



HAL
open science

Agir, intervenir, former, pour quels changements de représentation ?

René Brunet

► **To cite this version:**

René Brunet. Agir, intervenir, former, pour quels changements de représentation ?. Journée d'étude "Le travail dans les très petites entreprises", Dec 2013, Lyon, France. hal-02929010

HAL Id: hal-02929010

<https://hal.science/hal-02929010>

Submitted on 14 Sep 2020

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.

AGIR, INTERVENIR FORMER, POUR QUELS CHANGEMENTS DE REPRÉSENTATION ?

René BRUNET (Université d'Angers, Laboratoire d'ergonomie et d'épidémiologie en santé au travail)

Je vous remercie de m'inviter à cette communication sur l'accompagnement. Cela me permet de poursuivre la réflexion sur l'intervention en prévention santé, sécurité au travail, traduite dans le livre "Le risque et la parole" (Brunet et al., 2005) Depuis cette date, je suis aussi associé au Laboratoire d'ergonomie et d'épidémiologie en santé au Travail et c'est au titre du LEEST que je vais m'exprimer.

La rencontre aujourd'hui propose une réflexion sur la relation entre l'action et la représentation en direction des petites entreprises. La proposition contenue dans le titre de cette plénière est très ambitieuse car les champs qui la concernent sont inépuisables. C'est pourquoi je m'exprimerai uniquement sur celui que je connais le mieux, celui de l'intervention en prévention des risques professionnels. Je prendrai appui sur ce livre "Le risque et la parole" et les études de cas dont il est fait référence, pour illustrer mes propos.

Si la raison graphique est la domestication de la pensée "sauvage" comme l'entend Goody, alors on peut considérer que formaliser sa pratique professionnelle traduit ses représentations sur la façon de comprendre son activité. C'est en recourant à une biographie professionnelle, pour reprendre la réflexion de N. Sée (Le risque et la parole p 168), qu'il fut possible de domestiquer cette réalité du travail d'intervenant. Cette expérience n'épuise pas la réalité des pratiques qui sont faites dans notre pays pour promouvoir la prévention en Santé Sécurité au Travail (SST) auprès des TPE. Mais en prenant soin de la formaliser, elle rend accessible cette réalité dans les espaces sociaux et participe, comme le propose Goody, à la tradition critique.

Je me rends compte, a posteriori, que cette production écrite fut nécessaire pour comprendre que les représentations dépendent des positions occupées. Comprendre la façon dont les représentations interagissent du point de vue de l'intervenant en prévention, ou de la logique de l'institution dont il dépend, ou des acteurs des entreprises, aide à intervenir. La mise en dialogue des acteurs concernés s'avère essentielle si l'on vise la SST dans une logique de construction sociale. Mais ceci suppose, comme le fait remarquer Sée, premièrement que nous puissions agir sur nos propres représentations, deuxièmement sur celles des salariés de l'entreprise et troisièmement sur celles de notre institution qui nous autorise à intervenir. Autrement dit, agir sur les représentations dans ce cas-là, c'est agir sur les trois niveaux d'acteurs. C'est donc une opération complexe et délicate. À ce stade, une réflexion sur la représentation s'impose.

La représentation : tentative de définition

La représentation est une façon de penser la réalité. En prenant appui sur la définition du dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation (Mollo-Bouvier, p. 914) et celle développée par Le Bouedec (p. 2) on peut dire que se représenter est un acte de pensée par lequel un sujet se rapporte à un objet. Il n'y a pas de représentation sans objet. Que l'objet soit réel ou imaginaire, le représenter, c'est le reconstruire et l'interpréter pour le rendre intelligible. Par exemple, si les responsables et les salariés des TPE pensent la SST comme extérieure à leur travail, comme une obligation qui s'impose à la façon de faire leur travail, alors l'application de cette règle et celle de la norme apparaissent comme étrangères à leur préoccupation. Ce qui explique, en partie, pourquoi les professionnels ont des réticences à porter les Équipements de Protection Individuelle (EPI) ou éprouvent des difficultés à devoir exercer le droit de retrait et le refus d'exercer un travail jugé très dangereux pour sa santé. Du point de vue des responsables TPE, la mise en œuvre de ces obligations s'oppose bien souvent à cette idée de liberté et de maîtrise que leur statut d'indépendant valorise et à laquelle ils s'identifient. Elle s'oppose enfin à cette idée de prise de risque chère à l'entreprise. Comment alors est-il possible de dépasser ces contradictions pour offrir des possibilités d'établir de nouveaux compromis entre ce souci de liberté d'un côté et cette obligation de sécurité de l'autre ? Le changement de représentation doit tenir compte de cette façon de penser l'action. Il doit interroger les inconvénients qu'il induit dans l'atteinte des objectifs de production par exemple. Prendre en considération les effets sur la santé sera possible si cette nouvelle façon de se représenter le quotidien du travail se concrétise par des possibilités avantageuses pour lui, responsable TPE. C'est à ce prix qu'il sera compris et approprié. L'action, qui vise les représentations dans le but de les faire évoluer, doit être acceptable et acceptée si non, elle peut être rejetée. Elle doit donc être en mesure de favoriser le processus d'information, de reconstruction et de réinterprétation.

La représentation est définie par sa dimension symbolique

Dans l'idée de représentation il y a celle d'image, d'objet visualisé. Le langage et les discours traduisent et illustrent cette représentation. Elle est selon Le Bouedec "*chargée d'affectivité et se partage. Ces représentations constituent la grille de lecture de notre monde et ce par quoi tout prend relief et sens pour nous. C'est pourquoi elles ne se laissent pas si facilement changer*". Ainsi, être à l'écoute du langage et des discours permet d'identifier les représentations qui se partagent dans l'entreprise et les réseaux. Par exemple, le travail sera différemment représenté, si l'on discute avec un responsable d'entreprise TPE ou si l'on échange avec le salarié. Comme ils ne partagent pas nécessairement les mêmes activités ni les mêmes responsabilités, leur discours sera différent et leurs attentes en SST également. Il est donc nécessaire de prendre en compte le langage mobilisé par les responsables TPE et celui des salariés et rendre possible les échanges, le dialogue. Si du point de vue du responsable TPE, la représentation dominante consiste à dire que la sécurité coûte de l'argent, toute proposition en SST sera perçue comme une dépense. On comprend bien alors que la tentative d'expression du risque peut être perçue comme un coût en devenir. Tant que cette représentation dominera la pensée et l'action du responsable, il sera difficile de proposer des actions en SST sans contreparties. C'est l'idée des contrats de prévention ou plus récemment des Aide Financières qui sont accordées au TPE.

Mais il est possible de renverser cette proposition qui établit la relation entre la sécurité et le coût. Il s'agit de réinterroger sa formulation : "*Est-ce bien la sécurité qui coûte de l'argent, ou plutôt l'insécurité ?*". Ce travail de langage vise à redéplacer la réglementation en SST comme une opportunité à s'intéresser aux conditions du travail. Ce déplacement de la pensée rejoint une recherche d'efficacité et de fiabilité. Ce retournement de proposition invite les responsables TPE et les salariés à s'intéresser aux conditions qui impactent le travail en termes de qualité et de productivité et surtout de santé. Mais cette façon de penser la gestion de leur activité permet de considérer les moyens dévolus aux conditions de travail comme un investissement. De ce fait, on peut considérer la façon de se représenter l'action comme un levier pour l'action.

La représentation influence l'action

"*Dans l'univers psychique, précise Le Bouedec, les manières de voir déterminent les manières de faire*". Ainsi on peut comprendre que la façon de faire le travail conforte la façon de se le représenter. Proposer des cadres d'expression qui permettent une réflexion sur les conditions du travail réellement fait, participe à faire évoluer les représentations. Cette expression est rendue possible par la mise à distance du travail. Cette "désadhérence du travail" comme le propose Schwartz, est propice à la recherche d'un nouveau compromis entre le travail et la santé. Ce nouveau compromis permet d'ajuster, pour ainsi dire, la représentation à l'évolution du travail. Les études de cas évoquées dans le livre "Le risque et la parole" montrent que la façon de faire l'action fait évoluer les représentations. Par exemple, associer les professionnels à la réalisation d'objets intermédiaires favorise la reconnaissance des salariés par les responsables.

La dimension collective de la représentation

Les représentations sont aussi sociales dans la mesure où, précise Le Bouedec, elles sont partagées. Elles servent à communiquer, ainsi elles peuvent facilement s'échanger. À l'inverse, si l'écart des représentations véhiculées est trop important, alors les personnes s'écarteront de cette communauté pour se retrouver dans un milieu où elles pourront se reconnaître. Plusieurs leçons peuvent être retenues pour ceux et celles qui interviennent.

La première leçon consiste à dire que l'action à construire doit être suffisamment proche des représentations dominantes pour être acceptée par la communauté et suffisamment innovante pour répondre à une menace perçue comme telle pour l'entreprise. C'est dans ce sens que fut conçu un guide. Il permet aux champignonnistes de traduire cette obligation de conformité imposée par la loi sur leur matériel fixe et portatif qu'ils utilisent pour travailler.

La deuxième leçon consiste à privilégier les actions qui font évoluer les représentations collectives car il est plus facile de faire évoluer les représentations d'une communauté que de changer celles d'une personne. Ceci signifie qu'il est utile de comprendre les TPE, par exemple dans un réseau, une filière ou un territoire.

Cette mise en commun offre l'opportunité de comprendre les représentations qui sont échangées et en même temps de pouvoir confronter ces représentations aux différentes interprétations. Elle rend possible la construction d'actions de prévention à condition qu'il y ait partage et confrontation (Le Bouedec). Ce

partage permet la création d'un sens commun, d'une entente. Il rejoint la formule chère à G. Pineau : "la mise ensemble favorise la mise en sens". Ainsi, penser la représentation sociale, offre une opportunité de concevoir les actions en SST. Les chapitres 5, 6 et 8 du livre "Le risque et la parole" illustrent cette mise en sens pour les acteurs institutionnels comme pour ceux du réseau professionnel.

Conclusion : identifier les représentations en SST pour penser et renouveler les actions de prévention

Identifier les représentations collectives et sociales des responsables d'entreprise et des salariés en santé et sécurité au travail peut devenir un objet de travail pour définir des programmes en SST et construire des actions collectives.

Si l'on pense que les représentations sociales des TPE en matière de SST constituent un frein à la prise en compte de la SST dans leur organisation, alors connaître les représentations sociales et collectives des TPE serait sans doute utile pour construire les programmes d'actions de prévention. Pouvoir identifier les risques est un premier pas, mais enrichir ces données des représentations sociales, favoriserait sans doute les façons de penser l'action de prévention en direction des acteurs, des entreprises, du réseau et des institutions.

La représentation sociale a besoin de se réactualiser et de se vérifier dans les symboles, les objets et le langage d'une communauté. Il est alors possible de concevoir des moyens pour agir sur elle. Les programmes de prévention pourraient prendre appui sur ces leviers pour concevoir des offres de services et les combiner en fonction du public et des objectifs visés. Selon les situations, ils pourraient conforter et valoriser les représentations jugées propices à la santé sécurité et prendre appui sur les médias du réseau de la fédération pour transmettre au plus grand nombre. Mais ils pourraient aussi interroger les représentations qui s'opposent à cette reconnaissance de la SST dans l'organisation du travail et ainsi prendre les mesures pour les faire évoluer.

Encore faut-il avoir une idée de ce qui est visé à terme. Vise-t-on la sécurité intégrée à l'organisation du travail et privilégie-t-on la construction sociale de la prévention ? Ou vise-t-on à la mise en place de mesures ponctuelles technico-réglementaires qui agissent à partir des risques identifiés ? Ou bien considère-t-on que cette dernière proposition constitue une étape de la première ?

Comme il est plus facile de faire évoluer une représentation collective que de faire évoluer une représentation individuelle, prenons soin de mettre en cohérence la représentation collective à l'action qui est censée la faire évoluer. Or, sur ce plan, il y a peu de débats. Il serait opportun de s'entendre sur ce que l'on entend par programme d'action pour promouvoir la prévention d'un réseau, d'un collectif, d'une filière. Ceci conduirait à identifier les moyens et surtout à créer des dispositifs en capacité d'agir sur la représentation collective. L'accumulation d'actions individuelles, singulières, juxtaposées, ciblées, pour prévenir le risque, ne conduit peut-être pas nécessairement à faire évoluer une représentation collective. De la même façon que Caroly (2004) a différencié le travail collectif du collectif de travail, il pourrait être utile d'objectiver et de caractériser les actions collectives, c'est-à-dire celles qui font évoluer les représentations collectives des actions à portée individuelle. Il serait tout aussi intéressant de préciser les conditions collectives de l'action individuelle et les dimensions individuelles de l'action collective. Enfin, il serait utile d'évaluer l'évolution des représentations sociales des différents acteurs en fonction des actions et des ressources mises à disposition.

René BRUNET

LEEST – UA InVS – IFR 132 – UPRES EA 4336
Faculté de médecine
Rue Haute de Reculée
49045 Angers Cedex 01
Tél 02 41 73 59 10
Mail arp.jmr@gmail.com
www.univ-angers.fr/leest

Bibliographie

- Brunet R., Viel M., Presselin J., See N., (2005). *Le risque et la parole, construire ensemble une prévention d'acteur dans l'agriculture et l'industrie*. Edition Octares.
- Caroly S., Clot Y. (2004). *Du travail collectif au collectif de travail : développer des stratégies d'expérience*. *Formation Emploi*, n°88, 43-55
- Goody J., (1977). *La raison graphique, la domestication de la pensée sauvage*. Editions de Minuit.
- Le Bouedec G., (1992). *Texte sur la Formation comme travail sur les représentations*.
- Mollo-Bouvier S., (1981). *Article sur la représentation*. 2^{ème} édition du dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation. Edition Nathan.
- Schwartz Y., (2006). *Dossier restituant les premières rencontres d'Angers*. Université d'Angers site LEEST.