sont très dépendantes des types d'entreprise concernées.

L'appropriation des règles préventives : trois modèles types de TPE

Compte tenu de leur hétérogénéité, toutes les TPE de ce secteur ne disposent pas d'une égale capacité à faire face aux nouveaux enjeux, notamment en matière de conditions de travail et d'emploi. En effet co-existent dans ces secteurs d'activité des modèles de très petites entreprises sensiblement différents les uns des autres. En s'inspirant des travaux de Bentabet et alii (1999) et de Letowski et Trouvé (2004), on peut identifier – en prenant l'exemple de la réparation automobile - trois configurations idéal-typiques qui dessinent des relations à la main d'œuvre spécifiques et au-delà, aux normes légales en matière de préventions des risques professionnels :

- La TPE « indépendante » et traditionnelle, se rapprochant du modèle du métier artisanal qui, en l'occurrence, correspondra souvent à de la réparation mécanique multi-marques avec un salarié (souvent apprenti dans un premier temps) ;
- A l'opposé, la TPE « managériale » aura un mode de gestion de nature plus industrielle, fournissant des prestations de service standardisées : la figure type en sera l'agent d'une grande marque, dont la gestion comptable et la politique de prix seront fortement intégrées à celle du réseau structuré par le constructeur, qui mettra en œuvre des outils de travail – des bans électroniques - de ce même constructeur et comptera un effectif de plusieurs salariés plus fortement spécialisés sur telle ou telle tâche ;
- Enfin la TPE « entrepreneuriale » conserve l'indépendance du premier type et sera multi-marques, qu'il s'agisse d'un carrossier ou d'un réparateur en mécanique, mais s'appuiera sur une haute maîtrise technique et des prestations annexes de qualité (en terme de délais et de mise à disposition de véhicules, par exemple) pour fidéliser sa clientèle malgré des tarifs plus élevés que ceux des néo-spécialistes et des agents : l'innovation de produit-service est une ressource clé dans cette configuration.

Puisqu'il s'agit de très petites entreprises, le parcours du dirigeant et son ethos professionnel vont fortement influencer sur la gestion de l'entreprise et par voie de conséquence, sur la prévention des risques professionnels.

Plus l'entreprise s'apparente au modèle de l'entreprise indépendante traditionnelle, plus elle met à distance la prévention. A l'inverse, les entreprises qui se rapprochent le plus de la gestion formalisée des grandes entreprises réuniront davantage les conditions nécessaires à la mise en place de la prévention que les autres, en raison de plus fortes capacités de « planification » que requiert une prévention active. Adossé aux normes du réseau constructeur, l'agent de marque, figure-type du modèle managérial, pourrait être celui qui s'inscrit le plus facilement dans une logique de mesure, de contrôle des processus et d'objectivation des problèmes techniques et gestionnaires, qui pré-dispose à la mise en œuvre de la prévention. Ceci dit, la valorisation des qualifications professionnelles des salariés et la recherche de qualité dans les prestations qui caractérisent la TPE entrepreneuriale, devrait favoriser l'appropriation de la démarche préventive et la capacité à assurer la maintenance du document unique.

Dans l'hôtellerie-restauration, la situation présente de nombreux points communs avec les principaux résultats produits dans le champ de la réparation automobile. Les clivages qui traversent le monde des entreprises y sont plus binaires que ternaires : les entreprises managériales font de la PRP et s'appuient sur le guide pour la développer, tandis que toutes les autres, à des degrés croissants, peinent à s'inscrire dans une démarche procédurale qui

appelle de leur part un effort de réflexivité qui puisse se traduire par des apprentissages organisationnels, notamment dans le domaine de la PRP.

Au total, il ressort qu'une démarche d'intermédiation, telle qu'elle est mise en œuvre dans le cadre de cette action collective doit échapper au « confort » d'une approche standardisée des entreprises si elle veut s'adapter à la pluralité des logiques de fonctionnement des TPE visées. Sinon, la probabilité est grande d'en faire de facto un instrument sélectif bénéficiant d'abord aux TPE les plus aptes structurellement à élaborer un document unique et à s'approprier la démarche préventive : on peut d'ailleurs faire l'hypothèse que tel est le point de vue – non explicite – de certains promoteurs de cette initiative. Il importe d'ailleurs de prendre plus explicitement en compte les temporalités économiques de ces TPE telles qu'elles résultent des relations inter-entreprises auxquelles elles sont soumises : une partie des enjeux de la prévention s'y trouve.

Il faut noter que dans une démarche initiée par la direction départementale du travail, la participation des salariés reste limitée, en tout cas toujours médiatisée par la parole de l'employeur. Or l'intériorisation du danger comme composante incontournable du métier est l'un des freins importants à l'appropriation dans le cours du travail quotidien de la démarche préventive. C'est l'une des raisons à notre sens, pour lesquelles les TPE les plus ouvertes à celle-ci en restent à une démarche formelle qui précisément exclut ou minore l'intervention du salarié sur les risques encourus à l'issue d'une démarche réflexive : « l'adhésion du personnel est nécessaire à une politique de prévention et la confiance entre direction et salariés est l'une des composantes essentielles de sa réussite » (Delgennes, Bregier, Giraud, 2006). Cette dimension est peu mise en avant par les employeurs qui proposent d'explorer deux autres voies de nature à réduire l'incertitude juridique et normative qu'engendre la procédure d'évaluation des risques.

La première, à ce stade assez spéculative, consisterait à obtenir une évolution des formes du contrôle exercé par l'inspection du travail de telle sorte que celui-ci tienne compte des progrès, même modestes, réalisés par l'entreprise en matière de prévention : « *moi je pense que quand ils contrôlent (inspection du travail), l'esprit c'est de voir si le chef d'entreprise a commencé à réfléchir à ces problèmes. Son rôle c'est de lui montrer de nouvelles choses* ». Cette modulation du contrôle consisterait à en faire une incitation à agir plutôt qu'un cadre contraignant, en d'autres termes à faire muer progressivement le contrôle assorti de sanctions en conseil sur les transformations à mettre en œuvre ou même en une sorte d'incitation : « *il faudrait en outre distinguer le traitement réglementaire entre les entreprises « qui font des efforts » (réglementation plus accommodante) et celles qui ne « font rien » (réglementation plus sévère) pour la prévention* ». C'est sans doute l'esprit des prolongements que donne actuellement le syndicat professionnel à cette première action collective.

La deuxième relèverait d'une économie assez différente. Elle consisterait à construire une « norme de sécurité » propre aux TPE mais qui, aux yeux des employeurs, devrait en fait se rapprocher plus d'un label que d'une norme de type ISO 9002 qui « *est pour les grosses concessions. Donc il faut un label accessible, avec de la bonne volonté et peu d'investissements. Cela pourrait inciter les gens à avoir une image de marque. Mais il faut voir à quel niveau serait la norme...si on peut pas l'avoir ça sert à rien* ». Pour les représentants patronaux, il faut prévenir tout risque de décalage trop important entre ces exigences normatives et les pratiques artisanales. Ce label, dédié plus spécifiquement aux TPE, serait élaboré en lien étroit avec les chambres des métiers car ce sont elles « *qui connaissent le mieux le monde artisanal, ce qu'oublie souvent la Direction du travail* ». En quelque sorte, la contrainte plutôt que l'apprentissage et l'appropriation en situation des règles.

Ainsi malgré des dénonciations récurrentes des normes qui étoufferaient les petites entreprises, ces PME en appellent paradoxalement à des normes strictes en matière de prévention, inspirées de celles en vigueur dans le champ sanitaire : l'enjeu immédiat serait de réduire l'insécurité juridique dans laquelle elles pourraient encore se situer. L'emporte sur toutes considérations le souci de se préserver d'une éventuelle mise en jeu de leur responsabilité pénale. La difficulté est grande pour les petites entreprises de ces secteurs de faire vivre une norme procédurale qui exige une posture réflexive. La comparaison permanente aux normes prescriptives telles que les normes HACCP dans le champ de la sécurité en matière alimentaire, vient souligner combien la réglementation en matière de PRP semble, en l'état de sa mise en œuvre, peu adaptée aux petites entreprises.

3. La formation à la prévention des risques, une composante de la qualification professionnelle

Des observations en entreprise ont donné à penser que la qualité de la place faite à la prévention des risques professionnels dans la formation initiale des jeunes, avait une influence sensible sur l'appropriation des règles prudentielles et préventives par les jeunes salariés. Il était hors de portée de cette recherche de réaliser un travail approfondi sur cette question. Néanmoins compte tenu de son importance, il a semblé intéressant de l'éclairer en confrontant les textes officiels aux pratiques de quelques organismes en charge de la formation professionnelle initiale des jeunes dans les deux secteurs étudiés.

Depuis une quinzaine d'années, l'investissement politique, cognitif et organisationnel sur l'enseignement à la prévention des risques professionnels dans le cadre de la formation initiale a été constant et important. L'objectif général dont rend bien compte cette trajectoire institutionnelle consiste à faire de cet enseignement une dimension cruciale et reconnue comme telle de la formation professionnelle des jeunes. La traduction de cette ambition dans les référentiels des diplômes est indéniable. Il n'en reste pas moins qu'à l'épreuve des faits, les pratiques à l'œuvre semblent assez nettement déphasées vis à vis de l'esprit et de la lettre des textes.

Les normes générales comme les programmes des formations professionnelles initiales ont clairement intégré les exigences de la prévention des risques professionnels et plus largement de la santé et de la sécurité au travail, même si le poids donné aux matières correspondantes dans les évaluations est assez faible. Comme le souligne bien les travaux de l'INRS, il reste à pleinement prendre en compte l'écart considérable de rythme de travail qui sépare les pratiques de formation en atelier, que ce soit en lycée ou en CFA, des exigences productives des entreprises : de facto la faiblesse des rythmes rend très faible l'exposition aux risques dans les ateliers du lycée ou du CFA et, de ce fait, amoindrit la nécessité immédiate d'être préventif et attentif au respect des règles prudentielles ; à l'inverse, la pression du travail en entreprise peut être telle qu'elle transforme les règles de prévention en contraintes physiques ou psychologiques de nature à en dévaluer la pertinence. A cet égard, les formations en situation de travail dans le cadre du principe de l'alternance école – entreprise, laquelle prévaut maintenant dans la plupart des cursus professionnels, que ce soit comme apprenti ou comme élève, auraient un rôle décisif à jouer pour construire, progressivement, une continuité des pratiques et rendre ainsi les règles de prévention crédibles et effectives.

Il se trouve qu'au vu des quelques CFA et lycées professionnels visités, nombre de facteurs convergent pour rendre assez abstraite la formation à la prévention des risques :

En tant qu'organisations, les établissements de formation ne respectent pas toujours la lettre et encore moins l'esprit des règles en la matière et ne sont pas en mesure de se constituer en une communauté professionnelle investie d'une mission de protection de la santé et de la sécurité de ses membres.

En tant que collectifs de travail, ils sont souvent traversés de cloisonnements, sinon de divisions, entre d'un côté, les enseignants des matières générales, en charge des programmes de vie sociale et professionnelle ou d'hygiène – prévention – secourisme qui présentent les principes et les démarches de la prévention et de l'autre, les professeurs des spécialités professionnelles, qui doivent faire en sorte que les élèves ou apprentis aient des comportements au travail qui respectent les règles de prudence et de prévention ; de ce fait, il en résulte le plus souvent une coupure théorie – pratique bien ancrée.

En tant que partenaires des entreprises, ils ne développent avec ces dernières ni coopération pour assurer une continuité entre eux sur les questions de prévention, ni même dialogue organisé afin de faire émerger des problèmes concrets en la matière dont la résolution pourrait attester de l'importance attachée par les deux partenaires à la prévention des risques professionnels. L'essentiel de la relation entre les deux partenaires se noue autour des questions de discipline et de respect des règles de socialisation les plus générales.

Ainsi l'ensemble de ces micro-décisions convergent pour affaiblir l'apprentissage de la prévention du travail réel et rendre aléatoire son inscription dans la qualification professionnelle en tant que composante incontournable, ce qui rejoint des conclusions de Thébaud-Meny (2002). Il est vrai que les conditions sociétales qui pèsent sur ces établissements de formation ne facilitent pas la tâche, qu'ils s'agissent du rapport général qu'ont les jeunes avec la formation, du poids d'autres conduites à risque telles que la consommation de drogue, largement banalisée, ou encore des attitudes de certains employeurs plus soucieux d'optimiser l'usage de la force de travail de l'apprenti que de la former posément à l'évaluation et à la prévention des risques.

Références

- Askenazy P., 2004, *Les désordres du travail, enquête sur le nouveau productivisme*, Coll. La république des idées, Seuil, Paris.
- Bentabet E., Michun S., Trouvé P. (1999), *Gestion des hommes et formation dans les très petites entreprises*, Marseille, Céreq, collection « Etudes », Marseille.
- Bessière J., 2005, *L'inspection du travail*, Rapport à Monsieur le Ministre Délégué aux Relations du Travail, janvier.
- Callon P., Lascoumes P., Barthe Y., 2002, *Agir dans un monde incertain*, Le Seuil.
- Delgennes J-C., Bregier G., Giraud T., 2006, *Le document unique 5 ans après le décret, bilan analytique et méthodologique*, Editions d'ergonomie, Marseille.
- Champoux D., Brun J-P., 2000, « Prise en charge de la sécurité dans les petites entreprises manufacturières : état de la situation et pistes pour l'intervention et la recherche », *Pistes* vol. 2, n° 2, <http://pettnt/v2n2/articles/v2n2a3.html>
- Favaro M., 1999, « La prise en charge de la sécurité dans les PME, quelques réflexions préalables à la conception d'actions de prévention », *Cahiers de notes documentaires – Hygiène et sécurité au travail* n° 174, 1^{er} trimestre, 3-12.
- Favaro M., 2004, « Une typologie de modèles d'actions de prévention à destination des petites entreprises », *Cahiers de notes documentaires – Hygiène et sécurité au travail* n° 194, 15-22.
- 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.
- Gaudin J-P., 2002, *Pourquoi la gouvernance ?*, Presses de Sciences-Po.
- Jobert B., Muller P., 1987, *L'Etat en action*, Paris, PUF.
- Letowski A, Trouvé P., 2004, « L'approche typologique : pertinence et identification de sous-groupes au sein des dirigeants de TPE ou la puissance explicative des « modèles d'entreprise » in Mulliez A.

Les aides publiques aux PME, rapport du groupe de travail, Commissariat général du Plan, Paris, 83-124.

Lundvall B.-A. and Johnson B., 1994, "The learning economy", *Journal of Industry Studies*, 1/2 , 23-42.

Thébaud-Meny M., 2002, « Insertion et santé au travail » in Moreau G. (coord.), *Les patrons, l'Etat et la formation des jeunes*, L'Harmattan, Paris.

Thébaud-Mony A., 2007, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, La Découverte, Paris.

ANNEXE 1

ANR RVP / PST

QUESTIONNAIRE SALARIE***Eléments socio-démographiques*****1. Etes-vous :**

1. Un homme
2. Une femme

2. Année de naissance :**3. Vivez-vous :**

1. Seul sans enfant
2. Seul avec enfant(s)
3. En couple sans enfant
4. En couple avec enfant(s)

4. Quelle est votre nationalité ?

1. Française
2. Nationalité d'un autre pays membre de l'Union Européenne
3. Autres nationalités

5. L'un de vos deux parents avait-il une nationalité étrangère ?

1. oui
2. non

6. Quel diplôme le plus élevé avez-vous obtenu ?

Au cours de la formation initiale (scolarité, apprentissage)

- Aucun
- Certificat d'études primaires
- Brevet des collèges (BEPC)
- CAP, BEP
- Baccalauréat : professionnel , technologique, général / Brevet professionnel
- Niveau Bac +2 : BTS / DUT / DEUG / Autres
- Licence / Maîtrise / Ecole d'ingénieur ou de commerce / DEA ou DESS

Avez-vous préparé ce diplôme par la voie scolaire / en apprentissage / en contrat de qualification ?

Avez-vous obtenu des certifications particulières en matière de sécurité au travail au cours de votre formation initiale ?

1. Oui. Lesquelles :
2. Non

Au cours de la vie professionnelle

Aucun
 Certificat d'études primaires
 Brevet des collèges (BEPC)
 CAP, BEP
 Baccalauréat : professionnel , technologique, général / Brevet professionnel
 Niveau Bac +2 : BTS / DUT / DEUG / Autres
 Licence / Maîtrise / Ecole d'ingénieur ou de commerce / DEA ou DESS

Avez-vous obtenu des certifications particulières en matière de sécurité au travail au cours de votre formation initiale ?

1. Oui. Lesquelles :
2. Non

7. Quelle est la spécialité du diplôme que vous avez obtenue ? (si aucun, passer à la question 8)

1. Technique : mécanique / électrotechnique / électronique / chimie
2. Professionnelle : cuisine / service / accueil /
3. Gestion, comptabilité/finance, banque
4. Généraliste
5. Scientifique/ingénieur
6. Commerce, vente
7. Communication/lAccueil
8. Juridique/RH
9. Médical, Paramédical
10. Tourisme

Caractéristiques de l'établissement

8. Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?

1. Commerce et réparations automobile :
 Carrosserie / Mécanique / Carrosserie + Mécanique / Carrosserie + Mécanique + Vente
2. HCR :
 Hôtellerie / restauration / cafés / Hôtel-restaurants / restaurant-Bar / Bar-Tabac / autres activités annexes

9. Votre établissement est-il franchisé ou mandaté par un constructeur?

1. Oui
2. Non

10. Est-ce une entreprise sous-traitante ?

1. Oui (pour combien d'entreprises travaillez-vous actuellement :)
2. Non

11. Quel est son chiffre d'affaires au dernier exercice ?

1. Moins de K€
2. Entre K€ et K€
3. Supérieur à ...

12. Que pouvez-vous dire de la santé économique de votre entreprise ?

1. En croissance
2. Stable
3. En décroissance

13. Quelles sont ses activités (dans l'ordre d'importance en chiffre d'affaires)

1.
2.
3.
4.
5.

14. L'activité de l'entreprise est-elle saisonnière ?

1. Oui :
2. Non :

15. Combien de niveaux hiérarchiques existent-il dans votre entreprise

1. Aucun
2. 1
3. 2
4. 3
5. 4 et plus

16. Quelle est la taille de l'entreprise dans laquelle vous travaillez ?

1. 1 à 4 salariés
2. 5 à 9 salariés
3. 10 à 19 salariés
4. 20 à 49 salariés
5. 50 à 99 salariés

6. Plus de 100 salariés

Emploi

17. Etes-vous en:

1. CDI
2. CDD
3. CNE
4. Contrat d'apprentissage
5. contrats aidés
6. intérimaires
7. Contrat de saisonnier
8. Autres :

18. Existe-t-il un CHSCT dans votre entreprise ?

1. Oui
2. Non

19. Y a-t-il un délégué du personnel ?

1. Oui
2. Non

20. Etes-vous syndiqué ?

1. Oui
2. Non

21. Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette entreprise ?

1. Moins d'un an
2. 1 à 2 ans
3. 3 à 5 ans
4. 5 à 9 ans
5. Plus de 10 ans, précisez combien : ans

22. Quel était le statut de votre emploi précédent :

1. CDI
2. CDD
3. CNE
4. contrats aidés
5. intérimaires
6. Saisonnier

23. Combien d'heures avez-vous travaillé la semaine dernière:

..... Heures/Semaine

24. Travaillez-vous le week-end ?

1. Jamais
2. Occasionnellement
3. Souvent

25. Comment circule l'information dans votre entreprise :

1. En face à face
2. En réunion
3. Par écrit (notes de service, courrier, ...)
4. Par téléphone

Prévention des Risques

26. Avez-vous eu connaissance du Document Unique (DU) d'Evaluation des Risques de votre entreprise ?

1. Oui
2. Non

27. Avez-vous été sollicité pour l'élaboration de ce document ?

1. Oui
2. Non

28. Qui a élaboré ce DU : (plusieurs réponses possibles)

1. Le chef d'entreprise et/ou ses associés
2. La maison mère
3. Un prestataire extérieur
4. Un cadre de l'entreprise
5. Autre, précisez :
-
-

29. Depuis l'élaboration du Document Unique, avez-vous constaté des changements dans l'entreprise :

1. Oui
 1. en matière d'organisation du travail
 2. en matière d'équipements de protection individuelles
 3. en matière d'équipement (investissement par ex.)
 4. autres, précisez :
2. Non

30. Avez-vous suivi une formation sur la santé et la sécurité au travail :

1. Lors de votre scolarité

- Oui
- Non

2. Lors d'une formation continue

- Oui
- Non

3. En entreprise

- Oui
- Non

4. Avez-vous reçu une formation hygiène et sécurité :

- A l'occasion de votre embauche dans cette entreprise
- D'un changement de poste

31. Avez-vous déjà suivi une formation « Gestes et Postures » ?

- 1. Oui
- 2. Non

32. La prévention des risques professionnels pour vous, c'est :

Avant tout : (un seul premier choix)

- 1. une obligation réglementaire
- 2. un élément déterminant de la gestion du personnel
- 3. un nouveau slogan à la mode
- 4. un vecteur d'amélioration pour l'entreprise
- 5. un marché nouveau pour le conseil en entreprise

Mais également : (un seul deuxième choix)

- 1. une obligation réglementaire
- 2. un élément déterminant de la gestion du personnel
- 3. un nouveau slogan à la mode
- 4. un vecteur d'amélioration pour l'entreprise
- 5. un marché nouveau pour le conseil en entreprise

33. Quels sont selon vous les outils les plus efficaces en matière de prévention des risques professionnels :

- 1. Les équipements de protection individuelle
- 2. L'amélioration de l'organisation du travail
- 3. Le recours à une formation spécialisée
- 4. Recevoir régulièrement des consignes et avertissements oraux
- 5. La visite chez le médecin du travail
- 6. Echanger avec vos collègues sur cette question
- 7. Saisir un représentant du personnel

- 8. En parler à son chef
- 9. Autres : précisez :
-
-
-

34. Quels sont les risques présents dans votre travail au quotidien (du plus important au moins important)

- risque 1
- risque 2
- risque 3
- risque 4
- risque 5.....

Pour chaque risque énuméré ci-dessus, indiquez respectivement les mesures de prévention éventuellement mises en place :

- risque 1
- risque 2
- risque 3
- risque 4
- risque 5.....

35. Avez vous :

A – actuellement une maladie professionnelle ?

- 1. Oui
- 2. Non

B – En avez-vous eu une dans le passé ?

- 1. Durant l’année écoulée
- 2. Entre 1 et 5 ans
- 3. Plus de 5 ans

C- Avez-vous eu un accident du travail ?

- 4. Durant l’année écoulée : combien ?
- 5. Entre 1 et 5 ans : combien ?
- 6. Plus de 5 ans : combien ?

36. Après cet ou ces accident(s), y-a-t-il eu des changements dans votre travail ?

- 1. Oui, précisez quoi :

- 2. Non

37. Combien d'accidents du travail avez-vous eu à connaître cette année dans votre entreprise ?

- Aucun (allez directement à la question 38)
- 1 à 2
- 3 à 5
- plus de 6

38. Le médecin du travail est-il un appui externe que vous mobilisez ?

- Oui
- Non

39. Y-a-t-il une trousse de premiers secours dans votre entreprise ?

- 1. Oui
- 2. Non

40. Portez-vous volontiers les équipements de protection individuelle ?

- 1. Oui
- 2. Non

41. Selon vous, la responsabilité en matière de prévention des risques professionnels incombe :

- 1. Au dirigeant
- 2. Aux salariés
- 3. A la médecine du travail

42. Parlez-vous de vos conditions de travail avec votre médecin traitant ?

- Oui
- Non

Avez-vous des commentaires à ajouter ici ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ANNEXE 2

ANR RVP / PST

QUESTIONNAIRE Employeur***Eléments socio-démographiques*****1. Etes-vous :**

- 3. Un homme
- 4. Une femme

2. Année de naissance :**3. Vivez-vous :**

- 5. Seul sans enfant
- 6. Seul avec enfant(s)
- 7. En couple sans enfant
- 8. En couple avec enfant(s)

4. Quel diplôme le plus élevé avez-vous obtenu ?*Au cours de la formation initiale (scolarité, apprentissage)*

Aucun

Certificat d'études primaires

Brevet des collèges (BEPC)

CAP, BEP

Baccalauréat : professionnel , technologique, général / Brevet professionnel

Niveau Bac +2 : BTS / DUT / DEUG / Autres

Licence / Maîtrise / Ecole d'ingénieur ou de commerce / DEA ou DESS

L'avez-vous préparé par la voie scolaire / en apprentissage / en contrat de qualification ?

Avez-vous obtenu des certifications particulières en matière de sécurité au travail au cours de votre formation initiale ?

- 3. Oui. Lesquelles :
- 4. Non

Au cours de la vie professionnelle

Aucun

Certificat d'études primaires

Brevet des collèges (BEPC)

CAP, BEP

Baccalauréat : professionnel , technologique, général / Brevet professionnel

Niveau Bac +2 : BTS / DUT / DEUG / Autres

Licence / Maîtrise / Ecole d'ingénieur ou de commerce / DEA ou DESS

5. Quelle est la spécialité du diplôme que vous avez obtenue ? (si aucun, passer à la question 6)

11. Technique : mécanique / électrotechnique / électronique / chimie
12. Professionnelle : cuisine / service / accueil /
13. Gestion, comptabilité/finance, banque
14. Généraliste
15. Scientifique/ingénieur
16. Commerce, vente
17. Communication/IAccueil
18. Juridique/RH
19. Médical, Paramédical
20. Tourisme

Caractéristiques de l'établissement

6. Quelle est la spécialité du diplôme que vous avez obtenue ? (si aucun, passer à la question 7)

1. Technique : mécanique / électrotechnique / électronique / chimie
2. Professionnelle : cuisine / service / accueil /
3. Gestion, comptabilité/finance, banque
4. Généraliste
5. Scientifique/ingénieur
6. Commerce, vente
7. Communication/IAccueil
8. Juridique/RH
9. Médical, Paramédical
10. Tourisme

7. Votre établissement est-il franchisé ?

- Oui
Non

8. Etes-vous une entreprise sous-traitante ?

- Oui (pour combien d'entreprises travaillez-vous actuellement :)
Non

9. Quel est votre chiffre d'affaires au dernier exercice ?

1. Moins de K€
2. Entre K€ et K€
3. Plus de...

10. Que pouvez-vous dire de la santé économique de votre entreprise ?

1. En croissance
2. Stable
3. En décroissance

11. Quelles sont vos activités (dans l'ordre d'importance en chiffre d'affaires)

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....

12. Quelle est la taille de l'établissement que vous dirigez ?

1. 1 à 4 salariés
2. 2 à 9 salariés
4. 10 à 19 salariés
5. 20 à 49 salariés
7. 50 à 99 salariés
8. Plus de 100 salariés

13. Quels sont les types de contrats que vous utilisez actuellement avec vos salariés (indiquer le nombre pour chacun) ?

- Contrat à durée indéterminée (CDI)
- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat nouvelle embauche (CNE)
- Contrats aidés
- Intérimaires
- Saisonniers

14. Avez-vous un ou plusieurs apprentis ?

1. Oui
2. Non

Si oui, combien d'apprentis avez-vous actuellement :

Pour préparer quel(s) diplôme(s)

15. Qui assure le tutorat dans l'entreprise ?

1. Vous-même
2. Un compagnon
3. L'un et l'autre

16. Avez-vous rencontré des enseignants du CFA ?

1. Oui
2. Non

17. Accueillez-vous des stagiaires en provenance d'un lycée professionnel ?

1. Oui
2. Non

18. Existe-t-il un CHSCT dans votre entreprise ?

- Oui
Non

19. Y a-t-il un délégué du personnel ?

1. Oui
2. Non

20. Vos salariés sont-ils syndiqués ?

- Oui
Non
Ne sait pas

21. Combien de niveaux hiérarchiques existent-il dans votre entreprise

- Aucun
1
2
3
4 et plus

Gestion de l'entreprise**22. Depuis combien de temps êtes vous dirigeant de cette entreprise ?**

- Moins d'un an
1 à 2 ans
3 à 5 ans
5 à 9 ans
Plus de 10 ans, précisez combien : ans

23. Quel était votre statut précédent :

1. Dirigeant d'une autre entreprise
2. Salarié de mon entreprise
3. Salarié d'une autre entreprise

24. Comment avez-vous accédé à la direction de votre entreprise

1. A sa création
2. Par transmission familiale
3. Vous y travailliez et avez repris ou acheté l'entreprise
4. Vous connaissiez l'entreprise et l'avez reprise ou rachetée par relation professionnelle
5. Vous n'aviez aucun lien antérieur avec l'entreprise

25. Quel est votre statut actuel ?

1. Non salarié
2. Salarié

26. Dirigez vous l'entreprise ?

1. Seul
2. Avec votre conjoint
3. Avec un ou plusieurs membres de la famille (combien vous y compris ?)
4. Avec un ou plusieurs associés/cogérants (combien vous y compris ?)
5. Autres, précisez :

27. Votre conjoint travaille-t-il dans l'entreprise ?

1. Oui
2. Non

28. En cas d'absence prolongée imprévue, quelqu'un dans l'entreprise peut-il vous remplacer ?

1. Oui
2. Non

29. Combien d'heures travaillez-vous en moyenne par semaine :

..... Heures/Semaine

30. Travaillez-vous le week-end ?

Jamais
Occasionnellement
Souvent

31. Vers qui vous tournez-vous pour recruter ?

1. les collègues de travail
2. le syndicat
3. l'ANPE
4. le réseau professionnel

32. Classez les 5 activités les plus importantes pour votre entreprise en inscrivant l'ordre d'importance (la plus importante = 1, la moins importante = 5)

Le développement commercial
 La production
 La technique
 La finance
 La gestion du personnel
 Les relations publiques
 La comptabilité
 La prévention des risques
 Les relations fournisseurs
 L'informatique

33. Pour chacune de ces activités, cochez les cases correspondantes à la personne en charge de celle-ci dans votre entreprise :

Activité	Personne en charge de l'activité			
	Vous/conjoint/associé	Maison-mère	Un salarié	Un prestataire extérieur
Le développement commercial				
La production				
La technique				
La finance				
La gestion du personnel				
La recherche et le développement				
Les relations publiques				
La comptabilité				
La santé et la sécurité				
Les relations fournisseurs				
L'informatique				

34. Avec qui sont prises les décisions importantes pour l'entreprise ?

1. Seul
2. actionnaires ou maison mère
3. avec votre associé
4. avec votre conjoint
5. avec votre équipe de direction
6. avec les autres membres du personnel
7. avec des appuis externes
8. avec d'autres personnes :

35. A quelle échéance votre agenda est-il rempli ?

1. A la journée
2. A la semaine
3. A la quinzaine
4. Au mois ou plus

5. Ne sait pas

36. Comment circule l'information dans votre entreprise :

1. En face à face
2. En réunion
3. Par écrit (notes de service, courrier, ...)
4. Par téléphone

37. Utilisez vous Internet au quotidien pour communiquer vers l'extérieur ?

1. Oui
2. Non

38. Utilisez vous une messagerie électronique pour communiquer vers l'extérieur ?

1. Oui
2. Non

40. Utilisez-vous Internet pour trouver des informations pour votre entreprise

1. Oui
2. Non (allez directement à la question 41)

Si oui, pour quelles activités utilisez-vous Internet principalement (cocher les cases correspondantes)

1. Le développement commercial
2. La production
3. La technique
4. La finance
5. La gestion du personnel
6. La recherche et le développement
7. Les relations publiques
8. La comptabilité
9. La prévention des risques
10. Les relations fournisseurs
11. L'informatique

Réseau relationnel

41. Faites vous partie d'un réseau de chefs d'entreprise ?

1. Oui
2. Non

42. Partagez-vous des services (administratifs, financiers,) avec d'autres entreprises ?

1. Oui

2. Non

43. Etes-vous adhérent à un syndicat professionnel ?

1. Oui
2. Non

44. Avez-vous des responsabilités dans un organisme externe à l'entreprise (syndicat professionnel, chambre des métiers, ...) ?

1. Oui
2. Non (allez directement à la question 45)

Si oui, dans quel type d'organisme externe :

1. Associations
2. Organisations patronales ou professionnelles
3. CCI, Chambre des métiers, tribunal de commerce
4. Elu local

Combien d'heures y consacrez vous par mois : heures/mois

45. Participez-vous à des manifestations autour du métier de dirigeant ?

1. Oui
2. Non

46. Avez-vous déjà participé à une action collective en matière de santé-sécurité ?

1. Oui
2. Non (allez directement à la question 47)

Si oui, quel était l'organisme porteur de l'opération ?

1. Le syndicat professionnel
2. La chambre des métiers
3. La Direction du Travail (DDTEFP)
4. Autre :

47. Avez-vous déjà été inspecté par l'inspection du travail ?

1. Oui
2. Non (allez directement à la question 48)

Si oui,

- Avez-vous eu des conseils en matière de santé-sécurité à cette occasion ?

1. Oui
2. Non

- L'inspecteur du travail a-t-elle demandé à voir votre Document Unique ?

1. Oui

2. Non

Prévention des Risques

48. Avez-vous réalisé votre Document Unique (DU) d'Evaluation des Risques ?

Oui (année d'élaboration du DU :)

Non (allez directement à la question 54)

49. Qu'est-ce qui vous a poussé à le faire ?

1. Un contrôle de l'inspection du travail
2. La venue du médecin du travail
3. L'intérêt pour ces questions
4. La peur de la sanction
5. Autre, précisez :
-
-
-

50. Qui a élaboré ce DU : (plusieurs réponses possibles)

6. Vous
7. Votre associé/collègue
8. Votre conjoint
9. Votre groupe ou maison mère
10. Un prestataire extérieur
6. Autre, précisez :
-
-

51. L'avez-vous fait lire à vos salariés ?

1. Oui
2. Non

52. Lors de l'élaboration de votre Document Unique, avez-vous effectué des changements dans l'entreprise :

Oui

- i. en matière d'organisation du travail
- ii. en matière d'équipements de protection individuelles
- iii. en matière d'équipement (investissement par ex.)
- iv. autres, précisez :

Non

53. Avez-vous utilisé le DU depuis qu'il a été élaboré ?

Oui : A quelle occasion ?

Non : Allez à la question 55.

54. Pourquoi n'avez-vous pas fait le Document Unique d'évaluation des risques ?

1. Je n'ai pas le temps
2. Je ne sais pas le faire
3. Je ne sais pas le faire et je n'ai pas les moyens de me faire aider
4. Je ne sais pas ce que c'est
5. J'ai prévu de le faire prochainement

55. Souhaiteriez-vous être aidé pour faire le Document Unique ?

Oui

Non

56. Avez-vous rédigé un plan de prévention pour votre entreprise ?

1. Oui
2. Non

57. Avez-vous suivi une formation sur la santé et la sécurité au travail :

Lors de votre scolarité

Oui

Non

Lors d'une formation continue

Oui

Non

En entreprise

Oui

Non

58. Avez-vous déjà suivi une formation « Gestes et Postures » ?

Oui

Non

59. Vos salariés ont-ils eu une formation à la santé et à la sécurité en arrivant dans l'entreprise ?

1. Oui
2. Non

60. Vos salariés ont-ils eu une formation « Gestes et Postures » ?

Oui

Non

61. Connaissez vous votre taux d'ATMP ?

1. Oui
2. Non

62. La prévention des risques professionnels pour vos salariés est-elle :

Avant tout : (un seul premier choix)

- une obligation réglementaire
- un élément déterminant de la gestion du personnel
- un nouveau slogan à la mode
- un vecteur d'amélioration pour l'entreprise
- un marché nouveau pour le conseil en entreprise

Mais également : (un seul deuxième choix)

- une obligation réglementaire
- un élément déterminant de la gestion du personnel
- un nouveau slogan à la mode
- un vecteur d'amélioration pour l'entreprise
- un marché nouveau pour le conseil en entreprise

63. Quels sont selon vous les outils les plus efficaces en matière de prévention des risques professionnels :

10. Les équipements de protection individuelle
11. L'amélioration de l'organisation du travail
12. Le recours à une formation spécialisée
13. Recevoir régulièrement des consignes et avertissements oraux
14. La visite chez le médecin du travail
15. Echanger avec vos collègues sur cette question
16. Saisir un représentant du personnel
17. En parler à son chef
18. Autres : précisez :
-
-

64. Quels sont les risques présents dans votre entreprise (du plus important au moins important)

- risque 1
- risque 2
- risque 3
- risque 4
- risque 5

Pour chaque risque énuméré ci-dessus, indiquez respectivement les mesures de prévention éventuellement mises en place :

- risque 1
- risque 2
- risque 3
- risque 4
- risque 5.....

65. Avez-vous déjà eu une maladie professionnelle ?

- Oui
- Non

66. Avez-vous déjà eu un accident du travail ?

- Oui
- Non

67. Un de vos salariés a-t-il déjà eu une maladie professionnelle ?

- 1. Oui
- 2. Non

68. Combien d'accidents du travail avez-vous eu cette année dans votre entreprise ?

- v. Aucun (allez directement à la question 71)
- vi. 1 à 2
- vii. 3 à 5
- viii. plus de 6

69. Combien en avez-vous déclaré ?

- 1. Aucun
- 2. 1
- 3. 2
- 4. 3
- 5. 4
- 6. 5
- 7. 6 et plus

70. Après cet ou ces accident(s), avez-vous modifié quelque chose dans l'entreprise ?

Oui, précisez quoi :

.....
.....
.....
.....
.....

Non

71. Avez-vous des problèmes de santé liés à votre travail ?

Avez-vous des commentaires à ajouter ici ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Entre Plan national et initiative locale, l'émergence d'une gouvernance territoriale des risques professionnels ? (Résumé du Rapport Final, Août 2008)

Responsable scientifique : Eric Verdier

Equipe : Cathel Kornig, Philippe Mossé, Michel Setbon,

Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail UMR 6123 (Aix en Provence)

A partir du cas des « Réseaux de Veille et de Prévention » des risques professionnels (RVP) mis en place en Provence-Alpes-Côte d'Azur au début des années 2000 dans le cadre du Contrat de Plan Etat-Région 2000-2006, cette recherche s'est efforcé de comprendre comment s'organisait et innovait l'action publique en matière de prévention des risques professionnels.

1. La difficile marche vers une gouvernance territoriale des risques du travail

Reprenant les RVP et adopté dès 2005, le Plan régional Santé Travail (PRST) est censé concrétiser un paradigme « épidémiologique » qui, dans une logique de santé publique, vise à décroiser les différentes composantes de l'action sanitaire. Soucieuse de préserver son autonomie d'action ainsi que le bien fondé d'une régulation tripartite impliquant les partenaires sociaux, la direction régionale du travail (DRTEFP) s'appuie sur la promotion d'un paradigme, alternatif et complémentaire, qualifié d'ergonomique : les atteintes à la santé doivent être mises en relation avec les conditions organisationnelles de l'activité des personnes. Avec ce 2^{ème} paradigme, cette administration de l'Etat redonne du sens à une initiative de la Région, à savoir les accords cadres tripartites de branche couvrant la formation, l'emploi et les conditions de travail. La conclusion et la mise en œuvre de nouveaux accords cadres dans la métallurgie et la chimie-plasturgie, tout comme le renouvellement d'accords antérieurs dans des secteurs clés, tels que le BTP et l'hôtellerie-restauration, constituent des tests probants d'une part, de la capacité de coopération entre acteurs publics et d'autre part, de l'aptitude de ces derniers à mettre sur pied des dispositifs qui puissent intégrer la gouvernance des divers risques du travail (versant emploi : exposition au chômage, obsolescence des qualifications ; versant santé au travail : exposition aux accidents et maladies professionnelles) pour produire plus d'efficacité dans les gestions publiques et privées de ces risques.

2. Action collective et appropriation des démarches préventives par de (très) petites entreprises

La finalité de l'action collective étudiée, laquelle relevait initialement des RVP, était double : d'une part, mettre à disposition des entreprises un guide pour l'élaboration du document unique relatif à l'évaluation des risques et, d'autre part, enclencher une action de formation permettant aux entreprises de s'approprier la démarche pour faire de la prévention un investissement durable. Au total, à l'échelle des deux professions –Hôtellerie-restauration, réparation automobile- dans les Alpes Maritimes, l'impact de la démarche reste limité ; d'ailleurs, les entreprises – non touchées par l'action collective - ne semblent pas plus éloignées de la prévention des risques. L'appropriation durable de la méthode d'évaluation des risques par les artisans et leurs employés requiert un service d'accompagnement et de suivi plus conséquent. Cette appropriation est très dépendante des types d'entreprises concernées. On identifie – en prenant l'exemple de la réparation automobile - trois configurations qui dessinent des relations à la main d'œuvre spécifiques et aux normes légales en matière de prévention : la TPE « indépendante » et traditionnelle ; la TPE « managériale » avec un mode de gestion plus industriel, la TPE « entrepreneuriale » qui s'appuie sur une haute maîtrise technique et des prestations annexes de qualité. Plus l'entreprise s'apparente au modèle de l'entreprise indépendante traditionnelle, plus elle met à distance la prévention. Il en ressort qu'une démarche d'intermédiation doit échapper au « confort » d'une approche standardisée des entreprises si elle veut s'adapter à la pluralité des logiques de fonctionnement des TPE visées.

3. La formation à la prévention des risques, une composante de la qualification professionnelle ?

Depuis 15 ans, l'investissement politique et cognitif sur l'enseignement à la prévention des risques professionnels en formation initiale a été important. L'objectif est de faire de cet enseignement une dimension reconnue comme telle de la formation professionnelle des jeunes. Au vu des quelques CFA et lycées professionnels visités, nombre de facteurs convergent pour rendre assez abstraite la formation à la prévention des risques. Entreprises et établissements de formation ne coopèrent pas assez pour faire de la prévention une composante reconnue de la qualification professionnelle.