

Négociier l'émergence du contenu de l'activité de travail : le cas des conseillers de prévention des risques professionnels

Jorge Muñoz

Mcf en sociologie université de Brest. LABERS EA 3149

Associé à Ritme Inra. Jorge.munoz@univ-brest.fr

Les différents organismes de prévention des risques professionnels se sont mis en place pour l'essentiel après la seconde guerre mondiale. L'invention de la prévention (Ruffat et Viet, 1999) s'est caractérisée par la mise en place progressive des outils et des instruments. Cependant, le système est resté cloisonné et dépendant du découpage des régimes d'assurance sociale. Si le régime général s'est doté assez rapidement d'une structure (Inrs et service de prévention de Cram puis Carsat), tel n'a pas été le cas immédiat du régime agricole.

Il a fallu attendre les années 1970 pour voir apparaître les services de prévention des risques professionnels au sein des Mutuelles sociales Agricoles (MSA). La mise en place de l'assurance accidents du travail pour les salariés agricoles a favorisé la création d'un tel dispositif. Des conseillers prévention en risques professionnels ont été ainsi recrutés dans les différentes caisses de MSA en France. Ces professionnels, homologues des contrôleurs et des ingénieurs Cram (Carsat), doivent participer à l'introduction des politiques de prévention dans le secteur agricole. Les conseillers de prévention se sont heurtés à plusieurs épreuves : faire reconnaître le service au sein des MSA, faire connaître le service auprès des entreprises, exploitants et autres partenaires. Cependant, l'épreuve la plus importante, à laquelle ils doivent faire face encore aujourd'hui, est la possibilité de discuter du travail, de son contenu et de sa qualité.

En effet, faire de la prévention exige des conseillers de prévention de pouvoir être capable de mettre le travail au centre des discussions. Or, pour pouvoir parvenir à une telle possibilité, cela nécessite de déployer une série de ressources organisationnels, cognitifs (connaissances) et stratégiques sans lesquelles la mise en débat du contenu du travail est impossible. Les conseillers prévention apparaissent ainsi au cœur d'une série de négociations plus au moins explicites variant de formes en fonction de l'arène social dans laquelle ils déploient leurs efforts. Mais ces démarches sont incertaines et comportent une part d'impondérables importante. Une telle situation permet d'interroger les possibilités de négociation à plusieurs niveaux. Le premier niveau se situe au sein même de l'institution à laquelle ils appartiennent. Faire de la prévention exige de correspondre aux objectifs tracés par celle-ci. Comment ces objectifs sont négociés et traduits en termes d'action ? Le second niveau englobe la connaissance nécessaire de l'activité de travail. Cela suppose non seulement une mobilisation du conseiller pour s'approprier les caractéristiques de cette activité mais également savoir s'entourer des ressources nécessaires pour convaincre. Comment rendre compte de la complexité de l'activité de travail ? Enfin, le troisième niveau rassemble l'ensemble des interactions locales (face aux salariés et aux employeurs) pour négocier et discuter le contenu du travail. Comment se positionnent-ils *in fine* face à ces acteurs pour aborder la question du contenu du travail ?

A chaque phase, le travail est au centre des échanges. Ainsi l'activité des conseillers de prévention « travaille » la prévention montrant les frontières et les possibilités d'action. Elles nous aident à comprendre pourquoi certaines négociations parviennent à mobiliser ou au contraire aboutissent à un échec. L'analyse de ce processus accorde une importance centrale aux transformations subies par la réalité du travail pour parvenir, éventuellement, à un accord sur l'action de prévention. La notion de négociation suppose une divergence d'intérêts que dans le cadre de la prévention est évidente mais elle suppose également une certaine interdépendance entre les parties en présence ainsi qu'une recherche volontaire de régler les différents pour éviter tout conflit (Bourque et Thuderoz, 2011). Nous reviendrons en conclusion sur ces dimensions et à la lumière du cas proposé en analyse.

Après avoir explicité les grandes lignes de notre démarche méthodologique, dans un second temps, nous brosserons un rapide tableau de l'évolution de ces services à travers le regard des CP et notamment comme ils découvrent « le travail » avec l'introduction de l'approche ergonomique. Cette première partie, nous permettra de revenir sur la question de la négociation dans l'activité de prévention lors des interventions et dans le cadre institutionnel.

Une approche méthodologique d'inspiration pragmatique

Le protocole d'enquête mis en place dans le cadre de ce travail partait de l'idée suivante : faire de la prévention est un processus de travail impliquant l'ensemble d'éléments propre à une activité (horaires, division du travail, formations, socialisation professionnelle, etc). Pour observer le travail de prévention, je suis parti du principe que celui-ci se construit au cours de l'action. C'est la raison pour laquelle, j'ai privilégié une démarche me permettant de suivre l'action des conseillers prévention sur le terrain lors de visites, des réunions, des formations et des rédactions d'enquête.

Cette entrée dans le travail de prévention privilégie le travail en tant qu'acte technique mobilisant des savoirs, des outils techniques, respectant une division du travail et inséré dans des dispositifs locaux et nationaux. Par acte, il faut entendre l'idée suivant laquelle le travail est envisagé ici comme une activité concrète répondant aux contraintes quotidiennes par la création des « routines » et l'appropriation des ressources permettant de développer des nouvelles solutions. Autrement dit, le travail est envisagé autant comme une activité contrainte que créatrice. C'est la raison pour laquelle nous nous intéresserons en priorité à la manière dont les professionnels (ici conseillers de prévention) font exister la prévention à travers des actions et des constructions. Cette perspective est inspirée pour l'essentiel de la sociologie des économies de la grandeur de Luc Boltanski et Laurent Thévenot (1991) et de Bruno Latour et Michel Callon (1979). Elle est d'inspiration pragmatique dans la mesure où nous privilégions l'acte et sa finalité comme preuve.

Le projet se focalise sur l'ensemble d'actions de prévention. Cet élément est important car les professionnels que nous avons suivi des deux caisses sont soumis à une multiplicité d'objectifs de prévention (TMS, RPS, CMR, Zoonose, etc) et pour lesquels ils doivent mettre en place des projets ou contribuer à leurs réductions dans le cadre de programmes nationaux ou régionaux.

En effet, les conseillers prévention travaillent sur plusieurs actions à la fois et doivent agir sur plusieurs plans. C'est la raison pour laquelle, une attention particulière durant les observations a été accordée à la manière dont les conseillers prévention vont arbitrer ou organiser leurs activités pour mesurer comment tel ou tel risque est traité.

Dans cette perspective, outre les observations de terrain, j'ai réalisé des entretiens auprès de des conseillers préventions des différentes caisses (N=10) ainsi que des membres de l'équipe du service de santé et travail des caisses (N=21). La durée moyenne des entretiens se situe autour d'une heure et demie¹. Les observations se sont étalées de septembre 2013 à mai 2015. La raison principale pour inscrire ces observations dans la durée résulte de la nécessité de tenir compte d'une caractéristique de la prévention en milieu agricole à savoir les variations saisonnières. En effet, les cultures, les techniques, les salariés fluctuent en fonction des saisons rendant les interventions dépendantes de ces rythmes.

1 Une naissance pleine d'enjeux : se faire connaître et reconnaître

La création des services spécialisés de santé au travail au sein de la MSA est à rappeler pour saisir et comprendre l'évolution de cette activité. L'apparition des services a donné lieu à une mobilisation importante pour faire connaître le service de prévention des risques professionnels. Se faire reconnaître tant en externe qu'interne suppose une négociation sur le mode opératoire du fonctionnement. Nous verrons dans un premier temps, comment les démarches de « communications » ont eu un effet pour le développement des actions car elles correspondaient à une situation précise. En effet, la création d'un service *sui generis* au sein des MSA devait être justifiée au sein d'une institution spécialisée sur les prestations assurantielles et sociales. Dans un second temps, nous nous attarderons sur la pratique de la prévention et comment celle-ci a dû s'adapter et se remettre en cause notamment pour « négocier » ses formes d'intervention.

1.1) La prévention des risques professionnels à la MSA une démarche de communication ?

La création d'un service chargé de la prévention des risques professionnels ne date que dès le début des années 1970 (1972 avec la création d'une assurance obligatoire pour les salariés agricoles)². A partir de cette date, les MSA se sont dotées d'un service et des agents chargés d'effectuer cette activité à savoir les conseillers prévention (CP) dans les MSA s'ajoutant aux médecins du travail présents depuis 1966.

Toutefois, les débuts du service de risques professionnels ont été timides. Dans la plupart des caisses le service comportait un voire deux CP dans les meilleurs de cas. Le faible nombre de

¹ La région observée comporte deux services de santé au travail. Au total, il y a actuellement, 26 médecins du travail et 3 postes à pourvoir, 20 conseillers prévention dont un en cours de recrutement, 4 infirmières dont une en cours de recrutement et 10 assistantes et secrétaires.

² Naturellement, les médecins du travail pour les salariés agricoles est antérieur. Mais ici j'attire l'attention sur la création d'un service doté et dont la mission est explicite.

CP au sein des caisses illustre une politique peu soutenue par la MSA³. Il va falloir plusieurs années et la décennie 1990 et surtout les années 2000 pour que ces services doublent le nombre de CP⁴. Dans les années 1970 et en partie les années 1980 ; l'activité des CP a été animée par des actions de « *communications* ». Par communication, nous désignons des actions bornées à se faire connaître auprès des entreprises mais également en interne à la MSA. Cela passait par l'organisation de plannings pour visiter les entreprises « *où l'on allait pour se faire connaître* ». Ce travail de communication auprès des entreprises présentait un double avantage pour les CP. Ils pouvaient se faire connaître au sein de la MSA locale mais également par la même occasion, ils pouvaient prendre connaissance des entreprises du secteur sous leur responsabilité. Il s'agissait clairement de donner du sens à l'activité que l'on exerce.

« On était en train de mettre en place quelque chose. Il fallait tout créer. Les modes d'organisation, connaître les entreprises, mettre en place des actions, le chantier était énorme. Et en même temps nous étions un service nouveau au sein de la MSA et cela n'est pas simple non plus pour mettre en place certaines actions ».

Les CP devaient en interne s'organiser sans avoir réellement des directives claires et explicites sur le fonctionnement d'un service. Par ailleurs, le regard rétrospectif jeté sur cette période montre un certain agacement de la part des CP rencontrés. Ils décrivent une période peu propice à l'innovation en termes d'action de prévention. Ce que prédominait c'était une vision biomécanique du salarié ou de l'exploitant au travail qu'il fallait vêtir des équipements de protection individuels (EPI).

« C'était assez répétitif. Il faut dire que c'était le début. Il fallait faire connaître la prévention. Dans nos têtes, embauchées en 1975 ou 1977, nous pensions que tout le monde le savait. Mais dans les entreprises, personne ne savait qu'il y avait un service prévention. Il faut du temps pour le faire savoir. Là-bas, nous faisons beaucoup de visites d'entreprises. Quinze jours avant, à partir des déclarations d'accident (pour connaître les entreprises), nous envoyions un avis de passage en disant : « Je passerai vous voir tel jour à telle date. » Il y avait une visite le matin, une visite l'après-midi et une journée au bureau. Pendant des années, c'était cela ».

Un mode d'action tacite s'instaure progressivement à partir du constat d'une divergence majeure. La méconnaissance totale de la part des entreprises de l'existence de ces conseillers d'une part, et le flou des directives et de culture d'intervention en prévention au sein des MSA d'autre part, orientent les CP à choisir un mode d'intervention minimale et correspondant à la vision de la prévention.

C'est la raison pour laquelle, pendant des années les CP ont distribué des chaussures de sécurité, protections diverses et variées, aux salariés que venaient « *à l'accueil chercher les chaussures* ». Les CP parcourant les secteurs sous leur responsabilité détenaient toujours avec

³ Cette conclusion est à nuancer dans la mesure où les caisses de MSA ont conservé pendant plusieurs années une certaine autonomie budgétaire. C'est la raison pour laquelle, certaines MSA sous les conseils des conseillers prévention vont opter pour un usage des ressources financières en priorité pour l'embauche des conseillers alors que d'autres (la majorité) vont choisir d'utiliser les ressources financières pour des projets prévention. Cette opération n'est plus possible avec les nouvelles règles comptables les enveloppes n'étant plus fongibles.

⁴ Il semble clair que le nombre s'est accru à la suite de la mise en place de l'Atexa. En effet, cette assurance donne la possibilité aux exploitants d'être couvert au titre des AT et MP à travers une cotisation sociale. Un pourcentage de celle-ci a permis l'embauche de CP dans les services de prévention des risques professionnels. Autrement dit, et hormis quelques exceptions, les MSA ont recruté des CP spécialement à partir de cette date.

eux quelques exemplaires d'EPI : casques, lunettes, gants, etc... qu'ils présentaient voire distribuait lors de visites ou rencontres. Autrement dit, les actions de prévention portaient d'une vision non seulement pauvre mais correspondant aussi à la représentation de l'homme au travail à l'époque (Bruno, Geerkens, Hatzfeld et Omnès, 2011 et Omnès et Pitti, 2009). L'activité de prévention, essentiellement de communication, n'impliquait pas une passivité totale de la part des CP. Parmi les CP rencontrés certains considéraient cette activité « *dégradante* » voire totalement « *inefficace* ». En effet, ils estimaient cette manière d'opérer extrêmement réductrice et ils avaient le sentiment de ne pas « réfléchir » à la manière de faire de la prévention. Face à un problème (chute, coupure, contamination, écrasement, etc.) la réponse était spontanée à savoir : casque, gants, masque, etc. Cette logique qualifiée par certains de « *problème réponse solution* » était très commode car elle ne permettait pas d'aborder les vrais problèmes de l'activité de travail et par conséquent, ne soulevait pas de conflit sous-jacent dans l'intervention de prévention à savoir : qu'est-ce que fait le travail ? C'est la raison pour laquelle, la lecture en termes de négociation était difficile car la divergence d'intérêts dans les modes d'actions s'incarnait difficilement. Cette pratique a perduré longtemps car elle s'accompagnait également de certaines aides financières dont les CP avaient la responsabilité. Ainsi dans la plupart de cas, l'accueil des CP par les responsables des entreprises n'était pas systématiquement mauvais :

« En même temps que nos actions, il y avait un accompagnement financier. Il y avait ce que l'on appelle des aides financières. Nous subventionnions beaucoup de choses. C'était le début des tronçonneuses avec des équipements de sécurité, des arceaux de sécurité sur les tracteurs, nous faisons découvrir les chaussures de sécurité, les masques pour les traitements phytosanitaires. Chaque MSA avait un peu de finances pour subventionner ce genre de choses. Nous arrivions aussi avec ce message-là : « Je viens vous apporter de l'argent. », ce qui était assez destructeur d'ailleurs pour le reste des messages de prévention. Ce côté-là faisait que cela passait bien ».

Ces aides financières pouvaient entretenir le modèle des EPI et leur diffusion dans les entreprises et les exploitations tout en participant à une réduction de l'approche en termes de prévention. C'est à ce niveau que l'on voit apparaître les contraintes des *moyens cognitifs*. En effet, les aides financières contribuaient à faire perdurer l'adoption des EPI, ce qui concourait à la protection à l'échelle individuelle des personnes, mais en même temps, elle n'incitait pas les responsables d'entreprises à investir dans d'autres pistes puisque les EPI pouvaient être pris en charge. En ne remettant pas en cause la « *représentation causale des accidents du travail* » (Kouabenan, 1985) l'ordre social était respecté en termes d'analyse de prévention. Face à un problème il y a rapidement solution à savoir la protection individuelle. Si celle-ci n'est pas adoptée, la dimension morale (Dodier, 1994) émerge et l'on responsabilisait le salarié des méfaits. C'est dans ce sens que le CP ci-dessus oriente sa réflexion « *ce qui était assez destructeur d'ailleurs pour le reste des messages de prévention* ».

Il apparaît finalement que les modes d'intervention des CP au début de la mise en place des services ne se traduisaient pas systématiquement par une forme de négociation car la question du travail tant en interne qu'externe n'était pas soulevée. Il fallait donc se doter des nouveaux instruments pour appréhender le travail et l'ergonomie fournira à une bonne partie des CP les moyens pour accéder au travail. En même temps, cette découverte implique plusieurs formes de négociation. Pourtant, pour faire de la prévention, il est nécessaire d'aller voir ce que font les salariés. Le contact plus régulier avec les salariés et les employeurs aboutira à une remise en cause des modes d'intervention et notamment mettre en exergue la négociation.

1.2) Faire de la prévention implique découvrir le travail.....

Comme nous le développons antérieurement les CP vont progressivement faire face aux sollicitations des entreprises. Ces sollicitations résultent de l'évolution du secteur, des transformations de la législation en matière de santé au travail ainsi que du travail de communication des CP. Dans les années 1990 les services de prévention de la MSA sont relativement bien identifiés par les employeurs. Les contraintes législatives et le développement des activités dans l'agro-alimentaire vont conduire les CP à adopter de nouvelles formes d'intervention.

Au début des années 1990 « *la révolution ergonomique* » va considérablement changer la donne dans l'approche de la prévention chez les CP. Ils vont modifier la stratégie d'approche de l'activité de prévention et adopter une *démarche de négociation* ainsi que d'analyse de la demande formulée par les employeurs. Les demandes seront de plus en plus nombreuses (demandes de formations, secourismes, aménagement postes, conseils, etc.). Devant cette prolifération les CP dans un premier temps vont tenter de répondre « *tous azimuts* » mais sans pouvoir donner des réponses appropriées. C'est dans ce contexte que certains CP prendront contact avec la CNAM et notamment deux ergonomes F. Daniellou et J. Duraffourg pour monter une formation en direction des CP. Cette ouverture sera vécue par les CP plus anciens comme une révolution importante dans la manière de voir la prévention. L'ergonomie apportera des outils pour l'analyse de la demande (reformulation, métrologie, observations, photographies, vidéo, etc.) et la notion d'*activité réelle*. Cette dernière a permis aux CP de se rendre compte de la nécessité de connaître en détail l'activité réalisée par les salariés dans le cadre de leur travail. Sans cette connaissance fine et proche les discours que les CP peuvent tenir devant les salariés n'est pas reconnu. La légitimité se situe dans la connaissance détaillée de l'activité réelle de salariés.

En effet, les CP lorsqu'ils intervenaient sur le terrain dans les entreprises (chantiers, exploitations, etc.) mobilisaient un modèle (outil cognitif) assez mécanique (problème solution, protection individuelle, etc.) favorisant l'émergence d'une logique « morale » très forte et renforçant par-là une vision très hiérarchique de l'imputation des risques professionnels où les salariés étaient les seuls responsables des MP ou AT pouvant se produire. La preuve étant le non usage des protections individuelles. Or, en accordant une place prépondérante à la compréhension de l'activité réelle des salariés, les CP rompent avec cette vision et découvrent non seulement le décalage entre le travail prescrit et le travail réel mais également les multiples ressources mobilisées par le salarié pour faire face à son travail⁵.

La découverte de la dimension la plus « profonde » de l'activité de travail se résume bien dans cet extrait « *je voyais les gens travailler mais je ne voyais pas le travail* » d'un CP.

« Progressivement, nous avons commencé à animer des séances d'information, sensibilisation, formation. Au bout de quelques années, c'est venu assez tranquillement. Les visites d'entreprises, on voit du matériel mais on ne voit pas les salariés. Nous les voyons rarement et nous ne discutons pas avec eux. Ils ne s'expriment pas beaucoup. C'est quand

⁵ Voir la première partie de l'ouvrage *Le risque et la parole. Construire ensemble une prévention des risques du travail dans l'agriculture et l'industrie*, de Brunet R., Presselin J, Viel M. et Sée N., Toulouse, Ed. Octares, 2005 où les auteurs (des conseillers de prévention) relatent ce passage de rupture également dans les interventions dans les années 1990.

même assez frustrant, notamment pour les grosses exploitations agricoles : il y a de grosses machines agricoles et nous ne voyons pas les gens, nous ne savons pas où ils sont ».

Cette frustration de ne pas pouvoir cerner la réalité du travail est accentuée par le fait de ne pas posséder également les outils nécessaires à l'analyse du travail⁶. L'expérience de l'intervention graduelle sur les lieux du travail va dévoiler les limites d'une certaine forme de prévention. Lorsque les formations en ergonomie ont été mises en place, les CP vont pouvoir nommer et donner du sens aux situations qu'ils observaient.

« Le formateur national était Jacques Duraffourg, un type qui nous a vraiment marqués. Jusqu'à présent, nous avons l'habitude de fonctionner, et la caisse centrale nous avait formatés un peu à cela : il y avait un problème, en face nous mettions une solution. Avec l'ergonomie, nous sommes rendu compte que cela ne collait pas et qu'entre les deux, il manquait le travail. L'analyse de l'activité, c'était comprendre le travail. C'est à partir de la compréhension du travail que nous arrivons à trouver quelque chose. Mais nous ne mettons pas une solution en face d'un problème si nous ne regardons pas le travail des gens. Cela paraît évident maintenant mais pendant des années, problème, solution, problème, solution et nous étions toujours à côté. L'ergonomie a été cela : la grande étape. La MSA organisait les stages, elle a commencé à faire venir ses ergonomes. Par là nous avons commencé à nous intéresser à l'activité de travail bien plus qu'avant. Nous avons un peu quitté les EPI ».

Toutefois, cette approche si elle présente indéniablement un progrès aux yeux de CP elle complexifie l'approche de la prévention en exigeant, par exemple, la participation des salariés et/ou des employeurs. Ainsi les CP vont constater au fur et à mesure des interventions que l'approche en ergonomie requiert du temps mais également que les salariés et les employeurs approuvent ou du moins suivent la démarche. Or, il n'était pas rare pour les CP d'expérimenter de situations durant lesquelles les salariés changeaient d'avis voire ne soutenaient pas une démarche pourtant préparée et réalisée avec eux. Souvent désavoués devant les employeurs ou l'encadrement, les CP ne parvenaient pas à mettre en place ou à poursuivre certaines actions. C'est ici que la notion de négociation apparaît de manière bien plus nette. Pour effectuer une intervention de prévention, contrairement à ce que peut laisser entendre une telle action avec des formulations suscitant l'adhésion telles que : baisser les nombre d'AT, améliorer les conditions de travail, éviter les risques de chutes, etc. elle n'implique pas un attachement profond et franc à l'action proposée par le CP.

En effet, la démarche ergonomique suppose de pouvoir accéder à la réalité du travail (travail réel) autrement dit, de pouvoir observer, mesurer et recueillir, les différentes caractéristiques d'une activité. L'accessibilité à cette réalité ne va pas de soi et requiert une préparation à deux niveaux. Le premier concerne l'entreprise elle-même et la seconde les salariés concernés. Ces deux facettes se formalisent clairement autour de la négociation nécessaire notamment sur les termes de l'action. Par exemple, les CP pendant des années ont organisé leurs interventions à partir simplement d'une visite clairement exprimée où l'employeur n'avait pas son mot à dire. Le CP se présentait et visitait l'entreprise en distribuant des conseils. Cette démarche ne donnait lieu qu'à peu d'échanges et était une démarche unilatéralement initiée par la MSA.

⁶ C'est idée me semble importante à souligner pour une majorité des CP à l'époque et encore aujourd'hui, proviennent d'un DUT hygiène et sécurité. Ce DUT a été longtemps tourné vers la formation de « techniciens » de l'hygiène et sécurité dans une conception d'orientation vers les postes d'ingénieurs en poursuites des études. La place d'un autre regard, ergonomique, psychologie ou sociologique était très étroite...

Avec l'apport de l'ergonomie il est nécessaire du temps pour pouvoir pénétrer les différentes facettes du travail.

En première lieu l'employeur est le premier interlocuteur et par conséquent le premier à convaincre du bien-fondé de la démarche. Les CP n'ayant aucune ressource législative pour imposer leur présence tout se joue autour de sollicitations exprimées par les employeurs sur différentes thématiques (RPS, TMS, Gestes et postures, etc.)⁷. Il s'agit clairement de négocier le mode d'intervention. Si les CP sont contactés sur une intervention en termes de Gestes et Postures, ils vont négocier une intervention ne se limitant pas à la simple réalisation d'un « cours » sur la manière de manipuler les objets lourds mais tenter de pouvoir avoir un regard plus ample et général de l'entreprise, des services des salariés et des postes concernés. L'idée étant de pouvoir construire les conditions « idéales » pour effectuer une intervention pouvant amorcer un débat sur le travail. Tel a été le cas de l'intervention faite dans une entreprise de reconditionnement où les responsables des ateliers s'interrogeaient sur les doléances de ses subordonnés. Le CP contacté par téléphone réagit de la manière suivante :

« CP : Oui, nous pouvons intervenir pour vous conseiller et voir ce que l'on peut mettre en place ;

Employeur : dans votre site il y a une offre de Gestes et Postures ;

CP : en fait, le site n'est pas à jour. Nous faisons des interventions PRAPS –prévention des Risques liées à l'Activité Physique. Dans ce cadre, nous avons besoin de pouvoir connaître votre entreprise d'abord ;

Employeur : oui cela me paraît logique et comment cela fonctionne ? Cela a un coût ? ;

CP : non, cela ne coûte rien. En revanche, nous devons programmer une série de rendez-vous pour réaliser l'intervention. Et notamment auprès des salariés concernés.», (carnet de terrain caisse N°1)

Le CP pourra intervenir une fois les divergences en termes de coût étant levées. Il se déplacera plusieurs fois à l'entreprise où il réalisera des observations sur les postes de travail des différents salariés. Il filmera, photographiera et s'entretiendra avec les salariés, les responsables des ateliers. C'est après toute cette démarche, qu'il préparera deux séances, une autour des gestes et l'autre autour des postes sur la base de ses observations. Une deuxième négociation s'entame lors de cette phase à savoir discuter de la réalité du travail.

CP : (il projette des extraits des enregistrements faits sur les postes de travail où l'on voit clairement les conditions matérielles des postes –vieilles machines, peut d'outils appropriés, atelier ouvert aux intempéries, etc.- et les conditions organisationnelles –postes isolés, cadences, division des tâches, etc. La vidéo a suscité des réactions de la part des salariés mais également des responsables. Que le CP écoute attentivement.)

Responsables atelier : ouais... c'est vrai que la machine est assez vieille, elle fait du bruit...

Salariés : elle fait du bruit mais à nous ce qui nous dérange le plus c'est l'espace de travail, on n'a pas la place pour manipuler les palettes et les cartons ;

CP : (après plusieurs réactions) je vous montre cela pour discuter en fait du travail car nous allons faire la séance autour des gestes mais encore faut-il que l'on puisse voir où vont s'inscrire ces gestes. Par exemple, vous voyez là que nous pouvons travailler sur la bonne manière de prendre les boîtes mais si vous n'avez pas la place pour bien les entasser, cela va être difficile ; »

⁷ En revanche, les employeurs sont soumis à la réalisation d'un certain nombre des documents tels que : le document unique, la traçabilité de la pénibilité, etc. et dans ce cadre les CP peuvent intervenir.

L'intervention ici permet de pénétrer dans la réalité du travail et négocier les modalités en termes de questions que doivent être discutées pour réaliser l'action. L'enjeu pour les CP est d'obtenir une intervention plus profonde et durable. Ceci n'est pas une garantie totale de la réussite de l'intervention en termes d'amélioration des conditions de travail mais elle permet de toucher des dimensions du travail peu abordées lors d'une intervention classique. Cette « myopie » de l'approche ergonomique (Gaudart, Gollac, Moatty et Volkoff, 2003) réorientera les stratégies d'intervention des CP vers des lieux et des moments considérés plus neutres. En effet, les CP n'ont pas systématiquement l'opportunité de pouvoir négocier les termes de leurs actions. C'est pourquoi, certains d'entre-eux vont investir les formations qui vont apparaître comme des temps opportuns à l'échange sur l'activité de travail. Celles-ci se déroulent la plupart du temps en dehors du temps de travail autour d'un thème précis et sur lequel le CP a pu préparer et organiser sa journée. Autrement dit, il n'a pas à rendre compte du contenu précis. Le temps de formation permet également aux CP d'évaluer les situations de travail des salariés en demandant comment ils travaillent, s'ils n'ont pas connu de problèmes de santé antérieurement, quel est le climat dans l'entreprise ou l'exploitation, etc. Ces questionnements favorisent la compréhension de l'activité de travail et compensent la « myopie » de l'approche ergonomique.

Toutefois, l'organisation des formations suppose de la part des CP non seulement de préparer celle-ci autour d'une action de prévention (TMS, RPS, risque phyto, mécanique, zoonose, etc.) mais surtout de bien connaître l'activité de travail auxquels s'adresse la formation. Ce qui se joue durant les formations c'est la légitimité du CP. Connait-il suffisamment l'activité de travail dont il est question ? Ainsi lors de séances de formation, les CP sont testés sur leurs propres connaissances par les salariés. Les manières de faire (Comment vacciner un porc ? Comment employer un couteau, comment observer les animaux, comment utiliser une tronçonneuse etc.), sur la connaissance des exploitations et sur l'évolution du secteur. Les questions ne tournent pas autour de la « bonne manière » mais autour de comment fait-on dans la situation de travail⁸. Ici ce qui se joue c'est moins l'entrée dans l'entreprise que la possibilité de pouvoir débattre autour de l'activité de travail et le CP sera mis à l'épreuve sur la base des connaissances qu'il peut avoir sur l'activité de travail. Ses propos n'auront du sens que s'ils peuvent s'inscrire dans une réalité pertinente et significative pour les salariés. Impossible de faire passer un message ou d'introduire une réflexion sans que les salariés accordent une légitimité au CP en termes de connaissances de l'activité.

2 Connaître le travail pour découvrir sa complexité et son institution d'appartenance

Si le regard ergonomique a permis de déplacer l'optique et de s'intéresser à la manière dont les salariés effectuent et éprouvent le travail, il constitue un *outil* comportant une redoutable épreuve. En effet, les CP vont pouvoir mesurer et évaluer l'activité de travail et par là les contraintes auxquelles les salariés sont exposés, mais en même temps ils vont s'apercevoir de la rigidité des systèmes productifs et par conséquent des limites de leur intervention.

⁸ Les séances de formations sont aussi le moment pour les salariés participant à celles-ci d'exposer « les maux » du travail. Lors d'une séance de formation à laquelle j'ai pu assister sur le 12 participants, 10 avait eu un accident du travail non déclaré. Les MT et le CP animateurs de la séance se sont pressés de donner les informations nécessaires, pas étonnés de la non déclaration, mais ont tenté de pousser les salariés à le faire. Parmi ces 10 non déclarations, 3 correspondaient à l'usage de produits « chimiques »...

Néanmoins, ce n'est pas la seule spécificité provoquée par l'approche en termes ergonomiques concernant la question du travail réel. L'activité des CP s'inscrit dans un cadre organisationnel avec ses normes, ses règles et ses traditions. Le statut mutualiste de la MSA peut s'avérer un support intéressant pour certaines actions et en même temps être contraignant et limitatif sur d'autres actions.

2.1) Approcher l'activité réelle du travail une épreuve pour la connaissance et les formes d'action de prévention

Nous l'avons analysé plus haut, les interventions des CP nécessitent une certaine forme de négociation pour pouvoir pénétrer l'univers du travail. Cette négociation permet de voir que l'intervention et notamment ses modalités ne sont pas acquises à l'avance pour l'employeur, pour les salariés et les CP. Nonobstant, s'approcher de l'activité réelle du travail met les CP face à une épreuve majeure une fois qu'ils parviennent à cerner une partie des dimensions. En réalité, tout se passe comme s'ils arrivaient à tirer un fil de la réalité « dévoilant » les interdépendances entre les différents niveaux de la réalité observée.

Les CP possèdent une relative autonomie dans l'organisation du travail de prévention. Si leurs activités et leurs actions s'inscrivent dans les objectifs propres de la MSA ainsi que faire écho au plan régional et national de santé au travail, ce n'est pas pour autant qu'ils ne peuvent pas lancer de projets sur des secteurs marginaux. C'est le cas d'un projet sur la cuniculture dans région étudiée représente 26 % de la production nationale mais en même temps la part n'est que de 1,4 % de la consommation de viande en France. Il s'agit d'une activité plutôt marginale dans une région dominée par les élevages de porcs et des volailles. Le CP s'est intéressé à ce type de production à la suite d'un projet sur la prévention des TMS dans le secteur de la volaille où la comparaison avait été faite par un interlocuteur avec la cuniculture. En effet, lors d'une réunion de diffusion au niveau d'un canton, le CP avait fait la connaissance d'un éleveur l'ayant interpellé sur cette question. Un an plus tard, avec un médecin du travail et l'appui de la MSA obtenu, il décide de lancer un projet de prévention dans les deux secteurs. Mais le CP ne connaît pas la cuniculture et il décide de mener une étude exploratoire avant de lancer le projet. L'étude comporte deux phases. La première mobilise un cabinet externe à la MSA spécialisé en ergonomie pour effectuer une étude sur plusieurs productions et avoir une photographie de la filière. La seconde phase consiste en rencontrer des anciens exploitants récemment partis à la retraite pour discuter et échanger avec eux sur l'histoire de la filière et leurs expériences. C'est lors de cette seconde phase que le CP part à la rencontre d'un couple de retraités depuis 3 ans anciens éleveurs de lapins. Le CP avait préparé l'entretien en recherchant des informations en interne à la MSA sur le nombre d'exploitations, leurs implantations géographiques, la taille, etc. mais également en recherchant sur internet de la documentation sur la cuniculture (articles, statistiques, etc.). Il attend beaucoup de cette rencontre pour « *mieux cerner la filière* ».

Le CP commence par rappeler l'objet de sa venue et les remercier pour l'intérêt qu'ils portent au travail qu'il souhaite faire. Puis il demande de raconter lors parcours professionnel. L'homme prend la parole pour expliquer « *qu'ils ont arrêté parce qu'ils avaient trop mal. On n'en pouvait plus ajoute sa femme* ». Ils décrivent une production qui a été progressivement en chute libre en termes de nombre d'exploitation et une production n'intéressant guère les laboratoires rendant plus compliqué les améliorations en termes sanitaires et de production. « *C'est tellement petit que je me rappelle nous étions classés à volaille !* ». Le CP s'intéresse

particulièrement à l'évolution de cette production et ses particularités. Les retraités expliquent comme le grand tournant est arrivé à la fin des années 1970 où la génétique a permis d'avoir de lapins plus grands en taille tout en réduisant les cages. A cela s'ajoutait l'évolution des inséminations car elles étaient étalées pendant plusieurs semaines alors que maintenant elles sont concentrées sur une journée. « *Nous on passait 900 lapines par jour ! Alors qu'avant on étalait parce que c'était naturel !* ». Ces transformations de l'activité de travail attirent l'attention du CP et il va poser de questions sur l'organisation de la filière. En production cunicole sont particulièrement dépendants de la grande distribution d'une part, et de l'activité des abattoirs d'autre part. Les abattoirs s'intéressent peu à la cuniculture puisqu'elle ne produit pas un volume assez important. « *Ils nous imposent aussi leurs mode de travail. Les camions arrivent à n'importe quelle heure ! 4 heure du matin, 10h00, etc. ; et nous on doit être là* ». Après quelques échanges sur l'évolution de la filière, le CP s'intéresse au travail auprès de lapins. L'alimentation, le nettoyage, le suivi sanitaire, etc. Il découvre que la production cunicole est extrêmement délicate et sensible. Les lapines peuvent périr si un bruit trop puissant se produit à l'intérieur de la production. Le moindre écart de température peut provoquer des maladies en série et décimer l'ensemble de la production et un traitement antibiotique doit être fait mise en quarantaine. La production suit également le cycle de gestation de lapines. Il dure environ 42 de jours.

Le CP va se focaliser particulièrement sur l'insémination artificielle. Les retraités décrivent les mouvements à faire, comment tenir les lapines, comment elles bougent, le poids (4,5Kg) multiplié par 900 lapines, etc. Ces gestes qu'ils brossent dans le moindre détail, permet au CP de cerner les contraintes de gestes, la sollicitation des muscles, les outils employés et les cadences. Les retraités ne se privent pas pour souligner comment cette opération a radicalement changé avec la pression de la production.

Ainsi le CP à partir d'un acte précis générateur des TMS (insémination artificielle) parvient à remonter l'ensemble de la filière, le rôle des abattoirs, les limites de regroupements d'éleveurs, le poids des entreprises d'alimentation animale et la grande distribution. Une idée est discutée longuement entre le CP et les retraités. Le passage entre l'appartenance à un regroupement à la création d'une association d'éleveurs de lapins. Ce passage a marqué un net changement dans la manière d'envisager la production (contrôle de rythmes), dans le rapport aux fournisseurs (négociation de prix), dans l'entre-aide (possibilité de partir en vacances). Ces aspects ont pesé sur les douleurs ressentis en termes de TMS par les deux retraités. Quand bien même ils rappellent qu'un tel changement pour eux a été fait trop tard « *nous étions déjà usés par le travail, il fallait que l'on s'arrête, surtout ma femme qu'était déjà en invalidité* ». Plus précisément, le CP tente de délimiter « le vrai boulot » c'est -à-dire « *la valorisation par le travailleur d'une partie de son activité. Le vrai boulot ne relève principalement pas d'une validation externe du travail, mais d'un rapport personnel entretenu avec les éléments d'un faisceau de tâches* ». (Bidet, 2011 p 9). Le faisceau fait apparaître ici l'importance des contraintes de l'organisation de la filière, comment celle-ci vient s'immiscer jusqu'aux actes les plus quotidiens de la production. Cela donne une palette de possibles assez importante pour l'élaboration des actions à venir. Nonobstant, une telle ouverture si elle propose un vaste choix d'actions, elle présente et comporte une contrainte majeure pour la réalisation de certaines actions. En effet, modifier l'organisation d'une filière c'est se heurter à des rapports sociaux importants entre des acteurs sur lesquels le CP n'a aucune prise pour en négocier les modalités. Cruel paradoxe de l'approche ergonomique permettant de s'attarder sur les plus fins détails de l'activité de travail pour ensuite constater qu'il sera pratiquement impossible de modifier la situation de travail dans sa totalité. En réalité, il semble que les CP éprouvent les

mêmes difficultés que les conseillers agricoles rencontrés par Nicourt et Girault (2009) lorsque ceux-ci « *savent les limites de l'usage des dispositifs de protection face aux multiples contraintes des situations de travail* » (p. 5).

En effet, aller observer des postes de travail implique de récolter les données nécessaires à l'étude du poste et par conséquent mobiliser les moyens appropriés (Dodier, 1988). En observant, en mesurant, en comprenant le travail effectué par le salarié inmanquablement les CP se heurtent au système productif mis en place et aux limites de celui-ci. Sur quels leviers appuyer pour transformer tel ou tel poste ? Comment inciter les employeurs et les salariés à adopter tel ou tel méthode de travail ? Ainsi la connaissance fine de l'activité réelle du travail expose les CP à une certaine impossibilité de négocier les formes d'actions de prévention (Guiol et Muñoz, 2008). Ces empêchements revêtiront une autre forme au sein de la MSA

2.2) *Quand l'institution cadre l'action*

Les CP dépendent d'une institution et celle-ci possède des caractéristiques pouvant servir de levier pour certaines actions mais également de frein pour d'autres. Les intérêts ne convergent pas obligatoirement dans le cadre de la prévention au sein de la MSA. La MSA possède une histoire particulière à propos des relations ambivalentes et ambiguës qu'elle entretient avec les grandes principes d'une protection sociale (Rance, 2002). D'une part, le principe d'une protection sociale se heurte à des idées de la liberté d'entreprendre et d'installation d'une exploitation et d'autre part, aux principes mutualistes d'autogestion du système par et pour le secteur agricole.

L'histoire de la MSA est parsemée de ces tensions entre une gestion aux mains du secteur professionnel et le contrôle de l'Etat pour faire entrer le régime agricole dans le système du régime général au moins en termes de fonctionnement⁹. Souligner cet aspect ou caractéristique de la MSA n'est pas futile dans la mesure où il nous permet de comprendre également l'existence de certains dispositifs internes à la MSA tels que les « comités protection sociale » (salariés ou exploitants) issus des conseils d'administration locaux de caisses et ayant un rôle prépondérant dans la mise en place d'actions de prévention en santé et travail et le financement de certaines de ces actions¹⁰.

« Oui, par exemple, la définition du plan, ça par exemple, le dossier vert là, c'est eux qui l'ont voté ! La répartition des enveloppes financières, ce sont eux aussi qui la déterminent. Les aides exceptionnelles qu'on donne aux entreprises, ce sont eux qui les décident » (Un CP).

⁹ On retrouve ici les effets ambivalents du statut mutualiste ou coopératif. C. Nicourt et J.-M. Girault l'avaient déjà souligné à propos de pesticides et la contradiction organisationnelle entre la coopérative viticole et coopérative d'approvisionnement. Cette dernière fournissant les viticulteurs en produits...Nicourt C. et J.-M. Girault, 2009, « Le coût humain des pesticides : comment les viticulteurs et les techniciens viticulteurs font face au risque », *Vertigo, Revue électronique en sciences de l'environnement*, Vol. 9, N°3, p. 9.

¹⁰ La « double qualité » des adhérents de la MSA et donc des administrateurs rend les rapports internes complexes. Ils vont administrer et gérer les orientations en matière de prévention par exemple. Or ces orientations s'adressent également à eux.... Du côté des CP le problème est autre mais similaire. En tant que structure interne de prévention de risques professionnels, les CP peuvent être sollicités pour intervenir pour améliorer les conditions de travail des salariés de la MSA. A ce titre, ils participent au CHS-CT pour donner des avis ou défendre des projets de réductions des risques devant leurs responsables hiérarchiques. Cette situation illustre bien la spécificité du statut mutualiste et ses limites.

« Pour faire simple, il y a deux autres comités: celui de la protection sociale des salariés, qui a notamment en charge de définir les orientations de la MSA en termes de politique de santé et sécurité au travail. Autrement dit, notre plan santé sécurité au travail (PSST) a été validé par ce comité d'élus », (CP MSA).

« Non, ça va être S. Quelquefois, si on est sur des contrats de prévention, ça va être le conseiller en prévention qui accompagne l'entreprise, qui va venir, au moment où on présente ce sujet-là, devant les administrateurs, pour présenter le dossier. Et ils vont mettre en attribut telle somme, sous réserve que, par exemple, qu'il y ait la signature de l'accord », (CP MSA).

Ainsi la structuration interne de la MSA comme organisme mutualiste impose pour certaines actions aux CP de respecter son fonctionnement. Cela signifie que les CP doivent se conformer aux procédures internes de la caisse en termes de présentation du dossier, du calendrier, du langage et la manière dont on va présenter le projet, respecter les lignes budgétaires, etc. Autrement dit, cela suppose un apprentissage progressif du CP.

« Une chose qui est importante à savoir, c'est que dans le rôle du responsable du service prévention – j'ai découvert cela depuis l'année dernière –, toutes les propositions de plans spécifiques nous les proposons aux élus (en conseil d'administration avec des représentants des exploitants, des représentants des salariés agricoles...). Avant de passer en conseil d'administration, il y a des comités restreints (parce que le conseil d'administration serait trop gros) : des comités des salariés et des comités des exploitants. Cela fait 100 ans que cela existe à la MSA et on appelle cela des comités de protection des salariés et des comités de protection des exploitants. Ce sont des gens qui sont élus par tous les adhérents à la MSA pour les représenter. A ces réunions qui reviennent très régulièrement, nous présentons avec W les projets d'actions, avec derrière le budget de chaque action. Les élus donnent ou non leur accord pour que l'on mette en place telle ou telle action qui va engager des dépenses (supportées par la caisse). Moi au début, je ne comprenais rien à rien. Avec tous ces comités de protection, je n'arrivais pas à savoir qui était quoi. Dans il y a des CPSS (comités de protection sociale des salariés) et des comités de protection sociale des non-salariés » (CP MSA).

Ce fonctionnement peut être donc perçu comme « lourd » par certains CP mais cette lourdeur peut être atténuée si l'on prépare bien le travail en amont :

« Les nôtres ne sont pas très structurants, mais dans certaines caisses, ils sont très prégnants et ils définissent les orientations stratégiques. Nous, on a la chance de pouvoir être du côté du crayon pour définir nos stratégies, construire nos actions et plutôt les faire valider, même si parfois, ils nous amendent nos projets et demandent à ce qu'on puisse mener telle ou telle action dans tel domaine ou telle filière. Ça se passe quand même plutôt bien » (CP MSA).

Etre du « côté du crayon » permet aux CP de pouvoir participer à l'orientation des politiques locales même lorsque celle-ci résultent d'une demande explicite du conseil administration. C'est la raison pour laquelle, ce contrôle par les administrateurs de certains projets (contrat de prévention par exemple) ne doit pas être entendu dans un sens « top down » réducteur et univoque. En effet, les CP sont bien à l'initiative de ces projets dans la plupart de cas. Ils résultent du travail mené auprès des entreprises, les exploitations ou les salariés. Ils vont proposer aux interlocuteurs la possibilité d'obtenir un appui financier. En revanche, ils doivent connaître la manière de présenter ces projets aux comités de protection sociale afin

d'éviter des problèmes. Ces comités peuvent également imposer une thématique pour les actions telles que le suicide ou les RPS. Les CP dans ce cas de figure ne peuvent qu'exécuter et ne jouer que sur les modalités pratiques. Par ailleurs, les objectifs régionaux en santé et travail structurent l'activité des CP n'ont pas en termes chiffrés (objectifs quantitatifs) mais en termes des groupes de réflexions et de retour d'actions réalisées sur les objectifs. Ainsi une action autour des RPS peut également servir à répondre à une action en termes de TMS comme une action menée de prévention de zoonose peut permettre d'aborder la question des du risque chimique.

Si le statut particulier de la MSA permet de pouvoir s'appuyer sur des représentants des salariés, des employeurs ou d'exploitants sur certaines thématiques ou se voir imposer certaines d'autres, ce mode de fonctionnement ne va pas sans poser quelques limites. La connaissance fine de l'activité réelle du travail comme nous l'illustrions avec le cas de la cuniculture plus haut montre également l'imbrication pour ne pas dire l'entrelacement existant entre la MSA et la réalité du monde agricole. En effet, il n'est pas rare de retrouver dans les conseils d'administrations des MSA des représentants des principales entreprises ou secteurs de productions. Or, l'analyse de l'activité réelle peut déceler les interdépendances par exemple entre les producteurs, les groupements des coopératives et les abattoirs¹¹.

Conclusion

L'activité de prévention ne peut se comprendre sans qu'elle ne soit repositionnée dans son contexte de réalisation. Les CP ont développé des actions de préventions en s'appuyant sur l'approche ergonomique permettant de rendre plus visibles certaines caractéristiques du travail. Cependant, pour pouvoir approcher ces caractéristiques, les CP doivent en négocier les modalités. Ce processus de négociation se situe à plusieurs niveaux et montre les spécificités de l'activité de prévention. Premièrement, la négociation n'apparaît que lorsqu'il y a divergence entre l'intervention proposée et l'attente des salariés ou employeurs. C'est notamment le cas lorsque la question du travail est au cœur de l'intervention. Un second type de négociation se situe à un niveau plus étroit et lié directement à la pratique concrète de la prévention. Prévenir exige de connaître l'activité dont on parle. Or, approcher celle-ci pose la question de la légitimité du CP. Connait-il le travail ? Cette phase est importante car elle n'est pas acquise et d'autant plus difficile que les univers de travail sont variés.

Faire de la prévention avec les outils de l'ergonomie implique également faire émerger les cadres institutionnels dans lesquels se trouvent immergés les CP. La MSA possède des caractéristiques propres en termes d'organisation interne et d'histoire pouvant être selon les situations une ressources pour certaines actions et en même temps un frein ou obstacle pour d'autres actions. Ainsi apparaît la fonction ambivalente dans laquelle peuvent se trouver les

¹¹ Tel est l'exemple de la prévention des TMS dans un abattoir et la politique de la main-d'œuvre menée par cet établissement pour réaliser son activité jouant sur la précarité, la rationalisation à outrance, etc. Eléments connus par les CP et pointés lors des différentes interventions mais pas suivi de faits car certains membres du conseil d'administration ont demandé de pas « insister sur ce cas ».

CP selon les cas en mettant en lumière les interdépendances dans l'analyse d'une activité de travail rapidement on se rend compte que la modification d'un poste de travail conduit à s'interroger sur la structuration d'une filière et les liens que celle-ci peut avoir avec la gestion mutualiste du secteur. La négociation à ce niveau est impossible et dépasse largement le cadre de l'activité de prévention des CP. Bourque et Thuderoz en faisant une synthèse de travaux sur la notion de négociation soulignaient que la situation de négociation se caractérisent par les intérêts divergents, l'interdépendance et la recherche volontaire de résoudre un conflit. Or, dans l'activité de prévention si les deux premières dimensions semblent exister la dernière n'est pas totalement acquise. Enfin dans un article récent Dedieu et Jouzel (2015) en analysant la question de l'ignorance dans la prévention du risque pesticide appuient leur argumentation sur les effets de la dimension organisationnelle sur le sens que les acteurs donnent à leurs actions¹². Si l'organisation construit un cadre permettant ou pas de négocier les modes de prévention, en revanche, l'analyse de l'activité de prévention des CP montre que la question de l'accès à l'activité du travail réel reste au cœur des enjeux de la pratique de prévention de manière ambivalente (Amossé T., Célérier S. et Fretel A., 2001 et Mias A., Legrand E., Carricaburu D. Féliu F. et Jamet L., 2013). Comme instrument permettant d'aboutir à l'action de correction mais également comme instrument de formalisation des limites de celle-ci.

¹² Ils soulignent notamment que « La structure organisationnelle fournit, si l'on préfère, les appuis rendant possible une herméneutique des savoirs inconfortables. Génériquement entendue comme l'interprétation des textes sacrés, l'herméneutique désigne ici l'interprétation de données gênantes dans un sens conforme aux règles routinières qui structurent l'organisation », 2015, p. 127.

Bibliographie indicative

- Amossé T., Célérier S. et Fretel A., (2011). *Pratiques de prévention des risques professionnels*, Rapport de recherche, CEE, janvier 2011, N°61, 145 p.
- Bidet A., (2011). *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce qu'est le vrai boulot ?*, Paris, Puf, 428 p.
- Bourque R. et Thuderoz C., (2011), *Sociologie de la négociation*, Rennes, Ed. Pur, Didact sociologie, 272 p.
- Brunet R., Presselin J, Viel M. et Sée N., (2005), *Le risque et la parole. Construire ensemble une prévention des risques du travail dans l'agriculture et l'industrie*, Toulouse, Ed. Octares, coll. « Travail et activité humaine », 187 p.
- Bué J., Coutrot T. et Puech I. (dir), (2004). *Conditions de travail : les enseignements de vingt ans d'enquêtes*, Toulouse, Octarès.
- Dedieu F et Jouzel J-N, 2015, « Comment ignorer ce que l'on sait ? La domestication des savoirs inconfortables sur les intoxications des agriculteurs par les pesticides », *Revue Française de Sociologie*, 1/Vol. 56, pp. 105-133.
- Dodier N., (1988). «Les actes de l'inspection du travail en matière de sécurité : la place du droit dans la justification des relevés d'infraction», *Sciences sociales et santé*, N° 1, vol. VI, 7-28.
- Dodier N., (1994). «Causes et mises en cause, innovation sociotechnique et jugement moral face aux accidents du travail», *revue française de sociologie*, Avril-Juin XXXV-2, 251-281.
- Gaudart C., Gollac M., Moatty F. et Volkoff S., (2003). « Introduction au dossier : le travail aujourd'hui. Regards d'ergonomes et de sociologues », *Travail et emploi*, N°94, 5-9.
- Guiol P. et Muñoz J., (2008). « La pratique de la médecine du travail entre reconnaissance et indifférence », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, N° 96, Juin, 2008, 438-447.
- Jouzel J-N et Dedieu F., 2013, « Rendre visible et laisser dans l'ombre. Savoir et ignorance dans les politiques de santé au travail », *Revue française de Sciences politiques*, Vol. 63, N°1, pp. 29-49.
- Kouabenan D.R., (1985). «L'analyse des attributions causales des accidents», *Le travail humain*, N° 48(1), 1-17.
- Mias A., Legrand E., Carricaburu D. Féliu F. et Jamet L., (2013), *Le travail de Prévention. Les relations professionnelles face aux risques cancérigènes*, Toulouse, Ed. Octares, Coll. « Travail et Activités humaines », 200 p.
- Nicourt C. et Girault J-M., (2009). « Le coût humain des pesticides : comment les viticulteurs et les techniciens viticulteurs font face au risque », *Vertigo, Revue électronique en sciences de l'environnement*, Vol. 9, N°3, 1-11.
- Omnès C., (2009). « De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable », *Revue d'Histoire moderne et contemporaine*, N°56-1, 61-82.
- Rance E., 2002, « La protection sociale des exploitants agricoles en mutation », *Revue française des affaires sociales*, N°4, pp. 189-2018.
- Viet V. et Ruffat M., (1999), *Le choix de la prévention*, Paris, Ed. Economica, 274 p.