

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

*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 de l'expérience originale 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, plus particulièrement à l'endroit des petites entreprises dont on sait qu'elles peinent à s'approprier les normes publiques en la matière : la dimension territoriale de l'action collective est ici une clé d'entrée privilégiée.

### **1. La difficile marche vers une gouvernance territoriale des risques du travail**

Appelée à associer de nombreux acteurs, publics et privés, la santé et la sécurité au travail (SST) doit être pensée comme une action collective (Duran, 1999) ; sa complexité requiert que son analyse prenne en compte trois dimensions principales :

- L'institutionnalisation des dispositifs de prévention des risques professionnels par un assemblage de réglementations, de négociations et de contractualisations ;
- La territorialisation et, plus largement, la détermination des niveaux d'action pertinents depuis l'Europe jusqu'au local ;
- L'élaboration des connaissances sur les risques et de l'expertise en matière de prévention ainsi que leurs rôles respectifs dans la régulation.

Dans ce contexte, on a cherché à apprécier les effets d'un recadrage de l'action collective en matière de santé au travail par le déploiement de divers plans ministériels dans le domaine sanitaire : Plan Régional de Santé Publique (PRSP), Plan Régional Santé Travail (PRST), Plan Régional Santé Environnement (PRSE). Pour en apprécier les effets sur la construction de l'action publique, la région Provence – Alpes - Côte d'Azur (PACA) offre un cadre d'autant plus pertinent qu'elle a été le théâtre, ces dix dernières années d'initiatives originales en matière de santé au travail.

Des « Réseaux de Veille et de Prévention » des risques professionnels (désormais RVP dans le texte) sont en effet mis en place dès le début des années 2000, dans le cadre du contrat de Plan Etat-Région 2000-2006. Parmi cette génération de contrats, il s'agit d'ailleurs 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.

La thèse est ici la suivante. Les défaillances de l'action collective, fortement médiatisées par l'affaire de l'amiante ou encore le drame de l'usine AZF à Toulouse (Henry, 2004), ont accéléré des évolutions normatives portées par l'émergence d'un nouveau « paradigme » en matière de SST. Inscrit pleinement dans le champ sanitaire et outillé par les démarches issues de l'épidémiologie, il bouscule les institutions héritées du paritarisme et du dialogue social comme la médecine du travail et, plus largement, la légitimité de la négociation collective dans ce champ. Au bout du compte, c'est l'autonomie même des acteurs de la relation salariale qui est ici en cause, Ministère du travail compris. La préservation de leur autonomie d'action est largement à re-construire. Elle repose sur l'affirmation d'un référent, de nature ergonomique, qui met au centre de l'action et de la réflexion l'entreprise et donc la relation d'emploi, tout en visant à satisfaire les exigences du paradigme épidémiologique. Ces compromis normatifs, cognitifs et instrumentaux trouvent certains de leurs fondements aux échelles nationale et européenne mais c'est au niveau régional que se joue leur effectivité.

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 et spécifique 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 en matière de santé travail, à charge in fine de l'insérer dans le plan régional de santé publique. Cet « échange politique » ne règle pas pour autant l'ensemble des problèmes de coordination inter-institutionnelle.

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<sup>er</sup> 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 Direction régionale du travail 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 dont il pourrait résulter une efficacité accrue de l'action publique et donc, à terme, une légitimité renforcée d'une action en matière de santé privilégiant l'entreprise. Dès lors, par des voies indirectes, la déclinaison régionale du PST marquerait bien une rupture avec le cours antérieur en ce qu'il confirmerait la fin du désintérêt de l'Etat pour la médecine du travail tel qu'il avait prédominé après guerre (Bazzi, Devinck et Rosental, 2006, p. 62) S'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, il reste que leurs approches ne relèvent ni des mêmes agendas, ni des mêmes exigences politiques. De ce fait, dans le cadre contractuel qui s'imposent à eux, les partenaires régionaux de l'action publique en matière de santé au travail vivent la coopération comme un combat ...

## **2. Action collective et appropriation des démarches préventives par de (très) petites entreprises ou : les salariés des petites entreprises peuvent-ils bénéficier des politiques de prévention des risques professionnels ?**

Dans les petites entreprises, la prévention des risques professionnels (PRP) est peu développée alors que 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<sup>1</sup> de 1 à 9 – que dans les entreprises de 1500 salariés et plus).

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 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 sont fréquemment 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 : 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, telles que l'externalisation des risques par le biais de la sous-traitance en cascade (Thébaud-Meny, 2007) ou les contrats léonins conclus avec de petits fournisseurs.

---

<sup>1</sup> Très petites entreprises

Dans ce contexte, la recherche s'intéresse à une action publique d'initiative locale qui, depuis plusieurs années, s'est efforcée de favoriser le développement de la prévention des risques professionnels, notamment 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 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 Méditerranée<sup>2</sup>, l'OPPBT<sup>3</sup>, la DDTEFP<sup>4</sup> des Alpes Maritimes et trois associations de médecine du travail, cette action collective, impulsée en 2003 sous le nom de TOSCA<sup>5</sup> 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 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 centaines de TPE au total, en escomptant qu'il en résulterait un effet d'entraînement, par l'exemple, à l'ensemble du secteur.

Parmi les quatre secteurs prioritaires de TOSCA 06, la recherche a choisi de privilégier les hôtels-café-restaurants (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 – alors que leurs salariés sont soumis à de fortes expositions, 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.

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). En se référant aux travaux de Favreau (1994) sur la dimension cognitive des règles et à l'analyse de l'apprentissage issu de la socio-économie de l'innovation (Lundvall et Johnson, 1994 notamment), il s'agit 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 constamment une activité d'interprétation des règles, législatives ou conventionnelles, de façon très générale, l'apprentissage peut être défini comme un processus d'acquisition de savoirs en vue d'améliorer la capacité à entreprendre des actions efficaces.

La première étape, centrée sur le déroulement de l'action collective, fait ressortir que les effets d'apprentissage au sein des entreprises sont fortement liés à l'intensité de l'intervention dans l'entreprise. Il reste que les capacités d'appropriation d'une démarche préventive sont très dépendantes des types d'entreprises concernées (2<sup>ème</sup> étape). La finalité de cette action collective : 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,

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> L'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics.

<sup>4</sup> Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

<sup>5</sup> Travail Opérationnel de Suivi, de Contrôle et d'Appui.

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.

Les limites de la démultiplication qu'a constituée la tenue 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 !* » (responsable professionnel). 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<sup>ème</sup> cercle ne semblent pas être plus éloignées de l'évaluation des risques que celles qui ont assisté aux réunions de présentation du guide. 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.

Si à ce stade, l'action collective donne des résultats limités – plus encore dans l'hôtellerie-restauration -, il reste à tester une seconde hypothèse : les conditions d'appropriation des règles préventives varieraient sensiblement d'un type de TPE à l'autre, ce qui, en retour, justifierait des interventions externes adaptées aux différents modèles d'entreprises.

On identifie quatre configurations qui dessinent des relations à la main d'œuvre spécifiques et aux normes légales en matière de prévention : la TPE « indépendante » et traditionnelle qui s'apparente à l'entreprise artisanale fondée sur un métier ; la TPE « managériale » dotée d'un mode de gestion plus « industriel » et normée, la TPE « entrepreneuriale » qui s'appuie sur une haute maîtrise technique et des prestations annexes de qualité qui témoigne d'une volonté d'innovation ; « la TPE opportuniste » qui tend à dé-socialiser les relations de travail : le travail dissimulé se conjugue à l'absence de versement des cotisations sociales et au contournement des normes environnementales. On peut faire l'hypothèse que plus l'entreprise s'apparente au modèle opportuniste, plus elle met à distance la prévention. A l'inverse, les entreprises qui se rapprochent du modèle managérial réuniront davantage les conditions nécessaires à la mise en place de la prévention en raison de leurs plus fortes capacités de « planification ». Par exemple, adossé aux normes du réseau du constructeur automobile qui l'agrée, l'agent de marque s'inscrivant régulièrement dans une logique de mesure et de contrôle des processus ainsi que d'objectivation des problèmes techniques et gestionnaires, pourrait être pré-disposé à la mise en œuvre de la prévention.

Dans les faits, chaque établissement est, à un moment donné, un dispositif composite entre ces modèles types (Thévenot, 2006) sachant que l'un prédomine du point de vue de la gestion et de l'organisation ; en outre un second modèle structurant peut révéler le référent en passe de s'affirmer au sein de la configuration pré-existante, du fait de la stratégie du chef d'entreprise

Au final, d'un modèle d'entreprise à l'autre, la variabilité des pratiques en matière de PRP semble moindre que celle des conditions d'emploi et de travail et surtout que celle des modes d'organisation. Aucun établissement n'est parvenu à intégrer pleinement l'évaluation et la prévention des risques dans sa stratégie ou, pour le dire autrement, à en faire véritablement un investissement à part entière. En l'état, la pression négative d'une concurrence renforcée, le raccourcissement des horizons économiques, la prégnance des régulations domestiques qui véhiculent diverses formes de déni des risques l'emportent encore sur des volontés de transformation bien réelles chez certains chefs d'entreprises – particulièrement dans la réparation automobile - qui font de l'amélioration des conditions de travail un élément central de la fidélisation de leur personnel qualifié ainsi que de leur

clientèle et via la qualité des prestations. Il reste que l'intériorisation du danger comme composante incontournable du métier est l'un des freins importants à l'appropriation, dans le cours du travail quotidien, d'une démarche préventive qui replacerait l'exposition aux risques, quels qu'ils soient, dans le cadre du processus réel de travail. C'est l'une des raisons, à notre sens, pour lesquelles, dans les HCR, certains employeurs, a priori plus ouverts à la prévention, en restent à une démarche formelle qui a l'avantage de ne pas remettre en cause cette représentation dominante.

Dans cette configuration, l'emporte sur toutes considérations le souci des employeurs de se prémunir vis à vis d'une possible mise jeu de leur responsabilité pénale. A cet égard, l'obligation d'évaluation des risques professionnels, qui ne prescrit aucune norme autre que procédurale, accroît encore leur sentiment d'insécurité juridique au point de conduire une partie des employeurs à réclamer des normes substantielles contraignantes telles qu'elles existent dans la restauration avec les normes sanitaires HACCP et dans la réparation automobile en matière de gestion des déchets. Mais on voit bien là poindre le même point de vue que précédemment : une norme substantielle présente le double avantage de ne pas contraindre à remettre à plat l'organisation du travail et elle rend secondaire si ce n'est superfétatoire l'association des salariés à la démarche préventive. Pourtant au niveau des principes, on sait que *« 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). De la pratique des entreprises étudiées, il ressort d'ailleurs, au travers de deux cas d'entreprise, combien les salariés les plus sensibles à la PRP sont ceux qui ont été associés par leur employeur à la démarche préventive ou ceux qui ont été formés à la PRP dans le cours de leur formation professionnelle. Au final, la distance entre normes et pratiques est telle qu'elle valide le principe d'un accompagnement prolongé des TPE grâce à une intermédiation adaptée à leurs spécificités sectorielles et gestionnaires.

### **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. Or on sait que les premières expériences professionnelles sont décisives pour la relation que les jeunes construisent avec les normes préventives (Thébaud-Meny, 2005).

Au cours de la recherche, cet enjeu est apparu doublement crucial dans la réparation automobile où étaient menés des entretiens auprès de salariés et d'employeurs :

- N'y a-t-il pas une dimension générationnelle dans la relation construite avec la prévention des risques, dans des entreprises où les expositions sont les plus élevées ? Se combine-t-elle à un effet lié à la formation initiale suivie ?
- S'il est clair que les référentiels des diplômes de formation professionnelle prennent désormais en compte l'exigence de la prévention, celle-ci est-elle pour autant organisée afin d'en faire une composante effective de la qualification professionnelle des jeunes ?

Les normes générales qui encadrent la formation professionnelle initiale tout comme les référentiels des diplômes ont sensiblement évolué afin de mieux intégrer les exigences de la prévention des risques 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. Néanmoins au vu d'enquêtes en entreprise et dans des établissements d'enseignement professionnel – qu'il conviendrait d'étendre -, il s'avère que nombre de facteurs convergent pour rendre assez formelle la formation à la prévention des risques ; elle est constituée pourtant une ressource essentielle pour contrebattre une culture professionnelle qui naturalise les risques encourus par les salariés et, en particulier, les plus jeunes d'entre eux :

- En tant qu'organisations, les établissements de formation ne respectent pas toujours la lettre et moins encore 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 ne les exposent pas à des risques d'accident ; 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 enclins à délier la question des risques des enjeux organisationnels.

## Références

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

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://petnt/v2n2/articles/v2n2a3.html>

Cru D., Dejours C., 1983, "Les savoir-faire de prudence dans les métiers du bâtiment", *Les Cahiers médico-sociaux*, n° 3, pp. 239-247.

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.

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

Eymard-Duvernay F., 2004, *Economie politique de l'entreprise*, Coll. Repères, La Découverte.

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<sup>er</sup> 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*, Paris, PUF.

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.

Lundvall B.-A., Johnson B., (1994), « The Learning Economy », *Journal of Industry Studies*, 1/2, 23-42.

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.

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, pp. 205-214.

Thébaud-Mony A., 2007, *Travailler peut nuire gravement à votre santé*, La Découverte, Paris.

Thévenot L., 2006, *L'action au pluriel, sociologie des régimes d'engagement*, La Découverte, Paris.

## **Publications**

*La gouvernance de la santé au travail: le dialogue social recadré par un paradigme épidémiologique ?* 12<sup>èmes</sup> Journées Internationales de Sociologie du Travail, Nancy, les 25 et 26 juin 2009.

*Les nouvelles régulations territoriales des risques du travail*, Programme international de coopération scientifique between Peking University (China) and CNRS, (France), *Nouvelles frontières de la sociologie économique en France et en Chine : pour un état des lieux*, Second Seminar : *Risk, crisis and social fragmentation*, The Center for Sociological Research and Development Studies of China, Peking University, May 5th and 6th 2009.

*Les salariés des petites entreprises peuvent-ils bénéficier des politiques de prévention des risques professionnels ?*, 3<sup>ème</sup> Congrès de l'Association Française de Sociologie, Groupe de travail 18 « Relations professionnelles », Université Paris Diderot, 14-17 avril 2009.

*La prévention des risques professionnels, composante de la qualification professionnelle des jeunes salariés des très petites entreprises ?*, 4<sup>èmes</sup> Rencontres Jeunes et Sociétés, Bologne-Forli, 26-28 mars 2009.

*De Très Petites Entreprises (TPE) face aux risques professionnels (hôtellerie-restauration et réparation automobile)*, Séminaire Santé Travail en PACA (LEST-ANR), 1<sup>ère</sup> Journée d'étude « Santé au travail et organisation », Marseille, CEREQ, le 13 février 2009.

*Les risques du travail : une problématique fondatrice de nouvelles régulations territoriales ?* Séminaire « Démocratie Industrielle » (GT 18 de l'Association Française de Sociologie en partenariat avec l'Ires), Paris, le 12 décembre 2008. 15 p.

*Très Petites Entreprises (TPE) et prévention des risques professionnels : logiques sectorielles et modèles d'entreprise (Hôtellerie-restauration et réparation automobile)*, avec Cathel Kornig, Journée d'étude du 24 novembre 2008 « Constructions et différenciations sociales des risques professionnels », Laboratoire d'économie et de sociologie du travail.

*Risques professionnels : une affaire de générations dans les TPE de la réparation automobile ?* « Expérience professionnelle et gestion de la sécurité au travail », Séminaire annuel « Ages et Travail » du C.R.É.A.P.T. Centre de Recherches et d'Etudes sur l'Age et les Populations au Travail, CNAM Arts et Métiers, 5, 6, et 7 mai 2008, Paris.

« De très petites entreprises de la réparation automobile face aux normes publiques de la prévention des risques professionnels. Le cas d'une action collective territoriale » (avec Cathel Kornig), *Revue française des Affaires Sociales* n° 2, 161-184, 2008.

**On ajoutera que cette recherche a été à l'origine de l'engagement d'une équipe du Lest (outre les auteurs de cette recherche, elle compte Paul Bouffartigue et Jean-René Pendarès) dans une action d'animation de l'ANR visant à préfigurer un pôle régional de recherche en santé-travail en PACA, dont le rapport sera remis fin février 2010 et dont une version provisoire a été présentée à l'ANR le 2 décembre dernier lors d'une rencontre autour des travaux de trois actions régionales.**