

La prévention des risques professionnels, composante de la qualification professionnelle des jeunes salariés des très petites entreprises ?

Eric Verdier (LEST, Aix en Provence)

Le secteur de la réparation automobile rassemble un ensemble de caractéristiques économiques et sociales qui en font un espace pertinent pour aborder la question de l'accès des jeunes salariés des très petites entreprises (TPE) à la prévention des risques professionnels (PRP). On sait que d'une manière générale, la PRP y est moins développée que dans les grands établissements, alors que les risques y sont plus élevés : ainsi en 2005, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, où s'est déroulée l'enquête sur laquelle s'appuie la recherche à l'origine de cette contribution, la fréquence des accidents du travail est 7 fois plus élevée dans les petites entreprises de 10 à 19 salariés (4 fois plus dans celle de 1 à 9 salariés) que dans les entreprises de 1500 salariés et plus ; en outre, au regard de tous les indicateurs habituels en matière de risques au travail - taux de fréquence des accidents et maladies professionnelles (ATMP), taux de gravité notamment -, ce secteur est mal positionné : ainsi on y compte un accident pour 17 salariés en 2002, contre 1 pour 23 tous secteurs confondus ; enfin cette activité fait partie des cinq secteurs qui en France, exposent le plus leurs salariés aux produits Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques – CMR – (INRS, 2005)¹.

Or les jeunes de moins de 25 ans – plus touchés d'une manière générale par les accidents du travail que leurs aînés – rassemblent, dans ce secteur, 15,8 % des effectifs contre 9,1 % en moyenne ; en outre, les apprentis représentent 5,9 % du salariat contre 1,5 % dans l'ensemble des secteurs. La manière dont ces jeunes salariés sont inscrits dans les politiques préventives constitue donc un enjeu social de 1^{er} plan.

Au cours des investigations menées auprès de salariés et d'employeurs de TPE des Alpes Maritimes² est apparu un double enjeu analytique :

- N'y aurait-il pas une dimension générationnelle dans la relation construite avec la prévention des risques, dans des entreprises où les expositions sont les plus élevées ? Comment cette dimension générationnelle se combine-t-elle à un effet lié à la formation initiale suivie ?
- S'il est clair que les référentiels des diplômés de formation professionnelle prend en compte ces enjeux, celle-ci est-elle pour autant organisée afin d'en faire une composante reconnue de la qualification professionnelle des jeunes ?

1. Une configuration sectorielle peu favorable à l'objectivation des risques professionnels

Dans ce secteur dont les activités peuvent être conduites, partiellement, dans l'espace domestique, les frontières entre la sphère privée et la sphère professionnelle sont brouillées. Il favorise le déni et l'intériorisation des risques professionnels, en particulier de la part des gérants âgés, « *moins ouverts à ces problèmes, car pour eux les risques ont toujours existé* ». C'est particulièrement le cas dans les petits garages de réparation mécanique multi-marques³ dont l'organisation est fortement marquée par des relations de nature domestique ou de proximité avec les clients et les quelques collaborateurs (dans l'un des cas étudiés, l'unique salarié est un apprenti qui n'est autre que le frère du patron). Dans ces configurations, la responsabilité des éventuels accidents est renvoyée, plus encore que chez des concessionnaires, sur les conduites individuelles à l'égard des risques. La réalité de risques à proprement parler professionnels est parfois niée, souvent réduite à un quotidien ordinaire, ce qui autorise certains chefs d'entreprise à en renvoyer la responsabilité première sur le comportement des (jeunes) salariés, comme dans d'autres secteurs (Gollac, Volkoff, 2006) - mais plus qu'ailleurs, les pratiques portent l'empreinte de la culture d'un métier, acquise notamment par un apprentissage qui est aussi une inculcation de représentations traditionnelles (Zarca, 1988).

¹ En 2002, les principales causes d'accidents du travail sont liés à des manutentions manuelles (41 %), à des déplacements de plain-pied (16 %), à des chutes de hauteur (8 %), à la manipulation d'outil (13 %) Ces accidents occasionnent, dans l'ordre de fréquence, plaies, contusions, lumbagos, entorses ou fractures. Ils touchent la main dans 40 % des cas. Les mécaniciens font partie des professions particulièrement exposées à un risque lombalgique (INSERM, 2000). Les maladies professionnelles déclarées et reconnues sont avant tout liées à des affections péri-articulaires (TMS notamment).

² Une recherche récemment achevée sur la gouvernance territoriale des politiques de prévention des risques professionnels s'est centrée sur la capacité de petites entreprises de l'hôtellerie-restauration d'une part, de la réparation automobile (13 TPE concernées, 25 entretiens auprès des employeurs et des salariés), d'autre part, à s'approprier la réglementation publique en la matière (Verdier, 2008).

³ Voir une typologie des relations des TPE avec les normes publiques en matière de PRP (Kornig C., Verdier E., 2008).

1.1. Les risques du métier : les jeunes en 1^{ère} ligne ?

Ainsi les chefs d'entreprise soulignent la « résistance » dont feraient preuve les jeunes salariés à l'égard de l'adoption de comportements préventifs, malgré des mises en gardes réitérées : « *La perception des risques : il y en a une, par moi, le médecin du travail (...). Le problème c'est que par exemple ils ne mettent pas les casques antibruit. Les gants par contre ils les mettent* » (patron d'une carrosserie) parce que la protection des mains serait directement liée au souci de préserver son apparence quotidienne immédiate.

Il est vrai que cette représentation trouve sa traduction dans les comportements et points de vue de nombre de jeunes salariés⁴. Ainsi un mécanicien encore en formation fait part de ces ambivalences à l'égard des risques encourus : il justifie le port des baskets, plutôt que de ses chaussures de protection, par le fait qu'on y est mieux. Attaché à la propreté de ses mains, il porte très fréquemment des gants. Pour l'usage de la meule, très sensible aux risques d'éclats de métal, il met systématiquement les protections visuelles. Mais il reconnaît avoir laissé les enrouleurs en plan sur le sol après avoir quitté son poste pour la pause de midi, le justifiant par le fait qu'il allait s'en servir à nouveau. Cette attitude fluctuante à l'égard de la prévention est renforcée par la représentation, bien partagée, selon laquelle les accidents les plus graves relèvent de causes dirimantes, quasi fatales : « *j'ai eu des petits trucs comme une coupure à la main : une tôle de disque de freins a cassé brutalement mais je n'y étais pour rien et le gant n'est pas suffisant* ».

Ainsi cette régulation à dominante domestique favorise des pratiques de travail non formalisées dont le déploiement est une des sources essentielles de la flexibilité et de la réactivité de l'organisation de telles TPE artisanales (Lamanthe, 2001), par exemple pour faire face « aux coups de feu », dans un contexte où la concurrence ne cesse de se durcir. Mais derrière les comportements individuels, pointent en réalité des dimensions collectives qui ont trait au rythme, aux conditions et à l'organisation du travail ou, plus précisément dit, à la manière dont les jeunes salariés s'en accommodent pour essayer de les rendre compatibles avec leurs conceptions de la vie au travail.

Ainsi il est évident que les conditions thermiques, parfois extrêmes, dans lesquelles travaillent les mécaniciens ou les carrossiers les rendent plus vulnérables aux risques « classiques » et naturalisés de la profession. Ainsi tel jeune ouvrier mécanicien se déclare-t-il d'accord avec la nécessité de porter ses chaussures de protection – c'était le cas lors de l'entretien réalisé dans l'atelier – mais reconnaît que l'été, lorsqu'il fait vraiment chaud, il ne les porte pas toujours comme il le faudrait.

La gêne occasionnée par le port des équipements de protection justifiant alors un non respect des consignes, revient comme un leitmotiv dans la bouche des patrons et aussi des salariés, malgré la perception souvent assez claire des risques encourus. Par exemple, en carrosserie : « *les dangers ce sont les limailles ,l'éclat de limaille dans les yeux pour les carrossiers. Car ils ne mettent pas les lunettes. Ils ne veulent pas car ça gêne pour leur travail, ils ne voient pas bien, n'entendent pas. Or on travaille à la vue. Et les lunettes ça serre beaucoup. Donc c'est très dur à utiliser au quotidien* ».

En outre, la pression temporelle exercée par le contexte économique sectoriel tend à justifier une mise à distance de règles préventives dont le bien fondé est pourtant parfois reconnu. Mais la PRP s'inscrit nécessairement dans une temporalité longue. L'acquisition des « savoir faire de prudence » est en effet un processus qui nécessite du temps (Cru, Dejours, 1983). Or dans un contexte de plus en plus concurrentiel, se fait jour une tension permanente entre d'un côté, un principe de planification et de formalisation qu'exige la PRP et de l'autre, des temporalités économiques raccourcies par des contraintes de gestion récurrentes⁵. Aussi la main d'œuvre juvénile, catégorie qui aurait le plus besoin d'une démarche préventive dans l'entreprise, est plus particulièrement mobilisée pour réaliser l'ajustement entre temps et charge de travail, au besoin en sollicitant des comportements dont on sait pourtant le danger. Ainsi d'un côté, un patron d'un garage multi-marques estime que « *dans le cas des*

⁴ La littérature souligne la sous-estimation du risque par les jeunes : « les jeunes n'ont pas la même perception de la mort, donc du risque. La mort ne présente pas à leurs yeux un caractère d'irréversibilité. Cette perception particulière de la mort explique que dans le travail, les jeunes sous-évaluent les dangers propres au milieu dans lequel ils s'insèrent. D'autant que pour les garçons, il existe une sur-enchère virile (...). Ils cherchent à tester ces consignes [de sécurité] en s'en affranchissant pour se montrer à la hauteur des autres. Par exemple, en supprimant les sécurités mises en place sur les machines et en buvant de l'alcool au travail » (David Le Breton, sociologue et anthropologue, *Santé et Travail*, n° 10, 2006, p. 29).

⁵ L'extension des réseaux d'entreprises très fortement spécialisées expose les garages « traditionnels » à une très rude concurrence par le rapport prix-temps de réalisation ; les sociétés d'assurances exigent des temps de réparation de plus en plus courts et des délais de paiement de plus en plus longs)

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

A l'inverse, les seniors développent des comportements de prudence, tel ce spécialiste des deux roues qui souligne qu'« un salarié proche de la retraite fait à nouveau plus attention...au contraire un nouveau jeune 'est dans la lune' ». Cet exemple pointe un problème plus général qui considère que, pour contrebattre ces conduites à risque, la question de la transmission des règles préventives est cruciale : « Je fais surtout la guerre aux apprentis(...). C'est comme dans la vie ils ont le casque à côté de la mobylette.(...) Ils pensent que les vieux radotent un peu, ils pensent que les accidents n'arrivent qu'aux autres...on connaît les raisonnements » (patron d'une carrosserie). Pourtant « la transmission du métier, ce n'est pas que le savoir faire c'est aussi le « savoir se protéger ». En fait, derrière cette question de la transmission en situation de travail, apparaît ainsi l'enjeu beaucoup plus général de la formation des individus, quel que soit leur statut juridique, à la prévention des risques professionnels en lien avec des enjeux organisationnels qu'ont tendance à dénier les points de vue traditionnels.

1.2. Formation à la prévention : une affaire de cursus ?

Lors des enquêtes, la question de l'acculturation aux règles préventives en cours de formation initiale, notamment dans le cadre de l'alternance Ecole-Entreprise, s'est révélée être un enjeu crucial. La question qui se posait était de savoir si l'acculturation à la prévention était liée au cursus suivi ? En effet, dans un même garage, d'un jeune salarié à l'autre (moins de 26 ans), les rapports à la prévention des risques professionnels varient très fortement :

- Le premier C., embauché il y a un an et formé en apprentissage dans un autre garage, ne se souvient pas avoir reçu d'information sur les risques professionnels durant ses années d'apprentissage : « je me suis sensibilisé par moi-même, notamment à la nécessité de placer des chandelles pour assurer la sécurité des crics » .
- Le deuxième F. considère qu'il a été sensibilisé et formé à la prévention dans le cadre du lycée professionnel où il a préparé un BEP de mécanique. Contrairement à C., il considère que les gants « ça ne protège pas, ce n'est pas important en terme de risques ». Par contre, le port des chaussures de protection est pour lui essentiel.
- Le troisième J. rapporte que lors de sa formation de CAP en apprentissage (passée dans le garage où il travaille toujours), il n'a reçu aucune information sur les risques ; par contre, lors de la formation préparatoire au certificat de qualification professionnelle (CQP) de branche, de niveau IV et préparé dans le même établissement que le CAP, il estime que cette formation à la prévention a été bien menée.

Apparaîtrait ainsi une double différenciation du degré d'intégration de la prévention dans l'exercice du métier, d'une part selon la filière et d'autre part, selon le niveau de formation. Au niveau V, l'apprentissage en CFA semblerait moins bien y préparer que le lycée professionnel (CAP versus BEP). Au sein des formations en alternance, la différence entre le niveau V et une formation de technicien (niveau IV) est sensible. Néanmoins, d'autres investigations conduisent à pointer aussi des questions d'organisation.

2. Les limites organisationnelles de l'accès à la PRP

Lors d'enquêtes dans deux établissements de formation des Alpes Maritimes (un lycée professionnel et un CFA), le questionnement et les hypothèses étaient les suivants : 1. Comme l'ont montré les travaux sur les jeunes et les risques professionnels dirigés par Thébaud-Meny (2002), les premières expériences de travail juvéniles sont fondatrices de la relation que ces jeunes travailleurs vont construire avec les démarches préventives ; les périodes de formation en situation de travail seraient donc cruciales. 2. La manière dont l'organisation qu'est un établissement de formation s'empare de la question des risques professionnels est emblématique de l'importance qui lui est conférée dans l'enseignement professionnel 3. La qualité de la coordination entre l'établissement de

formation et l'entreprise d'accueil en matière de santé et sécurité au travail influe sur la reconnaissance de la prévention des risques comme composante à part entière dans la construction de la qualification professionnelle.

2.1. Délicate conciliation entre vie personnelle et formation en alternance

En 1^{er} lieu, il faut prendre en considération les conditions générales dans lesquelles se déroulent les cursus de formation dans un secteur d'activité tel que la réparation automobile. Les tendances lourdes d'une orientation professionnelle par défaut perdurent et l'apprentissage, plus particulièrement, reste perçu comme une voie de relégation ; de ce fait, en CFA plus souvent qu'en lycée, il y a des jeunes qui n'ont pas les pré-requis : « *ils sont très limite par rapport aux exigences de l'examen* » et de ce point de vue, « *il y a un fossé entre ceux qui sont en CAP et BEP* » (directrice d'un CFA de l'automobile). Le problème majeur des CFA tient au fait que beaucoup de jeunes sont en détresse sociale et affective : « *ils s'en foutent de leur vie* ». En échec scolaire depuis des années, ils ont des « *vies lourdes* ». Aussi la préservation de leur santé « *ils s'en foutent* ». Une façon de les motiver un peu plus serait de *présenter la PRP comme une façon de préserver la vie de leurs collègues, si on leur dit ' tu peux tuer ton collègue comme ça', ça leur parlera plus que si c'est ' attention, tu peux te tuer toi'* ». Il s'agit de « *jeunes dont personne ne veut, sauf les TPE. Certaines vont leur permettre de rebondir, d'autres vont exploiter au maximum cette main d'œuvre* ».

Les jeunes apprentis sont engagés dans « *un parcours très exigeant qui doit répondre à deux exigences fortes, au CFA où elles sont les mêmes qu'en LP alors que les jeunes, de plus faible niveau, disposent de moins de temps et bien sûr celles de l'entreprise* » (ibid.) Ces problèmes sont particulièrement aigus pour les BTS préparés en apprentissage : « *les jeunes implorent avec 40 h de cours hebdomadaire plus la production qu'ils doivent assurer* » (ibid.).

En outre, les établissements sont confrontés à des problèmes généraux de santé publique qui dépassent de loin leurs possibilités d'action. C'est ainsi qu'« *il y a un phénomène massif de consommation de drogue avec des consommations manifestement importantes. L'interdiction générale de fumer a facilité le contrôle des comportements à l'intérieur de l'établissement mais aux alentours on ne peut rien* » (ibid.). L'établissement a développé un partenariat avec une association spécialisée, tant la consommation de cannabis est devenue systématique.

Ce contexte général - des jeunes encore souvent orientés par défaut, un faible niveau scolaire en dessous des pré-requis, des addictions aux drogues répandues, une pression du temps forte en apprentissage – se traduit par des conditions générales de formation à la PRP peu favorables, alors même que la prévention des risques prend une importance toute particulière quand on sait les interactions entre la consommation de drogue et l'exposition aux risques professionnels.

2.2. Au lycée comme au CFA, absence d'intérêt collectif à agir et étiolement des règles formelles en matière de PRP

Certes le lycée a bien une commission hygiène et sécurité (CHS) mais le document unique d'évaluation des risques (DU) n'a pas été élaboré. L'activité de la CHS dépend en fait du degré de sensibilité de tel ou tel de ses membres à ces questions : depuis le départ d'une intendante très investie sur cette question, plus personne n'est motivée et il n'y a d'ailleurs pas de leadership en la matière ; de fait la commission ne se réunit plus. Certes les équipements des ateliers sont contrôlés mais peu est fait en terme de sécurité active : or c'est l'attitude responsable de l'élève afin d'éviter de se mettre en danger qu'il faut construire, estime la direction, car le danger vient d'abord du comportement des élèves.

Le responsable de la logistique du CFA fait part de l'écart considérable entre les principes et la réalité quotidienne fait d'un ensemble de micro-décisions. Le DU a été réalisé par un collaborateur de la chambre de commerce et d'industrie avec les seules participations de la directrice et des délégués CHS alors qu'en principe l'ensemble des enseignants et des chefs d'atelier aurait dû être partie prenante. Certes tous les équipements qui interfèrent avec les questions de sécurité (ponts, éléments incendie, crics et chèvres) ont été vérifiés au regard des normes de sécurité. De plus les conditions thermiques sont aux normes avec une ventilation qui fonctionne correctement. Mais alors que l'apprentissage des règles d'hygiène-sécurité est censé se réaliser au niveau de chaque poste de formation, la pratique est très variable d'un enseignant à l'autre. Cette situation rejoint le constat classique selon lequel la dangerosité des équipements tend à être minimisée dès lors qu'existent des normes techniques réglementaires (Favaro, 1999). D'ailleurs il s'avère que la procédure suivie est très

formelle puisqu'elle ne prend pas en compte véritablement la sécurité effective des personnes : « *Quand je suis dans les ateliers, je vois trop de choses qui ne vont pas ; si je devais intervenir à chaque fois, je serais toutes les 5 mn chez le chef de travaux ...* » qui est débordé et a d'autres priorités d'autant qu'il n'est là que depuis un an.

2.2. *Faiblesse et éclatement de la culture professionnelle en matière de PRP*

La direction du lycée professionnel considère que la moitié des enseignants est sortie de formation sans culture professionnelle et sans légitimité vis à vis du monde des entreprises qu'ils ne connaissent d'ailleurs pas. S'ils ne sont pas sensibilisés individuellement aux questions de prévention, ils ne disposent pas de la culture adéquate pour s'en saisir. Ils se sont retrouvés professeurs très jeunes ; certes, ils sont bien formés techniquement mais sont sans expérience d'entreprise.

La santé et la sécurité au travail sont plutôt l'apanage du professeur de Vie sociale et professionnelle (VSP)⁶ qui doit mettre à profit les stages en entreprise pour favoriser la mise en pratique des cours théoriques du lycée. Mais aux yeux de l'enseignante, les élèves manquent de maturité et d'intéressement pour cette composante du travail, sachant que leur rapport général au travail est faiblement construit : « *à quoi sert tout cela dans un tel contexte ?* » Pourtant l'enjeu est d'importance puisque les élèves sont tenus d'aborder les questions de prévention dans leur rapport de stage. Mais pour l'instant, il n'y a pas de capitalisation sur ce thème ne serait-ce que pour en discuter en équipe enseignante. D'ailleurs dans ce lycée, il n'y a guère de concertation en la matière avec les professeurs d'atelier pour favoriser l'intégration de la PRP dans les comportements au travail. Ces difficultés s'ancrent dans une coupure instituée entre les différentes catégories d'enseignants. Ainsi il y a une séparation physique et sociale entre les personnels techniques et leurs collègues des matières d'enseignement général. Elle est inscrite dans le passé et renforcée par la différenciation des origines sociales et culturelles des uns et des autres. Tel enseignant en carrosserie se montre assez virulent vis à vis de sa collègue de VSP qu'il n'a jamais vue dans son atelier ni dans aucun autre. Mais il la rejoint pour considérer que les élèves de BEP – qui passent 9 semaines dans la même entreprise – ne sont pas véritablement en mesure de se rendre compte d'une exposition à des risques, tant qu'ils n'y ont pas été confrontés directement, confortant ainsi les comportements spontanés dans les petites entreprises⁷. Il est donc difficile d'en discuter avec eux.

Au CFA, il n'y a pas non plus de lien entre l'enseignant en charge de la VSP et les professeurs des matières techniques. Un responsable de la logistique du CFA estime que la plupart des jeunes arrive ici en ayant désossé une mobylette et le rapport positif aux règles prudentielles et préventives est de facto très difficile à construire. Le port du masque dans la cabine de peinture commence à passer mais il y a encore beaucoup à redresser en carrosserie : compte tenu de l'exposition au bruit, les oreilles ne sont atteintes qu'à terme et de ce fait, les casques ne sont guère portés. Le port des chaussures de sécurité n'est pas encore un acquis pour tous.

2.3. *Absence de coordination établissement de formation – entreprise d'accueil*

Lycées comme CFA semblent dépassés par les exigences légales concernant les formations en entreprise. Ainsi la CRAM demande au lycée de vérifier que les parcs machines sont aux normes : suivre 400 entreprises s'avère impossible. De même dans le cas du CFA, depuis la loi de cohésion sociale de fin 2004, les CFA ont à vérifier « *les machines dans les entreprises employant des jeunes. Au départ l'entreprise seule était responsable de cette tâche* ». Les CFA (tous secteurs) sont unanimes pour refuser en bloc cette nouvelle contrainte, aux motifs qu'ils n'ont pas ni les compétences, ni la légitimité et ni le temps. Se cumulent donc des capacités d'action réduites des établissements de formation et une faible légitimité à intervenir aux yeux des entreprises.

Les lycéens doivent trouver eux-mêmes leur stage, cela fait partie de la formation. Le lien qui se constitue avec l'entreprise prend de ce fait un tour personnalisés, au risque de favoriser une certaine déconnexion entre la régulation des apprentissages en situation de travail et l'organisation du reste de la scolarité. L'enseignante en charge de la VSP dans le lycée polyvalent rappelle d'ailleurs que le stage relève d'un choix d'entreprise fait par l'élève de son propre chef ; elle n'a pas de relations directes avec les tuteurs de stage en entreprise. La sécurité et la santé dans le cadre du stage reste, à ses yeux,

⁶ Cet enseignement concerne l'environnement, la connaissance juridique de l'entreprise, son organisation sociale, le droit syndical et les questions de sécurité-santé au travail.

⁷ 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)

une question de prise en charge par les jeunes eux-mêmes. Se constitue ainsi, dans le cours de la formation professionnelle, un rapport à la PRP encadrée dans une configuration domestique. Plus généralement, il n'y a pas de suivi des stages en entreprise du point de vue des questions de PRP et de SST : lors des interfaces avec les employeurs, telle que la visite pédagogique en entreprise, ce type de questions n'est pas traitée car elle est centrée sur les comportements du jeune au travail qui feront l'objet de l'essentiel de la fiche de visite. Enfin les professeurs et les jeunes ne parlent pas d'une manière organisée des questions de PRP et de SST.

Il est clairement dit par les responsables du CFA qu'il y a « *très peu de suivi en la matière avec les maîtres d'apprentissage, on ne peut pas être partout !* ». D'ailleurs « *on ne fait qu'enregistrer les accidents lorsqu'ils se produisent dans les entreprises. Peut-être y a-t-il des échanges informels avec les enseignants mais on est pas au courant (...)* ». Plus généralement, pour ce qui concerne les liens avec les entreprises, « *on n'a pas assez de retour sur l'évaluation en entreprise de la part des enseignants. Pourtant, c'est deux visites par an mais pas de retour sur ces questions ; en effet ce qui prime c'est : socialement tient-il ? Est-il bon techniquement sans faire ressortir spécialement la sécurité* » (responsable logistique). Jusqu'alors, il n'y a pas eu d'interface organisée sur ces questions avec les employeurs sachant qu'en CFA, « *on est en TP mais pas avec des exigences productives d'un employeur* ». Les responsables sont donc conscients de l'écart grandissant entre les rythmes de travail en atelier de formation et les exigences productives des entreprises d'accueil des apprentis mais l'ampleur du problème semble dépasser, en tout cas à leurs yeux, leurs capacités concrètes d'action.

En effet, que ce soit en lycée ou en CFA, cet écart est dommageable à un double titre (CNES&ST, 2004) : d'un côté, la faiblesse des rythmes rend très faible l'exposition aux risques dans les ateliers du lycée ou du CFA et, de ce fait, amoindrit la nécessité immédiate d'être préventif et attentif au respect des règles de prudence ; de l'autre, la pression du travail en entreprise peut être telle qu'elle transforme les règles préventives en contraintes physiques ou psychologiques de nature à en dévaluer la pertinence. A cet égard, les formations en situation de travail dans le cadre de l'alternance école – entreprise, que ce soit comme apprenti ou comme élève, auraient un rôle décisif à jouer pour construire, progressivement, une continuité des pratiques et rendre ainsi les règles de prévention crédibles et effectives. En l'état, on est encore loin de l'inscription de la PRP dans une véritable culture professionnelle prônée par Goguelin (1996) : « *la formation à la prévention requiert deux formes d'acquisitions bien différentes : d'abord celles de savoirs et de savoir-faire spécifiques, ensuite la constitution d'un état d'esprit de sécurité* », sachant que si ce dernier « *n'existe pas les savoirs et savoir-faire seront peu utilisés : les deux doivent donc être utilisés ensemble, s'interpénétrer pendant toute la formation pour que celle-ci porte ses fruits* ».

3. CONCLUSION

Les normes générales comme les référentiels des formations professionnelles initiales ont clairement intégré 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 entreprises et dans des établissements de formation, il s'avère que nombre de facteurs convergent pour rendre assez formelle la formation à la prévention des risques alors qu'elle est constituée une ressource essentielle pour contrebattre une culture professionnelle qui naturalise les risques professionnels 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 encore moins l'esprit des règles en la matière et ne sont pas en mesure de se constituer en une communauté professionnelle investie d'une mission de protection de la santé et de la sécurité de ses membres.
- En tant que collectifs de travail, ils sont souvent traversés de cloisonnements, sinon de divisions, entre d'un côté, les enseignants des matières générales, en charge des programmes de vie sociale et professionnelle ou d'hygiène – prévention – secourisme qui présentent les principes et les démarches de la prévention et de l'autre, les professeurs des spécialités professionnelles, qui doivent faire en sorte que les élèves ou apprentis aient des comportements au travail qui 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

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>

Conseil National pour l'Enseignement de la Santé & Sécurité au Travail, *Rapport 2004*, Miméo INRS.

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

Favaro M., 1999, « La prise en charge de la sécurité dans les PME, quelques réflexions préalables à la conception d'actions de prévention », *Cahiers de notes documentaires – Hygiène et sécurité au travail* n° 174, 1^{er} trimestre, 3-12.

Gollac M., Volkoff S., 2007, *Les conditions de travail*, La Découverte, Collection Repères.

Goguelin P., 1996, *Prévention des risques professionnels*, coll. Que Sais-Je ?, PUF, Paris.

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

INSERM, 2000, *Lombalgies en milieu professionnel : quels facteurs de risque et quelle prévention ?*, Paris.

Kornig C., Verdier E., 2008, « 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 », *Revue française des Affaires Sociales* n° 2, 2008, 161-184.

Lamanthe A., 2001, « Petites entreprises à l'épreuve de la rationalisation. Le cas de la transformation des fruits et légumes en Provence, des années soixante aux années quatre-vingt », *Revue Française de Sociologie*, 42-3, pp.509-536

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.

Verdier E. (coord.), 2008, *Entre Plan national et initiative locale, l'émergence d'une gouvernance territoriale des risques professionnels ?*, Rapport Final remis à l'Agence Nationale de la Recherche, Août, miméo LEST, Aix en Provence.

Zarca B., 1988, « Identité de métier et identité artisanale », *Revue Française de Sociologie*, XXIX, 2, pp. 247-273.