



Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé

14-2 | 2012
Expression

Pouvoir d'agir et capacités d'agir : une perspective méthodologique ?

Illustration dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail

Power to act and capacities to act: a methodological perspective? Illustration in Health, Safety and Working conditions

Poder para actuar y capacidad de actuar : una perspectiva metodológica ?

Ilustración en el campo de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo

Catherine Gouédard et Pierre Rabardel



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/pistes/2808>

DOI : 10.4000/pistes.2808

ISSN : 1481-9384

Éditeur

Les Amis de PISTES

Référence électronique

Catherine Gouédard et Pierre Rabardel, « Pouvoir d'agir et capacités d'agir : une perspective méthodologique ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* [En ligne], 14-2 | 2012, mis en ligne le 01 novembre 2012, consulté le 19 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/pistes/2808> ; DOI : 10.4000/pistes.2808

Ce document a été généré automatiquement le 19 avril 2019.



Pistes est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

Pouvoir d'agir et capacités d'agir : une perspective méthodologique ?

Illustration dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail

Power to act and capacities to act: a methodological perspective? Illustration in Health, Safety and Working conditions

Poder para actuar y capacidad de actuar : una perspectiva metodológica ?

Ilustración en el campo de la salud, la seguridad y las condiciones de trabajo

Catherine Gouédard et Pierre Rabardel

Introduction

- 1 Les percées théoriques sur le concept du pouvoir d'agir, auxquelles nous assistons depuis les dernières années sur le plan international, témoignent de l'importance accordée à ce concept. Mais comment l'étudier ? Le pouvoir d'agir est un concept en devenir, et les méthodes pour l'approcher et en saisir les caractéristiques restent tout autant à inventer. Le propos de cet article est de présenter une approche méthodologique, au croisement de deux cadres théoriques distincts du pouvoir d'agir, mais qui trouvent articulation autour de la naissance d'un outil, à la fois questionnaire et support d'entretien, que nous avons appelé le « Questionnement du Pouvoir d'Agir » (QPA). Cet outil a été construit à l'occasion d'une étude menée dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail (Langa, Gouédard et Rabardel, 2008a, 2008b). L'objet de cette étude était de développer des outils pour apprécier l'impact des systèmes de management de la prévention sur le pouvoir d'agir des acteurs. L'innovation méthodologique ici présentée tient à la fois au recueil et aux traitements des données, mais aussi aux nouveaux types d'analyses et résultats produits à partir de cet outil.
- 2 En première partie, nous positionnerons le modèle sur lequel nous prenons appui : l'homme comme sujet capable, au regard de la diversité des approches en matière de pouvoir d'agir. Des concepts théoriques fondateurs de ce modèle seront brièvement

présentés. Puis nous mettrons en évidence (point II) comment ces concepts peuvent trouver articulation avec l'approche québécoise du « Développement du pouvoir d'agir » (Le Bossé, Gaudreau, Arteau et coll., 2002). Ceci nous permettra, en point III, de mieux comprendre l'intérêt d'articuler ces deux approches au sein d'un même outil. Nous resituerons ensuite (en point IV) le contexte d'élaboration du QPA, et présenterons le terrain d'étude où a été menée sa passation princeps. Puis, nous expliquerons les principes d'élaboration de l'outil (point V). Après avoir présenté sa technique de passation (choix des acteurs et modalités d'administration, en partie VI), la septième partie sera consacrée à la méthode de traitement et d'analyse des données du QPA, où sera présentée une grille de codage originale pour l'analyse qualitative des capacités d'agir et du pouvoir d'agir des acteurs. Cette proposition sera illustrée par des exemples issus de l'étude de terrain. Les intérêts et limites de la perspective méthodologique proposée (partie VIII) seront ensuite discutés, en vue de questionner ses possibilités d'usage : l'outil exemplifié dans cet article dans le champ spécifique de la Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) pour la prévention des risques peut avoir une portée beaucoup plus générique. Nous pensons qu'il pourrait être transposé de façon utile et pertinente dans tout contexte où peut se poser un déséquilibre entre ressources perçues par le sujet et celles à sa disposition.

1. Une diversité d'approches en matière de pouvoir d'agir des acteurs

- 3 Le concept du pouvoir d'agir est d'apparition récente dans le champ de la psychologie du travail et de l'ergonomie (Clot, 1997 ; Rabardel, 1998 ; Clot, Faïta, Fernandez et coll., 2000), il est, de ce fait, encore et sans doute pour longtemps en construction.
- 4 Pour la clinique de l'activité dont les références centrales sont à la fois dans les théories de l'activité et le champ clinique, le pouvoir d'agir
 - « mesure le rayon d'action effectif du sujet ou des sujets dans leurs milieux professionnels habituels. » [...] Il « est hétérogène » et « augmente ou diminue en fonction de l'alternance fonctionnelle entre le sens et l'efficacité de l'action. » [...]
 - « Le pouvoir d'agir signe l'efficacité dynamique de l'activité, ses métamorphoses entre sens et efficacité. » (Clot 2008, p. 13).
- 5 Le développement du pouvoir d'agir correspond « à l'efficacité dynamique du bien faire, ce rayonnement de l'activité à l'opposé de l'activité désabusée. » (Ibid. p. 18). Cette approche du pouvoir d'agir des sujets est liée à des méthodologies articulant production de connaissances et transformation des situations.
- 6 L'approche instrumentale partage avec la clinique de l'activité un ancrage théorique principal dans les théories de l'activité, mais sa seconde articulation est dans les psychologies développementales (notamment la lignée piagétienne) ainsi que les disciplines d'action au travail (l'ergonomie) et en formation (les didactiques). Le pouvoir d'agir y est défini sur des bases qui conduisent à le distinguer de la capacité d'agir, ce que ne fait pas la clinique de l'activité¹. C'est le cadre de référence sur lequel nous nous appuyons pour explorer les questions au cœur de cet article. Il correspond à la conception de l'homme comme « sujet capable », acteur au quotidien de son travail et de la sécurité pour lui-même et pour les autres (Rabardel, 2005a, Pastré, 2011). Cet acteur dispose d'un ensemble de ressources qui sont constitutives de ses capacités d'agir (ce qu'il est capable de faire dans ses différents domaines d'activité) et de son pouvoir d'agir (ce qu'il lui est

possible effectivement de faire compte tenu des caractéristiques concrètes et singulières des situations dans lesquelles il réalise son travail et déploie son activité). (Rabardel, 2005b, 2005c).

- 7 Enfin, une troisième source d'élaboration du concept de pouvoir d'agir s'enracine dans les travaux nord-américains sur l'*empowerment* des personnes et des collectivités (Zimmerman, 2000 ; Bernstein, Wallerstein, Braithwaite et coll., 1994). On peut définir l'*empowerment* comme la capacité des personnes et des communautés à exercer un contrôle sur la définition et la nature des changements qui les concernent (Rappaport, 1987). Le Bossé (2003) propose de traduire ce concept par l'expression « développement du pouvoir d'agir » car sous-tendant un processus visant à « contribuer à l'émergence des conditions nécessaires à la manifestation d'un pouvoir d'agir » (p 46). Cette approche québécoise du développement du pouvoir d'agir s'est initialement développée dans une perspective d'intervention dans le champ social (promotion de la santé, protection de la jeunesse, insertion socioprofessionnelle, décrochage scolaire, etc.). Il s'agit de « créer les conditions pour qu'elles [les personnes] puissent agir individuellement ou collectivement sur ce qui est important pour elles » (Le Bossé, 2007, p 6).
- 8 Le Bossé (2003, op. cit.) en a analysé et synthétisé les principales dimensions et développé sur cette base un outil d'évaluation multidimensionnel prenant en compte les contextes dans lesquels il sera utilisé (Le Bossé, Dufort et Vandette, 2004).

2. Quelles articulations du modèle du sujet capable avec l'approche québécoise du « Développement du Pouvoir d'agir » ?

- 9 Les ressources dont dispose le sujet capable dépendent à la fois de ce qui lui est fourni par les organisations et de ses propres élaborations développées au long de l'expérience professionnelle (notamment en matière de compétences et d'instruments). Dans la perspective instrumentale, les ressources dans leur double relation à l'activité (constructive et productive) constituent un fondement déterminant des capacités et pouvoir d'agir du sujet capable.
 - « La **capacité** d'agir » est liée aux compétences, aux instruments et à l'ensemble des ressources développées comme moyens potentiellement opératifs dans le monde où ils peuvent être mobilisés et mis en œuvre par les sujets. La capacité d'agir n'est pas une capacité en général, mais une capacité à faire quelque chose, à faire advenir quelque chose dans l'espace des situations et des classes de situations correspondant à un ensemble significatif pour le sujet, par exemple un domaine d'activité professionnelle ou de vie quotidienne. Elle dépend des régularités spécifiques du ou des domaines d'activité auxquels elle correspond.
 - « Le **pouvoir** d'agir » dépend des conditions externes et internes au sujet, qui sont réunies à un moment particulier, comme l'état fonctionnel du sujet, les artefacts et ressources disponibles, les occasions d'intervention, etc. Il est toujours situé dans un rapport singulier au monde réel, rapport qui actualise et réalise la capacité d'agir en transformant les potentialités en pouvoir.

- 10 Capacité et pouvoir d'agir sont liés aux contextes et conditions de l'activité du sujet capable. Les capacités sont articulées aux différentes classes de situations et aux domaines d'activité tandis que le pouvoir d'agir est circonstanciellement situé.
- 11 Bien qu'il soit issu de cadres théoriques très hétérogènes, le modèle du sujet capable résonne avec l'approche québécoise du « Développement du Pouvoir d'Agir » (DPA) des personnes et des collectivités.
- 12 Un premier point d'articulation se trouve dans la question des ressources dont dispose le sujet. Cette question est centrale pour l'approche instrumentale. L'approche DPA considère également que l'exercice d'un pouvoir d'action ne peut être envisagé indépendamment des ressources structurelles et individuelles :
- « L'exercice effectif d'un pouvoir d'action dépend à la fois des possibilités (les ressources, mais aussi le cadre législatif et le contexte politique) offertes par l'environnement et des capacités des personnes à exercer ce pouvoir (les compétences, mais aussi le désir d'agir, la perception des possibilités d'action, la capacité de projection, etc.). » (Renaud, 1995).
- 13 Un second point de convergence, entre modèle du sujet capable et celui du DPA, est que la perspective prise sur le sujet est nécessairement celle d'un acteur en contexte, agent de changements dans tous les milieux. Le Bossé (2003, op. cit.) souligne aussi l'importance de la prise en compte des contextes d'application pour le développement du pouvoir d'agir et des collectivités qui suppose de préciser les changements visés et leurs modalités, et de faire participer les personnes à la définition des problèmes et des solutions.
- 14 Enfin, la thématique du développement constitue un troisième point d'articulation entre les deux approches. Développement du sujet, de ses capacités et pouvoir d'agir pour l'approche instrumentale, développement du pouvoir d'agir dans l'approche DPA. Il ne s'agit cependant pas exactement de la même conception du développement. L'approche DPA considère le développement sous l'angle du gain « fonctionnel » de pouvoir, tandis que l'approche instrumentale, au-delà de cette dimension fonctionnelle, considère les évolutions structurelles du(des) système(s) de ressources du sujet.

3. Vers l'élaboration d'un outil diagnostique articulant ces deux approches : le Questionnement sur le Pouvoir d'Agir (QPA)

- 15 Dans des travaux antérieurs (Rabardel et Bourmaud, 2005), nous avons développé une « Méthode d'analyse des Défaillances et de Substitution des Ressources » (MDSR). Elle permet d'explorer systématiquement le système des ressources constitutif des capacités d'agir d'un acteur. Mais, elle présente l'inconvénient de ne constituer qu'une approche indirecte du pouvoir d'agir inféré à partir du système des ressources. De plus, elle suppose un investissement temporel lourd peu compatible avec une investigation concernant de nombreux acteurs. C'était le cas dans la recherche que nous avons menée (cf. point 5), qui a donc été l'occasion d'explorer de nouvelles perspectives méthodologiques issues de l'approche DPA. Nous avons choisi de transposer au champ de la santé, sécurité et conditions de travail un questionnaire de mesure du pouvoir d'agir (Le Bossé, Dufort et Vandette, 2004, op. cit.) : le questionnaire « MIPPA » (« Mesure d'Indicateurs Psychosociologiques du Pouvoir d'Agir »).

- 16 Le questionnaire MIPPA est, pour ses auteurs, un instrument qui repose sur une base conceptuelle explicite et généralisable tout en permettant de prendre en compte les contextes dans lesquels il sera utilisé. Il a fait l'objet de nombreuses recherches et a été soumis à des démarches empiriques successives afin d'évaluer son articulation conceptuelle, ses propriétés linguistiques ainsi que ses qualités psychométriques sur un échantillon important de répondants. Il est donc potentiellement utilisable après transposition des questions au contexte d'application. Mais au-delà de cet aménagement nécessaire, la nouveauté de l'outil ici proposé tient dans l'enrichissement que nous avons apporté au questionnaire ainsi transposé : au recueil de données métriques (issues des scores de ce questionnaire) s'articule un recueil de données qualitatives complémentaires visant, en particulier, à recueillir des explications aux réponses métriques du questionnaire fermé. Il devient alors un support d'entretien en liaison avec les activités des sujets interrogés. Est ainsi né un outil spécifique : le « QPA » (« Questionnement sur le Pouvoir d'agir »).
- 17 L'intégration de ce recueil de données qualitatives suppose un traitement spécifique et nous avons donc élaboré une grille de codage originale, absente du questionnaire MIPPA, sur les dimensions « capacités » et « pouvoir d'agir ». Les analyses visent à vérifier la validité interne de l'outil à partir du croisement des traitements quantitatifs et qualitatifs. Elles visent aussi à mettre en évidence les relations entre les résultats issus des deux approches sources :
- approche avec une entrée empirique pour l'une, où des composantes du pouvoir d'agir sont extraites, à partir d'analyses successives et systématiques, permettant d'élaborer progressivement la MIPPA (approche DPA) ;
 - approche davantage conceptuelle (le modèle du sujet capable) pour l'autre, où l'analyse se base sur les concepts de « capacités » et « pouvoir d'agir » en vue d'analyser, de manière systématique, les explications des acteurs.
- 18 Notre méthode articule donc un outil de type questionnaire (d'un usage peu fréquent en ergonomie) avec un recueil de données qualitatives, plus classique, par entretien en référence à l'activité.
- 19 Avant de présenter plus en détail les principes d'élaboration de cet outil, il est utile de préciser la demande qui nous avait été faite et le contexte d'élaboration du QPA afin d'en apprécier la pertinence, et la manière dont il s'insère dans l'analyse de la situation.

4. Contexte d'élaboration du QPA et monographie sur une entreprise

- 20 Le QPA a été élaboré à l'occasion d'un contrat de recherche avec le Centre d'Ergonomie et de Sécurité du Travail de l'Agence Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail (CESTP-ARACT) qui souhaitait s'outiller pour réaliser un travail d'évaluation des pratiques d'organisation et de management de la prévention. Une des questions était de s'interroger sur l'impact des « Systèmes de Management de la Santé et de la Sécurité » (SMS) dans les entreprises qui les avaient mis en place. Pour aborder cette problématique, notre proposition fut d'approcher les systèmes de management par l'acteur afin de comprendre comment les outils de management, de plus en plus formalisés, agissent sur les capacités et pouvoir d'agir des acteurs. Cette voie, plus prometteuse à notre sens que celle qui reste centrée exclusivement sur les systèmes (avec le présupposé que plus on

s'approche de la conformité des procédures, plus les risques diminuent) accorde au sujet une place centrale dans les analyses.

- 21 Pour illustrer la perspective méthodologique proposée dans cet article, nous nous appuyons sur une monographie détaillée que nous avons conduite (Langa, Gouédard et Rabardel, 2008a, op. cit.) en tant qu'expérience princeps de l'utilisation du QPA. Elle a été menée sur le site d'une entreprise qui s'était portée volontaire pour participer à cette étude. Ce site, sélectionné parmi d'autres possibles par les commanditaires de l'étude, avait été pressenti comme un terrain expérimental favorable pour accéder facilement à un grand nombre d'acteurs.
- 22 Préliminairement à la passation du QPA, nous avons recueilli des éléments visant à établir un état des lieux sur les pratiques d'organisation et de management en matière de prévention au travail (en particulier, description du fonctionnement du site choisi et examen du système de management de type SMS mis en place, choix des acteurs en santé, sécurité et conditions de travail). Cet état des lieux préliminaire a été constitué à partir de la rencontre des managers et professionnels de la santé, sécurité et conditions de travail, mais aussi d'opérationnels. Le QPA s'insère donc dans une analyse plus globale de la situation, indispensable pour comprendre le contexte et notamment choisir les acteurs à interroger (cf. point VI).
- 23 Le site choisi pour cette monographie fait partie d'une entreprise de près de sept cents salariés, spécialiste de la collecte et du traitement des déchets dangereux (solides, pâteux et liquides). Il compte cinquante salariés qui travaillent pour une clientèle composée de petites et moyennes entreprises (PME) de tous secteurs d'activités. Le travail se découpe en quatre grandes activités : (1) la mise en place de la prestation, (2) la collecte, (3) la réception, la préparation et le stockage, (4) le transfert vers les centres de collecte agréés. Ce site présente une situation concrète de management de type SMS déjà opérationnelle depuis deux ans. Nos premiers entretiens menés ont révélé que le site était déjà dans une logique d'amélioration continue bien avant la mise en place du SMS : ravagé par un incendie quelques années auparavant, cet événement, qui a marqué l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans leur conscience des risques, a contribué à développer différentes actions de prévention bien en amont du SMS. Le risque incendie qui concerne l'ensemble du personnel n'est pas le seul. Deux autres risques importants sont présents sur le site, le risque explosion et le risque environnement ; d'autres types de risques, liés à la spécificité des postes de travail, ont également été relevés (risque de chute ou de glissade pour les manutentionnaires travaillant sur les quais, risque de percussion pour les caristes avec leur engin dans la cour, etc.).
- 24 Nous pouvons considérer que chacun des acteurs présents sur ce site, et ceci quel que soit son statut dans l'entreprise, est un « acteur ergonomique » (Rabardel, 1999, 2005a op. cit.) qui œuvre pour la prévention. En lien avec les démarches de prévention mises en place, notre objet d'étude était ainsi de nous interroger sur la perception des capacités et pouvoir d'agir de chaque acteur à partir de sa place dans l'organisation : la passation du QPA, dont nous présentons ci-après l'élaboration, avait donc l'ambition d'explorer ces aspects en allant au-delà de l'évaluation métrique du pouvoir d'agir telle que proposée dans le questionnaire MIPPA.

5. De la MIPPA au QPA : principes d'élaboration de l'outil pour un recueil de données à deux niveaux

5.1 Transposition du questionnaire au nouveau contexte pour mesurer le pouvoir d'agir selon les dimensions métriques

- 25 Avant d'expliquer comment nous avons transposé les questions MIPPA au nouveau contexte, il est utile de présenter la structure du questionnaire MIPPA. Il comporte vingt-neuf items au total qui portent sur huit dimensions :
- cinq dimensions sont régulièrement associées au développement du pouvoir d'agir dans la littérature spécialisée, et tout particulièrement à la dimension intrapersonnelle de l'*empowerment* (voir par exemple, Zimmerman, 2000, op. cit.). Il s'agit de : (1) la « motivation à agir », (2) le « contrôle perçu », (3) la « perception de ses compétences à la participation », ainsi que (4) l'« évaluation des bénéfices de l'action collective » et (5) « l'évaluation des bénéfices de l'action personnelle » ;
 - deux autres dimensions, (6) la « conscience critique personnelle » et (7) la « conscience critique collective » sont regroupées sous la « conscience critique ». Elles font aussi partie intégrante de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir (Freire, 1998 ; Ninacs, 1995), et constituent une innovation notable dans le questionnaire MIPPA. Le Bossé, Dufort et Vandette (2004, op. cit.) mentionnent en effet qu'aucun des instruments actuellement disponibles sur ce thème n'inclut une dimension reliée à la notion de prise de conscience. Elle contribue pourtant au fait que les personnes deviennent « les agents de leur propre destinée » (Breton, 1989). Les items portant sur la conscience critique ont été construits à partir des réflexions de Ninacs et Freire. Selon Ninacs (2008, p. 21), « la conscience critique débute par la prise de conscience de l'existence d'un problème par l'individu (conscience individuelle). Par la suite, ce cheminement comprend le développement d'une conscience collective (l'individu n'est pas le seul à avoir un problème), d'une conscience sociale (les problèmes individuels ou collectifs sont influencés par la façon dont la société est organisée)... » Freire (1998, op. cit.) souligne qu'une réflexion critique se caractérise par la perception d'un contrôle possible favorisant la mise en œuvre d'actions pour exercer ce contrôle ;
 - la huitième et dernière dimension porte spécifiquement sur le « sentiment d'efficacité personnelle » (8). Selon Bandura (1997), le sentiment d'efficacité personnelle constituerait le médiateur par excellence du renouvellement du rapport à l'action.
- 26 L'analyse des données statistiques menée par Le Bossé, Dufort et Vandette (2004, op. cit.) à partir de leurs travaux sur le « Développement du Pouvoir d'Agir » montre que ces dimensions se regroupent autour de trois facteurs au sens statistique, conceptuellement distincts et cohérents avec la littérature spécialisée sur le sujet, qui sont : (1) la « propension à l'action » rassemblant les cinq premières dimensions, (2) la « conscience critique », (3) le « sentiment d'efficacité personnelle », bien que ce dernier facteur apparaisse plus mitigé. Les résultats montrent que ces trois facteurs établis empiriquement expliquent 65 % de la variance : on peut donc présumer que cet instrument est en mesure d'évaluer un univers conceptuel cohérent.
- 27 Le questionnaire MIPPA regroupe un ou plusieurs items pour chacune des dimensions visant à mesurer le pouvoir d'agir (cf. annexe 2 « Structure du questionnaire QPA »). A l'exception d'un item (EBAP 30, remplacé par l'item CP27), l'ensemble des items a été

retenu pour la transposition (le QPA se compose de 29 items). L'annexe 2 rend également compte des formulations linguistiques qui caractérisent les items selon la dimension considérée. Nous les avons respectées pour la transposition au champ de la santé, sécurité et conditions de travail. Par exemple, les items visant à mesurer la « motivation à agir » sont caractérisés par des propositions de type « je veux... » ou « j'aime... », les formulations associées aux items mesurant le « contrôle perçu » ou encore « la perception de ces compétences à la participation » sont de type « je peux » ou « j'ai assez [de ressources] pour... » Nous avons donc veillé à conserver le format de chacune des questions en l'adaptant au contexte de travail qui était le nôtre : par exemple, la question originelle CP14 (relative au Contrôle Perçu) dans le questionnaire MIPPA « J'ai du temps pour faire des activités avec d'autres parents » devient « J'ai du temps pour participer à des activités de la SSCT ».

5.2 Caractérisation de l'activité et des ressources des acteurs pour apprécier leurs capacités d'agir et pouvoir d'agir

- 28 La spécificité du QPA tient surtout au fait qu'il constitue un support d'entretien qui s'articule autour d'un double recueil de données qualitatives.
- 29 Premièrement, à chacun des items du QPA (issus du questionnaire MIPPA), nous avons associé des sous-questions dans le but que le répondant puisse expliciter son score attribué afin d'exploiter ces résultats relativement aux capacités et pouvoir d'agir des acteurs.
- 30 Ces explications renvoient à la description de l'activité par le sujet (activités réalisées, ce qu'il se propose de réaliser, les acteurs avec lesquels il fait ces activités ou compte les faire, etc.). L'invitation constante du répondant à expliciter les scores qu'il attribue nous permet de ramener le sujet dans son activité habituelle, d'en obtenir des descriptions au travers d'exemples, et de recueillir des éléments sur ses ressources. Par exemple, pour la question CP27 « J'ai assez de moyens, et de disponibilités, pour me consacrer à la SSCT », les sous-questions associées sont : quels moyens ? Quelles disponibilités ? Temps, ressources ? Nous recherchions ainsi à mieux caractériser le système de ressources de l'acteur répondant ; ces explications permettent également de vérifier ce que le sujet comprend des questions, contribuant ainsi à vérifier la validité interne du QPA.
- 31 Deuxièmement, les différents items du QPA sont aussi précédés de questions ouvertes sur le travail réalisé, ses risques et atteintes possibles à la santé. Cette introduction est un préalable nécessaire pour comprendre les tâches et activités des différents acteurs de l'entreprise, leurs conditions de réalisation, et découvrir les ressources mises en œuvre face aux difficultés éventuellement relevées. Elle permet de laisser le sujet s'exprimer sur son activité plus globalement, avant de rentrer dans des questions plus spécifiques. La passation se conclut par un entretien de synthèse portant sur la manière dont s'articulent les activités en lien avec la santé, sécurité au travail, et conditions de travail à l'activité habituelle. Cet entretien consiste également à recueillir chez le répondant ce qu'a changé la mise en place du système de management en santé et sécurité au travail, de son point de vue, afin d'en montrer les évolutions perçues.
- 32 Le QPA, issu de la transposition de la MIPPA et enrichi, est présenté en annexe 1.

6. La passation du QPA : choix des acteurs et modalités d'administration du QPA

- 33 Les entretiens préalablement menés pour dresser un état des lieux du site nous ont permis de constituer le panel d'acteurs auquel a été soumis le QPA. Vingt-et-un acteurs sur les cinquante salariés du site étudié ont répondu au QPA, ce qui représente près de la moitié des personnels.
- 34 Le panel retenu a été constitué en vue d'être représentatif de la population du site : aucun métier n'a été omis à partir des catégories d'activités établies, et nous avons interrogé des acteurs qui appartiennent ou non à un comité de progrès de l'entreprise ou encore à une délégation du personnel. Ce panel est représentatif des trois niveaux d'acteurs institutionnels de la santé, sécurité et conditions de travail : managers, préventeurs et personnels en charge de la sécurité - dont c'est le métier -, opérateurs en tant qu'acteurs directs du travail. Il se compose de la manière suivante :
- tous les managers en poste sur le site ont été rencontrés, soit cinq sujets : le directeur du site, le chef d'exploitation, le responsable du laboratoire, le chef de quai, le coordinateur d'équipe ;
 - nous avons rencontré quinze opérationnels sur quarante-quatre. Les entretiens ont été menés auprès de ceux disponibles la journée de passation du QPA, tout en satisfaisant nos critères préalables, notamment la représentation de la diversité des activités de travail. Les personnes qui ont fait partie de la passation sont : quatre chauffeurs dont un sédentaire, un manutentionnaire, deux assistants d'exploitation, un comptable, deux caristes dont un chargé également de la manutention, un pompiste, un chimiste, deux assistants commerciaux et un technico-commercial ;
 - le seul professionnel de la santé, sécurité et conditions de travail en poste dans l'entreprise a également été interrogé : il s'agit du responsable Qualité Sécurité Environnement.
- 35 En ce qui concerne les modalités d'administration du QPA, précisons qu'il avait été distribué avant l'entretien à tous les acteurs de l'entreprise, et une information, que nous avons préalablement validée, avait été diffusée par la direction aux salariés. Cette distribution préalable du QPA permettait aux acteurs d'en prendre connaissance avant l'entretien, mais c'est l'interviewer qui remplissait le QPA au moment de l'entretien.
- 36 Ce mode de passation minimise les effets d'interprétation par le répondant sur les questions fermées : a contrario d'une passation sans intervention de l'interviewer, la passation se fait en sa présence. Toute difficulté de compréhension des questions soulevée par le répondant peut donc être éclairée directement par l'interviewer.
- 37 Pour chaque question, le répondant doit indiquer son niveau d'accord ou de désaccord sur une échelle de Likert. Il a quatre réponses possibles : fortement en désaccord (« 1 »), plutôt en désaccord (« 2 »), ou fortement en accord (« 4 ») ou plutôt en accord (« 3 »)². Pour la dimension qui a trait au « sentiment d'efficacité personnelle », le sujet doit répondre aux questions « je me sens capable de... » par « oui », « non », ou « ne sait pas ». S'il répond « oui », il doit indiquer son degré de certitude sur une échelle de Likert allant de 0 à 10.
- 38 La durée moyenne de la rencontre avec chaque acteur est d'une heure. Trois interviewers (les trois chercheurs impliqués dans cette étude) ont mené les entretiens.

7. Traitements et analyses des données du QPA

7.1 L'analyse préalable de la congruence : quelle validité interne du questionnaire transposé à un autre contexte ?

- 39 La première analyse menée consiste à mettre en relation la notation attribuée par chaque acteur aux items du QPA avec les explications verbales qui leur sont associées : observet-on ou non une congruence ? Pour ce faire, nous avons examiné le contenu des réponses acteur par acteur, et item par item, en vue de quantifier les cas de congruence et les cas de non-congruence, mais aussi de répertorier quels sont les éventuels items concernés par des incohérences. Ce traitement systématique sur l'ensemble des items, et par croisement des acteurs, permet de découvrir si un cas de non-congruence sur un item donné se répète ou non, et d'en éclairer les causes possibles. Cet éclairage est utile, car il nous permet de pointer sur d'éventuelles difficultés qui peuvent être dues, en particulier, à la transposition du questionnaire au contexte de la santé, sécurité et conditions de travail. Le petit exemple suivant, en référence à la question MA12 « Dans le prochain mois, je veux participer aux initiatives qui s'occupent de la SSCT », permet d'illustrer, à partir de la réponse de trois acteurs distincts, ce que nous appelons cas de congruence et cas de non-congruence.

Tableau 1 Exemples de cas de congruence ou de non-congruence

	Notation attribuée à l'item pour un acteur donné	Explication(s) verbale(s) associée(s)
Exemples de cas de congruence	Pour le sujet 3 : Score = 1 (fortement en désaccord)	Ça ne me concerne pas plus que ça ; pas dans l'immédiat
	Pour le sujet 21 : Score = 4 (fortement en accord).	Pour être plus attentif à ce qu'on fait
Exemple d'un cas de non-congruence	Pour le sujet 14 : Score = 3 (plutôt en accord)	J'ai d'autres priorités (j'ai un petit garçon). Donc plutôt plus tard.

- 40 Pour les deux premiers cas relatés, la notation 1 ou 4 (témoignant d'un fort désaccord ou au contraire d'un fort accord) est en cohérence avec l'explication donnée par l'un ou l'autre des acteurs, alors que pour le cas de non-congruence, la notation 3 donnée apparaît non cohérente avec ce qu'exprime le sujet 14. Contrairement au sujet 3, qui répond strictement à la question MA12 (de par la note attribuée et son explication), le sujet 14 met en avant dans sa notation son accord pour participer à des initiatives, alors que dans son explication il met en exergue avant tout sa situation spécifique qui ne lui permet pas de le faire actuellement (d'où la non-correspondance stricto sensu entre ces données).

- 41 L'analyse de la congruence a porté sur 427 réponses exploitables sur un total de 525 questions³ pour les vingt-et-un²¹ répondants. Les cas de « congruence » sont très majoritaires, puisqu'ils représentent 95 % des réponses (soit 405 réponses).
- 42 Les cas de « non-congruence » restent faibles (5 %, soit 22 réponses). Leur examen montre que pour les deux tiers de ces cas (14 fois sur 22) une même question n'est concernée qu'une fois. Tel est d'ailleurs le cas de la question MA12 vue précédemment. La formulation de la question ne semble donc pas être en cause, et ceci pour la plupart des cas examinés. Les cas de non-congruence sont plus nombreux sur la dimension « conscience critique » (10 fois sur 22), mais elle regroupe aussi le plus grand nombre d'items (10 items au total). On relève clairement des inversions, sur cette dimension, clairement des inversions : la notation attribuée par le répondant à l'item est suivie de verbalisations la contredisant.
- 43 Nous avons également procédé, pour chacun des sujets, à la vérification de la cohérence des réponses entre questions voisines ; cette analyse complémentaire n'a pas mis en lumière de difficultés majeures.
- 44 En conclusion, la transposition du questionnaire MIPPA dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail apparaît concluante. La forte congruence observée entre données métriques et données qualitatives du QPA apporte des éléments favorables à la validité interne du questionnaire⁴. En procédant à une analyse qualitative pas à pas, plutôt qu'à un test statistique, nous avons ainsi pu examiner finement les réponses et disposer d'éléments pouvant expliquer les quelques difficultés résiduelles : ambiguïté sur l'interprétation des mots (par exemple, le mot « société » dans l'item CS22 réfère-t-il à la société en général ou à l'entreprise dans laquelle travaillent les salariés ?) ; nous avons ainsi pu constater que la question issue du questionnaire MIPPA peut susciter une réponse générale (par exemple CSR41 : « [En général] il faut faire de la SSCT une priorité » [donc, je suis d'accord], alors que les demandes d'explications amènent des réponses plus spécifiques au sujet, à la situation [par exemple : « chez nous ce n'est pas nécessaire puisque c'est déjà une priorité »] [donc je suis en désaccord]. On peut aussi relever, en particulier, des contradictions apparentes, mais qui sont relativement communes dans les situations de travail : par exemple pour l'item CP14, le sujet peut répondre négativement à l'item : « Je n'ai pas de temps pour participer aux activités SSCT » [donc désaccord au vu de sa situation spécifique], mais indiquer toutefois qu'il voit les gens après le travail [il dédie malgré tout un temps après le travail pour arriver à s'en occuper].

7.2. Confrontation des catégories d'analyse « capacités d'agir » et « pouvoir d'agir » aux dimensions structurant le QPA

- 45 Pour la seconde analyse, nous rentrons au cœur de la problématique qui consiste à coder les données d'entretien selon la double entrée « capacités d'agir » et « pouvoir d'agir » en vue de la confronter aux dimensions structurant le questionnaire QPA. L'ambition est de répondre aux questions suivantes : (1) les dimensions du QPA contribuent-elles toutes de la même façon à recueillir des éléments en termes matière de capacités d'agir et de pouvoir d'agir ? (2) En quoi la thématique des questions proposées pour les dimensions du QPA permet-elle d'explorer les capacités d'agir et le pouvoir d'agir ? (3) Y a-t-il des dimensions plus pertinentes que d'autres pour distinguer les acteurs interrogés ? Si oui, quelle est la contribution de l'analyse en termes de ce qui concerne les capacités d'agir et pouvoir d'agir pour expliquer un pouvoir d'agir fort ou faible ? Avant d'explorer ces

questions, nous présentons tout d'abord la grille de codage que nous avons élaborée, tout en expliquant son sens et ses finalités.

7.2.1. Codification des données à partir des capacités d'agir et du pouvoir d'agir

- 46 La grille prend comme entrée la « capacité d'agir » ou le « pouvoir d'agir » (cf. tableau 2). Seules les verbalisations faisant référence à cette double catégorie d'analyse sont, à ce niveau de traitement, prises en compte dans le codage.
- 47 Le codage se fait « en référence à la question ». Ceci signifie que les verbalisations du sujet qui ne répondent pas à la question concernée sont à ce niveau de traitement écartées.

Tableau 2 Grille de codage à partir des « capacités d'agir » et « pouvoir d'agir »

Capacité ou pouvoir d'agir	Position	Valeur (rapport d'état)	Dynamique évolutive	Attribution (à)
Ca : capacité d'agir P : pouvoir d'agir	c : constat d : demande r : refus p : projet	> : trop = : assez (suffisant) < : insuffisant	+ : augmentation # : état stable (équivalent) - : diminution	s : soi-même a : autrui gs : un groupe qui inclut le sujet ga : un groupe autre (dans lequel le sujet ne s'inclut pas)

- 48 « Capacité d'agir » (Ca) et « Pouvoir d'agir » (P) sont traités du point de vue synchronique, afin de comprendre quelles sont les ressources mobilisées ou mobilisables et leurs usages, et selon deux termes, la « position » et la « valeur », qui se caractérisent de la manière suivante :
- la position peut être, par exemple, un « constat » (c) de pouvoir d'agir insuffisant, une « demande » (d) de pouvoir d'agir accru ou au contraire un « refus » (r) ; elle peut aussi référer à un « projet » (p), si le sujet l'exprime comme tel (par exemple, un acteur peut projeter de faire une formation pour développer ses connaissances en matière de sécurité et donc sa capacité d'agir) ;
 - la valeur est identifiée dans les réponses par la « suffisance » (codée « = ») ou l'« insuffisance » (codée « < »), c'est-à-dire que le sujet peut exprimer avoir assez ou non de pouvoir d'agir ou de capacités. La valeur peut aussi faire référence au fait que l'acteur estime qu'il a « trop » (codée « > ») de capacités ou de pouvoir d'agir en regard de ce qu'il accomplit dans son travail.
- 49 Nous traitons aussi le « pouvoir d'agir » et la « capacité d'agir » d'un point de vue diachronique, afin de renseigner quelles sont les dynamiques évolutives des ressources dans le temps : elles peuvent être en « augmentation » (« + ») ou au contraire en « diminution » (« - ») ou être considérées comme « stables » par l'acteur (« »). Ces trois valeurs permettent donc de caractériser la « dynamique évolutive », lorsqu'elle est exprimée dans les verbalisations du sujet. Enfin, une autre information que nous avons prise en compte dans le codage, est que les réponses du sujet peuvent être formulées pour soi-même (s), pour autrui (a), ou bien encore au nom d'un groupe auquel le sujet appartient ou non dans l'entreprise (gs ou ga).

50 Trois exemples choisis (à partir d'explications d'acteurs distincts) permettent de comprendre plus facilement comment les éléments du codage s'articulent.

Tableau 3 Articulation des éléments du codage à partir d'exemples choisis

Item	Question / sous-questions	Explications	Codage des termes				
			Capacité ou pouvoir	Position	Valeur (rapport d'état)	Dynamique	Attribution (à)
MA12	Dans le prochain mois, je veux participer aux initiatives qui s'occupent de la SSCT. Pourquoi ? Exemples d'initiatives. Plutôt plus tard ?	Apprendre des choses, m'améliorer sur la formation ; ça m'apporte.	Ca	d		+	s
			Conclusion : demande d'accroissement des capacités d'agir pour soi-même.				
CP27	J'ai assez de moyens et de disponibilités pour me consacrer à la SSCT. Quels moyens ? Quelles disponibilités ? Temps, ressources ?	Quand j'ai du temps libre ; ça va un peu mieux car une personne peut me remplacer depuis deux ans.	P	c	<	+	s
			Conclusion : constat de pouvoir d'agir insuffisant pour soi-même, mais en augmentation.				
CSR44	On n'a pas besoin d'investir plus dans les services de prévention pour améliorer vraiment la SSCT. Que faire alors ? Que devrait-on faire de plus ?	Les investissements à faire prochainement : modifier les outils de travail pour la mise en conformité du matériel (remplacement des flexibles, etc.). Augmenter les budgets. Un budget important : les gants.	P	p		+	gs

			Conclusion : projet d'augmentation du pouvoir d'agir pour un groupe qui inclut le sujet.
--	--	--	---

- 51 On peut noter, à partir de ces exemples, que le contenu de l'explication du sujet ne permet pas toujours de coder l'ensemble des termes (cf. par exemple, MA12 ou encore CSR44 : « valeur » non précisée). À partir d'autres exemples, on pourrait constater qu'une explication peut contenir plusieurs propositions référant à des éléments qu'il convient de distinguer : si tel est le cas, chacune des propositions fait alors l'objet d'un codage différencié en termes de ce qui concerne les capacités ou pouvoir d'agir afin de prendre en compte l'ensemble de ce qui est exprimé dans la réponse. Dans les explications ici présentées, on constate que la capacité d'agir s'exprime en termes de formation, connaissances, alors que le pouvoir d'agir est lié aux ressources en relation aux situations, qui s'exprime au travers de ressources distinctes (le temps, le budget, les outils et instruments de travail).

7.2.2. Premier résultat quantitatif d'ensemble

- 52 Lorsqu'on met en relation « capacités d'agir » et « pouvoir d'agir » avec les dimensions structurant le QPA, le constat est que le pouvoir d'agir et la capacité d'agir interviennent de manière différente selon la dimension considérée. Le Tableau 4 montre le nombre d'explications codées ayant trait aux capacités et pouvoir d'agir, ainsi que leur poids relatif pour cinq dimensions du QPA⁵. Les trois quart des réponses correspondent à des verbalisations référant au pouvoir d'agir et un quart référant aux capacités d'agir (343/116). Le pouvoir d'agir contribue plus fortement au « contrôle perçu »⁶, à la « conscience critique » et à « l'évaluation des bénéfices de l'action collective » ; la « motivation à agir » regroupe majoritairement des verbatim reliés au pouvoir d'agir, mais une grande part d'entre eux est aussi en rapport avec la capacité à d'agir. L'« évaluation des bénéfices de l'action personnelle » fait quant à elle majoritairement référence à la capacité d'agir. Mais les occurrences sur ce thème ne représentent que 34 sur 459 soit environ 8 % du total.

Tableau 4 Croisement des « capacités d'agir » et « pouvoir d'agir » avec les dimensions structurant le QPA (pourcentages et nombre d'occurrences)

	EBAC Évaluation des bénéfices de l'action collective	EBAP Évaluation des bénéfices de l'action personnelle	MA Motivation à agir	CP Contrôle perçu (incluant l'item CPA, compétence à la participation)	CC Conscience critique
	(2 items, 38 occurrences)	(3 items, 34 occurrences)	(4 items, 164 occurrences)	(6 items, 127 occurrences)	(10 items, 96 occurrences)

Pouvoir d'agir	89,5 %	38 %	59 %	90,5 %	87,5 %
Total : 343 occurrences	34	13	97	115	84
Capacités d'agir	10,5 %	62 %	41 %	9,5 %	12,5 %
Total : 116 occurrences	4	21	67	12	12

- 53 Capacités et pouvoir d'agir sont des concepts indissociables, car la capacité est une ressource mobilisée dans l'agir. Ce premier résultat d'ensemble montre toutefois que le prisme des dimensions du QPA saisit d'une manière non équivalente capacités et pouvoir d'agir pour les acteurs considérés. Il s'agit alors de comprendre comment ils s'expriment, à travers la thématique des questions proposées : une analyse qualitative peut permettre de répondre à cette question.

7.2.3. Éclairage sur ces résultats : l'analyse qualitative en matière de capacités d'agir et de pouvoir d'agir

- 54 L'analyse qualitative des données d'entretien, en ce qui concerne les capacités et pouvoir d'agir, permet de dégager des thématiques distinctes pour chacune des dimensions. Nous en présentons les principales conclusions ci-après.

La dimension EBAC (« évaluation des bénéfiques de l'action collective »)

- 55 Dans le contexte du travail, la dimension EBAC fait référence aux bénéfiques tirés de la mise en place de structures de travail collectives (telles que le comité de progrès dans l'entreprise où est menée l'étude) et, plus largement, des échanges collectifs qui favorisent le développement des capacités à faire advenir ensemble des solutions. Ces espaces de dialogue sont considérés comme des occasions de traiter différentes questions concrètes qui favorisent la prise en compte des besoins. La mise en œuvre des idées produites contribue à développer le pouvoir d'agir comme le mettent en avant les acteurs. Le processus de remontée des informations participe à l'accroissement du pouvoir d'agir, pour les managers, car ils peuvent avoir accès à des réalités auxquelles ils n'auraient pas accès autrement, tout comme pour les opérationnels : la remontée d'informations est une possibilité offerte à l'expression, et grâce à ce dispositif, ils estiment que leur pouvoir d'agir s'est accru, même si des temps de latence peuvent être parfois constatés entre propositions, demandes et actions (typiquement les conditions financières ne sont pas toujours réunies pour mettre en place rapidement les solutions : le pouvoir d'agir reste alors empêché). Les formulations associées aux explications relatives au pouvoir d'agir réfèrent tout aussi bien au groupe ou à soi-même. On constate que cette perception globalement positive des capacités et pouvoir d'agir peut être parfois pondérée par une insuffisance de ressources fournies par l'entreprise (9 occurrences sur 38) limitant les bénéfiques de l'action collective. Elle peut se traduire, par exemple pour la réponse d'un sujet sur l'EBAC 3, par des demandes d'heures complémentaires afin de permettre de s'occuper de la prévention, car les emplois du temps sont bien trop chargés. Des demandes de formation, référant à la capacité d'agir,

peuvent de même être formulées (cf. cas également sur l'EBAC 3) car l'implication avec d'autres collègues ne suffit pas à améliorer la santé, sécurité et conditions de travail : « Le problème est le manque de formation des intérimaires, quand on manque de personnel, la polyvalence est une bonne chose ». Établir un collectif de travail en vue d'un pouvoir d'agir plus grand suppose donc aussi de développer les capacités des acteurs.

La dimension EBAP (« évaluation des bénéfices de l'action personnelle »)

- 56 La participation de chacun aux activités collectives est supposée avoir des impacts sur l'action collective : la mesure de la perception du bénéfice de l'action individuelle et collective a donc été élaborée selon ce continuum pour établir les items sur cette dimension (Le Bossé, Dufort et Vandette, 2004, op. cit.). Dans nos données d'entretien, cette dimension s'exprime avant tout en matière de capacités : grâce à leur contribution et/ou à leur participation aux initiatives dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail, les acteurs estiment majoritairement que leurs connaissances se sont développées. Contribuer à la mise en place d'une initiative pour les autres salariés de son entreprise peut être une bonne façon de développer son savoir-faire dans son domaine comme le souligne un acteur : « Si on met en place une initiative, on connaît le sujet, donc on est apte. Avec ma formation de chimiste, ça m'a permis de renforcer mes connaissances, notamment sur des choses qu'on ne fait pas souvent » (EBAP 36). Participer à des formations ou initiatives permet de développer des connaissances en vue d'adopter des comportements plus sécuritaires comme le laissent entendre ces réponses à l'EBAP 25 : « Ça nous apprend sur notre santé et celle des autres » ; « rien que d'installer les panneaux, on les lit, on les regarde, on essaie de les mettre au bon endroit ». Le bénéfice est exprimé par les acteurs au titre de soi-même ou au titre du groupe : « Dans les mises en situation sous la décision du chef d'exploitation – simulation d'accidents sur site, d'une chute dans le bureau – le partage se fait par débriefing : c'est bénéfique pour tout le monde » (EBAP 25). Ces initiatives favorisent aussi l'implication dans le collectif comme le suggère cette salariée appartenant au comité de progrès : « Ça me permet de m'investir dans la vie de la société, d'être avec les gens. On aura toujours des initiatives de par le comité de progrès ».
- 57 Lorsque cette dimension s'exprime en matière de pouvoir d'agir, les acteurs mettent en avant que ces actions de sensibilisation constituent ainsi des conditions favorables pour faciliter les échanges et l'entraide, partager des problèmes dans le but d'avancer, de se déstresser, de mettre concrètement en place des solutions dans les situations de travail : « Plus on sait, plus on prend conscience, plus on peut mettre en place des choses. » (EBAP 36). Grâce à la mise en œuvre des dispositifs de sensibilisation, d'information et de formation, tous les acteurs estiment que leurs capacités et leur pouvoir d'agir sont suffisants ou encore en augmentation, sauf exception pour cet acteur qui ne souhaite pas apporter sa contribution : « Je ne fais rien avec personne, c'est pour cela que j'ai choisi de conduire un camion. » Des souhaits de nouvelles formations (par exemple sur les produits dangereux) apparaissent de manière exceptionnelle sous cette dimension (1 occurrence sur 34 réponses exploitables).

La dimension MA (« motivation à agir »)

- 58 Adaptée au contexte du travail, la « motivation à agir » est en relation avec les mobilisations propres du sujet dans son rapport aux problèmes de santé, sécurité et conditions de travail dans l'entreprise.
- 59 Les occurrences qui se rapportent aux capacités d'agir, relativement importantes pour la motivation à agir, font référence essentiellement à la formation, pour soi-même ou bien encore pour les autres : « Il faudrait les former à faire attention lors des manipulations. Les seules formations actuelles portent sur la connaissance des étiquettes » soulève un des managers (MA12). La formation permet d'améliorer les compétences et potentiellement d'agir pour la prévention. Des demandes sont faites relativement à des connaissances spécifiques du domaine à la suite parfois du constat de problèmes précis pour lesquels les acteurs ne s'estiment pas capables (demande de formation sur les produits chimiques, sur la manipulation des déchets, sur les matières dangereuses, sur le stress, sur l'ergonomie des postes de travail, sur le secourisme, etc.). Sont exprimés aussi des projets qui concernent des activités formatrices. Seuls quelques rares acteurs considèrent leurs capacités d'agir suffisantes, car leurs besoins ont été notamment comblés par les initiatives en santé, sécurité et conditions de travail mises en place dans l'entreprise.
- 60 Lorsque la motivation à agir est exprimée en matière de pouvoir d'agir, les acteurs font référence aux actions possibles ou projetées prochainement : « Je peux améliorer un certain nombre d'éléments, le stress en particulier. » (MA13). Mais les acteurs expriment le plus souvent en parallèle que ces actions dépendent de conditions nécessaires (dispositifs matériels, organisationnels, personnel supplémentaire, disponibilité temporelle, accès aux informations, etc.). Des demandes d'accroissement du pouvoir d'agir sont formulées pour soi-même, mais aussi pour le groupe : « Il faut souder les personnes entre les différents services, être au courant de ce que fait l'autre » ; « il faut faire des choses qui montrent que l'on prend en compte la remontée d'informations. » Les acteurs expliquent parfois comment ils procèdent, depuis leur position institutionnelle, pour améliorer la sécurité et prévenir les risques : « Je vais voir le chef d'exploitation qui a les informations utiles. » Des constats sont faits sur l'existence, la pertinence des informations, la possibilité ou non de les obtenir, les différentes sources possibles pour y accéder, etc. D'autres font état d'un accroissement de leur pouvoir d'agir grâce à la participation aux structures collectives « Je me suis mise dans le comité de progrès pour améliorer ces choses-là. » En parlant de leur motivation à agir, les sujets évoquent donc différents thèmes liés à la formation, à l'information, aux systèmes d'information mis en place pour la prévention, et insistent sur les ressources nécessaires pour agir dans le domaine de la prévention. Ce qui mobilise le sujet à agir pour la prévention ne peut donc être envisagé indépendamment des ressources qui contribuent à le rendre capable de s'engager dans l'action.

La dimension CP (« contrôle perçu »)

- 61 Le « contrôle perçu » est relié aux possibilités perçues d'action compte tenu des ressources, contraintes et des interactions entre l'autorisé et le requis dans ce domaine.
- 62 Il s'exprime essentiellement sous la dimension pouvoir d'agir.

63 Pour le contrôle perçu, c'est surtout le manque de temps et la charge de travail qui contribuent à diminuer le sentiment de contrôle perçu. Les constats d'insuffisance de pouvoir d'agir sont importants, et le manque de temps les explique en grande part. La préoccupation concernant le temps est présente dans toutes les explications, qu'elle soit directement interpellée ou non par la question. La charge de travail, qu'elle soit liée aux tâches habituelles ou en lien avec les activités de santé, sécurité et conditions de travail, est perçue comme une contrainte restreignant le pouvoir d'agir : « Si on est en retard, on ne pense qu'à faire le travail qu'il y a ; il y a le stress... » (CP14). Les dispositifs techniques et organisationnels sont aussi présentés comme des exemples illustrant un pouvoir d'agir suffisant ou au contraire un pouvoir d'agir insuffisant et, dans ce cas, les manques constatés sur ces ressources nécessiteraient des actions indispensables pour accroître le pouvoir d'agir : « C'est difficile d'obtenir des informations ; il y a une déléguée du personnel depuis une semaine. Elle n'a pas d'informations sur les déchets sur le site et sur ses conséquences pour la santé. » (CP15). Les explications portant sur les capacités d'agir sont beaucoup plus rares sur cette dimension, et portent notamment sur la formation comme on le constate dans la seconde partie de cette réponse « Je n'ai pas de temps à prendre, mais je voudrais toutefois apprendre les gestes de secours. » (CP 13).

La dimension CC (« conscience critique »)

- 64 Pour cette dernière dimension, les constats de pouvoir d'agir insuffisants sont majoritaires (63 occurrences sur 96) et s'expriment prioritairement en référence à soi, mais aussi en large part en référence au groupe (dans lequel le sujet s'inclut ou non). Les explications qui s'y rapportent mettent en valeur les contraintes des environnements de travail ou des aspects spécifiques des situations de travail sur lesquels les acteurs peuvent ou non exercer une influence pour œuvrer pour la prévention. Par exemple, à la question CSR11, les réponses traduisent les limites au pouvoir d'assurer la sécurité et la santé de ses collègues quelles que soient les conditions du travail : « On ne peut pas être partout. Le site à surveiller est grand et il y a beaucoup de va-et-vient dans la cour. » Plus globalement, les limites du pouvoir d'agir sont relatives aux contraintes budgétaires et temporelles, et à l'insuffisance des ressources humaines. Les acteurs établissent les conditions qui seraient nécessaires pour favoriser la santé, sécurité et conditions de travail, car elles ne sont pas toutes réunies dans l'entreprise pour agir comme ils le souhaiteraient. Des demandes ou projets d'augmentation du pouvoir d'agir, en particulier pour le groupe, sont exprimés, et peuvent typiquement porter sur les investissements à faire : « Il faut modifier les outils de travail pour une mise en conformité du matériel. » (CSR44). Lorsque les acteurs s'expriment en matière de suffisance de pouvoir d'agir, on peut observer que l'influence de la dimension organisationnelle apparaît moindre, car c'est la responsabilité individuelle qui est mise en avant : « Mon travail dépend de moi, pas des autres. C'est moi qui suis responsable » (CS17) ; mais à cette occasion, des acteurs peuvent aussi pointer sur l'importance de la dimension collective en reconnaissant leurs propres limites : « C'est mon rôle de répondre aux besoins de la santé, sécurité et conditions de travail, mais ce n'est pas toujours évident d'expliquer aux autres. C'est quelque chose de collectif, on trouve des solutions ensemble, avec les deux chimistes. » (CS12).
- 65 En ce qui concerne la capacité d'agir, les occurrences peu fréquentes (12 occurrences au total) concernent pour la moitié des cas des demandes d'accroissement des capacités d'agir : les acteurs souhaitent développer les capacités d'agir tout aussi bien pour eux que

pour le groupe, souvent parce qu'elles sont estimées insuffisantes. Ils expriment que ce développement passe en particulier par la formation (« Après les travaux, il faut faire les formations », CSR41) ou bien encore, par exemple, par des temps d'explications avec les autres considérés comme essentiels. Les réponses obtenues aux items de la conscience critique témoignent aussi de la diversité des représentations qu'ont les acteurs pour améliorer la santé, sécurité et conditions de travail : pour certains, elle est limitée aux exercices de situation d'urgence, alors que pour d'autres elle doit aller au-delà : « Il n'y a pas que la prévention, il faut trouver autre chose. » (CSR44). Les acteurs estiment rarement que les capacités d'agir sont suffisantes (3 occurrences seulement) ; si tel est le cas, ils estiment typiquement que la priorité relative à la santé, sécurité et conditions de travail est comprise par tous dans l'entreprise (et donc ils estiment que le développement de nouvelles capacités n'est pas nécessaire).

- 66 En conclusion, chacune des dimensions structurant le QPA éclaire sur des aspects distincts de l'activité en liaison avec les ressources (internes ou externes) pour l'activité, même si des thématiques sont transversales. L'analyse qualitative des explications contribue à apporter des éléments explicatifs sur les capacités et pouvoir d'agir des acteurs en rapport avec les systèmes de gestion de la santé, sécurité et conditions de travail. Ce qui est saisi à travers les données d'entretiens n'est pas sans relation avec les dimensions structurant le QPA, même si l'univers conceptuel de référence en arrière-plan n'est pas le même.

7.2.4. Extraction des dimensions les plus pertinentes pour distinguer les acteurs interrogés : mise en relation avec les scores

- 67 Les acteurs interrogés dans notre étude ne se positionnent pas tous de la même manière sur une dimension du QPA donnée lorsqu'on examine les scores obtenus : soit, ils se regroupent massivement sur le pôle positif du pouvoir d'agir (compte tenu de leurs scores relativement élevés), soit ils se dispersent davantage sur l'échelle de la mesure du pouvoir d'agir.
- Les dimensions EBAC et EBAP ne permettent pas de discriminer les sujets puisque leurs réponses sont quasiment identiques. Les scores obtenus traduisent une perception positive des bénéfices de l'action personnelle et collective pour 92 % des sujets. La dimension « sentiment d'efficacité personnelle » (SEP) n'est pas non plus discriminante pour les sujets : une très large majorité de sujets (19/21) s'estiment « capables » pour au moins trois questions sur quatre, et douze d'entre eux s'estiment « capables » pour l'ensemble des questions et avec une certitude élevée (allant de 7 à 10).
 - Les dimensions restantes (« motivation à agir, « contrôle perçu » et celles relatives à la « conscience critique ») apparaissent en revanche discriminantes pour les acteurs, puisqu'ils se positionnent de manière différente sur l'échelle de mesure du pouvoir d'agir. Ces différences peuvent donc nous permettre d'affiner les analyses par comparaisons.
- 68 Un moyen de progresser dans l'étude des relations entre les dimensions structurant le QPA et les catégories d'analyse qui ont trait aux capacités d'agir et au pouvoir d'agir est de se pencher sur ces positionnements différents : sur quoi portent les contrastes lorsqu'on analyse qualitativement les données d'entretien associées à ces scores ? En d'autres termes, en quoi l'analyse des explications relativement aux capacités et pouvoir d'agir corrobore ou non les notations attribuées par les sujets ?

7.2.5. Pouvoir d'agir « fort » ou « faible » sur l'échelle métrique croisé avec la valeur du pouvoir d'agir : analyse pour deux dimensions du QPA

- 69 Les contrastes sont intéressants pour mettre en évidence des phénomènes qui apparaissent sinon plus difficilement. Les deux dimensions sur lesquelles nous nous penchons pour cette analyse sont le « contrôle perçu » et la « conscience critique », car elles regroupent pour l'essentiel des occurrences référant au pouvoir d'agir. L'analyse vise à examiner des sujets contrastés du point de vue des scores relativement à la valeur du pouvoir d'agir qu'ils expriment dans leurs explications (suffisance ou insuffisance).
- 70 Nous avons ainsi comparé les sujets présentant les scores les plus élevés (groupe 1) avec ceux présentant les scores les plus faibles (groupe 2) pour chacune de ces dimensions ; le différentiel est de dix points sur le score total entre le sujet qui présente le score le moins fort dans le premier groupe et celui qui obtient le score le plus faible dans le deuxième groupe (ceci pour les deux dimensions). Les sujets retenus se contrastent sur leurs notations item par item (représentant un accord ou un désaccord avec un item donné). Ainsi :
- pour la dimension « contrôle perçu », les sujets qui présentent les scores les plus élevés sont ceux qui ont exprimé un désaccord à un item maximum sur six au total, alors qu'ils présentent un fort accord pour les autres items. À l'inverse, les sujets qui présentent les scores les moins élevés sont ceux qui ont exprimé un accord à deux items maximum sur six et qui expriment un désaccord pour les autres items ;
 - pour la dimension « conscience critique », les sujets retenus présentent une notation correspondant à un désaccord pour trois items maximum sur dix au total (pour le groupe présentant les scores les plus élevés) et inversement pour le groupe présentant les scores les moins élevés (notation correspondant à un accord pour trois items maximum sur dix).
- 71 Ces critères de sélection font que l'analyse des contrastes porte sur huit sujets sur vingt-et-un pour chacune des dimensions examinées.
- 72 Toutefois, les phénomènes observés à partir des contrastes ne sont pas nécessairement représentatifs de ce qui se passe pour les autres acteurs situés entre-deux : nous compléterons donc l'analyse par un examen d'ensemble afin d'en dégager les principales tendances.

Analyse des contrastes sur la dimension « contrôle perçu »

- 73 Le tableau 5 montre que les acteurs qui présentent les scores les moins élevés sur la dimension « contrôle perçu » font avant tout état d'un pouvoir d'agir insuffisant (17 occurrences sur 25). À l'inverse, les acteurs qui présentent les scores les plus élevés sur cette dimension sont ceux qui estiment leur pouvoir d'agir suffisant (16 occurrences sur 17). Les scores se rapprochant dans ce cas d'un extrême positif (scores compris entre 21-24 sur 24 points) conduisent à une attribution de valeur sur le pouvoir d'agir plus marquée.

Tableau 5 Croisement de la valeur du pouvoir d'agir avec les scores obtenus au « contrôle perçu » à partir des contrastes

	Scores les plus élevés sur le contrôle perçu (CP compris entre 21 et 24/24) N =4	Scores les moins élevés sur le contrôle perçu (CP compris entre 11 et 15/24) N = 4
Constat de pouvoir d'agir insuffisant	1	17
Constat de pouvoir d'agir suffisant	16	8

Analyse des contrastes sur la dimension « conscience critique »

- 74 Le tableau 6 montre que les acteurs qui présentent les scores les plus élevés sur la dimension « conscience critique » expriment pour l'essentiel des constats de pouvoir d'agir insuffisant (22 occurrences sur 23). Seule une occurrence ayant trait à un constat de pouvoir d'agir suffisant est relevée. Le constat de pouvoir d'agir insuffisant traduit le fait que les acteurs, en discernant les limites de leur activité en regard de la santé, sécurité et conditions de travail, sont conscients de tout ce qu'il reste à faire et à organiser pour améliorer la prévention. Par exemple, le sujet qui présente le score le plus élevé sur la conscience critique pointe sur l'importance de multiplier les actions existantes dans l'entreprise, d'analyser davantage les informations ; il questionne la réglementation qui n'est pas forcément adaptée, il met en avant le problème du temps, de la charge de travail pour soi ou pour le groupe qui est une limite pour œuvrer dans cette perspective.
- 75 Les acteurs qui présentent les scores les moins élevés se différencient par des explications traduisant une perception d'un pouvoir d'agir suffisant (12 occurrences sur 21), même si l'on retrouve également dans ce cas des constats de pouvoir d'agir insuffisant (la moyenne des scores des quatre sujets considérés avoisinant 20 sur 40 points au total). Ces acteurs estiment typiquement que l'entreprise a déjà fait beaucoup et ils ne voient pas ce que l'on pourrait faire de plus lorsqu'on les interroge sur ce sujet, ou bien encore ils relativisent les accidents de travail sur le site, qu'ils estiment peu nombreux, etc.
- 76 Il est intéressant de remarquer que, lorsqu'on fait porter l'analyse sur les capacités, on observe pour la dimension « conscience critique » que ces deux groupes se distinguent sur le constat de capacités d'agir insuffisantes (pour soi-même ou pour le groupe). Ce constat apparaît chez les sujets présentant les scores les plus élevés, bien qu'il reste relativement ponctuel.

Tableau 6 Croisement de la valeur du pouvoir d'agir avec les scores obtenus à la « conscience critique » à partir des contrastes

	Scores les plus élevés sur la conscience critique (CC comprise entre 29 et 35/40) N =4	Scores les moins élevés sur la conscience critique (CC comprise entre 19 et 22/40) N =4
Constat de pouvoir d'agir insuffisant	22	9
Constat de pouvoir d'agir suffisant	1	12

- Analyse des cas intermédiaires sur la dimension « contrôle perçu » puis sur la dimension « conscience critique »

- 77 Pour la dimension « contrôle perçu », lorsqu'on examine les autres acteurs présentant une position intermédiaire (i.e. scores compris entre 16 et 20 pour le contrôle perçu), on remarque que, pour tous sujets confondus (13 sujets moins un pour lequel nous ne disposons pas d'explications), les constats d'insuffisance et de suffisance du pouvoir d'agir s'équilibrent pour l'ensemble des items (35 occurrences pour un constat de pouvoir d'agir insuffisant, contre 31 occurrences pour un constat de pouvoir d'agir suffisant).
- 78 Pour la dimension « conscience critique », lorsqu'on examine de même les autres acteurs situés entre les positions les plus contrastées (i.e. scores situés entre 23 et 28), le constat est un peu différent que précédemment sur le « contrôle perçu » : pour tous les sujets confondus (13 sujets, moins 3 pour lesquels nous ne disposons pas d'explications), les constats d'insuffisance de pouvoir d'agir sont plus nombreux (38 occurrences contre 21 au total). Les scores obtenus pourraient constituer un élément d'explication, car ils tendent à se rapprocher des scores les plus élevés (6 scores sur 10 sont entre 27 et 28 points). L'examen des réponses, sujet par sujet, semble toutefois montrer moins clairement des tendances comme on pouvait les observer dans le cas du « contrôle perçu » : par exemple, un des sujets, bien qu'il présente un score plutôt élevé sur la dimension « conscience critique » (score = 28), estime que son pouvoir d'agir est majoritairement suffisant (6 occurrences contre une relatant un pouvoir d'agir insuffisant), alors que l'on pourrait s'attendre à davantage de constats d'insuffisance du pouvoir d'agir.

Tableau 7 Croisement de la valeur du pouvoir d'agir avec les scores obtenus au « contrôle perçu » puis à la « conscience critique » pour les cas intermédiaires

	Scores intermédiaires sur le contrôle perçu (CP compris entre 16 et 20/24) N = 12	Scores intermédiaires sur la conscience critique (CC comprise entre 23 et 28/40) N = 10
Constat de pouvoir d'agir insuffisant	35	38

Constat de pouvoir d'agir suffisant	31	21
-------------------------------------	----	----

79 En conclusion, ces résultats, qui partent des scores les plus élevés versus les moins élevés pour aller vers l'examen des cas intermédiaires, vont globalement dans le sens d'une cohérence entre les scores issus des dimensions structurant le QPA et l'analyse qualitative en ce qui concerne le pouvoir d'agir. Cet examen est un nouvel élément montrant l'existence d'une relation entre ce que ces dimensions sont censées mesurer et ce qui est exprimé en matière de pouvoir d'agir par les acteurs. Il est intéressant de relever que, pour le « contrôle perçu », le constat d'insuffisance ou de suffisance est exprimé essentiellement par rapport à soi alors que pour la « conscience critique », l'attribution de la valeur réfère tout aussi bien à soi, à autrui, ou au groupe (qui inclut ou non le sujet). Cette observation semble en cohérence avec les concepts qui sous-tendent les dimensions du QPA : « le contrôle perçu » est en rapport avec une dimension intrapersonnelle, alors que le phénomène de conscientisation est généralement associé à une démarche collective.

7.2.6. Rapprochement des dimensions « contrôle perçu » et « motivation à agir » et croisement avec les « capacités d'agir » et le « pouvoir d'agir »

- 80 Une dernière analyse consiste à rapprocher le « contrôle perçu » (CP) de la « motivation à agir » (MA) : ces dimensions, incluses sous la dimension intrapersonnelle de l'empowerment dans le questionnaire QPA, ne sont pas en effet sans relation l'une à l'autre. De plus, ce croisement interne permet de nous pencher sur la mise en rapport entre capacités d'agir et pouvoir d'agir, les occurrences sur la capacité d'agir apparaissant en grand nombre sur la dimension « motivation à agir ».
- 81 Le tableau 8 présente les résultats obtenus à partir des positions des acteurs les plus contrastées, c'est-à-dire que l'on retient dans ce cas uniquement les sujets présentant un score élevé ou peu élevé sur la motivation à agir, élevé ou peu élevé sur le contrôle perçu. Un score est dit « élevé » sur la « motivation à agir » lorsqu'il est supérieur ou égal à 15 (sur 16 points au total) et que les sujets sont en accord avec au moins 3 items sur 4 ; un score est dit « peu élevé » lorsqu'il est inférieur ou égal à 10 points sur 16, et que l'accord porte au maximum sur 2 items. Pour le contrôle perçu, le critère est le même que celui présenté en point VII.2.5. Les points les plus saillants de ces résultats, par comparaison des acteurs, sont mentionnés en caractères gras dans le tableau.
- 82 Neuf sujets présentent des scores contrastés sur les deux dimensions examinées, mais seulement huit peuvent rentrer dans cette analyse puisque nous ne disposons pas d'explications pour l'un d'entre eux. « Capacités d'agir » et « pouvoir d'agir » sont examinés au croisement de ces deux dimensions.

Tableau 8 « Capacités d'agir » et « pouvoir d'agir » au croisement du « contrôle perçu » et de la « motivation à agir » à partir des contrastes

	Scores élevés sur le contrôle perçu (CP compris entre 21 et 24/24)	Scores peu élevés sur le contrôle perçu (CP compris entre 11 et 15/24)
--	---	---

Scores élevés sur la motivation à agir (MA comprise entre 15 et 16/16)	N = 2 (12 occurrences) 1 constat de pouvoir d'agir insuffisant. 5 constats de pouvoir d'agir suffisant et en augmentation. 4 demandes d'accroissement du pouvoir d'agir.	N = 3 (41 occurrences) 10 constats de pouvoir d'agir insuffisant. 12 constats de pouvoir d'agir suffisant (dont 4 en augmentation). 6 demandes d'accroissement du pouvoir d'agir.
	2 constats d'accroissement des capacités d'agir.	2 constats de capacités d'agir insuffisantes. 1 constat de capacités d'agir suffisantes. 10 demandes d'accroissement des capacités d'agir.
Scores peu élevés sur la motivation à agir (MA comprise entre 7 et 10/16)	N = 1 (10 occurrences) 1 constat de pouvoir d'agir insuffisant. 6 constats de pouvoir d'agir suffisant. 1 refus d'accroissement du pouvoir d'agir.	N = 2 (18 occurrences) 11 constats de pouvoir d'agir insuffisant. 1 demande d'accroissement du pouvoir d'agir. 2 refus d'accroissement du pouvoir d'agir.
	2 constats de capacités d'agir insuffisantes.	1 constat de capacités d'agir suffisantes. 1 constat de capacités d'agir insuffisantes. 2 refus d'accroissement des capacités d'agir.

- 83 Tout d'abord, on constate que les deux sujets qui présentent des scores élevés à la fois sur la « motivation à agir » et le « contrôle perçu » estiment avant tout que leurs capacités d'agir et pouvoir d'agir sont conséquents et en augmentation pour agir dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail. Leur forte motivation contribue à un certain regard critique : leur souhait d'amélioration continue du système de prévention s'exprime ainsi au travers des demandes d'accroissement de leur pouvoir d'agir pour l'avenir dans ce domaine.
- 84 À l'inverse, les deux sujets qui présentent des scores moins élevés sur ces deux dimensions estiment que leur pouvoir d'agir est insuffisant, et leur préoccupation est essentiellement de pouvoir faire face à la réalisation de leur travail quotidien. On observe de ce fait la présence de refus d'accroissement de capacités et de pouvoir d'agir (4 occurrences sur 18) dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail. Une seule demande d'accroissement du pouvoir d'agir est exprimée.
- 85 Et, lorsque les scores obtenus sur la motivation à agir sont élevés alors que ceux obtenus sur le « contrôle perçu » le sont moins (N = 3), les demandes d'accroissement du pouvoir d'agir et des capacités d'agir caractérisent leurs réponses, car ils sont considérés comme insuffisants actuellement pour œuvrer dans le domaine de la santé, sécurité et conditions

de travail. Exceptionnellement (cas d'un seul sujet), lorsque se présente le cas inverse, articulant une motivation relativement peu élevée (score = 10/16) avec un contrôle perçu élevé (21/24), le pouvoir d'agir apparaît suffisant (et il y a refus de l'augmenter) relativement à la motivation à agir qui est exprimée pour agir dans ce domaine.

86 Ces premières tendances à partir des positions contrastées sont intéressantes à observer, et bien qu'elles portent sur seulement quelques sujets, elles permettent à nouveau d'observer la nature des relations entre dimensions structurant le QPA et catégories d'analyse qui ont trait aux capacités et pouvoir d'agir. Lorsqu'on se penche sur les autres sujets (N = 12), on constate que :

- les sujets qui ont un score élevé sur la « motivation à agir » (N = 4), mais qui présentent un score dit « moyen » sur le « contrôle perçu », pointent sur l'insuffisance de leur pouvoir d'agir (11 occurrences sur 21 pour cette seconde dimension) ; le seul sujet qui présente un score dit moyen sur la « motivation à agir », mais un « contrôle perçu » élevé, exprime que son pouvoir d'agir est suffisant et en augmentation, mais demande un accroissement de ses capacités d'agir (relativement à l'item MA12) ;
- les sujets qui présentent à la fois un score moyen sur la « motivation à agir » et sur le « contrôle perçu » (N = 7) pointent sur l'insuffisance à la fois de leur capacités et pouvoir d'agir (36 occurrences sur 75 pour les deux dimensions considérées).

8. Intérêts et réserves d'usage du QPA

87 Le QPA a été élaboré en vue d'explorer de nouveaux outils à même de porter un diagnostic sur les systèmes de management pour la santé, sécurité et conditions de travail. Le QPA est à la fois un outil d'appréciation du pouvoir d'agir et un support d'entretien en référence à l'activité présentant beaucoup d'intérêt. Il amène les acteurs en santé, sécurité et conditions de travail à parler de leurs situations concrètes de travail et ceci dans des temps d'intervention relativement courts. L'intérêt est qu'il permet de relever un certain nombre de problématiques dont l'exploration peut être prolongée par d'autres types d'analyses complémentaires (de type MDSR par exemple) pour examiner plus finement les ressources pour l'agir. Le QPA peut donc être utilisé comme un outil de type diagnostic permettant de dresser un état des lieux des perceptions des acteurs, à un moment donné de leur histoire. Il faut toutefois souligner certaines réserves d'usage de ce nouvel artefact lorsqu'on analyse les données en matière de « pouvoir d'agir » et de « capacités d'agir » pour mener une approche analytique de ces concepts. Toute élaboration d'un nouvel outil est une opération lourde qui suppose de développer simultanément de nouveaux objets d'activités, de nouveaux artefacts et de nouvelles modalités d'usage. Le nouvel objet d'activité est, ici, l'analyse du pouvoir d'agir et des capacités d'agir, qui est en soi un objet de recherche scientifique ; le nouvel artefact est constitué par le QPA. Une première expérience élargie de l'usage du QPA en vue d'investiguer le pouvoir d'agir des acteurs en santé, sécurité et conditions de travail sur un panel d'entreprises variées (Langa, Gouédard et Rabardel, 2008b, op. cit.) montre que l'examen du codage sur les dimensions capacités et pouvoir d'agir ne va pas de soi. Le codage réalisé par différents intervenants, confrontés à ce nouvel outil, souligne toute l'importance de développer des schèmes suffisamment partagés pour que les données codées soient analysables par confrontation. Ceci renvoie au problème d'interprétation inhérent à toute analyse qui dépasse donc plus largement ce cadre. Mais il est clair qu'au-delà de l'apparente simplicité de l'outil, l'analyse systématique du pouvoir d'agir s'inscrit

dans un processus encore en devenir, ce qui rend l'usage d'un tel outil plus complexe. S'il est prudent d'émettre des réserves d'usage de ce codage, les données qualitatives peuvent en revanche se prêter sans difficulté à des analyses de contenu plus classiques.

Conclusion

- 88 La transposition du questionnaire MIPPA en QPA dans le domaine de la santé, sécurité et conditions de travail apparaît concluante. La validité interne du questionnaire est établie par la congruence entre les données métriques et qualitatives. Ce résultat est important sur deux points :
- l'usage de la seule partie métrique pour des études rapides sur des populations importantes est envisageable comme développement de la méthodologie. Il pourrait par exemple être envisagé pour suivre l'évolution des capacités et du pouvoir d'agir de populations dans le temps ou comparer synchroniquement des populations. Il sera cependant nécessaire de réaliser au préalable des contrôles de validation externes sur des effectifs expérimentaux correspondant à plusieurs centaines de salariés ;
 - cette transposition validée dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail permet d'envisager la transposition dans d'autres champs de recherche ou d'intervention. La méthode employée pour transposer en santé, sécurité et conditions de travail pouvant servir de guide pour opérer d'autres transpositions. Les champs où la question des ressources du sujet ou des collectifs est importante seront sans doute, dans un futur proche, les plus heuristiques.
- 89 Un second type de conclusion concerne l'intérêt de la différenciation entre capacité et pouvoir d'agir proposée par le cadre théorique du « sujet capable ». L'analyse des données qualitative met en évidence que cette différenciation est pertinente pour les sujets eux-mêmes : les trois quarts des verbatim sont orientés pouvoir d'agir et un quart capacité d'agir. Ce résultat est à verser au débat avec le cadre clinique de l'activité qui n'opère pas cette distinction.
- 90 Le QPA associant l'échelle MIPPA transposée au recueil de données qualitatives en référence à l'activité permet des analyses fines des capacités et pouvoirs d'agir croisées avec les dimensions MIPPA. Les questions relatives aux trois dimensions « contrôle perçu », « conscience critique » et « évaluation des bénéfices de l'action collective » entraînent des verbatim très majoritairement centrés sur le pouvoir d'agir. Les questions relatives à « l'évaluation des bénéfices de l'action personnelle » et à la « motivation à agir » étant les plus productives en ce qui concerne la capacité d'agir.
- 91 La méthodologie proposée permet d'analyser finement des dimensions jusqu'ici peu explorées du pouvoir et des capacités d'agir : leur dynamique évolutive dans le temps, leur valeur et position du point de vue du sujet, leurs dimensions individuelles et de groupe.
- 92 Notre dernière conclusion portera sur les rapprochements possibles entre les cadres théoriques qui coexistent dans le champ du pouvoir d'agir. L'opération que nous avons réalisée montre que des liens notables existent sur le plan empirique entre les données issues du cadre du « développement du pouvoir d'agir » et celles issues du cadre du « sujet capable ». Cela ne rend pas les cadres moins hétérogènes sur le plan théorique, mais ouvre la voie à des approfondissements qui ne manqueront pas d'être fructueux : les objets, les réalités saisies sur le plan empirique par ces deux approches ne sont pas

étrangers les uns aux autres et même sont probablement pour partie de même nature. Poursuivre dans la voie d'une élaboration et confrontation de ces modes d'objectivation différenciés devrait permettre de développer dans un même mouvement, d'une part, un outillage diversifié en fonction des caractéristiques des objets et des situations, d'autre part, les objets de recherche et d'intervention eux-mêmes.

Nous remercions Poly Langa, maître de conférences en psychologie et ergonomie à l'Université de Picardie, pour la contribution à cette recherche. Nous remercions également Yann Le Bossé (Université Laval) pour la présentation de ses travaux au groupe de recherche « Pouvoir d'agir » initié en 2007 par l'équipe C3U à l'occasion de l'étude menée sur les Systèmes de Management en Santé et Sécurité. Merci aussi aux enseignants-chercheurs, et en particulier à Francis Six (Université Charles de Gaulle, Lille 3) qui ont participé, dans ce cadre, à la transposition des questions de l'échelle MIPPA au contexte de la santé, sécurité et conditions de travail.

BIBLIOGRAPHIE

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. W.H. Freeman, New York.
- Bernstein, E., Wallerstein, N., Braithwaite, I., Guttierrez, L., Labonte, R., Zimmerman, M.A (1994). Empowerment Forum: a dialogue between guest editorial board members. *Health Education Quarterly*, vol. 21, n° 3, p. 281-294.
- Breton, M. (1989). Liberation theology, group work and the right of the poor and oppressed to participate in the life of community. *Social Work with Groups*, vol. 12, n° 3, p. 5-18.
- Clot, Y. (1997). *Le travail, activité dirigée, contribution à une analyse psychologique de l'action*. Document de synthèse pour l'habilitation à diriger des recherches. Paris : Université Paris 8.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Presses Universitaires de France, Paris.
- Clot, Y., Faïta, D., Fernandez, G., Scheller, L. (2000). Entretiens en auto-confrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *PISTES*, vol. 2, n° 1. www.pistes.uqam.ca/v2n1/articles/v2n1a3.htm
- Freire, P. (1998). Cultural action and conscientization. *Harvard Educational Review*, vol. 68, no 4, p. 499-519.
- Langa, P., Gouédard, C., Rabardel, P. (2008a). Monographie détaillée d'une entreprise de collecte et de traitement des déchets industriels dangereux. Université Paris 8, Laboratoire Paragraphe, Équipe C3U, Saint-Denis, rapport de recherche à diffusion restreinte, 62 p.
- Langa, P., Gouédard, C., Rabardel, P. (2008b). Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail (SMS) et pouvoir d'agir des acteurs. Université Paris 8, Laboratoire Paragraphe, Équipe C3U, Saint-Denis, rapport de recherche à diffusion restreinte, 123 p.
- Le Bossé, Y. (2003). De « l'habilitation » au « pouvoir d'agir » : vers une appréhension plus circonscrite de la notion d'empowerment. *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 6, n° 2, p. 30-51.

- Le Bossé, Y., Dufort, F., Vandette, L. (2004). L'évaluation de l'empowerment des personnes : développement d'une mesure d'indicateurs psychosociologiques du pouvoir d'agir (MIPPA). *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, vol. 23, n° 1, p. 91-114.
- Le Bossé, Y. (2007). L'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir : une alternative crédible ? Site de l'Association nationale des assistants de service social. <http://anas.travail-social.com>
- Le Bossé, Y., Gaudreau, L., Arteau, M., Deschamps, K., Vandette, L. (2002). L'approche centrée sur le pouvoir d'agir : aperçu de ses fondements et de son application. *Canadian Journal of Counseling/Revue canadienne de counseling*, vol. 36, n° 3, p. 180-193.
- Leplat, J. (2011). *Mélanges ergonomiques : activité, compétence, erreur ?* Octarès, Toulouse.
- Ninacs, W. (1995). *Empowerment et développement local : processus de prise en charge complexe mais fondamental*. Manuscrit inédit, Sainte-Foy, Université Laval.
- Ninacs, W.A. (2008). *Empowerment et intervention*. Presses de l'Université Laval.
- Pastré, P. (2011). *La didactique professionnelle. Approche anthropologique du développement chez les adultes*. Presses Universitaires de France, Paris.
- Rabardel P. (1998). *Éléments pour un point de vue cognitif sur la souffrance au travail : apports de l'approche instrumentale*. Conférence invitée au séminaire animé par C. Dejours, Nouvelles formes d'organisation. Paris, 15 Oct. 1998.
- Rabardel, P. (1999). La composante ergonomique des formations professionnelles et techniques. *Technologies et formations*, n° 82, p. 4-7.
- Rabardel, P. (2005a). Quels pouvoirs d'agir pour quels acteurs ergonomiques ? In *L'ergonome et les collaborations multiprofessionnelles : Actes des Journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie*, eds A. Landry, L. Nouviale, N. Rodriguez, p. 101-106. Laboratoire d'ergonomie des systèmes complexes, Université Victor Segalen Bordeaux 2-ISPED, Bordeaux.
- Rabardel, P. (2005b). Instrument subjectif et développement du pouvoir d'agir. In *Modèles du sujet pour la conception. Dialectique, activités, développement*, eds P. Rabardel, P. Pastré, p. 11-29. Octarès, Toulouse.
- Rabardel, P. (2005c). Instrument, activité, et développement du pouvoir d'agir. In *Entre connaissance et organisation : l'activité collective*, eds P. Lorino, R. Theulier, p. 251-265. Éditions La Découverte, Paris.
- Rabardel, P., Bourmaud, G. (2005). Instruments et systèmes d'instruments. In *Modèles du sujet pour la conception. Dialectiques, activités, développement*, eds P. Rabardel, P. Pastré, p. 211-229. Octarès, Toulouse.
- Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention: toward a theory for community psychology. *American Journal of Community Psychology*, vol. 15, n° 2, p. 121-148.
- Renaud, M. (1995). Le terme « empowerment » est-il un concept creux ? Communication présentée lors du congrès (novembre) « Les centres communautaires de santé : au centre des réformes des systèmes de santé », Montréal, Québec.
- Zimmerman, M.A. (2000). Empowerment theory: psychological, organizational and community levels of analysis. In *The Handbook of Community Psychology*, eds J. Rappaport, E. Seidman, p. 43-63, Plenum Press, New York.

ANNEXES

Le Questionnement du Pouvoir d'Agir (QPA), (adapté du questionnaire « MIPPA »)

1. Introduction et recueil de données générales sur le travail

Après une présentation des objectifs de l'entretien, faire décrire le travail :

quel est votre travail ? En quoi consiste-t-il ?

quels sont les risques dans votre travail ?

quelles sont les atteintes possibles de la santé ?

(Quelles tâches ? réalisées dans quelles conditions ? avec quelles difficultés éventuelles ?

Comment surmontez-vous ces difficultés ? - i.e. identifier les régulations, ressources pour les résoudre, et les caractéristiques de ces ressources, du point de vue formel ou du point de vue du sujet).

2. Questionnement du pouvoir d'agir

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre expérience en tant que X'.

Entourer le chiffre correspondant à votre niveau d'accord avec chacun des énoncés.

X' : fonction de la personne dans l'entreprise (en tant que [chauffeur], [manutentionnaire], etc.)

<p>Légende des items :</p> <p>MA : « motivation à agir ».</p> <p>CP, CPA : « contrôle perçu », « perception de ses compétences à la participation ».</p> <p>EBAC : « évaluation des bénéfices de l'action collective ».</p> <p>EBAP : « évaluation des bénéfices de l'action personnelle ».</p> <p>CS, CSR : « conscience critique ».</p> <p>SEP : « sentiment d'efficacité personnelle ».</p>	<p>Notation des items :</p> <p>1 = fortement en désaccord</p> <p>2 = plutôt en désaccord</p> <p>3 = plutôt en accord</p> <p>4 = fortement en accord.</p>
--	--

MA2	Cette année, je veux faire plus d'activités en rapport avec la SSCT avec d'autres personnes. quelles activités ? Avec qui ?	1	2	3	4
MA5	J'aime être impliqué dans toutes sortes d'activités au travail. Exemples d'activités en général.	1	2	3	4
MA12	Dans le prochain mois, je veux participer aux initiatives qui s'occupent de la SSCT. Pourquoi ? Exemples d'initiatives. Plutôt plus tard ?	1	2	3	4
MA13	Si je peux être utile, j'aimerais bien contribuer aux initiatives qui s'occupent de la SSCT.	1	2	3	4

CP13	Je peux prendre du temps pour rencontrer d'autres personnes sur le thème de la SSCT. Prendre du temps sur quoi ? Rencontrer quelles autres personnes ?	1	2	3	4
CP14	J'ai du temps pour participer à des activités de la SSCT. Combien de temps ? Pour quelles activités ?	1	2	3	4
CP15	Je peux obtenir des informations sur les actions, procédures et règles de la SSCT. Pourquoi c'est facile /ou difficile (d'obtenir ces informations) ?	1	2	3	4
CP18	Je peux accueillir des collègues pour des rencontres SSCT sur mon lieu de travail. Sur quel sujet ? Qu'est-ce qui facilite/ou fait obstacle à ces rencontres ? Espace, temps, fonction etc. ?	1	2	3	4
CP27 (item rajouté)	J'ai assez de moyens, et de disponibilités, pour me consacrer à la SSCT. Quels moyens ? Quelles disponibilités ? Temps, ressources ?	1	2	3	4
CPA19	Dans un groupe, je peux m'occuper de l'organisation et de la répartition des tâches. Exemples (passés ou à venir) en lien avec cette organisation.	1	2	3	4
EBAC3	Si je m'implique avec d'autres collègues dans mon entreprise, on peut améliorer la qualité de la SSCT. Qu'est-ce qui facilite/ou fait obstacle à l'implication avec d'autres ? En quoi peut-on améliorer la qualité de la SSCT ? Exemples (sécurité concrète, indicateurs, sécurité passive ou active, etc.).	1	2	3	4
EBAC37	Si je m'implique avec d'autres personnes, on peut faire en sorte que la direction de l'entreprise améliore le programme de la SSCT. Exemples d'améliorations/Expliquer les raisons des éventuels échecs. Faire exprimer ce qui va et ne va pas aujourd'hui.	1	2	3	4
EBAP25	Faire des activités tournées vers la SSCT avec d'autres personnes est une bonne façon de partager des expériences avec elles. Exemples d'expériences partagées positives/Expliquer les raisons des éventuels échecs.	1	2	3	4
EBAP36	Aider à la mise en place d'une initiative SSCT est une bonne façon de se former. Exemples d'initiatives. Qu'est-ce que cela vous a apporté ? Qu'est-ce que cela a pu apporter à d'autres ?	1	2	3	4
EBAP38	Faire des choses avec d'autres collègues est une bonne façon de ne pas trop s'en faire avec ses propres problèmes au travail. Exemples de choses partageables avec d'autres/ou pour lesquelles les choses ne passent pas par les autres. Quelles sont les autres façons de faire ?	1	2	3	4

CSR11	Quelles que soient les conditions dans lesquelles il travaille, un X' peut toujours veiller à assurer la SSCT pour ses collègues. Exemples de conditions dans lesquelles on peut le faire/ou ne pas le faire.	1	2	3	4
CS12	Un X' isolé peut difficilement répondre aux besoins de SSCT des autres personnes. - Pourquoi ? Avec qui devrait-il faire pour y répondre ?	1	2	3	4
CS16	Quand on a du mal à atteindre les objectifs de production, c'est normal qu'on soit moins attentif, moins disponible à la SSCT. En quoi cela fait obstacle/ou qu'est-ce qui facilite cette attention, disponibilité à la SSCT ? Exemples.	1	2	3	4
CS17	Lorsqu'on est seul pour assurer la SSCT, c'est plus difficile d'éviter les accidents et les maladies. Pourquoi c'est difficile/ou facile ? Exemples d'accidents et de maladies évitables ou non.	1	2	3	4
CS22	Si la société favorisait plus la SSCT, il y aurait moins de maladies et d'accidents. Exemples d'actions favorisantes/ou qu'est-ce que la société devrait faire pour favoriser la SSCT ? (En cas de doute préciser qu'il s'agit de la société en général)	1	2	3	4
CS26	Si l'intensité du travail était plus faible, il y aurait peut-être moins de maladies et d'accidents au travail. Comment faire en sorte que le travail soit moins intense ? Explicitation d'accidents et des maladies.	1	2	3	4
CS45	Plus un X' est préoccupé (par des problèmes de production, etc.), et plus il lui est difficile de s'occuper de la SSCT. Exemples/Expliciter les autres raisons qui font qu'on a du mal à s'occuper de la SSCT.	1	2	3	4
CSR41	Tant que la prévention ne sera pas prioritaire, on n'arrivera pas à améliorer les conditions de vie au travail des personnes. Est-ce que c'est une priorité actuelle ? Que faire pour renforcer cette priorité ? (Exemples)	1	2	3	4
CSR44	On n'a pas besoin d'investir plus dans les services de prévention pour améliorer vraiment la SSCT. Que faire alors ? Que devrait-on faire de plus ?	1	2	3	4
CSR46	Peu importe sa situation, un bon X' est toujours capable de veiller à la SSCT de ses collègues. Exemples de situations où il peut veiller à la SSCT/ou il ne peut pas.	1	2	3	4

Pour chacun des énoncés qui suivent, répondre d'abord en encadrant les mots « oui », « non », ou « nsp » (ne s'applique pas). Si vous répondez « oui », encercler ensuite le chiffre correspondant à votre degré de certitude.

Je me sens capable :		oui	non	nsp	très certain	peu	tout à fait certain							
SEP1	de participer à une activité de SSCT réservée à X'.	oui	non	nsp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Exemples. Pour quoi faire/ou ne pas faire ? (Pourquoi ?)														
SEP3	de m'associer avec d'autres X' pour améliorer la SSCT dans mon atelier, mon secteur, ou mon entreprise ou groupe.	oui	non	nsp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Exemples														
SEP4	d'aider à l'organisation d'une initiative ou manifestation SSCT [selon l'X' interrogé] de mon secteur, groupe ou entreprise.	oui	non	nsp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quel type d'initiative pouvez-vous prendre ?														
SEP5	d'aller rencontrer d'autres X' (personnes, acteurs) pour traiter un problème de SSCT qui me concerne personnellement.	oui	non	nsp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Rencontrer qui ? Pour quel type de problèmes ?														

3. Conclusion : articulation de la Santé, Sécurité et Conditions de Travail (SSCT) par rapport à l'activité habituelle et le SMS

Comment l'aspect de la SSCT s'inscrit-il dans votre travail ?

Comment le SMS interagit-il avec votre travail habituel ? Qu'est-ce que cela change ?

- en matière d'indicateurs (accidents du travail/maladies professionnelles ; gestion des incidents, dysfonctionnements/la norme : comment sont-ils déclarés ? est-ce qu'on en parle ? quels retours obtenus ?, etc.),
- en matière de déplacements d'activités (quelle part prend le SMS dans votre travail ?)

Comment les activités formelles sur la SSCT sont-elles perçues (réunions, simulations d'accidents, fiches-défaut, déclarations d'accidents) ?

Que serait-il intéressant de faire pour améliorer la SSCT ?

Structure du QPA

Dimensions issues de l'échelle MIPPA, nombre d'items, et formulations linguistiques associées aux items.

Dimension intrapersonnelle de l'empowerment	
Motivation à agir MA [4 items]	je veux ; j'aime.
Contrôle perçu CP [5 items] N.B. : CP27 a été ajouté pour ce contexte.	je peux ou j'ai assez [de ressources] pour...
Perception de ses compétences à la participation CPA [1 item]	
Évaluation des bénéfices de l'action collective EBAC [2 items]	en fonction de telle ou telle condition, on peut ou on ne peut pas... Faire telle ou telle activité est une bonne façon de se former, de ne pas trop s'en faire.
Évaluation des bénéfices de l'action personnelle EBAP [3 items] N.B. : EBAP n° 30 du questionnaire MIPPA n'a pas été retenu pour ce contexte.	
Dimension reliée à la prise de conscience (personnelle et collective)	
CSR [4 items]	- peu importe la situation, on peut ... quelles que soient les conditions, c'est toujours possible de...
CS [6 items] rapport condition(s)/situation.	- si une condition est positive, telle ou telle chose s'améliore ou bien cela ne change rien, etc.
Dimension relative au sentiment d'efficacité personnelle	
SEP [4 items]	je me sens capable de...

NOTES

1. Leplat (2011) considère que la « distinction entre capacité et pouvoir d'agir fait mieux saisir ce dernier ». Il la rapproche dans le champ des compétences des distinctions entre savoir et possibilité de faire : « *Savoir faire se réfère essentiellement aux compétences qui sont définies pour une classe de situations et de conditions d'exécution... avoir la possibilité de faire : on peut savoir faire mais ne pas avoir les moyens de faire.* » Le principe des distinctions posé par J. Leplat est effectivement proche de celui que nous mettons en œuvre dans le champ des capacités et pouvoir d'agir. La différence principale porte sur la caractérisation des ressources mobilisables par le sujet qui sont dans cette proposition limitées aux compétences. L'auteur ajoute par ailleurs l'idée importante de « être disposé à faire : on peut savoir faire et pouvoir faire, mais refuser de faire ».

2. Notons que quatre items relatifs à la conscience critique (CSR11, CSR41, CSR44, CSR46) seront codés de manière inversée pour l'analyse : « 1 » = « 4 » ... « 4 » = « 1 ».
 3. Précisons que la dimension « sentiment d'efficacité personnelle » n'a pas donné lieu à un traitement systématique des explications qui accompagnaient parfois la notation des sujets. Cette notation se présentait sous une forme différente.
 4. Pour attester en revanche de la validité externe des qualités métriques de l'artefact, il conviendrait de mener un recueil massif de questionnaires (N > 500) avec la mise en œuvre de méthodes statistiques appropriées. Cette validation reste à effectuer.
 5. Rappelons que la dimension « sentiment d'efficacité personnelle » n'est pas non plus considérée pour cette analyse. Selon les auteurs du questionnaire MIPPA, rappelons que cette dimension est conceptuellement reliée aux dimensions relatives à la « perception de la propension à agir ».
 6. Nous avons inclus sous cette dimension l'item CPA 19 compte tenu qu'il apparaissait suffisamment homogène avec les autres critères du « contrôle perçu » lors de l'analyse des réponses.
-

RÉSUMÉS

Cet article présente une perspective méthodologique d'appréciation des capacités et pouvoir d'agir des différents acteurs de l'entreprise dans le champ de la santé, sécurité et conditions de travail. L'innovation que nous proposons réside dans l'élaboration du « Questionnement du Pouvoir d'Agir » (QPA). Cet outil s'est construit à partir d'un questionnaire québécois, mesurant le pouvoir d'agir sur différentes dimensions, et le développement d'un questionnement visant à analyser qualitativement les capacités et le pouvoir d'agir des acteurs. La relation entre les catégories préconstituées du questionnaire originel et les catégories en matière de capacités d'agir et de pouvoir d'agir est questionnée. Nos analyses croisées montrent des liaisons, mais les catégories, issues de deux cadres théoriques distincts, ne sont pas superposables. Avant de conclure, nous discutons des perspectives d'usage du QPA, à la fois en tant que support d'entretien et outil d'analyse, de ses intérêts et de ses limites.

This paper presents a methodological framework for assessing the capacity and power to act of different agents within an organization, in terms of health, safety and working conditions. The innovation we propose is the development of an assessment instrument, "Questioning the Power to Act" (QPA), a tool based on a questionnaire from Quebec, designed to measure the power to act in different areas and use questioning techniques to make a qualitative analysis of the capacity and power to act of the agents involved. The preparatory research raised some questions as to the relationship between the pre-established categories of the original questionnaire and the categories the QPA instrument would propose for assessing individuals' capacity and power to act. Our analysis showed cross links, but the categories remain based on two distinct theoretical frameworks and are not identical. Before concluding, we discuss the potential advantages to be gained from use of the QPA as an interview support and time analysis tool, its interest and its limits.

Este artículo presenta una perspectiva metodológica de apreciación de las capacidades y del poder de actuar de diferentes actores de la empresa en el campo de la salud, la seguridad y las

condiciones de trabajo. La innovación que proponemos se basa en la elaboración de un cuestionamiento del poder de actuar (QPA). Esta herramienta se ha construido sobre la base de un cuestionario de Quebec que mide el poder de actuar en diferentes dimensiones y el desarrollo de un cuestionamiento que apunta a analizar cualitativamente la capacidad y el poder de actuar de los actores. Se cuestiona la relación entre las categorías preestablecida en el cuestionario original y las nuevas categorías propuestas en términos de capacidad y poder de actuar. Los análisis cruzados muestran las asociaciones, pero las categorías que emergen de dos marcos teóricos distintos, no son superponibles. Antes de concluir, se discuten las perspectivas de utilización del QPA como herramienta de apoyo en entrevistas y de análisis, su interés y sus límites.

INDEX

Mots-clés : méthodologie d'analyse, questionnaire, risques professionnels, pouvoir d'agir, capacités d'agir

Palabras claves : metodología de análisis, cuestionario, riesgos ocupacionales, poder de actuar, capacidad de actuar

Keywords : analysis methodology, questionnaire, occupational risks, power to act, capacity to act

AUTEURS

CATHERINE GOUÉDARD

Maître de conférences en psychologie et Ergonomie, catherine.gouedard@univ-paris8.fr,
Université Paris 8, Laboratoire Paragraphe – Équipe C3U, 2, rue de la Liberté, 93526 Saint-Denis
Cedex

PIERRE RABARDEL

Professeur émérite en psychologie et ergonomie, rabardelp8@gmail.com, Université Paris 8,
Laboratoire Paragraphe – Équipe C3U, 2, rue de la Liberté, 93526 Saint-Denis Cedex