

46^{ème}
congrès international.
Société d'Ergonomie
de Langue Française.

Archivé électroniquement et disponible en ligne sur :



www.ergonomie-self.org



www.informaworld.com/ergo-abs

Texte original.*

Formation-action participative pour la sécurité industrielle et environnementale dans une entreprise “définie au masculin”

Ricardo VASCONCELOS, Paula FORTUNA, Sandra TEIXEIRA et Marianne LACOMBLEZ

Centro de Psicologia da Universidade do Porto/ SCOPT, FPCEUP, Rua do Dr. Manuel Pereira da Silva, 4200-392, Porto, Portugal
 ricardo@fpce.up.pt

Résumé. L'article présente un projet de formation-action participative visant à renforcer la sécurité industrielle et environnementale, mis en œuvre dans une entreprise de l'industrie chimique, située dans le Nord du Portugal. L'approche adoptée trouve ses fondements dans le projet pluridisciplinaire de l'“ergonomie de l'activité”. Après la caractérisation du terrain, on procède à la présentation de la démarche. La base méthodologique est celle du modèle “Matriosca”, qui consiste à articuler des moments d'analyse et d'auto-analyse guidée de l'activité, sur le poste de travail, avec des moments de discussion collective, interdisciplinaire, en salle. Ces moments en salle servent en outre à formaliser et valider collectivement les propositions de transformation des conditions de travail, produites dans l'intervalle par le groupe et discutées par la suite avec d'autres décideurs. Quelques résultats préliminaires sont discutés. L'article termine sur une réflexion concernant le rôle que la dimension “genre” a fini par assumer dans l'intervention et sur les perspectives de recherche qu'elle a ouvertes.

Mots-clés : Approches et méthodes; Prévention; Formation; Femmes et travail.

A participatory hands-on training for safety: a case study in a male-dominated Portuguese company

Abstract. The article displays a participatory hands-on training project aimed at the increase of industrial and environmental safety and developed in an industrial chemical company located in northern Portugal. Our approach grounds itself in the multidisciplinary project of ‘Activity-centered ergonomics’. After describing the work field, we move on to the presentation of the démarche. The methodological basis was the model “Matriosca”. It comprises the articulation of moments of analysis and self-guided analysis of the activity in the workplace, with moments of collective interdisciplinary debate, within a classroom. The said moments are focused on the formalization and collective validation of remodellings propositions of the work conditions produced by the group and subsequently discussed with other decision makers. We also discuss some preliminary results. The article ends with a reflection upon the role that the dimension of “gender” has taken over the developed work and the prospects for future research that it has allowed.

Key words: Approaches and methods; Prevention; Training; Women and work.

* Ce texte original a été produit dans le cadre du congrès de la Société d'Ergonomie de Langue Française qui s'est tenu à Paris du 14 au 16 septembre 2011. Il est permis d'en faire une copie papier ou digitale pour un usage pédagogique ou universitaire, en citant la source exacte du document, qui est la suivante : Vasconcelos, R. ; Fortuna, P. ; Teixeira, S., & Lacomblez, M. (2011). Formation-action participative pour la sécurité industrielle et environnementale: étude de cas dans une entreprise “définie au masculin” au Portugal. In A. Garrigou & F. Jeffroy (Eds.), *L'ergonomie à la croisée des risques, Actes du 46^{ème} Congrès de la SELF* (pp. 497-502). Paris : SELF.
 Aucun usage commercial ne peut en être fait sans l'accord de la SELF.

FORMER, TRANSFORMER, PRÉVENIR, EN DÉCOUVRANT L'ACTIVITÉ

Il y a déjà plus de 20 ans, la directive-cadre 89/391/CE avait formalisé un ensemble de préoccupations discutées et développées, depuis bien longtemps, dans certains secteurs de la communauté scientifique qui se consacrent à l'étude et à l'intervention dans le monde du travail. La philosophie de prévention qui lui était sous-jacente impliquait, d'après Maggi (2006), que la prévention soit avant tout primaire : il s'agissait essentiellement de faire en sorte d'éviter les risques, la protection étant renvoyée à un statut exceptionnel. Il était préconisé de considérer la situation de travail comme un tout dans lequel la sécurité est toujours en interaction avec d'autres dimensions du travail, et de chercher à la développer avec la participation active des travailleurs dans une logique d'amélioration continue, basée sur l'analyse récurrente des situations de travail.

Les principes généraux de la prévention énoncés dans la directive, ont fini, dans la pratique, par valider ce que Cru (2000) désigne par la "conception habituelle de la prévention". De fait, cette "nouvelle" façon de concevoir la prévention reste beaucoup trop centrée sur l'accident et son analyse. En outre, comme elle ne questionne pas de façon suffisamment explicite le clivage entre ce qu'il a été convenu d'appeler le facteur humain et les facteurs techniques ou matériels, elle finit par servir de prétexte pour réduire la prévention au respect de la loi, par l'entreprise, et des procédures de travail et de sécurité, par le travailleur, en postulant que ces dernières suffiront à garantir la sécurité. La gestion de la prévention reste ainsi très centrée sur la dimension formelle et procédurale de la prévention, dans laquelle le principe de la "participation des travailleurs" est généralement envisagé uniquement comme une collaboration, une adhésion motivée, ce qui renvoie à un simple "style participatif" de conduite qui se substitue au "style autoritaire", typique de l'entreprise fordiste. Pourtant, l'esprit de cette norme est avant tout celui d'une participation des travailleurs au développement de l'analyse et à l'activité de conception du travail. (Maggi, 2006).

En outre – comme elle part de cette vision fonctionnaliste de la prévention, basée sur la conviction qu'il est possible de définir a priori et de façon stable le fonctionnement d'une entreprise - la "conception habituelle de la prévention" a tendance à renvoyer à une vision abstraite de l'homme au travail, ouvrant la voie à des jugements péjoratifs sur son comportement "irrespectueux des normes".

Cette lecture ignore ainsi que la prévention, ou même l'organisation proprement dite – qu'on le reconnaisse ou non –, se constitue peu à peu au cours des actions intentionnelles et réciproquement orientées des sujets. L'organisation, l'ordre existant, n'est pas celui qui est idéalisé mais celui qui est

possible. Ainsi, la prévention est conçue en tant qu'élément à la fois organisateur et désorganisateur de l'activité. Elle ne s'impose pas au travailleur (simple exécutant) pour l'organiser et le protéger. L'organisation, c'est-à-dire la structure de l'action, est l'agir proprement dit des sujets : il n'existe pas une organisation formelle et des sujets qui travaillent dans ce cadre; il existe des sujets qui s'organisent mutuellement au cours de leur propre agir. Ce qui renforce le besoin, défendu depuis des dizaines d'années par la tradition scientifique de l'ergonomie de l'activité, de reconnaître le rôle du travailleur dans l'organisation des processus de travail, qui ne sont jamais ni ne pourront jamais être complètement organisés et sûrs.

La voie à suivre est, elle aussi, tracée depuis bien longtemps (Cru, 2000) : recentrer la problématique de la prévention des risques professionnels sur le travail et son organisation (et non pas essentiellement sur l'accident); associer les travailleurs aux projets de conception ou à l'élaboration de plans de prévention; promouvoir une approche vraiment compréhensible et non pas une simple politique de communication ou d'instruction.

C'est là le cadre global qui soutient le projet que nous décrivons ici et qui, partant des développements progressifs de réflexions sur les rapports entre l'analyse ergonomique de l'activité de travail (AEAT) et la formation professionnelle (Lacomblez & Teiger, 2007), cherche à concilier la recherche, la formation et l'action concrète en visant à améliorer les conditions de travail.

LE PROJET MATRIOSCA

Encadrement et négociation de la demande

Ce projet est parti de la demande d'une entreprise industrielle chimique portant sur l'élaboration d'une intervention formative sur les "attitudes de sécurité". Cette entreprise avait eu connaissance des résultats du travail conduit dans d'autres contextes (Vasconcelos, 2008; Vasconcelos, Silva & Fortuna, 2011) et voulait, d'autre part, tirer parti des possibilités de financement partiel du projet offertes par le Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) - Cadre de référence stratégique national. La demande a alors été négociée afin de pouvoir aller plus loin et ne pas se limiter aux "attitudes de sécurité", notamment en questionnant l'organisation et les conditions de travail. Nous avons donc démarré une première phase d'analyse globale de l'entreprise et des activités qui y sont développées, ce qui nous a permis d'ébaucher le projet de formation-action participative qui allait être mis en œuvre. Ainsi, après avoir procédé, ci-après, à une brève caractérisation de l'entreprise en question, nous décrirons plus en détail le dispositif mis en œuvre.

Description de l'entreprise

L'entreprise dans laquelle se déroule le projet est située dans le complexe chimique d'Estarreja, dans le

Nord du Portugal et résulte de la fusion de deux usines. L'une d'elles a pour principal processus la production d'aniline, une substance destinée à divers usages industriels. L'autre se consacre à la production de chlore et d'hydrogène par électrolyse. A l'heure actuelle, l'entreprise emploie environ 189 salariés, répartis dans les deux usines.

Quant à la production, elle est continue 24 heures sur 24, et elle est divisée en roulements. En ce qui concerne l'usine d'aniline, il existe deux opérateurs par roulement dans chaque subdivision de l'installation (mononitrobenzène, aniline, acide nitrique, acide sulfanilique) : l'un d'eux est responsable du panneau (il assure la coordination du processus de production, très automatisé, par le biais d'un panneau informatique) et l'autre est responsable de l'extérieur (il est chargé du monitoring in loco des installations et de la collecte d'échantillons). Il existe, en outre, d'autres opérateurs qui s'occupent des effluents, de l'acide sulfanilique, des chaudières et du remplissage (ils sont chargés de l'approvisionnement des citernes en benzène pour la production du MNB et en ammoniac pour celle de l'acide nitrique). En ce qui concerne les autres structures d'appui qui ne sont pas responsables de la production, seuls les analystes du laboratoire sont présents 24 heures sur 24 dans l'entreprise. L'équipe de maintenance accomplit un horaire normal (8h-17h) mais il y a toujours quelqu'un de garde en dehors de ces horaires, qui n'est pas présent dans l'usine mais peut être appelé à tout moment.

Dans l'usine de chlore, nous avons constaté une différence au niveau de l'organisation des travailleurs. Ceux-ci ne sont pas répartis par installations mais par phases du processus de production, dénommées panneau 1, panneau 2 et panneau 3. Pour chaque panneau, il existe un opérateur de panneau et un opérateur d'extérieur.

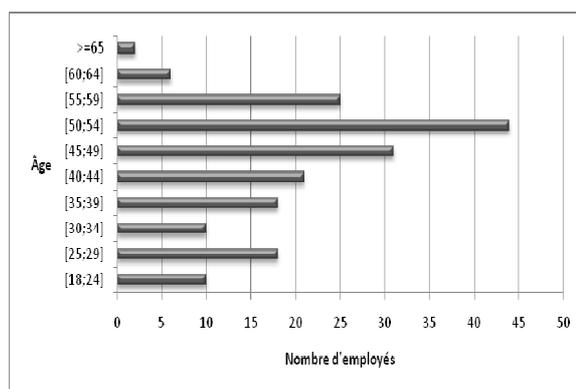
Vu le type de processus de production, la politique de sécurité de l'entreprise est très centrée sur les incidents industriels qui impliquent des fuites ou des écoulements accidentels de substances chimiques – étant donné que, dans les installations des usines, il existe des substances cancérigènes (benzène), extrêmement corrosives (acide sulfuriques), très inflammables (hydrogène) et toxiques (chlore). Tout problème de sécurité dans cette entreprise peut dépasser ses murs et mettre en cause non seulement les travailleurs mais également la communauté proprement dite ainsi que l'environnement dans laquelle celle-ci s'insère. En dépit du nombre réduit d'accidents de travail déclarés, la sécurité personnelle est, à l'évidence, un aspect/point sensible dans cette entreprise.

Caractérisation sociodémographique

La structure d'âge dans l'entreprise a été assez constante ces dernières années, la grande majorité des 189 salariés est âgée de 35 à 59 ans et plus de la moitié ont 20 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise. Nous avons constaté, en outre, qu'au

cours des dernières années, le nombre de salariés appartenant aux tranches d'âge supérieures à 54 ans a fortement diminué, par comparaison avec les tranches d'âge inférieures, ce qui nous a permis de conclure que les travailleurs avaient tendance à quitter l'entreprise vers 55 ans. Ces deux caractéristiques se sont concrétisées en 2009 de la façon suivante (cf. Figure 1).

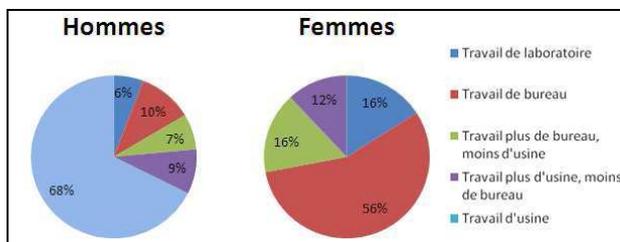
Figure 1 : Distribution des salariés en fonction des différentes tranches d'âge, en 2009.



Dans cette entreprise, la plupart des salariés appartiennent au sexe masculin : ainsi sur les 189 salariés, seuls 26 sont de sexe féminin. De plus, outre le fait qu'ils sont en nombre inégal, les hommes et les femmes exercent également des tâches différentes.

Ainsi, nous avons constaté qu'en 2009 (cf. Figure 2), 68% des hommes avaient un travail d'usine, alors que 56% des femmes avaient un travail de bureau, ce qui se reflète sur le niveau d'études des salariés. En ce qui concerne les hommes, la plupart (63%) ont un niveau d'études inférieur au secondaire, 19% ont un niveau d'études secondaire et 19% ont un diplôme de l'enseignement supérieur. Chez les femmes, par contre, 30% ont un niveau d'études inférieur ou égal au secondaire et la plupart (70%) ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Figure 2 : Type de travail des hommes et des femmes, en 2009.



A noter, en outre, que le travail d'usine implique une exposition à des agents chimiques et aux intempéries et exige, en outre, de plus grands efforts physiques, alors que le travail de bureau est plus protégé sur le plan physique et moins exposé au danger, ce qui démontre clairement que les tâches différentes des hommes et des femmes impliquent, bien entendu, des risques eux aussi différents.

Nous reviendrons plus tard sur cette question du genre, car ce n'est que plus tard qu'elle "s'est mise en travers" des activités du projet, en assumant une utilité pratique que nous explorerons plus loin.

La démarche

Du point de vue méthodologique, le projet Matriosca (acronyme de Matriz de Análise do Trabalho e de Riscos Ocupacionais para Supervisores, Chefias e estruturas de Apoio - Matrice d'analyse du travail et des risques professionnels destinée aux superviseurs, au personnel d'encadrement et aux structures d'appui) est développé sur la structure de base de la méthode MAGICA (Método de Análise Guiada Individual e Colectiva em Alternância - Méthode d'analyse guidée individuelle et collective en alternance) (Vasconcelos, 2000). En recourant au Matriosca et en nous appuyant sur l'image de la poupée russe traditionnelle facilement reconnaissable par tous, notre but était de renforcer l'idée du nécessaire engagement du collectif et de la hiérarchie dans la construction de la sécurité. Nous prétendons également souligner, au départ, la nécessité d'impliquer d'autres acteurs (le personnel d'encadrement direct, les techniciens chargés de la maintenance, les préventeurs, etc.) et de tenir compte d'autres activités et pas seulement de celles des "accidentés potentiels", car c'est au niveau de l'intersection de ces activités avec celles d'autres acteurs que la sécurité se construit et se déconstruit, à tout moment, dans les limites volatiles du possible.

Tout comme le MAGICA, le projet Matriosca cherche à articuler, dans le cadre du processus de formation, des moments d'auto-analyse guidée de l'activité d'opérateurs industriels, sur leur poste de travail, à des moments au cours desquels ses résultats sont partagés et discutés au sein d'un groupe de pairs et d'autres acteurs "relativement pertinents" pour les activités et les problèmes mis au débat ainsi que pour ébaucher des solutions possibles, congruentes sur le plan organisationnel et validées dès le départ à un niveau interdisciplinaire.

Dans les moments d'analyse guidée individuelle, nous cherchons à formaliser et organiser les connaissances des travailleurs. L'accent est mis sur la compréhension des activités de travail et non pas sur l'inventaire des situations à risques. Les connaissances initiales des opérateurs sont intégrées dans des descriptions détaillées de leur activité de travail ainsi que des effets ressentis sur le plan de la santé.

Par le biais de ce processus d'analyse individuelle et collective, nous cherchons également à mieux comprendre les problèmes soulevés, à intercéder dans la construction de solutions, à découvrir de nouveaux problèmes ou à impliquer d'autres acteurs qui se sont peu à peu avérés pertinents pour le processus.

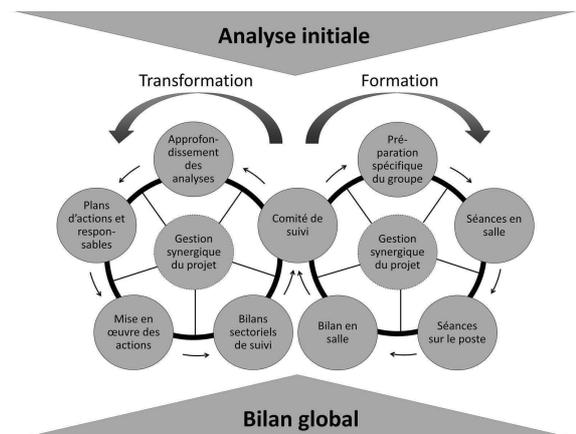
De cette façon, la recherche, l'action, la formation et la transformation se fondent en un projet de prévention primaire qui se veut interactif et véritablement participatif. Le psychologue du travail – plus qu'un analyste du travail au cours des séances

individuelles sur le poste de travail, ou plus qu'un simple modérateur au cours des séances de discussion et de construction collective de solutions aux problèmes identifiés – joue le rôle primordial de "gardien social" auquel se réfèrent Oddone et Re (1994), un "gardien de l'activité et de ses interfaces", garant du respect envers le travail réel et de la congruence organisationnelle des solutions ébauchées.

La logique du processus de formation implique – comme le suggère Maggi (2006) – de superposer un processus secondaire (la formation) à un processus primaire (l'activité quotidienne de travail). Tous deux avancent de concert, en se transformant mutuellement et progressivement. La formation accompagne le déroulement de l'agir des sujets, en s'adaptant aux besoins qu'ils manifestent, tant en ce qui concerne l'organisation de la formation (contenus, durées, rythmes, priorités), que le processus primaire (leurs activités de travail), dont les problèmes sont peu à peu identifiés, approfondis et, dans certains cas, même résolus en cours de route, grâce à l'action combinée des deux processus superposés (Vasconcelos, 2008). Des séances intercalaires de bilan avec un comité de suivi, dans lequel les dirigeants au sommet sont représentés, finissent par contribuer de façon décisive à l'augmentation du potentiel transformateur de l'action du groupe.

Avant cela, toutefois, il nous faut souligner une des phases les plus importantes du processus, à savoir, l'analyse préliminaire des activités de travail conduite par le psychologue. C'est de la qualité de ce travail préalable (et récurrent) que dépend la plus ou moins grande congruence entre les deux processus que nous prétendons développer et améliorer en permanence – le travail (processus primaire qui motive et justifie le besoin d'intervention) et la formation (processus secondaire qui le sert et s'en alimente).

Figure 3 : La démarche du projet Matriosca (Vasconcelos, 2010)



La configuration assumée dans cette version du projet Matriosca est représentée sur la Figure 3 dans laquelle apparaissent ses deux volets fondamentaux et interdépendants : le volet de la "Formation" et celui de la "Transformation".

Chaque cycle de formation-transformation dure environ un mois, en consacrant une semaine à la préparation spécifique (faire connaissance avec les formés, entrer en contact avec les spécificités de leur activité, préparer le matériel, identifier des nouvelles situations-problème, mettre des statistiques à jour, etc.), deux semaines à l'alternance entre des séances de formation en salle et d'analyse guidée sur le poste de travail, et une semaine à la préparation et à la tenue de la réunion avec les décideurs, dans le cadre du comité de suivi. Les groupes en formation se succèdent ainsi tous les mois, de telle sorte que ceux qui suivent bénéficient des contributions de ceux qui les précèdent, et tous bénéficient des transformations des conditions de travail en cours. Quand tous les groupes sont passés par ce processus, chaque groupe revient alors à la formation en salle, pour une séance consacrée à un bilan global et à l'établissement de nouveaux engagements collectifs soutenus par une réalité transformée dans l'intervalle.

Quelques résultats préliminaires

Au cours des dix mois qui se sont écoulés depuis le début de l'intervention, nous avons procédé au fur et à mesure à l'évaluation des résultats du projet sur les cinq groupes qui ont suivi la formation jusqu'ici. Cette évaluation s'avère d'ailleurs un élément fondamental de l'intervention formative. Aussi bien la formation que son évaluation sont conçues en tant que processus qui se fondent avec l'activité de travail proprement dite, en constante évolution et transformation. L'évaluation est ainsi envisagée comme l'analyse d'un processus voué à d'autres changements (Maggi, 2006). Elle est centrale à la définition de l'orientation du projet au cours des séances individuelles et collectives ainsi qu'au monitoring de l'évolution de son impact après la fin des séances programmées.

Ainsi, certains résultats sont déjà visibles actuellement. Pour des impératifs d'espace, nous ne les décrivons ici que succinctement, en nous centrant uniquement, à titre illustratif, sur les situations-problème identifiées et sur leur état actuel.

Tableau 1 : Etat des situations-problème identifiées, par catégorie

Etat des problèmes	Catégories de situations-problème					Total
	Autorisations de travail	Installations et équipements	Maintenance	Processus	Questions organisationnelles	
Résolus	0	5	1	0	1	7
En cours de résolution	1	41	10	5	1	58
En cours d'approfondissement	4	15	4	3	1	27
Abandonnés	0	11	1	4	0	16
Sans évolution	0	1	0	0	0	1
Suivi continu	0	1	0	0	1	2

Dans le tableau 1, nous avons fait figurer l'état des 111 situations-problème construites jusqu'à présent, dans le cadre du projet Matriosca. Au premier coup d'œil, ce tableau permet de constater que la plupart des situations-problème présentées sont en voie de résolution. Il en ressort, en outre, que la majorité des

problèmes concerne les installations et les équipements de travail, mais il y apparaît très clairement, aussi, que l'action des groupes en formation a réussi à faire passer sur le plan de la réflexion et de l'action, face aux risques industriels et environnementaux, des questions touchant à l'articulation formelle entre la production et la maintenance (autorisations de travail) ; aux conditions de maintenabilité des installations ; au processus de production proprement dit ; ou encore à d'autres questions organisationnelles à portée plus large, relatives à la gestion de la performance, la communication organisationnelle ou la structure organique de l'entreprise dans certains de ses aspects.

DISCUSSION ET PERSPECTIVES

Former des attitudes de sécurité c'est respecter des activités de travail

Les résultats obtenus jusqu'ici dans le cadre du développement du projet Matriosca, dans cette entreprise, et présentés ici, renforcent l'affirmation, déjà soulignée dans d'autres contextes, qu'il est pertinent et effectivement possible de construire, au Portugal également, des approches participatives et interdisciplinaires en tant qu'alternative de succès aux modes, considérés comme "traditionnels", de gestion et de formation à la santé et à la sécurité dans le travail. Leur objectif ultime est, d'une certaine façon, et au delà de la trace concrète et visible qu'elles laissent sur le terrain, de s'étendre à d'autres espaces de travail et de recherche, en ayant pleinement conscience d'un certain modèle d'humanité qui nous permet d'envisager notre semblable, qu'il soit operateur ou décideur, comme quelqu'un "en activité", c'est-à-dire quelqu'un – comme chacun d'entre nous – dont l'activité est un lieu de gestion de débats de normes, un lieu de re-singularisation permanente de la situation (Schwartz & Durriève, 2003). Le regard intégrateur, l'action, la créativité vigilante du psychologue du travail qui gère, négocie, dynamise l'intervention et qui, de façon récurrente, la traduit à ses interlocuteurs, s'avèrent ici fondamentaux.

Le "truc du genre" et les défis qu'il nous pose...

Voyons maintenant comment la dimension "genre" a fini par jouer un rôle particulier dans le projet que nous avons présenté ici.

La demande qui a donné lieu à cette intervention n'avait rien à voir avec la question du genre. Au sein de l'entreprise, il s'agissait d'une "non-question" et le fait que la population de travailleurs soit majoritairement masculine, était un scénario "naturel" simplement constaté. A nous, il ne nous était pas demandé de le comprendre, et moins encore de le transformer, et ce n'était pas non plus – il faut bien le dire – notre intention.

Le fait est que cette "non-question" a fini par jouer, peu à peu, un rôle plus insistant dans la relation que

nous avons établie avec les travailleurs dans le cadre de l'analyse des risques, et c'est pour ce motif que nous l'avons mise en relief ici. En fait, le "genre" a fini par s'avérer un puissant outil pour confronter le sujet à la nocivité à laquelle il est exposé quotidiennement, en fragilisant la bulle protectrice que la masculinité semble prétendument (et inconsciemment) procurer aux hommes avec lesquels nous avons collaboré. Nous avons constaté chez ces hommes, des verbalisations récurrentes dans le sens d'une certaine banalisation ou dévalorisation des risques, notamment ceux découlant de la confrontation quotidienne à des produits toxiques et/ou corrosifs, qu'ils justifiaient en alléguant que "le travail avait déjà été bien pire" ou "qu'il ne s'agissait pas d'une fabrique de chocolats". C'est précisément sur ce point que la référence au féminin a fini par servir de "déblocageur" : quand nous lui demandions son avis sur le scénario hypothétique que sa femme ou ses filles puissent faire son travail actuel, le sujet changeait presque instantanément la teneur de son discours, en soulignant les risques et les aspects pénibles auxquels il ne souhaiterait pas les voir exposées.

Cette constatation a fini par ouvrir un nouveau champ de recherche (et d'intervention potentielle) dans l'entreprise dont nous sommes encore en train d'ébaucher les contours actuellement – mais que nous prétendons préciser au moment du congrès. Nous appuyant sur des analyses sociodémographiques plus fines, dans cette entreprise-ci et dans d'autres du secteur installées dans la région, ainsi que sur des interviews de différents acteurs de ces entreprises, nous ambitionnons de mieux comprendre et d'encadrer cette apparente "idéologie défensive (de genre) et de métier", ses origines, ses fonctions et sa portée. Quelles conséquences dérivent de l'inclusion de femmes dans l'"inconscient défensif" de ces hommes ? Pourquoi les femmes ne peuvent-elles/veulent-elles pas y travailler et pourquoi les hommes ne veulent-ils pas qu'elles y travaillent ? Nous pensons qu'en prenant ces questions en considération, nous élargirons notre analyse de la gestion des risques dans ces entreprises et que cela enrichira notre projet de intervention.

BIBLIOGRAPHIE

- Cru, D. (2000). La parole est à vous. Prévention et formes du dialogue social. *Revue de médecine du travail*, 27, (2), 119-126.
- Lacomblez, M. & Teiger, C. (2007). Ergonomia, formações e transformações. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomie*. (pp. 587-601). São Paulo: Editora Edgard Blucher.
- Lacomblez, M. & Vasconcelos, R. (2009). Análise ergonómica da actividade, formação e transformação do trabalho: opções para um desenvolvimento durável. *Laboreal*, 5, (1), 53-60. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123592231593411>.
- Maggi, B. (2006). *Do agir organizacional. Um ponto de vista sobre o trabalho, o bem-estar, a aprendizagem*. São Paulo: Editora Edgard Blucher.
- Oddone, I. & Re, A. (1994). Come recuperare l'expertise professionale. In E. Tranchina et al. *Il Portolano di Psicologia*, Pistoia: Centro di documentazione Pistoia.
- Schwartz, Y. & Durrive, L. (2003). *Travail & Ergologie: Entretiens sur l'activité humaine*. Toulouse: Octares
- Vasconcelos, R. (2010). O modelo Matriosca para a prevenção de acidentes: transformar a formação; transformar o trabalho. *I Jornadas Luso-Brasileiras de Trabalho e Educação*. Porto: Universidade Federal de Minas Gerais e Universidade do Porto, 31 de Maio a 1 de Junho.
- Vasconcelos, R. (2000). *Analisar o trabalho para formar e transformar: a auto-análise do trabalho ao serviço da Higiene e Segurança no Trabalho num contexto de desenvolvimento e transmissão de competências profissionais*. Dissertação de mestrado, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Vasconcelos, R. (2008). *O papel do psicólogo do trabalho e a tripolaridade dinâmica dos processos de transformação: contributo para a promoção da segurança e saúde no trabalho*. Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Vasconcelos, R., Silva, D. & Fortuna, P. (2011). A transformação das condições de trabalho enquanto critério para a avaliação da formação em segurança: reflexões e desafios a partir de um estudo de caso. In P. Arezes, J.S. Baptista, M.P. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. Melo, A.S. Miguel, G. Perestrelo. *Segurança e Higiene Ocupacionais – SHO 2011*. (622-627). Guimarães: SPOSHO.