

**Les Cinquièmes journées de la proximité**  
**La proximité entre interactions et institutions**  
**Bordeaux 28-30 juin 2006**

**Des innovations institutionnelles à l'épreuve de la gestion territoriale des risques de l'emploi**

*M. Bel (IDEP-GREQAM), O. Mériaux (CERAT), E. Verdier(LEST)*

***Introduction. Recomposition de la gestion des risques de l'emploi : de l'Etat social à l'action territoriale ?***

Aujourd'hui la problématique des risques de l'emploi, à la confluence du droit et de l'économie, s'interroge sur les moyens de combiner une recherche accrue de flexibilité du marché du travail avec un renforcement de la sécurité des personnes, dans un contexte de profonde transformation des organisations productives dont les périmètres s'avèrent être de plus en plus instable (Morin, 1997. De ce point de vue, on peut avancer que l'extension de la problématique du risque à l'emploi est le symptôme d'une double décomposition de « l'état social classique » :

- Celle du statut salarial puisque l'emploi (salariné) est une forme institutionnelle qui a eu précisément pour effet, si ce n'est pour vocation, de limiter l'exposition aux risques de l'acteur subordonné de la relation de travail. *Alors que l'on semblait s'orienter vers une réduction des risques ou, au moins, vers leur mutualisation, de façon à en atténuer les conséquences pour ceux qui étaient touchés, un mouvement contraire ne s'est-il pas amorcé depuis le début des années quatre-vingt, du fait de la réduction ou de la diversification des règles collectives ? Les transformations de l'emploi conduisent-elles à plus d'exigences et de responsabilités demandées aux personnes, ce qui serait l'occasion de valorisation pour les uns et risque de décrochage pour d'autres, les différences transcendant les catégories sociales habituelles ? »* (CERC, 2003, p.3)
- Celle du modèle fordiste de l'entreprise intégrée — que ce soit par le développement de situations de travail hybrides entre salariat et travail indépendant (Dupuy, Larré, 1998), par le recours à des formes de triangulation de la relation de travail (intérim) ou par la mise en place d'organisations productives fondées sur des réseaux d'entités économiquement subordonnées mais juridiquement indépendantes (Rorive, 2003) — se traduit par une dissociation croissante entre les fonctions d'entrepreneur et les fonctions d'employeurs. Cette évolution condamne à l'impuissance une bonne part des mécanismes institutionnels visant à imputer les responsabilités des différents acteurs en ce qui concerne les risques de toute nature, sociaux et économiques, susceptibles d'affecter les relations de travail.

Cet affaiblissement des régulations « classiques » de l'emploi et du travail, parfois très sensible dans les territoires marqués par des formes poussées de spécialisation industrielle, ouvre la voie à de nouvelles formes d'action collective. Selon la manière dont les acteurs « locaux » s'en saisissent — acteurs du territoire ou de la branche professionnelle — un même dispositif institutionnel — par exemple, un groupement d'employeurs - ou un même ensemble de règles, peut se déployer de manière très différente. La persistance de dynamiques sectorielles, l'autonomisation croissante des dynamiques territoriales d'action collective, l'hétérogénéité des formes concrètes de prise en charge des risques du travail et de l'emploi, et parfois leur mutabilité au fil de leur mise en œuvre ne permettent sans doute plus de postuler l'existence d'un modèle unique de régulation des risques, qui imposerait sa rationalité à l'ensemble des configurations locales. C'est du moins la thèse que l'on défendra dans ce papier tout en cherchant à en extraire des tendances communes ou du moins des enjeux partagés.

Certes, dans un contexte aussi fragmenté, dans lequel les pratiques concrètes tendent à redéfinir par le bas le sens et la logique des dispositifs institutionnels produits « en haut », il est bien difficile de porter un jugement un tant soit peu établi sur les « évolutions d'ensemble ». Mais on peut toutefois avancer, à titre encore exploratoire, que ce qui se joue aujourd'hui, au travers de formes renouvelées d'articulation entre action publique et dynamiques des relations professionnelles, est la construction d'un encadrement collectif des pratiques décentralisées de gestion individualisée des risques du travail et de l'emploi. Les différentes études de cas ici rassemblées<sup>1</sup> visaient donc à identifier à quelles conditions les acteurs et les institutions des relations professionnelles peuvent produire des initiatives suffisamment riches de potentialités d'apprentissages, de nature à favoriser la construction d'une prévoyance individuelle et d'une prévention collective des risques. La réponse n'est pas univoque. Une tendance se dégage cependant : c'est souvent en s'affranchissant des formalismes de la négociation collective classique, de ses espaces balisés, de ses routines, que les acteurs des relations professionnelles sont en mesure d'avancer vers une constructions des risques sociaux, en mobilisant des ressources en expertise plus ou moins formalisées et partagées.

### *1. De nouvelles formes de gouvernance collaborative*

Le cadre institutionnel du dialogue social a profondément évolué avec la décentralisation, en conférant une place croissante aux dimensions régionales et locales de la régulation de la formation professionnelle (Bel M., Méhaut P., Mériaux O., 2003). Le flou de la notion de « dialogue social » est ici, pour une fois, tout à fait apte à embrasser la très grande variété des espaces de régulation et des configurations d'acteurs parcourus par la recherche, depuis la négociation interprofessionnelle sur la réforme de la formation professionnelle — qui met aux prises les « partenaires sociaux » dans leur disposition la plus classique (« 5+3 ») — jusqu'à des formes de coopération territoriale multipartites échappant totalement au formalisme de la négociation collective mais la rejoignant dans ses finalités (sécuriser les trajectoires professionnelles, « équiper » les individus en compétences pour en faciliter la mobilité).

Ces modalités émergentes de dialogue social, fortement ancrées dans les espaces régionaux ou locaux, convergent avec la montée en puissance des pouvoirs locaux d'un côté, l'autonomisation du niveau de l'entreprise dans la production des normes sociales de l'autre. D'un point de vue instrumental, elles peuvent en outre s'appuyer sur pe de développement, qui rencontre par ailleurs la vogue de l'action publique « contractuelle » et « négociée » (contrats de plan, contrats d'objectifs territoriaux, Plie ...) - Gaudin, 1999 -. En retour on s'efforce de percevoir l'impact de ces « nouveaux » modes d'engagement de l'action publique sur l'organisation de la représentation des intérêts sociaux. Cette dimension conduit à interroger particulièrement trois sous-objets : la rehiérarchisation des acteurs des relations professionnelles en fonction du niveau et de l'objet de l'action publique, la redéfinition de frontières de plus en plus instables entre public et privé et enfin, les « nouveaux » lieux d'articulation des intérêts organisés, en particulier les niveaux régionaux et les territoires infra-départementaux.

Si l'on se situe ici encore davantage dans l'initiative locale, ces agencements hybrides ne sont jamais de purs produits locaux mais comportent toujours une dimension « multi-niveaux » : ils peuvent ainsi être issus de compromis de niveau supérieur (Conférence Régionale du Travail > Maison du Travail Saisonnier), mettre en œuvre à une échelle restreinte une stratégie définie conjointement par des instances partenariales (Groupements d'employeurs), ou bien être simplement outillés par des procédures standardisées (Programmes Intégrés Territoriaux). Certaines de ces actions ont un effet structurant sur la représentation des intérêts dans des espaces très délimités (un canton, une zone industrielle), ce qui confirme que l'action publique, à chaque niveau où elle opère, tente de créer une « politique des intérêts » à sa propre mesure.

Des interrogations communes — qui ne sont pas celles des chercheurs mais qui sont des problèmes pour l'action concrète — traversent ces divers agencements : dans quelle mesure sont-ils à même de peser sur les comportements court-termistes ou sur les calculs opportunistes des entreprises, qui bien souvent contribuent à accroître les risques pesant sur les salariés ? Faut-il mettre en avant l'intérêt bien

---

<sup>1</sup> Ces cas sont repris d'un rapport coordonné par Mériaux et Verdier (2006).

compris de chacun ou le bien commun pour nourrir l'action collective ? Comment organiser le jeu des parties-prenantes pour qu'il produise les résultats attendus ? L'association d'une représentation des salariés au système d'action apporte-t-elle une efficacité supérieure, et comment opérer cette représentation lorsque l'on est face à un « désert syndical » ? Faut-il articuler ces initiatives locales à des niveaux supérieurs de régulation et d'action collectives, afin de les sortir de la précarité du statut « d'expérimentation » et de leur faire produire plus d'effets ? Et quels sont alors les risques de « l'institutionnalisation » ?

### **1.1. La Maison du Travail Saisonnier du Cap d'Agde : affirmation de grands principes et production de services opérationnels**

Ce montage apparaît emblématique de ces nouvelles formes de gouvernance collaborative de l'emploi et de la formation au niveau local, dans lesquelles un dialogue social « élargi » (dans ses parties prenantes et ses objets) sert de vecteur à une redéfinition conjointe de l'action publique territoriale et des relations professionnelles.

*Une origine fondée sur un entrepreneuriat des administrations régionales de l'Etat*

Cette initiative trouve son origine dans une tentative de dynamisation de l'action publique en matière de travail, dont la paternité revient aux services déconcentrés du Ministère du Travail. L'Etat, en l'occurrence la DRTEFP de Languedoc-Roussillon, entreprend de construire un point de vue tripartite sur les questions du travail<sup>2</sup>, en s'inspirant d'une « bonne pratique » suédoise, identifiée par l'actuel directeur départemental du travail à l'occasion d'un voyage d'études organisé dans une « session extérieure » de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

Certains partenaires sociaux (principalement, CFDT côté syndical, Union professionnelle des artisans, côté patronal) se montrent intéressés par une démarche qui permettrait de parler directement des problèmes de travail en étant dégagés des procédures et des cadres habituels de la concertation et de la négociation sociales, jugé trop souvent prises dans un formalisme procédural assez lourd. Le sentiment assez largement partagé est que la faiblesse du dialogue social en Languedoc-Roussillon tient en partie à l'inadaptation d'un système conventionnel pensé en référence à des branches fortement structurées et à des entreprises de grande taille. Or le tissu économique régional est majoritairement fait de très petites entreprises, relevant de branches professionnelles dont les structures sont peu présentes sur le territoire, faiblement « équipées » en instruments de négociation, et dans lesquelles la présence syndicale est le plus souvent inexistante.

La Conférence Régionale du Travail est créée en 2000 et tient sa première réunion début 2001. Elle a vocation à déboucher sur l'identification de problèmes d'intérêt collectif, constitutifs d'un intérêt général local, et susceptibles de recevoir des réponses concrètes et rapidement opérationnelles. La CRT se donne pour objectif « de contribuer à la production de connaissances sur le champ du travail » et de « créer les conditions favorables à la négociation des accords régionaux interprofessionnels, voire professionnels » (Cabinet Rhizome, 2003, p.3).

*Volontarisme et auto-sélection des acteurs*

Les partenaires engagés dans cette démarche (CFDT et FO du côté syndical, UPA et CGPME du côté patronal, MEDEF à un moindre degré) souhaitent prolonger le travail de la CRT en mettant sur pied une commission tripartite sur chacun des thèmes considérés comme prioritaires par les parties prenantes, à savoir la santé au travail, l'égalité professionnelles des hommes et des femmes et le travail saisonnier. La Maison du Travail Saisonnier du Cap d'Agde sera donc la première réalisation concrète issue du travail de cette instance.

---

<sup>2</sup> Cet accent mis sur les questions de travail par l'administration du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle peut sans doute être vue comme un contre point à l'issue d'une période (longue) pendant laquelle d'une part, les priorités gouvernementales ont portées sur l'emploi et d'autre part, la compétence en matière de formation a été transférée aux Conseils régionaux.

La singularité de la CRT de Languedoc-Roussillon — même si d'autres Régions ont depuis repris l'idée à leur compte — tient en particulier à son caractère volontaire. A la différence de nombre d'instances de concertation tripartite, il ne s'agit pas d'une institution imposée par l'injonction d'un « centre » surplombant les acteurs locaux, mais d'une institution qui procède directement de la volonté des parties engagées dans le processus. Pour se pérenniser, elle doit être définie et constamment redéfinie par les acteurs, tant dans ses procédures que dans les enjeux du dialogue. Cette réversibilité des engagements est, paradoxalement, une des conditions qui fondent la solidité du processus car d'une part, elle atténue la prise de risques, d'autre part elle conduit à subordonner l'engagement à la conquête d'un sens partagé de l'action commune ; la régulation est nécessairement « conjointe » ou n'est pas, ce qui tranche avec le caractère de nombre de « rencontres », plus que de négociations véritables, qui peuplent le monde des relations professionnelles à la française.

L'affirmation volontaire, par chaque partie prenante, d'un intérêt à dialoguer en vue d'agir produit un double processus qui recompose les jeux d'acteurs : d'une part, il engendre de « l'auto-sélection », d'autre part, il place chaque acteur dans une logique de transformation ou du moins de repositionnement. Ainsi le MEDEF régional, assez peu présent dans la démarche de la Conférence Régionale du Travail, et *a fortiori* dans la MTS, commence-t-il à participer à quelques réunions. La présence active de l'UPA et de la CGPME — qui voient dans le processus l'occasion de renforcer leur position d'interlocuteurs des pouvoirs publics et la qualité de service à leurs mandants — n'y est sans doute pas étrangère. La même logique « d'entraînement » est à l'œuvre du côté des organisations syndicales de salariés : si la CFDT et FO ont participé dès le début à la CRT (le comité de pilotage de la CRT est co-présidé par le DRTEFP et le secrétaire de l'UR CFD) puis à la création de la Maison des saisonniers, la CGT a refusé de siéger à la CRT et ne s'est impliquée que très récemment dans la Maison des saisonniers, en réponse à la sollicitation de l'Etat.

La conception et la mise en œuvre de la MTS découlent directement des réflexions engagées dans le cadre de la CRT mais s'appuient également sur les conclusions du rapport Le Pors sur le même sujet. Ce portage politique apparaît indispensable compte tenu de l'ampleur des enjeux, qui débordent largement des strictes questions d'emploi, de formation et de travail pour concerner le logement, les questions de santé, de transport et, plus largement de développement local. En février 2003, une rencontre entre la DDTEFP de l'Hérault et le Vice-Président de la Communauté d'agglomération « Hérault-Méditerranée », en charge des questions d'emploi et d'insertion, confirme les convergences des points de vue des membres de la CRT et des élus. La MTS est créée le 11 mars 2003<sup>3</sup>, tient ses premières permanences à l'été 2003 et ouvre définitivement ses portes en mai 2004.

#### *Emergence du quadripartisme : re-politisation de l'action publique ?*

La régulation du dispositif est assurée un Comité de pilotage présidé par le Vice-président de la Communauté d'agglomération). Il est composé de représentants d'organisations d'employeurs (MEDEF, UPA, CGPME, UMIHôtellerie), des services de l'Etat (DDTEFP, DRTEFP, ITEPSAgriculture), de l'ANPE et de l'ADEF<sup>4</sup>, des syndicats de salariés (CFDT, CGT, FO), du Conseil général de l'Hérault et des services de la Communauté d'agglomération.

Le passage de la concertation tripartite à un quadripartisme incluant des élus locaux et des structures intercommunales traduit peut-être une tendance de fond du dialogue social territorial « élargi », jusqu'alors peu perçue et encore moins analysée : la montée en puissance des intercommunalités, et la rapidité avec laquelle un certain nombre d'entre-elles s'installent dans le paysage des politiques publiques en faveur de l'emploi et du développement local. Dans le cas précis, c'est dès sa création en janvier 2003 que la communauté d'agglomération se préoccupe du poids du travail saisonnier dans l'économie locale et de son impact sur le marché du travail (le taux de chômage passe de 11% en été à 17% en hiver). La légitimité indiscutable des élus pour se faire les porteurs de ces préoccupations facilite la prise de conscience par l'ensemble des acteurs socio-économiques, employeurs en tête, des risques d'un équilibre de bas niveau de qualification pour l'économie locale.

L'objectif de « moralisation » du travail saisonnier — soutenue par des contrôles renforcés du travail clandestin — fait l'objet d'un consensus très large, qui délimite « vrais professionnels » et « margoulins ». Dans un secteur peu encadré, où la norme et la morale professionnelles sont parfois

<sup>3</sup> Sur le même modèle, une MTS est créée en 2004 à Aigues-Mortes. Elle concerne le travail saisonnier agricole.

<sup>4</sup> Association inter-départementale emploi-formation agricole, à caractère paritaire

assez lâches, le dialogue social territorial renoue ainsi avec la fonction première de la convention collective, l'égalisation des conditions de la concurrence ! L'administration du travail peut ainsi, en se faisant le promoteur du dialogue social, rendre plus effective une politique tournée vers les questions relatives au travail et à ses conditions d'exercice.

## 1.2. Les groupements d'employeurs : agir localement sur les risques de l'emploi<sup>5</sup>

Réunissant dans un contrat stable, à durée indéterminée, des activités exercées de façon temporaire chez des employeurs différents, le groupement d'employeurs constitue à l'heure actuelle l'une des rares innovations institutionnelles de nature à opérer une réinternalisation des risques de l'emploi conciliant flexibilité pour l'entreprise (le plus souvent une PME) et sécurité pour les salariés : il permet « *aux adhérents, par le biais d'une association, employeur de droit, d'embaucher du personnel, de le stabiliser, de le former et de le mettre à leur disposition. L'association étant dirigée par les entreprises adhérentes, celles-ci ont le contrôle des actions organisées, pour leur compte, à l'égard des salariés et du coût des refabrications lors des mises à disposition* » (Praderie, 1998).

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, où les entreprises doivent avoir la garantie d'une main d'œuvre compétente malgré la diversité des situations de travail rencontrées par les salariés, le développement des compétences transversales et de la polyvalence est une nécessité hautement stratégique. Dès lors que le groupement d'employeurs s'attache à construire des parcours pour les salariés et à rechercher de réelles complémentarités entre les missions, la formation devient un enjeu important d'une action collective impliquant simultanément les entreprises adhérentes, les représentants des salariés du GE et les organisations syndicales, mais aussi des organismes de conseil et de mutualisation des fonds de la formation ainsi que diverses agences publiques. Dès lors, dans quelle mesure et sous quelles conditions ce dispositif est effectivement en mesure de produire de nouvelles conventions du partage du risque de l'emploi entre les salariés et l'entreprise, en « *réinternalisant et mutualisant le risque de l'emploi* » (Duclos, Mériaux, 2005).

*Le GE : un dispositif d'action publique territorialisée*

En large partie, la portée d'un GE dépend des conditions d'émergence du groupement, des configurations d'acteurs spécifiques dont il est le produit et du positionnement adopté sur le « marché » de l'intermédiation de la relation de travail. Autrement dit, chaque groupement, une fois cette configuration d'acteurs stabilisée, produit une « théorie locale » de son intervention en fonction de laquelle le curseur se place différemment entre objectifs plus « sociaux » (insertion) et objectifs à dominante « économiques » (répondre à des besoins de main d'œuvre, aux besoins de flexibilité des entreprises), selon le degré d'instrumentalisation de cet outil par l'un ou l'autre des acteurs porteurs du projet. La capacité du groupement à infléchir les stratégies d'utilisation des entreprises demeure toutefois importante, à condition que la structure ait la capacité de se doter d'une expertise en gestion des ressources humaines susceptible de modifier les anticipations des employeurs. Par nature le recours à un GE suppose une certaine capacité prévisionnelle pour les entreprises qu'elles ne sont pas toutes à même de produire. Les GE pourraient dès lors pallier à ce déficit de prospective et apporter une capacité d'expertise supplémentaire en la matière. Nous verrons que c'est un problème critique, et qui sans doute explique aussi pourquoi, malgré une « formule » assez séduisante dans sa conception, ce dispositif peine à se développer et à être considéré comme un véritable outil alternatif pertinent de gestion de la main d'œuvre par les entreprises.

Si les groupements d'employeurs étudiés (voir leur présentation en annexe) semblent avoir de réelles difficultés à prendre pied dans l'activité d'intermédiation sur le marché du travail, faute d'une expertise reconnue, ils semblent par contre pouvoir plus facilement s'insérer dans les réseaux de l'action publique locale pour l'emploi. Se pose alors la question de savoir comment le GE peut finalement se révéler l'instrument d'une action publique sans se retrouver totalement instrumentalisé pour des fins qui ne sont pas nécessairement les siennes.

---

<sup>5</sup> Les développements sur les groupements d'employeurs s'appuient sur le chapitre rédigé par O. Mériaux et A. Prévert dans le rapport Mériaux – Verdier précité.

### *Un dispositif révélateur d'une capacité publique locale à agir et d'une quête de légitimité et de visibilité pour les acteurs publics*

Ce qui semble se jouer tout d'abord autour de la mobilisation des acteurs publics dans ce dispositif, c'est la perspective d'une *légitimité retrouvée* de leur action, qui passe en premier lieu par une plus grande visibilité de leur intervention vis-à-vis notamment du monde des entreprises. Ainsi le partenariat avec le groupement permet-il aux agences locales de l'ANPE ou aux Missions Locales de « *se faire repérer* », de « *se faire connaître* » et de « *toucher, rencontrer les entreprises directement* »<sup>6</sup>. Le GE sert alors de « *porte d'entrée* » pour ces institutions vis-à-vis du monde de l'entreprise, en véhiculant une image plus positive de leur intervention, comme cela nous a été signifié à différentes reprises (« *démonstration d'une capacité d'adaptation locale* », « *d'une intervention concrète pour l'emploi et auprès d'entreprises* »). Il s'agit avant tout de toucher les « *entreprises méfiantes* » en établissant « *une relation de confiance* » avec elles. Cet aspect apparaît d'autant plus prégnant lorsque la scène d'intervention se situe en milieu rural, où comme nous l'a précisé un de nos interlocuteurs, « *les personnes et les entreprises sont globalement plus méfiantes par rapport aux institutions* ».

Avec le GE, les acteurs publics voient également l'occasion qui leur est donnée de mettre en exergue les principes fondamentaux de leur action. Ainsi par exemple, un conseiller emploi-formation nous a effectivement précisé qu'à travers son investissement dans le GE, il exerçait à la fois son rôle « *d'animateur territorial des politiques publiques* », son rôle de « *fédérateur de compétences* » sur le plan local (organisation de réunions de coordination tous les 6 mois entre le SPE et les GE présents sur le territoire), et se voyait à moyen terme pouvoir proposer ses services en terme « *d'ingénierie de formation* ». Mais ce qui ressort plus globalement, c'est qu'à travers cette mobilisation autour du GE se révèle une *capacité locale publique à agir*. Même si le degré d'investissement des acteurs publics locaux est variable selon les cas, il est intéressant de noter l'engagement important d'acteurs publics sur deux des trois sites investigués (Commune, Mission locale, GRETA pour le GERM, Communautés de communes, ANPE et DDTEFP pour le GELF).

Le concept de « *territoire* » apparaît un vecteur central de cet engagement, même s'il peut prendre des contours différents selon les sites et les acteurs engagés (bassin d'emploi, commune, communautés de communes) et ainsi engendrer parfois des tensions liées notamment aux chevauchements des territoires d'intervention. L'exemple du site du GELF nous semble à ce propos très évocateur.

#### *Un vecteur de décloisonnement local des acteurs publics*

Il ressort que le GE permettrait de penser des partenariats au-delà des frontières administratives traditionnelles. L'exemple du GELF semble illustrer ce point puisqu'il est parvenu, non sans difficultés, à « *transcender* » les frontières classiques du territoire administratif en s'établissant à cheval sur deux départements. Cet engagement des acteurs publics, qu'ils soient représentants de l'Etat ou d'une collectivité locale, apparaît plutôt comme relevant d'une prise en charge très locale et incarnée par son représentant, plutôt que comme émanant d'un projet institutionnel à plus grande échelle. Il s'agissait bien d'une prise d'initiative plus locale, voire individuelle, avec la perspective de trouver dans le projet de GE, un outil supplémentaire et complémentaire à leur action sur le territoire.

### **1.3. Les Programmes intégrés territoriaux de l'Agefos-PME : une critique portée à l'action publique néo-corporatiste en matière de formation professionnelle**

Les Programmes Intégrés Territoriaux constituent un instrument typique des politiques de développement des compétences initiées par certains organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation (OPCA) en direction de réseaux de PME, dans des aires géographiques précises. OPCA interprofessionnel, l'AGEFOS-PME a été, parmi les organismes paritaires en charge de la collecte du

---

<sup>6</sup> Ainsi l'exemple l'ANPE qui voit à travers le GE un « *vecteur pour le service public de l'emploi sur le plan local* » afin « *d'amener les entreprises à eux* ». Ou encore la Mission locale, partenaire du GERM, qui considère le recours au GE comme une « *facilité* » pour elle dans sa démarche « *d'accès à l'entreprise* », qui sinon, dit-elle, relève du « *parcours du combattant* ».

« 1% formation », l'un des premiers a développer une offre de services allant bien au-delà du rôle traditionnel de « banquier de la formation » : information, conseil notamment sur l'offre de formation, ingénierie financière, assistance technique pour l'accès à des aides publiques, etc. Or ces activités de prestations de service rencontrent des limites évidentes liées à la dispersion et à la taille réduite des entreprises qui constituent le cœur de cible d'un organisme comme l'Agefos-PME. Compte-tenu de la faiblesse des contributions versées par les TPE et PME au titre du « développement de la formation », seule une mutualisation élargie des moyens, en termes financiers et de compétences, peut permettre à l'organisme collecteur de développer des projets répondant aux besoins en formation et qualification des salariés de ces entreprises.

#### *Une dynamique collective à la jonction de l'économie et du politique*

L'exemple de Sablé sur Sarthe<sup>7</sup> est emblématique de la constitution d'une configuration propice à l'appropriation politique locale de cette démarche fondée d'abord sur l'expertise. La démarche du PIT relève pour l'essentiel d'un trio : appuyés par un opérateur constitué de l'AGEFOS PME et du cabinet IMTE, deux acteurs « historiques », la Communauté de Communes et le Club d'employeurs de Sablé, mobilisent une constellation d'acteurs tant publics que privés. Les administrations de l'Etat déconcentré comme celles du Conseil régional sont avant tout des supplétifs. Les deux acteurs historiques sont très liés à la personne de François Fillon, figure politique tutélaire du territoire : ce dernier a présidé la communauté jusqu'à son entrée au gouvernement Raffarin en 2002 et il a été à l'origine, il y a une vingtaine d'années de la création du club d'employeurs. L'engagement de la communauté de communes est symptomatique de nouvelles formes d'action publique territoriales. Comme d'autres collectivités, elle compense une relative faiblesse technique en se portant garante du sens de l'action entreprise, qui s'affiche comme un véritable intérêt général territorial. La légitimité politique qui en découle gagne à être confortée par l'implication directe des élus. En tout état de cause, il est évident que la mairie de Sablé est le centre politique de ce dispositif.

Le Club d'employeurs regroupe une centaine d'adhérents (des entreprises importantes de l'agro-alimentaire (viandes), telles le groupe LDC – poulet de Loué -, le Groupe Bel, Charral ...) mais aussi les sociétés d'intérim, très présentes sur la place, et des acteurs publics, tels l'antenne ANPE, le service du développement économique du département, les organismes consulaires, le proviseur du lycée technologique etc. Depuis sa création, ce club travaille sous la forme d'ateliers thématiques portant sur des problèmes communs aux entreprises adhérentes et plus largement au tissu économique et social : dans un passé récent, il fut notamment question des 35 heures, des nouvelles compétences, de la qualité. Le club vise à élaborer des propositions soumises ensuite aux pouvoirs publics et aux partenaires privés. Ce club est très lié aux élus locaux : le gestionnaire de l'association travaille à la Communauté de communes ; François Fillon intervient devant les membres du Club ... Mais il faut surtout retenir qu'est ainsi constitué un acteur collectif, totalement indépendant des organismes patronaux officiels, qu'ils soient interprofessionnels – Medef et Cgpmc – ou de branches – porteur d'un véritable intérêt économique à agir sur le territoire. Le lien partagé de ces deux grands acteurs avec la figure politique locale n'empêche pas que surviennent de des désaccords et des controverses<sup>8</sup>.

#### *Un remède aux difficultés d'accès à la formation des PME /TPE*

Le développement d'une action territoriale est dès lors apparue aux yeux de l'Agefos-PME comme le meilleur moyen de « sortir les PME de leur isolement, de favoriser les synergies entreprises/acteurs locaux, de renforcer les solidarités inter-entreprises en matière de formation notamment, et d'articuler les politiques professionnelles aux politiques de développement économique local » (Agefos-PME, 1999). L'Agefos-PME va saisir l'opportunité du lancement du nouvel Objectif 4 du FSE en 1994 pour mettre la dimension territoriale au centre de son projet stratégique. Elle s'appuie notamment sur un bilan très critique des dispositifs relevant de la « politique contractuelle de formation continue » (Contrat d'Etudes Prospectives, Engagements de Développement de la Formation). Pour l'Agefos-PME — qui rejoint là d'autres diagnostics — ces dispositifs, qui sont les

<sup>7</sup> On ne fera qu'évoquer le cas du PIT du Lioran dont les objectifs sont toutefois présentés en annexe.

<sup>8</sup> Le recours massif, dans l'industrie de la viande, à une main d'œuvre d'origine africaine, dont la « visibilité » fait craindre, de la part des élus, des réactions de rejet par les autochtones;

principaux instruments de co-financement de l'Objectif 4 du FSE, sont gérés de manière trop centralisée par les branches professionnelles et l'Etat pour remédier aux difficultés d'accès à la formation des salariés des PME et TPE. Le constat est logiquement identique concernant l'accès aux actions financées par le FSE, et l'Agefos-PME entend ici faire valoir sa légitimité technique et financière pour favoriser l'accès des PME-TPE aux aides publiques et européennes.

#### *Un remède à la segmentation de l'action publique*

Pour l'Agefos-PME, le développement de l'action territoriale s'inscrit aussi en réponse à l'insuffisance des politiques de formation et d'emploi : absence de vision globale des besoins des territoires, cloisonnement des politiques économiques relatives à l'emploi et à la création d'entreprises avec les politiques d'aménagement du territoire. A l'inverse, le territoire est ici un lieu où convergent de multiples dispositifs, élaborés à tous les niveaux, et où se révèle leur non-lisibilité, leur redondance et la concurrence entre les différentes institutions. La stratégie territoriale d'Agefos-PME entend remédier à cette segmentation et à cette fragmentation en contractualisant avec l'Etat et les collectivités territoriales sur des projets et des objectifs clairement définis. Avec sa démarche PIT, l'Agefos-PME se place explicitement en position de coordinateur de l'action publique : « *(la démarche PIT) permet de décloisonner les modes et logiques sectoriels d'intervention et les différentes administrations (...), de rendre plus lisibles les actions mises en œuvre pour les entreprises et les salariés, d'accroître l'efficacité de l'action publique de l'Etat et des collectivités territoriales, et celles des partenaires sociaux en matière d'emploi et de formation professionnelle continue (...) de positionner l'Agefos-PME en terme d'intervention et de compétences au centre de cette démarche* » (ibid.).

#### *Un remède à l'orientation sectorielle des politiques de qualification*

La démarche territoriale est enfin conçue par l'Agefos-PME comme un contrepoids aux politiques de branche, qui produisent des politiques de qualifications trop « sectorielles » et qui ont peu contribué à la définition des compétences transversales requises par les entreprises. Les études de faisabilité des projets territoriaux planifient des actions ayant précisément pour objectif, parmi d'autres, d'identifier les besoins de développement des compétences transversales et transférables, condition future d'adaptabilité des compétences et qualifications des salariés de petites et moyennes entreprises. On voit donc que par delà son abord très technique, la démarche « PIT » est une contestation en règle des formes sectorisées de l'action publique en matière de formation, incapable de répondre, selon l'Agefos-Pme, aux besoins des territoires et du tissu des PME. C'est sur la base de cette remise en cause des principes de la politique contractuelle que l'AGEFOS-PME se tourne en 1994 vers le ministère du Travail pour préparer un plan d'action territorial de développement de la formation en PME. Le ministère répond favorablement sur le principe, à la condition que soient également impliqués dans le projet le réseau concurrent des OPCAREG ainsi que les organismes consulaires. La mise en œuvre du projet révèle un investissement faible et de courte durée des deux autres opérateurs. En décembre 1995, l'accord cadre est signé au niveau national et l'Agefos-PME lance ses premières opérations pilotes dès janvier 1996 dans six sites pilotes. A la même période, la mise en œuvre de la loi d'Orientation, d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (LOADDT, dite « loi Voynet »), avec notamment le lancement des politiques de Pays, fournit un nouvel appui institutionnel à la stratégie territoriale de l'Agefos-PME. Celle-ci voit dans la mise en place des Pays la validation du concept de « territoire pertinent » pour le développement local et, au travers des Conseils de développement, la reconnaissance de l'importance du dialogue social territorial. Comme on le verra, cette dimension paritaire reste encore très peu développée.

## ***2. La coordination par les connaissances : diffusion des capacités d'expertise et (re)construction sociale des risques de l'emploi***

D'une manière générale, le développement du principe de précaution en réponse aux « risques majeurs » a engendré une procéduralisation croissante de la prise de décision et de la mise en œuvre de l'action publique, y compris dans le domaine social. Elle s'appuie fortement sur la mobilisation des connaissances qui, à l'instar de toute ressource, doivent être « gérées » à bon escient ; la fabrication de l'action publique inclut de plus en plus une production de savoirs qui témoigne d'une « vigilance

active » des décideurs, pour reprendre les termes du rapport Kourilsky-Viney (cité par Conseil d'Etat, 2005, p.279).

Certes, cela n'est pas nouveau puisque le principe de prévention étroitement lié à l'exercice de la solidarité, présente l'intérêt d'articuler au traitement des enjeux sociaux une fonction de production de savoirs. Cette perspective d'*anticipation* place nécessairement les acteurs dans une démarche partagée de production de connaissances. Cette dimension cognitive est en l'occurrence étroitement articulée à la recherche d'une plus grande responsabilité des décideurs publics (Conseil d'Etat *ibid.*), ce qui n'exclut donc plus la mise en jeu de leur responsabilité pénale pour insuffisance manifeste en matière de prévention ou pour faute dans la gestion « précautionneuse » des risques, s'il s'avère que les procédures nécessaires n'ont pas été scrupuleusement respectées.

Dès lors, en vue d'analyser la circulation et le rôle de la connaissance dans les processus de coordination, on s'est efforcé de dégager le rôle tenu par l'expertise qui, dans le champ de la formation professionnelle comme dans celui des risques professionnels, met en jeu, sous des acceptions différenciées, une pluralité de savoirs spécialisés : contribue-t-elle (et comment) à la conduite de l'action publique à ses différents niveaux, notamment en favorisant ou non des apprentissages individuels et collectifs ? Comment les partenaires sociaux, engagés dans des mécanismes de concertation, construisent-ils une expertise capable de donner force objective et légitimité à leurs idées ? Une des caractéristiques de l'action publique « à la française » a sans conteste longtemps tenu à la prééminence de l'expertise des « grands corps » qui garantissait à l'Etat central, quelles que soient les configurations locales, un fort pouvoir d'orientation sur la définition du sens de l'action. Ce pouvoir est manifestement de plus en plus partagé alors qu'il pouvait être vu comme le gage d'un renouvellement du positionnement de l'Etat dans une action publique de plus en plus fortement appuyée sur l'expertise et la mobilisation des connaissances.

## **2.1. Un diagnostic encore incomplet sur le travail saisonnier mais un référent général : miser sur la qualité du travail**

Si les partenaires mobilisés dès l'origine au sein de la Commission « Travail Saisonnier » partagent une même préoccupation concernant l'amélioration du travail saisonnier, ils ne disposent que de très peu d'éléments d'information susceptibles d'étayer et de faire valoir leur point de vue, notamment à l'extérieur. Au sein de la Commission, chacun peut apporter une vision parcellaire de la situation, en fonction de sa propre expérience et de sa pratique (contacts avec les salariés dans les permanences syndicales, connaissance du milieu des employeurs ou d'expériences similaires), le tout pouvant, pour certains, s'ancrer dans un cadre problématique plus général (par exemple au travers du rapport d'Anicet Le Pors). En l'absence d'outils de connaissance formalisés, le démarrage de la MTS va s'effectuer dans une grande incertitude sur la situation et les remèdes à envisager, davantage encore pour ce qui concerne l'agriculture que le tourisme. L'une des premières fonctions de la MTS sera d'ailleurs de constituer des instruments d'observations, au travers d'enquêtes et d'études commandées à des institutions partenaires (cf. *infra*)

### *Constat général menaces sur la compétitivité du territoire*

En Languedoc Roussillon, c'est une évidence, les activités du tourisme et de l'agriculture jouent un rôle majeur dans le développement économique de la Région. En outre, tant dans le tourisme que dans l'agriculture, la région comme le département de l'Hérault se caractérisent par le poids massif des très petites entreprises. Il s'agit de deux secteurs qui font appel à beaucoup de main d'œuvre saisonnière et dont les employeurs, du moins certains, se plaignent régulièrement d'une pénurie de main d'œuvre. Le tourisme est un tourisme de masse, notamment dans les stations balnéaires des Pyrénées Orientales et de l'Hérault. Mais récemment (année 2004), la fréquentation touristique dans l'Hérault a diminué de 30%, en raison de la concurrence de l'Espagne voisine et de nouvelles destinations européennes. Les différents partenaires ont conscience de l'importance de l'enjeu économique que représente ce secteur d'activité. Ils s'accordent pour penser que la solution vient de la capacité à lutter contre la concurrence par une amélioration du service. Pour cela il faut fidéliser la main d'œuvre saisonnière, améliorer ses qualifications, en particulier pour l'accueil de la clientèle étrangère (très peu de saisonniers parlent anglais et encore moins allemand).

## *Typologies de situations salariales et entrepreneuriales dans le tourisme*

A défaut d'enquête ad hoc, les acteurs de la MTS fondent leurs diagnostics sur la confrontation de leurs représentations des problèmes, forgées à l'épreuve de leurs expériences respectives. Sur ce territoire où dominent les petites entreprises, le travail dans l'hôtellerie attirerait trois grands types de saisonniers :

- Ceux que l'on peut qualifier de professionnels, qui connaissent leur métier et savent négocier des conditions de travail et de logement assez satisfaisantes. Ils connaissent leurs droits et leurs devoirs et honorent leurs engagements.
- Une catégorie pour laquelle ce travail est transitoire et qui cherche à améliorer sa situation en s'insérant dans un rapport salarial plus stable.
- Une catégorie de personnes qui n'ont que portent qu'un faible intérêt à ce travail. On y trouve des étudiants qui veulent sur deux mois se procurer un revenu important pour vivre ensuite le plus longtemps possible sur ce revenu. On cite les étudiants venus de Chine qui obtiennent ainsi un permis de séjour. Il y a également des personnes opportunistes qui alternent travail saisonnier et ASSEDIC de façon assez systématique. Cette dernière catégorie accepte des conditions de travail et d'emploi difficiles : horaires très lourds, heures non déclarées, pas de logement<sup>9</sup>.

A propos des employeurs, on pourrait procéder à un exercice typologique, sur la base des jugements émis par les acteurs. Il y a d'un côté les « bons employeurs » qui déclarent leur personnel et surtout lui fournissent des conditions d'emploi et de travail satisfaisantes. Il y a aussi les « mauvais employeurs » qui se soucient peu des conditions de travail, voire partent sans laisser d'adresse et sans payer ni l'URSSAF ni leurs salariés. Ces entreprises ont donc elles-mêmes un caractère saisonnier : il peut s'agir, c'est assez fréquent (plusieurs centaines de cas), d'entreprises qui ne sont pas inscrites au registre du commerce, qui ne respectent pas la législation du travail et qui s'en vont en laissant derrière eux des impayés.

### *Les difficultés à sortir d'un équilibre de bas niveau de qualification*

Au total, de l'analyse des débats et des actions de la MTS, il ressort que les risques en matière d'emploi et de travail sont multiples :

- Risque de déclin de l'activité économique par manque de main d'œuvre et surtout de main d'œuvre qualifiée permettant d'améliorer la qualité des biens et services produits et ainsi de renforcer la compétitivité d'entreprises de plus en plus durement concurrencées : dans la configuration du tourisme de masse qui a longtemps prévalu, la faible qualité du service pouvait certes dissuader une partie de la clientèle de revenir mais les entreprises avaient la quasi-assurance qu'elle serait aussitôt remplacée. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.
- Risque d'accroissement du chômage du fait d'un désajustement entre le marché des services et celui de l'emploi sur un territoire où le taux de chômage est déjà élevé.
- Risque de précarité accrue pour des saisonniers qui vivent des périodes d'emploi et de chômage à répétition et, en outre, ne disposent pas de possibilités organisées d'accès à la formation
- Risques professionnels liées à des conditions de travail (pénibilité, durées excessives ...) et de vie hors travail (piètre qualité du logement notamment) qui exposent les personnes à une dégradation de leur état de santé
- En outre, les risques du travail, notamment dans l'agriculture, sont de plus en plus liés aux risques sanitaires et environnementaux.

Si les acteurs publics et socio-professionnels de la MTS convergent pour voir dans la qualité du travail la condition majeure du développement économique — avec ses implications en termes de conditions d'emploi, de travail, de santé et de logement —, il reste que ces constats reposent plus sur des perceptions et des jugements, ainsi que sur des cas dont la généralisation mériterait d'être contrôlées, que sur des données objectives. On ne connaît que de façon très approximative le nombre de saisonniers, et à peu près rien de leurs caractéristiques et leurs parcours. On ne connaît pas non plus le nombre d'entreprises et la façon dont elles recourent au travail saisonnier (ces données existent

<sup>9</sup> Cette typologie recouvre partiellement celle proposée par le rapport Le Pors (ibid.)

partiellement mais ne sont ni collectivisées ni mobilisées dans les argumentaires pour appuyer les décisions). Les participants sont conscients de cette faiblesse et vont initier très vite le développement d'outils de connaissance.

Enfin, il faut souligner la difficulté de la situation et la difficulté de sa maîtrise. Pour s'en tenir au secteur du tourisme, le mieux connu, il y aurait près de 70 % des saisonniers qui seraient prêts à travailler 70 heures par semaine pour accumuler le plus possible d'argent et accepteraient les conditions douteuses des entreprises saisonnières. Ils sont donc moins sensibles à la problématique d'une régulation du travail saisonnier, destinée non pas à le proscrire mais à améliorer concrètement la situation, ce qui nécessite de brider certaines pratiques qui, actuellement, peuvent satisfaire conjointement des employeurs et de salariés, soucieux de gains rapides et élevés quitte à enfreindre les règles. Cet « appariement » entre certains employeurs et certains salariés autour d'un intérêt commun à s'affranchir des normes constitue un obstacle majeur pour la réussite d'une action publique qui cherche à construire un cercle vertueux qualifications renforcées – prestations de qualité – compétitivité hors coûts ...

## 2.2. Les PIT : expertise et construction d'un intérêt collectif territorial

La démarche des PIT s'inscrit d'abord dans un registre cognitif puisqu'elle « vise la mise en commun de l'ensemble des informations, des connaissances, et des savoir-faire des décideurs locaux, pour la promotion de l'environnement local » (AGEFOS PME et IMTE, 2004). Cette phase est essentielle pour deux raisons :

- La complexité des enjeux qui entremêlent des questions de développement économique et de conquête de marchés, d'organisation de la production et de formation des qualifications, mais également de disponibilité de services collectifs et sociaux efficaces pour les entreprises et les personnes ;
- La suspension pour un temps significatif de la confrontation directe des intérêts afin, en aval, de mieux asseoir la construction d'un accord sur les modalités d'action commune.

Cette opération très technique est évidemment un processus éminemment politique puisque délimitant un intérêt collectif territorial, il légitime prioritairement les acteurs dont l'horizon d'action s'identifie à ce « territoire de projet ». La première étape de cette élaboration consiste à identifier des enjeux-clés avant de dégager des axes prioritaires pour l'action.

### *La coordination par le diagnostic territorial*

Mais au-delà, c'est bien évidemment une double opération de mobilisation qui est en jeu : de partenaires potentiels, publics et privés et aussi des ressources de divers ordres, en termes de financement bien sûr mais aussi de réseaux relationnels adossés à des compétences professionnelles, sociales et politiques. Enfin, cette démarche est appelée à se concrétiser par un plan d'action (cf. encadré page suivante), appuyé sur un diagnostic préalable très étayé (document de 96 pages sur le pays sabolien, d'une cinquantaine de pages pour le Lioran). Dans les deux cas, le diagnostic combine une exploitation des données statistiques disponibles avec une enquête par questionnaire et entretiens auprès des chefs d'entreprise du territoire.

De la détermination des enjeux à la formulation d'un ensemble de propositions, de la constitution d'une configuration d'acteurs pertinente à l'identification des critères de réussite des actions : le caractère intégré de la démarche la pose explicitement en modèle de référence et en dynamiseur des politiques publiques traditionnelles, ce que d'ailleurs les acteurs en charge de ces politiques apprécient de manière diverse. Car cette démarche place *de facto* l'acteur privé interprofessionnel dans une position assez singulière, celle d'être un coordonnateur de l'action publique. Le constat, désormais classique d'une dé-hiérarchisation des acteurs (Massardier, 2003) est ici poussé à l'extrême : non seulement les représentants de l'Etat, naguère considérés comme d'emblée structurants, sont avant tout des accompagnateurs, mais en outre, l'acteur public de proximité, la communauté de communes, se constitue en acteur légitime par et dans le montage du projet de développement, pris en charge par un opérateur privé.

Pour élaborer le diagnostic fondateur et sa traduction en actions à entreprendre en vue du développement territorial, l'Agefos et son cabinet d'ingénierie sont en effet conduits à réaliser un travail de maïeutique et de mobilisation, par la qualité de l'expertise produite, auprès des acteurs

publics « surplombants » : Etat dans ses différentes composantes, Conseil régional, Conseil général, Service public de l'emploi (AFPA et ANPE). Evidemment, le binôme acteur socio-politique / expert du développement territorial cherche à révéler et à s'appuyer sur le capital de relations et de réflexions déjà accumulées par les uns et les autres : ateliers du Club d'employeurs, études commanditées par la communauté de communes, travaux d'études de l'AFPA etc ...

#### *L'identification des risques au service d'un projet territorial*

Certes, en matière d'identification des risques, on est encore loin de la technicité des débats menés dans le champ sanitaire, et d'ailleurs les expertises n'évaluent pas encore des risques « estimés », appuyés sur des modélisations théoriques (Setbon, 2004). Mais il ne s'agit plus simplement de risques « perçus » fondées sur des appréciations subjectives (comme dans le cas de la maison du travail saisonnier) ; on peut en effet parler de risques « observés » par l'entremise de diverses formes d'objectivation (traitement ad hoc de statistiques publiques, enquêtes spécifiques, etc.). Ainsi les PIT visent précisément à identifier des risques par l'observation ou la prospective démographique en vue, par exemple, de faire ressortir les expositions possibles à des difficultés de recrutement (versant économique) ou de la disqualification sociale (risques de l'emploi et de la personne).

Nombre d'activités à faibles qualifications (cas typique de l'industrie de la viande en pays sabolien et, à un moindre degré, du développement touristique au Lioran) ont fondé structurellement leur développement sur la mobilisation de ressources de main d'œuvre privilégiées, en l'occurrence une population rurale en situation de sous-emploi dans l'agriculture : la figure classique dans le bassin saboléen est celle d'un couple dont l'homme travaille à la découpe du bétail et la femme à celle de la volaille, et, dans le cas du Lioran, d'enfants d'exploitants agricoles complétant une activité sur l'exploitation par le travail saisonnier en station. Pour les employeurs, l'une des qualités de ce personnel tenait à sa capacité à accepter durablement des conditions de travail pénibles – d'où un risque réel encouru par la santé des personnes mais dont la couverture était transférée vers la collectivité ou, le plus souvent vers les salariés eux-même. Aujourd'hui cette source de main d'œuvre rurale est en voie d'épuisement ou ne dispose pas d'un socle de qualification suffisant pour s'adapter aux évolutions de la production agro-alimentaire ou de l'offre touristique.

Dès lors, le territoire est, à court terme, et plus particulièrement en période de haute conjoncture, confronté à des risques de pénurie de main d'œuvre, soit un risque avant tout économique doublé de pertes d'opportunités d'emplois. L'expérience en a été faite dans le bassin saboléen puisqu'au début des années 2000, se sont cumulés les effets de la haute conjoncture et de l'application de la loi sur les 35 heures ; de ce fait, le territoire était en situation de quasi plein-emploi (3,5 % de taux de chômage). Aujourd'hui les tensions ont sensiblement baissé puisque le taux de chômage se situe aux alentours de 6 %).

A moyen terme, les risques d'indisponibilité sont accrus par la faible attractivité des emplois compte tenu des mauvaises conditions de travail et d'emploi (l'embauche passe très largement par l'intérim, qui permet à la fois de tester la capacité des individus à supporter les conditions qui leur sont faites et de faire varier l'exposition à des types de contrainte spécifique). Dès lors, deux « réservoirs » de main d'œuvre ont été sollicités :

- Le premier concerne les chômeurs de longue durée du « pays » ; résidant souvent en zone rurale et ne disposant pas de véhicule, ils ont parfois du mal à s'adapter aux horaires atypiques qui se sont répandues et la construction de leur employabilité est, en regard, jugée coûteuse et incertaine.
- Le second, par l'entremise d'une campagne de recrutement de l'ANPE, a fourni des travailleurs d'origine africaine qui n'ont pas regimbé devant les conditions de travail et ont, dans un second temps, fait jouer le regroupement familial.

Dans ce « pays » peu habitué à la diversité des origines ethniques, cette évolution a été jugée par les responsables de la communauté d'agglomération comme constitutive d'un « danger » politique et social : on est face à une mise en balance toute politique entre d'un côté, l'acceptation des risques de la pénibilité au travail et de l'autre, le « danger politique » du franchissement de seuils supposés « d'acceptabilité sociale » d'une population d'origine étrangère. La perspective redoutée d'un accroissement sensible du nombre de travailleurs étrangers tient finalement lieu de puissant révélateur d'un risque structurel en matière d'emploi et de travail ; il est lié à la composition socio-

démographique du personnel actuellement employé (Centre Afpa Le Mans, 2005) et aux pratiques de gestion des entrepreneurs.

En effet, des diagnostics réalisés dans le cadre du PIT de Sablé, il ressort que les mauvaises conditions de travail pourraient se traduire à terme par l'explosion des maladies professionnelles. Dès lors, les victimes, « vieillissantes » et faiblement qualifiées seront exposées à un fort risque d'inemployabilité radicale — par suite de déclarations d'inaptitude — et donc de disqualification sociale. Frappés d'illétrisme, les salariés seraient très difficilement ré-employables dans d'autres activités, si tant est que cela soit possible sans mobilité importante.

Bien qu'elles puissent être un des nœuds des évolutions à venir et un enjeu majeur pour l'action publique, les conditions de travail peinent à bien se positionner sur l'agenda politique local, alors que s'élabore, par ailleurs, un plan régional pour la santé au travail qui devrait traiter ce type d'enjeux. Dans le cadre d'une intervention de l'AFPA développant une problématique de l'âge au travail, une action expérimentale a pourtant été menée dans trois entreprises sur la question du vieillissement professionnel et de la pénibilité au travail. Se font jour et, à ce stade, s'évitent deux regards sur ces questions : celui de chefs d'entreprise orientés vers de solutions de court terme et d'extériorisation des problèmes (vers la protection sociale) ; celui porté des acteurs (certains DRH et des acteurs publics) qui se situent plus dans l'action structurelle consistant à mettre en place des réseaux de veille, notamment par le biais de formations auprès de médecins généralistes sur les risques professionnels. Un accord pourrait se faire, dans l'immédiat, sur des actions de sensibilisation des médecins généralistes. La question devrait de toute façon surgir au travers des conséquences économiques d'une faible gestion et anticipation de ce type d'enjeux : coûts croissants de l'intérim et de l'absentéisme qui ne manquent pas de faire retour sur les entreprises.

#### *L'incomplétude du dispositif est une source de défaillance de l'action collective*

Le cas de Sablé sur Sarthe est particulièrement illustratif des limites de la coordination par la production de connaissances. Le diagnostic s'est évidemment focalisé sur les entreprises et les activités économiques existantes. Mais au stade des préconisations pour l'action, s'est ainsi introduit un décalage vis à vis d'une composante clé de la stratégie de la Communauté de Communes qui vise à diversifier le tissu productif. L'une des particularités de l'appareil productif local tient, sans conteste, au poids de l'agro-alimentaire et, notamment, d'une industrie de la viande caractérisée par des conditions de travail assez médiocres. Cette spécialisation inquiète la communauté de communes qui y voit une forme de dépendance économique excessive pour le territoire, du fait d'une exposition aux aléas de cette industrie : crise potentielle de la consommation – les inquiétudes et les baisses immédiates de ventes liées à la diffusion de la grippe aviaire sont là pour le rappeler -, déficit d'attractivité de « mauvais emplois », perte de compétitivité de l'ensemble du territoire ... Parallèlement à la démarche PIT, la communauté de communes a d'ailleurs commencé à agir significativement sur le registre des nouvelles activités. C'est ainsi qu'a été favorisée l'installation de la société Trigano, spécialisée dans l'aménagement de campings cars. Ces déphasages s'expliquent, au moins partiellement, par l'incomplétude et les défaillances de l'action collective, du fait notamment de la quasi-disparition des relations professionnelles.

Il existe une forte disjonction entre le cadre paritaire originel du dispositif et les conditions de mise en œuvre de ce dernier sur le terrain. Conçus et dans une certaine mesure « vendus » aux pouvoirs publics comme un instrument visant à améliorer la qualité de la formation par le développement du dialogue social territorial, les PIT ne mobilisent que très marginalement les partenaires sociaux « traditionnels », y compris ceux des instances paritaires de l'Agefos-PME. Cette éviction est d'autant plus frappante que l'Agefos PME n'a eu de cesse de lier la promotion de la formation comme ressource pertinente pour le développement des PME et TPE à la construction de règles innovantes par la négociation sociale. Pour les promoteurs du PIT, elle se justifierait par un problème de disponibilité de la part de représentants déjà très sollicités pour de multiples réunions institutionnelles et qui en fin de journée, seraient pris par de nombreuses réunions dispersées dans la région. De toute façon, les représentants locaux des salariés n'ont pas été contactés. Il a, en effet, été jugé très important que les acteurs économiques et politiques engagés dans le processus puissent échanger de la manière la plus ouverte possible, en dehors de contraintes institutionnelles du type négociation collective, afin de travailler à l'élaboration d'un projet territorial commun. Or cette « conscience collective » préalable a été jugée, à un stade procédural pourtant situé dans le registre de l'expertise, encore insuffisante : aussi

la présence de représentants locaux des salariés a-t-elle été vue comme risquant d'accroître les problèmes de « compréhension mutuelle ». Implicitement, les intérêts des salariés sont, au stade actuel du projet, pris en charge par les représentants de l'administration du travail et par les employeurs eux-mêmes : on est dans une situation inverse de celle de la Maison du Travail Saisonnier du Cap d'Agde où pourtant, là aussi, l'exigence d'opérationnalité posée par les acteurs économiques est évidente. Dans le cas du PIT, le dialogue social est en quelque sorte « différé » sine die.

La médiation sociale par l'expertise, se révèle ainsi insuffisante pour ouvrir la scène territoriale aux salariés. Pourtant, dans les deux PIT, l'étude de l'AFPA (voir ci-dessus), offrait à cet égard une opportunité particulièrement légitime pour insérer la représentation des salariés. Elle traite en effet de questions qui touchent directement à l'expérience quotidienne des travailleurs, la pénibilité des tâches et les risques de maladies professionnelles dans un cas, les longues durées du travail et les questions de logement et de santé attachées à la saisonnalité dans l'autre. Dans le passé, les Bourses du Travail et les Unions locales faisaient preuve de capacités d'initiative importantes lorsque se superposaient les espaces de sociabilité dans et hors le travail ; le cas de maison du travail saisonnier réactualise cette conclusion, pas les PIT, pour l'instant du moins.

### **2.3. Le groupement d'employeurs : un dispositif de développement local pour la promotion d'un bien commun territorial**

La promotion d'un intérêt général sur le plan local, un bien commun territorial, cherche à allier développement économique et développement social. Le dispositif GE offrirait ainsi aux différents acteurs publics de nouvelles possibilités de *maillage du territoire*, en participant au regroupement de nouveaux partenaires sur un mode plus transversal. Il favoriserait une lecture plus pertinente du tissu local et une meilleure appréhension des besoins locaux en terme d'emplois et de formation.

Par ailleurs, cette spécificité du GE participerait de l'avènement d'une *forme différente de gestion locale de l'emploi*, non seulement par sa capacité à révéler de nouveaux emplois (nouvelles « niches d'emplois ») et à faire émerger des besoins non exploités jusque là, mais aussi à pallier les problèmes de recrutement en favorisant l'embauche d'une main d'œuvre locale, jugée selon les canaux classiques, comme moins employable. Ainsi, ce dispositif est perçu par les acteurs publics comme porteur d'un intérêt en terme de « *maintien des entreprises sur un territoire* ». Les GE seraient la source d'un véritable *avantage concurrentiel* pour un territoire. Il apparaît clairement (et notamment pour deux GE) qu'il peut être utilisé par une collectivité locale comme une sorte « d'appât » pour les entreprises. Certains acteurs conçoivent le GE présent sur leur territoire dans le cadre d'un « *package territorial* » pouvant être offert aux entreprises qui souhaitent venir s'implanter. Il sert ainsi de point d'appui aux acteurs publics pour promouvoir une politique de développement économique territorial. Certains propos viennent parfaitement illustrer de cette dimension : « *le GE on le met à toutes les sauces* », « *il est vendu comme un outil miracle de démarrage pour des entreprises* », « *un plus sur le plan territorial* », « *à offre égale le GE fait la différence* ». La limite tient à l'articulation mal assumée entre la volonté d'insérer dans l'emploi les actifs locaux, par delà leurs déficits en qualifications reconnues, et la promotion du développement économique local : le « *devoir d'insertion* » est présenté comme un élément à ne pas « afficher » en tant que tel. L'insertion comme nous l'a confirmé un interlocuteur se révèle être un véritable « *épouvantail à entreprises* », ce qui amène les acteurs publics à nécessairement « *avancer masqué* » en la matière pour ne pas les « *effrayer* ».

### **Conclusion : perspectives et risques de la gouvernance territoriale**

De ces éléments, découle le constat de la « *dé-hiérarchisation* » des acteurs et de leurs logiques respectives d'action qui provoque une banalisation des acteurs publics étatiques – qu'auparavant l'on pouvait considérer d'emblée comme structurants –. C'est la cohérence même de l'action publique, si souvent postulée mais incertaine dans les faits, qui est ainsi en question, dans la mesure où sa mise en œuvre tend à se négocier et à se réguler dans des ordres sociaux plus ou moins localisés. De façon plus générale, c'est bien la gouvernabilité et la rationalité des dispositifs d'action publique qui est en question. L'action publique repose de plus en plus sur des intermédiations complexes, notamment des articulations entre des référents généraux et des objectifs et situations

spécifiques aux acteurs micro-économiques et sociaux, qui débouchent sur des hybridations institutionnelles (Gilly, Wallet, 2005) souvent inédites .

Simplement, les scènes institutionnelles étudiées nous montrent que ce processus est plus complexe et passablement contradictoire. D'une part, l'Etat « situé » (Salais et Storper, 1993) cherchant à favoriser la coopération est largement concurrencé par d'autres collectivités publiques pour assurer cette définition ; en est pour preuve la concurrence qu'il subit sur le registre de plus en plus décisif de la production de connaissances et d'expertises à partir desquelles sont de plus fréquemment construites les connaissances partagées à partir desquelles sont bâties les moyens de construire le bien commun. Conjuguée à l'urgence politique engendrée par la persistance si ce n'est l'aggravation des problèmes sociaux (chômage, exclusion, reconversion, atteinte à l'intégrité des personnes etc...), cette perte de maîtrise engendre régulièrement un retour de « l'Etat central » qui tente de reprendre la main, y compris dans des domaines de compétences transférés à des collectivités territoriales (cas de la formation et de l'insertion des jeunes) ; il en résulte une relance de concurrences inter-institutionnelles ou encore une perte de lisibilité, réelle ou feinte, de l'action publique aux yeux des acteurs privés que celle-ci tente de mobiliser ; des configurations d'action publique en terme d'anarchie organisée ou encore de « poubelle » (garbage can) ne sont alors pas loin de se mettre en place.

D'autre part, cet « Etat situé » est marqué par l'autonomisation croissante de ses administrations déconcentrées auxquelles il a transféré une part croissante des responsabilités gestionnaires. Mais la déconcentration ne se limite pas à la gestion et touche aussi des initiatives sous la forme de projets originaux qui témoignent de la construction d'une capacité politique « locale » à agir qui peut être marquante (exemples des maisons du travail saisonnier dans l'Hérault et des réseaux de veille et de prévention en PACA) pour la définition du bien commun. Celle-ci ne se fait pas sur le mode d'un transfert local de l'Etat surplombant mais sur la recherche, par le biais du contrat (RVP) ou de la définition conjointe d'un intérêt à agir (MTS), d'une coopération dont doit résulter la construction du bien commun. Là encore, le retour de l'Etat central comme coordonnateur de la définition et de l'élaboration du bien commun, nécessite nombre d'ajustements délicats afin de maintenir la pertinence territoriale des entreprises de l'Etat déconcentré et « situé ».

Du point de vue des règles produites, là où le dialogue social territorial est avant tout l'instrument d'une action collective orientée vers la production d'un bien commun « situé » qui soit à même de prendre en charge des risques diversifiés. Avec le passage d'une négociation collective classique, visant une production normative dans le cadre défini par la loi, au « dialogue social territorial », tourné vers la production d'un bien commun « situé » ou la résolution d'un problème localisé, ce sont les paramètres « classiques » de la négociation sociale qui tendent à se déformer : au face-à-face des salariés et des employeurs (ou de leur représentants) se substituent des tours de table incluant administrations de l'Etat et des collectivités locales, élus, experts *et* ingénierie de projets, associations d'entreprises, etc. (Duclos, Mériaux, 2005) ; le champ de la régulation recherchée n'est plus étroitement délimité par les données de l'échange salarial mais s'étend aux « conditions d'emploi et de travail » prises dans un sens très large, voire aux nombreux paramètres susceptibles d'affecter la compétitivité d'une branche ou d'un territoire : attractivité (d'un métier, d'un bassin d'emploi), logement, transport, etc. Plus l'objet de la régulation est localisée, plus la figure classique du « système » de relations professionnelles tend à s'hybrider, voire à se fondre dans des dispositifs relevant de l'intervention publique pour forger de nouvelles formes d'action publique.

Les différents dispositifs étudiés ci-après ne témoignent-ils pas d'une tendance à décloisonner les objets classiques de l'intervention publique en matière de formation professionnelle, de travail et d'emploi ? A titre d'hypothèse, on peut avancer que trois facteurs pourraient œuvrer en ce sens :

- Le fait que la régulation territoriale des intérêts incite à repenser l'action préventive dans une perspective d'émblée transversale, à la condition que se forment des projets de développement économique et social de moyen-long terme ; les risques font l'objet d'une prise en charge intégrée si se met en place une dynamique de création de ressources qui va bien au-delà d'un processus assurantiel.
- La proximité d'avec les destinataires finals de l'action publique, qui expriment très directement auprès des acteurs collectifs, la nécessité de préserver l'intégrité des personnes et, plus encore de construire l'intégration durable des personnes non seulement sur un marché du

travail mais plus largement dans une société située, si l'on peut dire, dans un territoire d'action et de projet (Gaudin, 2002).

- La construction d'un bien commun autour de la qualité du travail sous différents aspects (qualifications, conditions de travail et d'emploi) en vue d'en faire un facteur de compétitivité et d'attractivité qui rompe avec les équilibres de bas niveau de qualification qui prédominent encore souvent.

### Annexe 1 Les groupements d'employeurs étudiés

#### **Le GELF (Groupement d'Employeurs du Lyonnais et du Forez, Saint Symphorien sur Coise, Rhône)**

- Création en Octobre 2001
- Recrutement d'un permanent en février 2002 et mise à disposition à la même époque du 1<sup>er</sup> salarié à temps partagé.
- GE multisectoriel avec une convention collective relevant du commerce de gros
- Un tissu local avec aucune activité prédominante : principalement des artisans, commerçants, des TPE-PME alimentaires, des TPE-PME industrielles, des professions libérales (centres de formation, cabinets médicaux, kinésithérapeutes, cabinets d'assurances...).
- Le secteur géographique d'intervention se situe à cheval sur 2 départements : cantons de Chazelles sur Lyon (dépt 42) et de St Symphorien sur Coise (dépt 69).
- 51 entreprises sont adhérentes dont environ 35 utilisatrices du personnel G.E.L.F
- 23 salariés à temps partagé (ou 13 ETP) dont 20 sont en CDI, et en moyenne de petites mises à disposition (les salariés sont en moyenne sur 3-4 structures).

#### **Le GERM (Groupement d'Employeurs né aux Ruires et Multisectoriel, Eybens, Isère)**

- Création en 1998, suite à une enquête mise en oeuvre par la commune et l'association syndicale du parc d'activités des Ruires (Eybens). Enquête financée par la région rhône-alpes.
- Fondateurs : Mairie Eybens et association syndicale locale des Ruires (dont principalement 3 grandes entreprises: Gilibert, Petzl, Charvet) ainsi que de nombreux contacts établis avec le Directeur local du Travail (notamment pour le montage du dossier administratif)
- Aujourd'hui, le GERM compte 3 permanents : 1 directeur (à mi-temps GE, autre mi-temps chargé de mission économie à la mairie), 1 comptable (à mi-temps), 1 chargée de développement
- GE labellisé FFGGE depuis 2002 (13<sup>e</sup> en France, 1<sup>er</sup> dans la région)
- 20 entreprises sont adhérentes, toutes utilisatrices (dont 7 sur la commune d'Eybens). Ce sont plutôt des entreprises de grandes tailles, avec peu d'activités saisonnières.
- 32 salariés (26 ETP) fin 2004 (majorité opérateurs de production / magasinier, + cadres à temps partagé et agents administratif)
- Le secteur d'intervention : commune d'Eybens principalement mais progressivement recherche d'une extension du territoire (maintenant extension sur le bassin « large » grenoblois)
- En juillet 2004, organisation d'élection de 4 délégués du personnel.
- Le GERM est multisectoriel avec une convention collective relevant du secteur de la plasturgie
- Un OPCA : AGEFOS (choix d'un OPCA généraliste car tissu d'entreprises assez hétéroclite)
- 1 conseil d'experts dans le GE regroupant : un responsable du GRETA, 1 chef d'entreprise adhérent (ancien Président du GE), 1 élu local de la commune d'Eybens

:

#### **Le MULTIPLE (Voiron, Isère)**

- Création le 1<sup>er</sup> janvier 2003
- A l'origine du GE, une association de chefs d'entreprise (environ 140) sur le territoire du Voironnais (34 communes) : l'UNIRV (Union des Industries et des Entreprises de la Région Voironnaise) créée en 1945.
- Territoire d'intervention : GE implanté sur le bassin voironnais, qui représente un « *potentiel important en terme de maillage d'emplois* » (site bénéficiant de l'implantation de grandes entreprises telles que Rossignol, Gueydon, Radial...).
- Des mises à disposition majoritairement liées aux activités très fortement saisonnières des plus grandes entreprises (ce qui tend à s'estomper par une volonté de ces entreprises de davantage lisser leur activité sur une année)
- Actuellement 22 entreprises adhérentes.
- Environ 12 salariés fin 2004 (dont 3 en CDI)
- GE multisectoriel avec une convention collective relevant du secteur de la Métallurgie

## Annexe 2 Présentation des deux programmes intégrés territoriaux de l'Agefos-PME

### *Synthèse des enjeux et des orientations stratégiques du PIT du bassin saboléen*

A l'issue du diagnostic réalisé par l'IMTE et l'Agefos-PME, trois enjeux majeurs sont identifiés :

- « Le renforcement la compétitivité des entreprises et du territoire »,
- « Le renforcement de la gestion des ressources humaines »,
- « Le développement de l'emploi et l'insertion sur le territoire ».

Les porteurs du projet proposent d'y répondre au travers de quatre « axes », déclinés pour chacun en un certain nombre de « mesures » :

- « **Renforcer l'intelligence territoriale en matière de développement économique et d'emploi** », en éclairant les choix des partenaires locaux , en facilitant l'accès des entreprises à l'information et « en renforçant l'innovation », en appuyant la mise en réseau des entreprises.
- « **Renforcer la compétitivité des entreprises du bassin saboléen** », en soutenant les adaptations économiques et en renforçant la gestion des ressources humaines, en développant la formation et les compétences, en fidélisant les salariés, etc...
- « **Rapprocher la demande de l'offre d'emploi** », en renforçant la qualification des demandeurs d'emploi, en renforçant l'insertion par l'économique, en renforçant la mobilité des actifs, etc...
- « **Maintenir le processus partenarial** », en mettant en place un dispositif d'évaluation chemin faisant, en mettant en œuvre une assistance technique et en mobilisant une personne-ressource pour animer le dispositif.

Parmi les 25 actions à mener, figurent notamment la mise en place d'un observatoire territorial de l'emploi et des compétences, le financement d'un appui-conseil, des formations à destination des chefs d'entreprise, le lancement d'un EDDF territorial, la création d'une plate-forme de formation, l'organisation d'un forum de l'emploi, la mise en place d'un PLIE, etc.

### *Synthèse des enjeux et des orientations stratégiques du PIT du Lioran*

Moins élaboré dans sa forme et moins ambitieux (ou moins « attrape-tout »), le PIT du Lioran comporte un intitulé explicite : « gestion des emplois et des compétences des salariés saisonniers ».

Trois axes stratégiques se dégagent du diagnostic piloté par l'Agefos-PME :

- **Faciliter l'émergence de nouveaux gisements d'emplois** : pour cela sera mis en place une formation-développement à l'attention de vingt saisonniers, sur la concrétisation de projets personnels visant à développer une activité complémentaire.
- **Former les saisonniers et les entreprises multisectorielles**, par la réalisation d'un schéma de l'emploi saisonnier, préalable à la création d'un groupement d'employeurs, ainsi que par la mise en place d'une action de formation à l'accueil et au NTIC pour les saisonniers et les demandeurs d'emploi.
- **Améliorer la saisonnalité**, en créant une maison des saisonniers.

## Références

Agefos-PME, 1999, *Territoires et projets, pour une politique territoriale et interprofessionnelle de développement de l'emploi et de la formation dans les petites et moyennes entreprises*, rapport, p. 16.

AGEFOS PME et IMTE, 2004, « *Programme Intégré Territorial de développement de l'emploi, de la formation et des compétences*. Diagnostic des besoins individuels et collectifs des entreprises et stratégie d'accompagnement en matière de formation et de développement des compétences Bassin Sabolien ». Miméo.

Bel M., Méhaut P., Mériaux O. (dir.), 2003, *La décentralisation de la formation professionnelle : Quels changements dans la conduite de l'action publique ?*, Paris, L'Harmattan, coll. Logiques Politiques.

Centre Afpa Le Mans, 2005, « Age et travail en pays de la vallée de la Sarthe, diagnostic de la situation d'emploi des actifs de plus de 45 ans », miméo Afpa, 72 pages.

CERC (Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion sociale), 2003, « Les risques liés à la transformation de l'emploi », *Les papiers du CERC*, n°2003-03.

Conseil d'Etat, 2005, « Responsabilité et socialisation du risque » in Conseil d'Etat *Rapport 2005*, Coll. Etudes et documents du Conseil d'Etat, La Documentation Française, 196-398.

Duclos (L.), Mériaux (O.), 2005, « Building local institutional arrangements for flexicurity in France », in Regalia (I.), (ed) *Regulating New Forms of Employment: Local Experiments and Social Innovation in Europe*, Londres, Routledge.

Duclos L., Mériaux O., 2005, « L'Etat et l'agencement des intérêts collectifs : vers un renouveau des approches institutionnalistes ? », table ronde : « le politique et la dynamique des relations professionnelles » *VIII<sup>ème</sup> congrès de l'association française de science politique* – Lyon, 14-16 septembre 2005.

Dupuy Y., Larré F., 1998, « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et emploi*, n° 77, pp. 1-13.

Gaudin J-P., 1999, *Gouverner par contrat*, Paris, Presses de Science-Po.

Gaudin J-P., 2002, *Pourquoi la gouvernance ?*, Coll. La bibliothèque du citoyen, Presses de Sciences Po, Paris. Gauron A., 2000, *Formation tout au long de la vie*, Rapport du Conseil d'analyse économique, La Documentation Française.

Gilly J-P., Wallet F., 2005, Les processus d'innovation institutionnelle dans la politique des pays en France, *Revue d'économie rurale et urbaine*, n° 5.

Le Pors A., 1999, « Propositions pour l'amélioration de la situation sociale et professionnelle des travailleurs saisonniers du tourisme », Rapport à la secrétaire d'Etat au tourisme, Janvier 1999.

Massardier G., 2003, *Politiques et action publiques*, Armand Colin, Paris.

Mériaux, O., Verdier E., 2006, « Les relations professionnelles et l'action publique face aux risques du travail et de l'emploi », rapport pour le Commissariat général du Plan, Lest et Pacte-Cerat, miméo.

Rorive (B.), 2003, « Qui porte la responsabilité sociale dans l'entreprise réseau ? », Communication du LENTIC (Université de Liège) pour le Projet RELIER à la 5<sup>ème</sup> Université de Printemps de l'Audit Social IAE de Corse 22- 23 Mai.

Salais R. et Storper M., 1993, *Les mondes de production, enquête sur l'identité économique de la France*, Editions de l'EHESS, Paris.

Setbon M., 2004, *Risques, sécurité sanitaire et processus de décision*, Coll. Médecine des risques, Elsevier, Paris.