

INTRODUCTION

« Regarder le travail comme une énigme, ça change tout : que l'on soit enseignant, formateur, accompagnateur d'insertion ou responsable des ressources humaines. En effet, cela veut dire qu'on cherchera à poser les bonnes questions avant de construire une réponse quelconque... »

Louis Durrive

Ce dossier a été conçu pour vous proposer :

- des clefs pour comprendre les questionnements liés au travail,
- des repères pour alimenter et faire avancer votre réflexion.

Notre sélection est issue des travaux menés au sein de notre groupe de travail.

Dossier réalisé et coordonné par Dominique Rousselin-Legrand. CREFOR

Avec la collaboration de :

Germaine Doley. IFA/CCI Rouen

Marie-Noëlle Fabre. IDS

Cécile Feydel DAFCO/CAFOC

SOMMAIRE

Introduction.....	1
Présentation du conférencier	
• Biographie, bibliographie.....	5
Coup de cœur des documentalistes	
• Article illustrant le thème de la conférence.....	9
Bibliographie sélective.....	23
Webographie	
• Laboratoires.....	41
• Sites officiels.....	47
• Revues en ligne.....	49
Editeurs.....	51
Médias pour en savoir plus.....	53
Centres de ressources du réseau Ranfor.....	55

Biographie, bibliographie du conférencier

Jennifer BUÉ est sociologue à la DARES, adjointe au chef du département Conditions de travail et santé et actuellement responsable de l'enquête Conditions de travail. Ses thèmes de travail : conditions de travail, organisation du temps de travail, travail des femmes, sous l'angle quantitatif (enquêtes Conditions de travail, SUMER, Emploi du temps...) et qualitatif (études de terrain sur le travail de nuit des femmes et le temps partiel).

☐ Conditions de travail : les enseignements de 20 ans d'enquêtes

Ed. Octarès, 2004. - 173 p.

Depuis vingt ans les enquêtes Conditions de travail, réalisées par l'Insee et le ministère du Travail (1978, 1984, 1991, 1998), mettent en lumière les conséquences des évolutions économiques et des politiques des entreprises sur les conditions de travail telles qu'elles sont vécues par les salariés. Elles constituent l'un des piliers du dispositif statistique d'observation du travail et de l'emploi.

Cet ouvrage collectif propose une relecture synthétique des enseignements de ces enquêtes. Les contributions privilégient à des degrés divers trois types d'approches :

- l'éclairage longitudinal, qui met en évidence les tendances de longue période ;
- la réflexion méthodologique, éclairant l'apport spécifique de la statistique dans la connaissance des changements du travail ;
- l'approche thématique de domaines jusqu'ici peu explorés, comme les spécificités du travail des femmes, des salariés âgés, ou la diversité des conditions de travail entre les pays de l'Union européenne.

☐ Le temps partiel à l'épreuve de la réduction collective de la durée du travail

Ed. CNAM-DARES, 2001

(Rapport)

☐ Le travail de nuit des femmes.

Ed. La Documentation française, 1993. - 212 pages

(Document Travail Emploi)

☐ Contraintes et nuisances dans la vie de travail

Ed. La Documentation française, 1986

(Dossier statistiques du travail et de l'emploi n°20, avril 1986)

ARTICLES

Travail de nuit et du soir depuis dix ans : une progression plus rapide pour les femmes que pour les hommes.

In : PREMIERES INFORMATIONS PREMIERES SYNTHESSES n° 40.2, 10/2005. – 4 p.

Trois quarts des travailleurs de nuit, de minuit à cinq heures du matin, sont des hommes. Pourtant, depuis le début des années quatre-vingt dix, le travail de nuit des femmes a progressé plus rapidement que celui des hommes. Neuf sur dix d'entre elles travaillent dans le secteur tertiaire, mais c'est dans l'industrie que le travail de nuit, des femmes comme des hommes, a le plus progressé. Le travail de nuit se cumule souvent avec des horaires variables et le travail de fin de semaine. Comme le travail de nuit, le travail du soir, de 20 heures à minuit, augmente davantage pour les femmes, et ce dans toutes les catégories socioprofessionnelles.

<http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/Travail-nuit-progression-plus-rapide-pour-les-femmes.pdf>

Organisation du travail : comment les salariés vivent le changement.

In : PREMIERES INFORMATIONS PREMIERES SYNTHESSES n° 24.1, 06/2003. – 9 p.

De nombreuses entreprises ont été amenées à modifier leur organisation à l'occasion de la réduction du temps de travail. " Toutes choses égales d'ailleurs ", les salariés ont diversement vécu ces changements. Leur appréciation est plutôt positive quand il s'agit d'utiliser davantage les technologies de l'information ou de développer le travail en groupe, ou encore quand cela permet de disposer de plus de temps pour s'occuper de sa famille, spécialement pour les hommes. À l'inverse, la polyvalence ou l'introduction de nouvelles procédures favorisent plutôt le sentiment de stress et de dégradation des conditions de travail, là aussi principalement pour les hommes. Ne plus avoir le temps de discuter avec les collègues, n'avoir pas connu d'embauches compensatrices dans l'unité de travail sont également des facteurs de dégradation ressentis.

http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200306_n-24-1_organisation-travail.pdf

Temps partiel des femmes : entre " choix " et contraintes

In : PREMIERES INFORMATIONS PREMIERES SYNTHESES n° 08.2, 02/2002. – 8 p.

Tous les emplois à temps partiel ne se ressemblent pas. Ils ont en commun d'être très majoritairement occupés par des femmes, mais l'enquête " emploi du temps " de l'Insee 1998 permet de distinguer trois catégories de salariées à temps partiel nettement différenciées aussi bien sous l'angle des emplois occupés et des conditions de travail que des activités hors travail. Globalement, les conditions d'emploi, d'organisation du temps de travail sont plus mauvaises pour les salariées à temps partiel " imposé à l'embauche " que pour les temps complets, alors qu'elles sont meilleures pour les temps partiels " choisis pour s'occuper des enfants " ; seuls les temps partiels " choisis pour d'autres raisons " sont proches des temps complets. Les premières sont les plus nombreuses à avoir des horaires irréguliers, à travailler le samedi ; ce sont elles aussi qui ont le moins de marge de manoeuvre dans le choix de la répartition de leurs horaires et qui les connaissent le moins à l'avance. Bien qu'elles aient la durée du travail la plus courte, elles ont le moins d'activités extérieures, à l'opposé des temps partiels " choisis pour s'occuper des enfants ". La participation à des activités socio-culturelles hors travail dépend beaucoup des facteurs socio-professionnels, mais l'organisation du temps de travail influe aussi sur le nombre d'activités exercées. Cependant, les facteurs " revenu " et " capital social " relativisent les effets du temps libéré de l'activité professionnelle.

http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200202_n-08-2_temps-partiel-femmes-entre-choix-et-contraintes.pdf

Salarié(e)s à temps partiel et réduction du temps de travail. la question du choix

In : TRAVAIL ET EMPLOI n°90, 04/2002

http://www.travail.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/90_1692.pdf

Femmes : entre "choix" et contraintes

In : PROBLEMES ECONOMIQUES n° 2753, 20 mars 2002. - pp. 24-28

L'auteur explique d'abord les différences entre temps partiel masculin et féminin et expose les contraintes de ce type de découpage du temps de travail. Elle explique également que le temps partiel peut être choisi ou imposé et que l'organisation du temps libre dépend des caractéristiques sociodémographiques.

L'organisation du travail : entre contrainte et initiative. Résultats de l'enquête Conditions de travail de 1998

In : PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESES n° 32.1, août 1999. - 8 p.

En 1998, 23 % des salariés déclarent travailler sous la pression de normes de production ou de délais inférieurs à l'heure, contre 16 % en 1991. De plus en plus d'ouvriers travaillent à la chaîne, tandis que le travail répétitif se développe parmi les employés de commerce. L'organisation industrielle impose ainsi ses rythmes et gagne les métiers du tertiaire. Mais dans le même temps, 54 % des salariés disent que leur travail dépend d'une demande extérieure à satisfaire de manière immédiate, contre 46 % en 1991 et 28 % en 1984. Ce développement d'une logique marchande suppose un appel croissant à l'initiative des salariés.

De l'intensification du travail

In : SANTE ET TRAVAIL n°27, 1999. - pp. 24-27

L'organisation des horaires : un état des lieux en mars 1998

In : PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESES n° 30.1, juillet 99. – 8 p

Contraintes organisationnelles et nouveaux agencements du temps de travail

In : TEMPS ET TRAVAIL, 1998

<http://www.ergonomie-self.org/actes/SELF98.pdf>

(Actes XXXIII du congrès de la Société d'ergonomie de langue française, 16, 17, 18 septembre)

Pratiques participatives, organisation du travail et climat social

In : TRAVAIL ET EMPLOI n°66, janvier-février-mars 1996

L'évolution en 2 ans de l'organisation du travail : plus de contraintes mais aussi plus d'autonomie pour les salariés

In : PREMIERES SYNTHES n° 54, 1994

« Le travail en questionS » : Bilan de l'évolution des conditions de travail.

Travail (le) de nuit des femmes dans l'industrie : Les enseignements d'une étude monographique

In : TRAVAIL ET EMPLOI n°56, février 1993

Les horaires de travail sont moins réguliers et plus diversifiés en 1991 qu'en 1984

In : PREMIERES SYNTHES n° 28, 1993

L'organisation du travail des femmes

In : TRAVAIL ET EMPLOI n°49, 1991

Différentes (les) formes de flexibilité.

In : TRAVAIL ET EMPLOI n°41, mars 1989

Contraintes et rythmes de travail des salariés à temps partiel

In : TRAVAIL ET EMPLOI n°27, mars 1986

Age, travail et emploi :travailleurs vieillissants et vieillissement dans le travail. Quelques enseignements d'une journée d'études

In : TRAVAIL ET EMPLOI n°15, janvier 1983

Histoire d'une enquête

Jennifer Bué et Nicole Guignon

Les conditions de travail, un concept multiforme

L'activité de travail dépend à la fois des composantes de la situation de travail et des caractéristiques propres à chaque travailleur. L'analyse de la situation de travail permet de différencier le travail tel qu'il est prescrit et le travail réellement exécuté. Selon les marges de manœuvre dont il dispose, le travailleur pourra ou non adapter les contraintes de son travail à ses propres particularités (Cassou, Huez, Moussel et coll., 1985). C'est lorsqu'elle est « objectivée » qu'une caractéristique de la situation de travail devient une condition de travail, c'est-à-dire lorsqu'elle est perçue en tant que telle par les salariés. Les processus d'objectivation peuvent être de natures diverses : actions de l'état, des syndicats, sensibilisation des médias... (Gollac et Volkoff, 2000). Par ailleurs, les conditions de travail sont décelées par leurs conséquences sur les salariés. Il semble difficile de définir des bonnes conditions de travail ; on ne peut que « créer des conditions qui permettent aux travailleurs de construire eux-mêmes de bons compromis entre les exigences de la production et la préservation de leur santé » (Cartron et Gollac, 2003).

L'homme au travail représente un fait social total et ne peut être étudié par une seule discipline, par une seule méthode. C'est la diversité des approches qui permet de saisir toute la complexité de la situation. L'ergonomie, la sociologie, la psychodynamique, la statistique s'intéressent aux conditions d'exercice du travail. Le choix de la méthode d'approche dépend des objectifs de la recherche.

L'enquête quantitative donne une évaluation extensive des conditions de travail sur un grand nombre d'individus et de situations. Elle permet d'évaluer la fréquence de certains phénomènes et, en couvrant tout le champ des actifs, elle constitue un complément nécessaire à d'autres modes d'investigation.

De par les évolutions qu'elle met en lumière, la statistique permet d'aller à l'encontre de certaines idées reçues, comme par exemple la disparition du travail répétitif ou à la chaîne, des pénibilités physiques... (Volkoff, 2002). Cependant, la généralité de la formulation entraîne une perte d'information et des interprétations différentes des questions selon les individus. D'où l'intérêt de confronter la démarche quantitative à d'autres modes d'analyse. En ce qui concerne l'enquête *Conditions de travail*, des chercheurs de disciplines diverses se sont associés dès la conception de l'enquête et la construction du questionnaire.

L'ergonomie, la sociologie, la psychopathologie du travail, avec des objets d'étude et des problématiques qui leur sont propres, ont en commun des méthodes d'investigation plus qualitatives.

L'ergonomie est axée sur l'adaptation du travail à l'homme avec un objectif concret de transformation des conditions de travail. Basée sur des investigations très précises, elle analyse le travail en situation afin de produire des connaissances utiles à la compréhension de la réalité, mais aussi à l'action.

Au départ, la psychopathologie du travail étudiait les rapports entre le travail et ses effets pathogènes sur le fonctionnement psychique de l'individu en abordant les conditions de travail sous l'angle de l'hygiène mentale, des maladies mentales occasionnées par le travail. L'analyse psychodynamique des situations de travail s'est ensuite intéressée aux stratégies élaborées par les travailleurs pour parvenir à gérer les contraintes du travail (Dejours, 1998). Il s'agit d'analyser la dynamique complexe qui fait que le travail peut être tantôt pathogène, tantôt au contraire structurant. Cette démarche est soutenue par une analyse de terrain approfondie des organisations du travail et de la position des individus au sein de ces organisations ainsi que des processus défensifs qu'ils peuvent mettre en œuvre pour « tenir » dans les situations de travail.

La sociologie, en revanche, analyse moins l'activité réelle du travail que les rapports sociaux de production. Basée sur l'hypothèse que la réalité des conditions d'exercice du travail est le produit d'un processus permanent de construction sociale, la sociologie s'intéresse aux institutions et aux décisions politiques qui affectent les conditions de travail. Elle analyse le rôle des rapports sociaux, des conflits, de la négociation dans la construction des conditions de travail.

L'enquête *Conditions de travail* 1978 dans son contexte¹

La première enquête *Conditions de travail* réalisée en 1978² a vu le jour dans un contexte particulier.

En France, la période 1970-75 peut être considérée comme « l'âge d'or » des préoccupations en matière de conditions de travail. En effet, en 1970-71, une partie significative du patronat français affirmait la nécessité de faire évoluer, de « moderniser », les relations sociales dans l'entreprise et de rechercher des modes d'organisation du travail qui s'affranchissent de la parcellisation des tâches et de la séparation stricte conception/exécution.

Du côté des salariés, les mouvements sociaux de mai et juin 1968 ont contribué à infléchir les principaux thèmes revendicatifs. Au cours de ces années charnières se développèrent des grèves massives d'ouvriers non qualifiés de l'automobile sur les thèmes de « dignité » et de remise en cause du travail à la chaîne, ou encore des conflits dans l'industrie chimique dénonçant l'exposition à des produits dangereux.

On se souvient également que sur le plan politique, le début des années 1970 fut marqué par la prééminence d'un gaullisme réformateur, d'une thématique de la « nouvelle société » – thématique qui mettait en avant la nécessité de modifier les conditions et les relations de travail.

1. Cette partie est essentiellement basée sur le texte de S. Volkoff (1999), responsable de la première enquête *Conditions de travail* 1978.

2. Par le Service des Etudes et des Statistiques du ministère du Travail devenu depuis 1993, Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques.

Cette évolution du débat social et politique a eu des conséquences sur le plan institutionnel. On peut citer la loi de décembre 1973 qui a fixé un cadre de négociations sur les conditions de travail, en particulier par la création, dans les entreprises de plus de 300 salariés, de commissions paritaires pour l'amélioration des conditions de travail (Comités d'hygiène et de sécurité dont les compétences seront élargies par la création des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en 1982). A cette époque fut également fondée l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), sous tutelle du ministère du Travail, avec un conseil d'administration composé de représentants des salariés et des employeurs. L'objectif essentiel de cette agence est de promouvoir, appuyer et faire connaître des expériences pilotes de transformations du travail dans certaines entreprises, avec des financements possibles grâce au Fonds pour l'amélioration des conditions de travail.

Dans ce contexte, le Professeur Alain Wisner, directeur du laboratoire d'ergonomie du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), a été appelé à présider un groupe de travail du Conseil national de la statistique, institution où étaient représentés les organismes publics producteurs de statistiques et les partenaires sociaux. Ce groupe était chargé de proposer des axes de travail pour l'élaboration d'un système de statistiques sur les conditions de travail en France. La mise en place de ce système fut ensuite confiée au Service des études et statistiques du ministère du Travail. L'enquête de 1978 sur les conditions de travail fut la première opération d'envergure réalisée dans ce cadre.

Mieux connaître la réalité du travail

Les données chiffrées sur le travail étaient soit le produit de statistiques administratives dans le domaine spécifique des accidents du travail et des maladies professionnelles, soit le résultat d'investigations assez sommaires dans le cadre d'enquêtes en entreprises (évaluation périodique de la proportion de travailleurs postés et de personnes travaillant à la chaîne). Parmi ces enquêtes ciblées non pas sur le travail mais sur les conditions d'emploi, on peut citer aussi l'Enquête sur l'emploi de l'INSEE menée auprès des salariés et les enquêtes trimestrielles et annuelles du ministère du Travail sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (enquêtes « ACEMO »), menées pour leur part auprès des employeurs dans les établissements de plus de 10 salariés.

Le lancement des enquêtes nationales sur les conditions de travail répondait donc à une préoccupation vaste : mieux connaître la réalité du travail en France, pouvoir apprécier l'ampleur de ses évolutions et éclairer ainsi les décisions des intervenants, qu'il s'agisse des pouvoirs publics, des acteurs sociaux et des praticiens d'entreprise. La préoccupation majeure était alors l'activité réelle de travail, différente de la tâche « prescrite » par les bureaux des méthodes et les organigrammes.

La nécessité de produire de l'information chiffrée, homogène, dans tous les domaines de la vie économique et sociale, est souvent considérée comme une évidence par les statisticiens eux-mêmes et par la plupart des services administratifs, des représentants d'organisations professionnelles et syndicales, voire des chercheurs plutôt spécialisés dans le « qualitatif ».

Les conditions du débat social sont telles que les phénomènes sur lesquels aucune donnée chiffrée n'est fournie finissent souvent par être jugés mineurs ou appréciés à l'aune de jugements arbitraires. On en vient alors à sous-estimer l'intérêt de recherches monographiques, en considérant leurs conclusions comme marginales. On en vient aussi à polariser les réflexions autour de thèmes d'actualité, comme l'autonomie des équipes de travail, l'aménagement des horaires ou les nouvelles technologies, en faisant implicitement l'hypothèse que les grandes caractéristiques traditionnelles des tâches industrielles (pénibilité, répétitivité...) seraient en voie de disparition, de même que les composantes les plus routinières et déqualifiées du travail de bureau (Volkoff et Molinié, 1982).

Sur des problèmes de ce type, la statistique nationale peut contribuer à une sensibilisation et permettre une confrontation critique avec les autres approches. Mais cette confrontation n'a de sens que si l'on évite d'utiliser les statistiques comme des arguments d'autorité. Elles fournissent un mode d'évaluation parmi d'autres. La modestie de leurs objectifs doit si possible apparaître clairement, non seulement au travers des réserves méthodologiques d'usage (en général peu lues), mais dans la production des résultats eux-mêmes, le choix des domaines à étudier, le degré de détail des interrogations, l'incertitude admise des modes d'interprétation. Cette recherche d'outils statistiques propres à relancer la réflexion plutôt qu'à la clore, a constitué dès le début une préoccupation prioritaire.

C'est pour cette raison, avant toute autre, que l'idée initialement envisagée d'une statistique nationale fondée sur l'observation et la cotation d'un grand nombre de postes de travail, n'a finalement pas été mise en œuvre. Ces cotations, par l'effort préalable de mise en forme et de consolidation qu'elles supposent, ont toutes les chances d'être admises comme l'expression « vraie » des contraintes dans le travail. Or cette méthode n'est pas davantage que d'autres, à l'abri de la subjectivité, de la variabilité, de l'effet incontrôlable des marges d'appréciation individuelles sur chacune des mesures effectuées.

Les mesures sur un poste de travail, n'ont de sens qu'en lien avec une compréhension de l'activité de travail. Le choix même des mesures pertinentes nécessite une observation préalable, attentive et en général longue, de l'opérateur en activité. Or en statistique, la démarche est inverse : on établit un cadre d'interrogation *a priori* et on l'adapte tant bien que mal à l'extrême variété des situations de travail.

Dès lors, même lorsque les mesures sont significatives pour chaque poste de travail, que peut-on tirer de leur agrégation ? Les décibels d'une rotative sont-ils assimilables à ceux des cris d'enfants dans une garderie ? Les degrés centigrades ont-ils le même sens pour l'ouvrier boulanger et pour le maître nageur ? La cadence de base est-elle équivalente selon qu'il s'agit de pots de moutarde ou de renseignements téléphoniques ?

Supposons aussi qu'on ait résolu les problèmes techniques considérables que poserait la réalisation d'une statistique nationale par cotation de postes (formation intensive des enquêteurs, durée de chaque observation, homogénéisation des informations recueillies...). Supposons même que l'on sache accompagner la diffusion des résultats d'un commentaire méthodologique précis et prudent. On ne pourrait éviter que les utilisateurs des données, favorablement impressionnés par la sophis-

tication du protocole et par son apparente neutralité, surestiment la portée des résultats. L'opération étant par ailleurs très coûteuse, ce choix se traduirait à la fois par une attention moindre portée aux études non quantitatives, et par des moyens budgétaires plus restreints pour ces mêmes travaux.

« L'écueil » de la subjectivité

Compte tenu des difficultés que l'on vient d'évoquer, et pour maintenir cependant l'objectif de décrire les situations de travail dans leur diversité interindividuelle, il était logique d'envisager une enquête globale auprès des personnes les plus à même de connaître et de rendre compte des situations de travail, les salariés eux-mêmes. Afin d'échapper à des déclarations trop subjectives, le compromis envisagé a été de conduire les personnes interrogées à se tenir le plus près possible des faits relatifs à leur travail. Ce choix impliquait de mener l'enquête au domicile des salariés, car il n'aurait pas été réaliste d'espérer qu'un grand nombre d'employeurs tirés au sort acceptent l'entrée des enquêteurs dans les bureaux ou les ateliers pour une interrogation assez longue de certains salariés. Et ceux-ci auraient pu, dans ces conditions, éprouver des difficultés à exprimer ouvertement leur jugement sur les caractéristiques de leur poste de travail.

Dans l'enquête auprès des salariés, et notamment pour une enquête à domicile, se pose alors le problème du caractère subjectif des réponses. Celles-ci reflètent à la fois les caractéristiques du travail « tel qu'il est », les facultés d'adaptation du salarié, son goût pour la critique ou la conciliation, les comparaisons qu'il peut faire avec d'autres situations de travail (y compris celles qu'il a vécues par le passé), ses attentes en matière de travail (eu égard à sa formation, son âge, son sexe...), voire son état d'esprit au jour et à l'heure de l'enquête, compte tenu de la présence éventuelle d'autres membres de la famille, de l'attitude de l'enquêteur.... On peut aussi faire valoir qu'un salarié ne connaît pas nécessairement toutes les nuisances auxquelles son travail l'expose et donc peut ne pas en faire état dans l'enquête. Cependant, lorsqu'un chercheur va revoir les enquêtés un an après, ils répondent la même chose qu'à l'enquête statistique (Cézard et Dussert, 1995).

Les principes méthodologiques adoptés dans les enquêtes ont visé à surmonter ou contourner autant que possible ces divers obstacles.

De ce point de vue, le fait de réaliser les enquêtes sur les conditions de travail comme des compléments aux enquêtes annuelles sur l'emploi de l'INSEE (le ministère du Travail se chargeant d'élaborer le questionnaire, puis d'exploiter les réponses) offrait plusieurs avantages, au-delà même de la garantie de qualité technique que cela représentait, grâce à un procédé d'échantillonnage bien consolidé.

Tout d'abord, le coût marginal d'un questionnaire complémentaire demeure raisonnable, ce qui a permis de constituer un échantillon important (environ 20 000 enquêtés représentatifs de la population salariée et, pour les enquêtes les plus récentes, représentatifs de l'ensemble de la population active occupée), et d'établir une liste de questions qui ne soit pas trop succincte afin de recouper les réponses dans un même domaine. De plus, l'Enquête sur l'emploi, par son questionnaire principal, fournit déjà des renseignements de base (âge, sexe, profession, secteur

d'activité, taille d'établissement, durée hebdomadaire de travail...), ce qui permettait de centrer le questionnaire complémentaire sur ses propres objectifs : les conditions de travail ou les techniques et l'organisation du travail.

D'autre part, le réseau des enquêteurs de l'INSEE, composé de personnes formées et expérimentées, bénéficie en général d'une opinion favorable de la part des personnes enquêtées. Dans le cas des enquêtes complémentaires, le système de rotation des échantillons avait comme conséquence que les salariés interrogés en étaient à leur troisième rencontre avec l'enquêteur (après deux enquêtes sur l'emploi « normales » à un an d'intervalle), ce qui facilitait la prise de contact.

Par ailleurs, la conception du questionnaire vise à appréhender certains domaines par recoupement de questions, par approches superposables ou juxtaposables. L'étude des contraintes de cadence s'appuie à la fois sur une question concernant le travail à la chaîne et sur un inventaire des déterminants possibles du rythme de travail. L'appréhension de « l'autonomie » dont dispose un salarié suppose d'évaluer à la fois le caractère plus ou moins impératif des consignes qu'il reçoit, les espaces d'intervention dont il dispose en cas d'incidents, les possibilités de se concerter avec d'autres....

Les questions sur le temps de travail laissent place à une marge d'appréciation réduite et reflètent sans doute bien les emplois du temps « réels ».

Mais pour toutes les questions ayant trait aux pénibilités du travail au sens traditionnel du terme, la référence à des seuils chiffrés ayant été volontairement évitée (pour des raisons analogues à celles évoquées à propos des grilles de cotation), c'est l'appréciation de la personne enquêtée que l'on recueille, qu'il s'agisse d'efforts physiques, de température, d'exposition aux risques ou de bruit (même si un certain effort d'objectivation a pu être tenté pour ce dernier aspect). Lorsque les résultats de 1991 sont venus montrer une dégradation dans différents domaines, il a fallu tenter d'apprécier dans quelle mesure cette dégradation était liée à une évolution des attitudes vis-à-vis des contraintes de travail.

Le souci d'éviter les pièges de la subjectivité a également compté pour beaucoup dans la faible place accordée, lors des premières enquêtes, aux aspects cognitifs, psychologiques ou relationnels du travail. Mais les préoccupations croissantes en ce domaine, les progrès des connaissances de base (en psychologie du travail et en sociologie) auxquelles on pouvait se référer ainsi qu'une meilleure maîtrise de l'enquête elle-même, ont favorisé l'introduction progressive de questions sur ces sujets. La prudence s'impose évidemment dans l'interprétation des réponses correspondantes. Mais on l'a dit, cette prudence s'impose tout autant lorsqu'il s'agit des composantes physiques du travail.

Couvrir tout le champ des actifs

Compte tenu de la diversité des situations de travail et des différences entre catégories sociales, le problème s'est posé de réserver certaines questions à des populations cibles, en introduisant dans le questionnaire un système de filtres (par exemple, ne pas poser la question du travail à la chaîne aux cadres). Ce système pouvait permettre d'allonger l'ensemble du questionnaire, mais de limiter le nombre de questions posées à chacun, eu égard à sa catégorie d'appartenance.

Si dans un premier temps, on a fait le choix inverse, c'était faute de bien maîtriser *a priori* les contraintes de travail usuelles dans chaque profession et aussi parce qu'il est difficile pour l'enquêteur de déterminer lui-même, immédiatement et sans erreur, la catégorie sociale de la personne interrogée. Si ce choix a mis parfois les enquêteurs dans des situations un peu délicates compte tenu de l'inadéquation entre la question posée et le métier de l'enquêté, il a eu le mérite de mettre en évidence un « paysage » moins simpliste que si l'on avait opéré des découpages *a priori*. Il est des contraintes « industrielles » qu'on retrouve chez certains employés et des contraintes « commerciales » qui se font jour dans le travail ouvrier. Il y a des formes de rigidité dans les rythmes ou les consignes qui n'épargnent pas tous les cadres (en 1998, 14 % des cadres déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par une surveillance hiérarchique permanente). L'examen de ces similitudes et de ces disparités, de leurs dérives ou de leurs inerties, constitue finalement l'une des raisons d'être de cette série d'enquêtes. Le non-filtrage a donc été maintenu au-delà de la première enquête comme principe général.

Depuis quelques années, la complémentarité entre les instruments quantitatifs et qualitatifs a été enrichie par la réalisation de « post-enquêtes » : après les enquêtes *Conditions de travail* de 1991 et de 1998, ont été mises en place des études fondées sur la ré-interrogation de certains salariés de l'échantillon. Ces études ont porté sur des domaines très divers, tels que le bruit, le stress, l'autonomie, les nouvelles technologies, les horaires ou les accidents du travail. Grâce à des réflexions de ce type, le contraste entre les approches quantitatives, généralisantes mais parfois abruptes, et les approches qualitatives, beaucoup plus fines mais de portée mal définie, peut s'estomper en partie.

L'évolution de l'enquête reflète les changements de la réalité du travail

L'idée initiale était de fixer des ordres de grandeur utiles sur des situations de travail que les statistiques existantes, très axées sur l'emploi et les entreprises, n'exploreraient pas (Volkoff et Molinié, 1982).

Ainsi, en complément de la durée hebdomadaire de travail (connue par ailleurs), dans l'enquête de 1978, onze questions sur vingt-neuf concernent l'organisation des horaires, les heures de départ du domicile, de début du travail, les temps de repos pour le déjeuner, les pauses, la régularité des horaires de travail. Au fur et à mesure des enquêtes, ce thème s'est encore enrichi (voir en annexe le synoptique des thèmes dans les enquêtes *Conditions de travail*). Ont été intégrées progressivement les notions suivantes : existence d'un repos de 48 heures consécutives, mode de détermination des horaires, arrangements avec les collègues à ce sujet et délai avec lequel on connaît ses horaires à l'avance (délai de prévenance). Dans la prochaine enquête *Conditions de travail* de 2005, la tendance s'inversera, non parce que le thème perd de son intérêt, mais parce que de nombreuses questions ont été intégrées dans un module de la nouvelle enquête porteuse, l'Enquête emploi en continu.

C'est le thème des pénibilités et des risques qui constituait le cœur de l'enquête en 1978 et qui l'est resté. Le nombre de pénibilités listées a doublé entre 1978 et

1998, passant de six à douze. Cette évolution correspond à une prise en compte croissante des astreintes indiquant une charge mentale (ne pas quitter son travail des yeux, puis l'attention à des signaux visuels ou sonores). Les risques passés en revue sont quant à eux restés quasi stables, passant de onze à treize en 1998. Les caractéristiques « physiques » de l'environnement (bruit, température, hygiène) ont été également conservés.

L'utilisation des nouvelles technologies a été progressivement explorée. Chaque version du questionnaire reflète l'état de ces nouvelles technologies à la date de l'enquête ce qui, étant donné la rapidité des transformations dans l'usage de l'informatique, rend délicate la constitution de séries rétrospectives. On connaît le mode d'utilisation de différents matériels informatiques, le temps passé sur ces matériels, le niveau de maîtrise et les marges de manœuvre. Des données plus détaillées doivent être cherchées dans d'autres enquêtes, « Technique et organisation du travail des travailleurs occupés » et « Changements organisationnels et informatisation » (cf. encadré 2).

Au-delà de ces éléments « matériels », la description de l'organisation du travail a été développée largement en 1991 et surtout en 1998, où de nombreuses nouvelles questions apparaissent. Il ne s'agit pas de décrire le contexte organisationnel dans lequel se situe le salarié (type d'organigramme par exemple), mais de décrire ce qui se passe pour lui quand il travaille : son rythme de travail, les moyens dont il dispose pour son travail et les modalités de passage entre la prescription qu'il reçoit et la réalité de sa tâche. Ces indicateurs ne sont pas toujours connotés d'une influence négative comme les risques ou les pénibilités physiques. Ils prennent leur sens au sein des combinaisons qu'on peut construire pour décrire les situations de travail.

Les rythmes de travail décrits uniquement à partir des contraintes techniques en 1978, seront à partir de 1984 également décrits par les injonctions : normes et délais, demande extérieure, contrainte hiérarchique. En 1991, les modes d'organisation définis par les divers types de polyvalence sont inclus et en 1998 apparaît le contact avec le public. Le questionnaire suit ainsi l'évolution constatée également par ailleurs qui ajoute aux contraintes « industrielles » des contraintes « marchandes », c'est-à-dire liées à l'aval de l'activité de travail. Enfin, en 1998 est aussi ajoutée la question « êtes-vous obligé(e) de vous dépêcher ? Toujours ? Souvent ? Parfois ? Jamais ? » qui se révèle être un excellent indicateur de l'intensité du travail.

La question des moyens disponibles pour effectuer un travail est introduite dans l'enquête en 1991. Souvent analysé comme un facteur de pénibilité mentale, c'est aussi un facteur de pénibilité physique lorsqu'il faut compenser l'absence de moyens adaptés à l'exécution d'une tâche.

C'est aussi en 1991 qu'apparaissent les questions illustrant l'autonomie. A partir de la prescription du travail par objectif ou par procédure, les questions portent sur la façon dont le salarié se conforme à cette prescription, l'existence de marges de manœuvre dans les délais et le règlement des incidents.

Le collectif de travail est abordé en 1998 par une question sur l'aide apportée par les collègues ou la hiérarchie en cas de travail difficile et sur la présence et les modalités d'échanges relatifs à l'organisation du travail au sein des équipes de travail.

En outre, certains thèmes de 1978 sont abandonnés dans les enquêtes suivantes (les moyens de transport, la rémunération au rendement, l'air conditionné). L'éclairage du poste de travail a été restreint à la présence d'une lumière naturelle.

D'une façon générale, l'enquête mesure la fréquence d'une contrainte dans la population, mais ne donne pas la mesure de son intensité ou ne la quantifie pas précisément. Les nombres de nuits, de samedis, de dimanches travaillés, les durées d'utilisation d'un outil informatique, et la fréquence de l'obligation de se dépêcher sont les seules exceptions.

Les enquêtes sur les conditions de travail sont réalisées par un questionnaire complémentaire à l'Enquête emploi de l'INSEE (cf. encadré 1). On dispose donc, outre le questionnaire *Conditions de travail*, des données de l'enquête Emploi : caractéristiques socio-démographiques de l'individu, spécificités de l'établissement employeur, histoire de la vie professionnelle durant les deux années écoulées.

D'autres enquêtes, portant davantage sur l'organisation du travail, les risques du travail et la santé ont été réalisées (cf. encadré 2).

L'interprétation des évolutions

Les résultats de l'enquête *Conditions de travail* de 1991 ont été surprenants : la part des salariés concernés par les pénibilités et les nuisances a fortement augmenté entre mars 1984 et mars 1991, alors que les évolutions ont été faibles entre 1978 et 1984. Trois causes peuvent jouer simultanément : les conditions de travail des salariés se sont aggravées ; elles sont différemment perçues par les salariés ; le questionnaire et les conditions de réalisation de l'enquête ont changé. Ces explications ne sont d'ailleurs pas exclusives, elles peuvent se combiner.

L'aggravation des conditions de travail

Au premier abord, les résultats de l'enquête ont surpris certains spécialistes de l'ergonomie. D'après eux, des efforts en matière de conditions de travail ont été consentis au cours de la décennie 1990 par les employeurs et ceci ne s'est pas traduit dans les résultats de l'enquête. Cependant, les connaissances monographiques sur l'évolution des conditions de travail proviennent d'analyses de terrain effectuées dans de grandes entreprises. Or les résultats de l'enquête opposent justement les grandes entreprises (plus de 1 000 salariés) aux autres. Dans les grandes, les risques et pénibilités évoluent plutôt de façon favorable, alors que la situation se dégrade dans les entreprises plus petites. Par exemple, la proportion de salariés déclarant subir des bruits très forts ou très aigus reste stable dans les entreprises de plus de 1 000 salariés et augmente dans les plus petites (Gollac, 1997). Les résultats de l'enquête concordent avec les observations de certains inspecteurs du travail. Depuis la fin des années 1980, nombreux sont ceux qui signalent des manquements fréquents à la législation du travail, notamment dans les petites et moyennes entreprises.

La croissance des contraintes de rythme peut entraîner par elle-même une dégradation des conditions de travail. Certaines conditions de travail peuvent voir leur pénibilité s'aggraver lorsqu'elles sont subies sous forte contrainte de temps, et

ainsi passer une sorte de « seuil de déclaration ». En outre, la polyvalence plus grande peut amener certains enquêtés à subir, au moins de façon occasionnelle, des pénibilités plus variées.

Une perception plus nette des conditions de travail

En général, il est difficile de définir les conditions de travail indépendamment des perceptions que les personnes en ont (Volkoff et Molinié, 1982). Les risques sont sans doute de mieux en mieux perçus. Sur les problèmes d'environnement par exemple, il y a à la fois une meilleure information et une plus grande sensibilité.

L'évolution des résultats de certaines questions donne à penser que la perception par les personnes enquêtées des risques auxquels elles sont soumises, a changé. Des risques auparavant considérés comme « naturels », donc non perçus en tant que tels, sont maintenant déclarés. Ce mécanisme de passage du « risque incorporé » au « risque objectivé » (Gollac, 1994) joue particulièrement pour les accidents de la circulation, dans une moindre mesure pour les chutes graves. En 1984, 13 % des chauffeurs déclaraient ne pas risquer des accidents de la circulation ; cette proportion est de 6 % en 1991 et de 4 % en 1998 (Cézard, Dussert et Gollac, 1992a). L'augmentation du nombre de personnes déclarant manipuler des produits toxiques peut provenir d'une meilleure information sur les dangers des produits utilisés.

La déclaration plus fréquente de « postures pénibles ou fatigantes à la longue » peut traduire une meilleure connaissance du lien entre certaines pathologies (comme le mal de dos, par exemple) et les conditions de travail – pathologies qui étaient auparavant moins déclarées ou moins reliées à l'environnement professionnel. En outre, le processus d'objectivation des conditions de travail peut être accéléré à l'occasion de conflits catégoriels, dont l'une des causes peut d'ailleurs être une dégradation des conditions de travail. Tel est le cas de la dégradation particulièrement nette des conditions de travail déclarée entre 1984 et 1991 par les infirmières, les cheminots et les policiers (Gollac, 1997).

L'amélioration des conditions de logement et de vie hors-travail peut aussi avoir un impact sur la définition des normes socialement acceptables en matière de charges lourdes, de postures pénibles, de déplacements à pied jugés longs, d'état des locaux sanitaires. L'interaction enquêteur-enquêtés peut accroître encore l'effet de la variation de la norme sociale de référence. Sensible lui-même à cette variation, l'enquêteur admettra plus facilement certaines réponses positives et encouragera ainsi l'enquêté à en produire de nouvelles. Ainsi, en 1978 et 1984, l'enquêteur aurait plus fréquemment « empêché » certaines réponses en raison de sa propre perception.

A contrario, l'hypothèse d'une évolution dans les perceptions est étayée par le fait que les réponses à certaines questions factuelles évoluent peu (rester longtemps debout, manipuler des explosifs). Sous une forme indirecte, « pouvez-vous entendre une personne placée à deux ou trois mètres qui vous parle d'une voix normale ? », la question sur les bruits mesure les bruits supérieurs à 85 décibels : les réponses en 1991 et 1998 sont proches de celles de 1984.

Le questionnaire et la réalisation de l'enquête

Comme nous l'avons vu, le questionnaire, resté quasiment identique entre 1978 et 1984, s'est sensiblement étoffé en 1991. Le questionnement de 1991 était moins exclusivement orienté vers les ouvriers que celui des deux précédentes enquêtes, et les cadres, professions intermédiaires et employés sont plus concernés par le questionnaire. Cependant, les évolutions importantes ne concernent pas que les travailleurs du tertiaire. La proportion de salariés déclarant que leur travail est répétitif dans l'industrie était de 33 % en 1984, 41 % en 1991 et 39 % en 1998 ; dans le tertiaire ces proportions sont respectivement de 15 %, 26 % et 26 %.

En 1991, d'autres questions portent sur l'organisation du travail et les machines. Ces questions sont reprises de l'enquête « Techniques et organisation du travail » de 1987. La formulation de la question sur l'usage des machines « *utilisez-vous, même occasionnellement...* » pourrait avoir incité certains enquêtés à déclarer des pénibilités subies seulement occasionnellement. Toutefois, des variations importantes sont enregistrées pour des questions dont le libellé interdit un tel effet (« *subissez-vous de temps en temps des bruits très forts ou très aigus ?* » ; « *rester longtemps dans une posture pénible* » ; « *ne pas quitter son travail des yeux* » ; « *à votre emplacement de travail, êtes-vous amenés à* » ; « *la température est-elle toujours ou souvent très élevée ?* »). Inversement, pour des questions qui auraient pu paraître sensibles à cet effet (« *travaillez-vous à l'air libre ?* »), l'augmentation est modérée.

Depuis 1991, les enquêteurs sont surtout des femmes. Elles ont pu exercer auparavant des professions de type administratif, donc être peut-être plus sensibles à l'existence de mauvaises conditions de travail dans le tertiaire – davantage en tous cas que les enquêteurs de 1978 et 1984, souvent anciens gendarmes ou retraités SNCF. L'instruction aux enquêteurs à partir de 1991 insistait plus particulièrement sur la nécessité de bien poser toutes les questions, notamment celles qui admettent des réponses multiples. La typographie du questionnaire a également été modifiée pour leur rappeler cette consigne – rappel qui fait suite à des constats d'omissions en 1984 : les enquêteurs ne posaient pas certaines questions quand ils estimaient que les personnes interviewées n'étaient pas concernées. Un effort particulier a donc été fait pour rendre l'instruction plus lisible, ce qui a accru son impact sur les enquêteurs. En 1998, l'enquête a été passée sous « CAPI », c'est-à-dire sur un support informatique qui ne permettait pas à l'enquêteur d'omettre une question.

Quoi qu'il en soit, on ne peut pas dire que les évolutions des réponses à l'enquête *Conditions de travail* résultent des changements de protocole d'enquête. En effet, les évolutions observées vers des déclarations plus fréquentes de contraintes, risques et pénibilités, s'expliquent à la fois par des processus d'objectivation et par la détérioration des conditions de travail liée à l'intensification du travail (Gollac, 1994 ; Cartron et Gollac, 2003), sans qu'il soit possible, ni en théorie, ni en pratique, de distinguer la contribution de chacun de ces facteurs. En effet, l'objectivation des conditions de travail facilite leur déclaration comme pénibilité, et réciproquement, l'accroissement des pénibilités favorise l'objectivation des conditions de travail.

Encadré 1

Méthodologie de l'enquête sur les *Conditions de travail*

Il y a eu quatre enquêtes, en 1978, 1984, 1991 et 1998. La prochaine est programmée en 2005.

L'enquête est réalisée en complément de l'enquête Emploi de l'INSEE. Celle-ci concernait en 1998 environ 65 000 individus. Elle réinterroge trois années de suite les mêmes ménages, en se renouvelant par tiers. L'enquête *Conditions de travail* porte sur le tiers sortant. Le questionnaire est soumis à tous les actifs ayant un emploi parmi le tiers sortant de l'échantillon, soit environ 22 000 personnes en 1998. Le champ de ces enquêtes est celui de l'enquête Emploi. Il inclut l'ensemble des ménages de la France métropolitaine, et une partie de la population des communautés, dans la mesure où leurs membres ont des liens familiaux avec des ménages ordinaires. Restent toutefois exclus certains ouvriers des chantiers temporaires, des jeunes et des étrangers hébergés en foyer, ainsi que les personnes des établissements hospitaliers, scolaires et hôteliers vivant en collectivité.

Le questionnaire des enquêtes complémentaires est posé à chaque actif occupé du ménage. Celui-ci doit répondre personnellement. En 1978 et 1984, seuls les salariés étaient interrogés. En 1991 et 1998, les non salariés l'étaient également.

Pour la première fois en 1998, l'enquête *Conditions de travail* a été réalisée en utilisant des micro-ordinateurs portables. Des analyses menées à la suite du passage de l'enquête Emploi sur micro-portable ont montré que la différence de protocole d'enquête ne modifiait pas les résultats quantitatifs sur les principales variables destinées à mesurer l'activité et le chômage. En revanche, certaines questions de *Conditions de travail* qui n'étaient pas posées systématiquement par les enquêteurs lorsque le questionnaire était sous forme papier, l'ont été, ce qui a entraîné par exemple une forte augmentation de la déclaration du travail du dimanche pour les instituteurs et les professeurs. Les enquêtes de 1984 et 1991 sous-estimaient le travail du dimanche chez les enseignants ; la proportion d'instituteurs déclarant travailler le dimanche est passée de 8 % en 1991 à 32 % en 1998, en partie du fait que la question leur était posée systématiquement (Bué et Rougerie, 1999b).

Encadré 2

Toute une famille d'enquêtes portant sur le travail

L'enquête « Technique et organisation du travail des travailleurs occupés » (TOTTO), a eu lieu en 1987 et 1993 avec la même méthodologie que *Conditions de travail*. Outre un questionnement très centré sur l'organisation du travail de la personne (notamment en relation avec ses collègues et sa hiérarchie), elle examine finement l'utilisation des machines et des nouvelles technologies et les conséquences sur le travail, la carrière, le salaire.

Pour disposer des points de vue complémentaires du salarié et de l'entreprise, une enquête assez proche de TOTTO quant au contenu mais très différente par la méthode, a été réalisée en 1997 : « Changements organisationnels et informatisation » (COI). Sur un échantillon d'entreprises industrielles pour la majorité, mais aussi de certains services, des salariés ont été tirés dans chaque entreprise (un ou deux selon la taille de l'établissement). Deux questionnaires différents ont alors été proposés, l'un au salarié, l'autre à l'établissement. Elle sera renouvelée en 2006.

Un autre dispositif, très axé sur la connaissance précise des expositions professionnelles a été utilisé, en pilote en 1987, et de façon aboutie en 1994 et en 2002-2003. Il s'agit de « SURveillance MEDicalisée des Risques » (SUMER).

L'idée est de recourir à l'expertise des médecins du travail pour qualifier les expositions subies par les salariés. En 1987, le médecin donnait sa propre liste d'expositions en se référant surtout à la réglementation. A partir de 1994, le questionnaire fixe la liste des expositions et en demande la quantification³. La compétence médicale et la connaissance des postes de travail sont indispensables pour répondre de façon fiable à ce questionnaire, ce qui le rend impraticable par un enquêteur non médecin. Le champ de l'enquête n'est pas l'ensemble de la population salariée, il y manque notamment toute la Fonction publique. Seuls les hôpitaux publics ont pu y être intégrés en 2002-03. L'effectif enquêté est très important (environ 50 000 salariés) car certaines expositions mesurées, notamment celles aux produits chimiques, sont assez rares.

Enfin, dans la continuité de *Conditions de travail*, et pour mener une recherche du lien entre les conditions de travail et la santé, l'enquête ESTEV « Santé, travail et vieillissement » utilise une troisième méthode, celle de la cohorte. Il s'agit d'enquêter des populations spécifiques par rapport à ce thème. Les médecins du travail tirent parmi leurs « patients » des individus appartenant à certaines générations (1938, 1943, 1948, 1953) : Ils les ont interrogés une première fois en 1990, puis une seconde fois en 1995. Par rapport à *Conditions de travail*, sur des questions équivalentes portant sur les pénibilités horaires ou physiques, est ajoutée une question rétrospective sur le nombre d'années pendant lequel le salarié les a subies. Une partie du questionnaire porte sur la santé : pathologies actuelles ou passées, événements de santé survenus entre les deux enquêtes, douleurs limitantes ou non, résultats d'examen clinique.

3. En nombre d'heures d'exposition au cours de la dernière semaine travaillée.

☒ La question du consentement au travail. - Jean-Pierre DURAND, Marie-Christine LE FLOCH

Ed. L'Harmattan, 2006. - 311 p.

L'implication au travail, préoccupation centrale des managers et des DRH dans les entreprises ou dans les administrations, est ici questionnée : Qu'est-ce qui fait courir les salariés ? Quels sont les modes actuels de contrôle du travail ? Aujourd'hui l'évaluation individuelle, l'engagement personnel, la responsabilisation, sont au coeur du management des hommes, mais le retrait, la subordination insatisfaite, la simulation, peuvent aussi être une réponse des salariés à ces nouveaux modes de gestion. La question du consentement au travail interroge au plus profond des activités productives salariées.

☒ Le bas de l'échelle, la construction sociale des situations subalternes. - Pierre COURSSALIES, Stéphane LE LAY

Ed. Erès, 2006. - 304 p.

Peut-on encore parler de classes sociales ? Peut-être pas au sens où les relations sociales rendent opaques les réalités de classe. Pourtant de nombreuses situations comportent les caractéristiques de l'exploitation de la force de travail et de la domination sociale. Cet ouvrage en dresse un tableau et propose des lignes de lecture qui permettent les comparaisons, et rendent visible la logique du « bas de l'échelle » qui résulte insidieusement de dispositifs économiques ou juridiques, de règlements de la protection sociale ou de politiques de l'emploi, ou même des évolutions rapides de certaines professions.

Cet ensemble d'études, liées à des thèses de sociologie récemment terminées ou en cours présentent des situations de travail salarié peu étudiées, mettent en lumière des stigmatisations sociales qui touchent immigrés, femmes mais aussi personnes handicapées, et analysent des politiques sociales qu'il faut bien se résoudre à qualifier de précarisation, au vu de leurs résultats effectifs. Est-ce pur hasard si la plupart de ces recherches ont eu lieu auprès de groupes de personnes vivant en banlieue ?

☒ La qualité de l'emploi - Yannick L'HORTY

Ed. La Découverte, 2006. - 123 p.

La qualité de l'emploi, jugé prioritaire par la Commission européenne et le Conseil européen, est une préoccupation croissante des partenaires sociaux et un enjeu constant des débats publics sur l'emploi. Elle met en jeu les conditions de travail et de rémunération, la stabilité de la relation d'emploi, le contenu du dialogue social, l'équilibre entre les vies professionnelles et familiales, ou encore l'existence de discriminations dans le travail selon le sexe, l'âge, la nationalité ou le handicap.

☒ Les nouvelles frontières du travail subordonné. - Héloïse PETIT, Nadine THEVENOT

Ed. La Découverte, 2006. - 256 p.

Les transformations du tissu productif ont profondément modifié les modes d'exercice du pouvoir dans l'entreprise, les frontières de l'entreprise connaissent désormais "un processus constant de refonte et de reconfiguration". Avec le développement de la sous-traitance, de l'intérim, les rapports de dépendance entre employeur et employé dépasse le cadre de l'entreprise. Ce qui déstabilise la relation salariale telle qu'elle s'est construite au cours du XX^{ème} siècle. L'objectif de cet ouvrage est de caractériser les mutations des rapports de travail et d'emploi en intégrant la diversité des liens de subordination.

☒ Le stable, l'instable et le changement dans le travail. - François HUBAULT

Ed. Octarès, 2006. - 136 p.

Le discours ambiant est au changement. Mais tout doit-il changer, et tout change-t-il vraiment, dans le travail ? Et n'est-il pas en cause, aussi, de changer le changement, dans ses raisons, dans son « pilotage », dans ses méthodes, son management, son évaluation ?

Peut-on déceler une direction du changement dans les organisations – une progression dans la réalisation d'une intention –, ou plutôt une profusion des changements qu'aucune forme ne relie.

☒ Organisation et intensité du travail. - Philippe ASKENAZY, Damien CARTRON, Frédéric De CONINCK, Michel GOLLAC

Ed. Octarès, 2006. - 552 p.

Beaucoup de salariés trouvent leur travail « plus dur », « plus prenant », même s'il est aussi parfois « plus intéressant ». Mais l'organisation de l'économie et celle de l'entreprise changent et la nature de l'intensité du travail change en même temps.

Prendre la mesure des liens qui unissent aujourd'hui organisation et intensité du travail exige de confronter des approches multiples, de rapprocher des travaux réalisés sur des terrains différents, par des méthodes diverses et s'inspirant d'une pluralité de disciplines .

☐ Les relations au travail entre résistance et détournement. - GRIS, Collectif d'auteurs, Michel LALLEMENT

2005. - 170 p.

Interventions de l'atelier n° 3 lors des 10èmes journées de sociologie du travail organisées par le GRIS-Université de Rouen le 24-25 novembre 2005

Ce document présente les textes des interventions proposées en atelier lors de la journée de sociologie du travail organisée les 24 et 25 novembre 2005 par le GRIS-Université de Rouen.

Les thèmes abordés portent sur les évolutions qui affectent les relations de travail : intensification et la multiplication des rationalisations managériales, accroissement des injonctions contradictoires et formes de résistances multiples des salariés

☐ Les espaces de la régulation. - GRIS, Collectif d'auteurs, Didier DEMAZIERE, Hélène HIRATA, Jean-Paul PREVIDENTE

2005. - 327 p

Interventions de l'atelier n° 6 lors des 10èmes journées de sociologie du travail organisées par le GRIS-Université de Rouen le 24-25 novembre 2005

Ce document présente les textes des interventions proposées en atelier lors de la journée de sociologie du travail organisée les 24 et 25 novembre 2005 par le GRIS-Université de Rouen.

Les thèmes abordés portent sur les évolutions qui affectent les relations de travail et cet atelier porte plus particulièrement sur les espaces de régulation au niveau territorial, régional, européen et international.

☐ Rationalisations productives et relations au/de travail. - GRIS, Collectif d'auteurs

2005. - 188 p

Interventions de l'atelier n° 5 lors des 10èmes journées de sociologie du travail organisées par le GRIS-Université de Rouen le 24-25 novembre 2005

Ce document présente les textes des interventions proposées en atelier lors de la journée de sociologie du travail organisée les 24 et 25 novembre 2005 par le GRIS-Université de Rouen.

Les thèmes abordés portent sur les évolutions qui affectent les relations de travail : activité de travail, interactions, entreprise. Les sujets traités sont : les rapports de travail et l'organisation du système de santé, le travail social, les vendeurs sans clients, les artistes, les juges et policiers, les cadres et les temps sociaux, la mobilisation et la marginalisation.

☐ Segmentation et intégration des collectifs de travail. - GRIS, Collectif d'auteurs, Didier DEMAZIERE, Elisabeth DUGUE, Sylvie MONCHATRE

2005. - 349 p.

Interventions de l'atelier n° 4 lors des 10èmes journées de sociologie du travail organisées par le GRIS-Université de Rouen le 24-25 novembre 2005

Ce document présente les textes des interventions proposées en atelier lors de la journée de sociologie du travail organisée les 24 et 25 novembre 2005 par le GRIS-Université de Rouen.

Les thèmes abordés portent sur les évolutions qui affectent les relations de travail : activité de travail, interactions, entreprise.

☐ Acteurs et action collective : quelles figures nouvelles ? - GRIS, Collectif d'auteurs

2005. - 243 p

Interventions de l'atelier n° 1 lors des 10èmes journées de sociologie du travail organisées par le GRIS-Université de Rouen le 24-25 novembre 2005

Ce document met en avant l'impact des précarités sur l'action collective et la mobilisation, l'effet de la mondialisation sur les acteurs syndicaux et la capacité à peser sur les régulations, les stratégies patronales et l'action collective.

☐ L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. - Thomas COUTROT, Loup WOLFF

Ed. CEE, 2005. - 145 p.

Cette étude a été menée suite à une controverse survenue lors de la mise en œuvre de l'enquête SUMER sur l'exposition aux risques professionnels. Cette étude tente donc d'approfondir et de découvrir les liens entre conditions de travail et santé.

(document d'études n° 23, juillet 2005)

http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/conditions_travail_sante.pdf

☐ Les métiers flous. Travail et action publique. - Gilles JEANNOT

Ed. Octarès, 2005. - 166 p.

Cet ouvrage porte sur les métiers qui ne sont plus "nouveaux" depuis plusieurs décennies mais qui demeurent entourés de flous et se sont multipliés dans l'action publique. Flou de la prescription, flou des injonctions, flou des statuts de l'emploi et finalement flou de l'identité et du métier.

📖 Le travail nous est compté. La construction des normes temporelles du travail. - Danièle

LINHART, Aimée MOUTET

Ed. La Découverte, 2005. - 352 p.

La mise au travail salarial repose sur la capacité de l'employeur d'organiser au mieux le travail du salarié pendant le temps payé, c'est à dire de la façon la plus rentable. Cet ouvrage réunissant des contributions de sociologues, historiens, et économistes, une première partie étudie la construction et la déconstruction des normes temporelles du travail, et les phases de transition. Une seconde partie est consacrée aux exacerbations actuelles des contradictions et des enjeux de qualité et de productivité dans des secteurs aussi divers que les abattoirs, les hôpitaux, la restauration rapide, les centres d'appels, les CAF et les banques.

📖 Les ressorts de la mobilisation au travail. - Collectif d'auteurs, Danièle LINHART, Jean-Pierre DURAND

Ed. Octarès, 2005. - 318 p.

En quoi l'organisation et les conditions de travail se transforment-elles ? Quelles sont les formes présentes de la mobilisation des salariés ? Comment s'évaluent et sont mobilisées les aptitudes et performances des salariés ? Comment ceux-ci s'adaptent-ils aux situations modernes du travail ? Cet ouvrage répond à ces questions en traitant de la diversité des situations selon les branches, selon la dimension de l'entreprise, selon le genre d'activité. Il montre la grande variété des approches.

📖 Enquête "santé et vie professionnelle après 50 ans". résultats par secteur d'activité. - CEE, Anne-Françoise MOLINIE

Ed. CEE, 2005. - 95 p

Ce document présente un ensemble de fiches sectorielles qui visent à fournir des informations dans trois domaines principaux :

- quelques données rétrospectives sur les parcours professionnels et le travail passé des salariés qui ont aujourd'hui atteint la cinquantaine
 - des évaluations de la pénibilité vécue
 - des éléments sur les enjeux de santé au travail des quinquagénaires
- (rapport de recherche n° 26)

📖 Retour sur la condition ouvrière ; enquête aux usines de Sochaux-Montbéliard. - Stéphane BEAUD

Ed. Fayard, 2005. - 479 p

Que sont devenus les ouvriers ? Objet de toutes les attentions depuis la révolution industrielle jusqu'aux années 1980, les travailleurs d'usine n'intéressent plus grand monde. Cette enquête donne toute sa place à la parole ouvrière : transformation de l'usine, déstructuration et affaiblissement du monde ouvrier.

📖 Mutation et organisation du travail. - Evelyne JARDIN

Ed. Bréal, 2005. - 128 p.

Cet ouvrage expose l'essentiel des concepts et des mécanismes propres à l'organisation du travail en confrontant l'ensemble des points de vue existant sur ce thème. Il présente les mutations qui ont fait l'objet de débats touchant différents aspects socio-économiques, théoriques et concrets du rapport salarial.

(Collection "Thèmes & Débats Economie")

📖 Les mutations de l'emploi en France. - IRES

Ed. La Découverte, 2005. - 122 p.

Mettre en perspective l'ensemble des mutations de l'emploi en France, depuis une vingtaine d'années, constitue l'ambition de cet ouvrage qui mobilise pour cela une sélection de travaux, notamment ceux réalisés à l'IRES. Trois grandes entrées sont proposées comme composantes essentielles de la relation salariale : les normes d'emploi, les dynamiques salariales, et enfin, la durée et les conditions de travail. La France, est, à cette fin, saisie dans ses évolutions, à partir d'un éclairage comparatif avec d'autres pays européens et d'un ancrage dans les politiques économiques et sociales européennes.

☐ Conséquences sur l'emploi et le travail des stratégies d'externalisation d'activités. - Conseil économique et Social

Ed. Direction des Journaux officiels, 2005. - 95 p.

Le terme externalisation; aujourd'hui utilisé très fréquemment, recouvre des conceptions et des pratiques diversifiées. Il peut être défini comme étant le recours à un prestataire externe, pour une activité jusqu'alors réalisée au sein de l'entreprise. L'objectif du rapport de François Edouard est d'engager une réflexion sur les conditions dans lesquelles se mettent en place les externalisations. En effet, elles sont souvent vécues comme une trahison ou un traumatisme pour les salariés qui rejoignent une entreprise prestataire qu'ils n'ont pas choisie. Voulant initier une; démarche responsable; le CES propose d'instaurer une charte nationale de l'externalisation, élaborée avec des partenaires sociaux.; Si la décision du recours à l'externalisation relève de la responsabilité de l'employeur, il n'en demeure pas moins que cette démarche doit être anticipée et accompagnée par le dialogue social et la concertation; souligne le CES qui plaide pour la sécurisation des parcours des salariés concernés.

(avis et rapports du conseil économique et social n°4, 30 mars 2005)

☐ Conditions de travail : les enseignements de 20 ans d'enquêtes. - Thomas COUTROT, Isabelle PUECH, Jennifer BUÉ

Ed. Octarès, 2004. - 173 p.

Depuis vingt ans les enquêtes Conditions de travail, réalisées par l'Insee et le ministère du Travail (1978, 1984, 1991, 1998), mettent en lumière les conséquences des évolutions économiques et des politiques des entreprises sur les conditions de travail telles qu'elles sont vécues par les salariés. Elles constituent l'un des piliers du dispositif statistique d'observation du travail et de l'emploi.

Cet ouvrage collectif propose une relecture synthétique des enseignements de ces enquêtes. Les contributions privilégient à des degrés divers trois types d'approches :

- l'éclairage longitudinal, qui met en évidence les tendances de longue période ;
- la réflexion méthodologique, éclairant l'apport spécifique de la statistique dans la connaissance des changements du travail ;
- l'approche thématique de domaines jusqu'ici peu explorés, comme les spécificités du travail des femmes, des salariés âgés, ou la diversité des conditions de travail entre les pays de l'Union européenne.

☐ La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui, flux tendu et servitude volontaire. - Jean-Pierre

DURAND

Ed. du Seuil, 2004. - 386 p.

Cet ouvrage présente les mutations observées dans le domaine du travail : flexibilité, précarité, compétence définie par l'employeur, plans sociaux, implication et responsabilisation des travailleurs... Il tente de démontrer que ce n'est pas uniquement la peur du chômage qui a provoqué l'acceptation de ces contraintes par les salariés.

☐ Les transformations du travail. Méthodes et pratiques. - Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue française

Ed. L'Harmattan, 2004. - 182 p.

Cet ouvrage reprend certains textes issus du 11ème congrès de psychologie du travail et des organisations (Rouen 2000). Il traite des transformations actuelles du travail telles qu'elles apparaissent aux salariés : interactions novices et anciennes, conséquences des nouvelles technologies, réduction du temps de travail, évaluation des espaces de travail. Plusieurs études portent sur le rôle de l'image dans l'analyse de l'activité, les effets du questionnaire sur la personne interrogée. Le domaine de la sécurité au travail est également abordé.

☐ Les métamorphoses du travail ; critique de la raison économique. André GORZ

Ed. Gallimard, 2004. - 438 p.

Ce document montre comment la raison économique a pu imposer sa loi, provoquer le divorce du travail et de la vie, de la production et des besoins, de l'économie et de la société ; pourquoi nombre d'activités ne peuvent être transformées en travail rémunéré, sans être dénaturées de leur sens.

☐ Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet. Fabienne HANIQUE

Ed. Erès, 2004. - 300 p.

Cet ouvrage présente la mise en oeuvre de la modernisation de la Poste, du point de vue des agents, constat d'une décomposition du processus collectif. Il apporte un éclairage pertinent sur le

sens que tout salarié accorde à son activité professionnelle dès lors que l'univers de son travail se trouve reconfiguré.

☐ La modernisation des entreprises. - Danièle LINHART

Ed. La Découverte, 2004. - 132 p.

Cet ouvrage est composé de six parties à travers lesquelles l'auteur met en lumière les évolutions qu'ont connu les entreprises au cours du processus de modernisation en décomposant l'entreprise en trois espaces (le fonctionnement interne, les rapports sociaux et l'organisation du travail).

Ceci afin d'aboutir à un bilan des diverses transformations qui affectent le monde du travail et à situer la place et le rôle du travail dans notre société.

☐ Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés. - Conseil Economique et Social, Elyane BRESSOL

Ed. Direction des Journaux Officiels, 2004. - 131 p.

Durant ces trente dernières années, le travail a profondément changé et, avec lui, ses effets sur la santé des salariés. Parmi les nouveaux risques recensés, certains peuvent mettre en jeu la santé mentale des travailleurs. Pour le Conseil économique et social la santé au travail constitue un véritable enjeu de santé publique, qui nécessite une approche pluridisciplinaire et le concours de tous les acteurs de terrain concernés.

Ce rapport dresse un bilan sur les mutations du travail : contenu et conditions d'exercice afin d'apporter les modifications nécessaires dans le but d'une nouvelle étape de la construction de la santé au travail.

(Avis et Rapports du Conseil Economique et Social n°10, avril 2004)

☐ Les désordres au travail, enquête sur le nouveau productivisme. - Philippe ASKENAZY

Editions du Seuil, 2004. - 95 p.

Cet ouvrage fait le constat que la dégradation du travail provient plus du productivisme engendrant dans les entreprises réorganisation et désorganisation du travail que de la pression psychologique. L'auteur constate que cette situation n'est pas une fatalité économique mais qu'en Europe et surtout en France l'inertie domine.

☐ Les illusions du management : Pour le retour du bon sens. - Jean-Pierre LE GOFF

Ed. La Découverte, 2003. - 160 p.

Le management moderniste considère l'activité de management comme une affaire d'outils et de techniques manipulés par des spécialistes. L'homme est ainsi réduit à un ensemble de mécanismes que l'on peut actionner. Le postulat de l'auteur est d'aller contre cette idée d' "homme sans intérieur", "actionnable". La motivation par exemple n'est pas une donnée que l'on peut déclencher à loisir, elle met en jeu de multiples facteurs dont on ne saurait se rendre maître.

Le Management moderniste veut mettre tous les "acteurs" de l'entreprise sur un pied d'égalité sur le plan de l'implication et de la responsabilité individuelle. Prenant en compte la subjectivité individuelle, il pense pouvoir amener chacun à s'impliquer de la même manière dans l'organisation niant de fait la distance existant entre dirigeants et dirigés.

L'auteur se porte contre cette négation des différences de situation (fonctions...), d'aspirations et de responsabilité. Des écarts existent, ce que confirment les entretiens réalisés avec de nombreux managers dont le problème vient précisément de cet écart entre le haut et le bas qui rend difficile la mise en place des stratégies décidées par la direction.

Cette négation des différences conduit à une dilution de la figure du pouvoir.

Pour l'auteur, la figure du pouvoir est indispensable dans l'entreprise et on ne peut écarter la part nécessaire de contrainte dans le travail.

☐ Les métiers face aux technologies de l'information. - Commissariat Général du Plan

Ed. La Documentation française, 2003. - 166 p

Cet ouvrage présente comment les nouvelles technologies se diffusent, s'articulent dans l'organisation des entreprises et quelles sont les conséquences pour les salariés. Y a-t-il production d'inégalités ? d'exclusion ?

☐ Les enquêtes sur les conditions de travail. - Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Ed. Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003. - 123 p.

Dossier de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail consacré aux enquêtes sur l'environnement de travail en Europe. Résumé des résultats de l'enquête de 1996, rapport final et études secondaires de l'enquête 2000.

<http://www.fr.eurofound.eu.int/working/surveys.htm>

**☐ Travail & ergologie. Entretiens sur l'activité. - Yves SCHWARTZ, Louis DURRIVE
Ed. Octarès, 2003. - 308 p.**

L'ergologie est une démarche qui vise à mieux connaître les situations de travail et à mieux intervenir sur celles-ci pour les transformer. Les entretiens rassemblés dans cet ouvrage portent sur les nouvelles organisations dans les entreprises, les technologies de l'information et de la communication, la formation et l'emploi, la mobilisation de la personne et des collectifs de travail.

**☐ La place du travail. – Bernard VIVIER
Ed. Direction des journaux officiels, 2003. - 137 p.**

Ce rapport est une réflexion sur les profondes mutations qu'a connu le travail depuis plus d'un siècle. La mondialisation des marchés, la prise de conscience générale de la multiplication des changements dans les champs économiques et sociaux, ont généré des débats notamment sur le sens et la place du travail pour les personnes comme pour la société. Mais au-delà des débats, ce rapport souhaite aussi inscrire sa réflexion dans une perspective plus vaste, et formuler une série d'orientations et de préconisations.

(Avis et rapports du conseil économique et social n°17, 16 juillet 2003)

**☐ L'individu au travail : antagonismes d'une transformation sociale. - Benoît RAVELEAU
Ed. L'Harmattan, 2002. - 350 p.**

Cet ouvrage fait le point sur les questions suivantes : santé et bien-être au travail, la gestion de carrières et de compétences, le management et la gestion des équipes, la place du travail dans les activités humaines.

**☐ Critique de l'organisation du travail. Thomas COUTROT
Ed. La Découverte, 2002. - 128 p.**

Thomas Coutrot passe en revue les nouvelles théories économiques de l'entreprise et des organisations, il montre qu'elles ne rendent pas compte des déterminants véritables de l'évolution en cours, telle que la vivent les salariés, parce qu'elles occultent la dimension conflictuelle liée aux mécanismes d'exploitation et de domination.

**☐ La démographie du travail pour anticiper le vieillissement. - ANACT, Serge VOLKOFF,
Anne-Françoise MOLINIE
Ed. ANACT, 2002. - 76 p.**

Cet ouvrage présente des expériences permettant d'observer l'évolution des âges des salariés au sein d'un service, de comparer les structures d'âges d'une population entre différents secteurs d'activité, de relier les âges aux conditions de travail, de prendre en compte l'évolution de la santé et d'élaborer un tableau de bord.

**☐ La gestion du risque accidents du travail et maladies professionnelles. – Cour des Comptes
Ed. Direction des journaux officiels, 2002. - 260 pages**

Ce rapport présente l'évolution des risques professionnels et les limites de leur connaissance. Il fait un point sur la contribution des régimes de sécurité sociale à la prévention, sur le système de la réparation pour les victimes d'accident du travail.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/024000102.shtml>

(Rapport de la Cour des comptes)

**☐ Les tensions de la flexibilité. - Thomas PERILLEUX
Ed. Desclée de Brouwer, 2001. – 221 p.**

Les techniques de management ont changé de visage depuis une trentaine d'années. Fondées sur la critique du taylorisme et des rigidités bureaucratiques, elles ont ouvert des perspectives de profits et des occasions de réalisation personnelle inespérées. Mais il est de plus en plus clair qu'elles comportent leur part d'inhumanité, à tel point qu'on est en droit de se demander si elles n'engendrent pas de nouvelles pathologies du travail. De sourdes inquiétudes montent de toutes parts. Le lot commun n'est-il pas celui de la précarité, des risques de sélection et des difficultés à vivre sans cynisme ni peur ? Les promesses managériales d'autonomie et de créativité dans le nouveau capitalisme semblent mal tenues ou tenues pour une minorité seulement de survivants... mais à quel prix, pour eux-mêmes et pour les laissés pour compte de la flexibilité ? Jamais le sentiment d'impuissance collective face aux évolutions économiques ne semble avoir été aussi fort.

**☐ Travail, santé, vieillissement : relations et évolutions. - Collectif d'auteurs
Ed. Octarès, 2001. - 244 p.**

Que sait-on à présent sur les relations à long terme entre l'âge, le travail et l'état de santé ?

Qu'apporte en ce domaine les études longitudinales ?

Quels sont les liens entre le travail, la santé post-professionnelle, et la mortalité différentielle ?

Quels enseignements, pour les politiques du travail et de la santé, peut-on tirer de ces constats ?

Un colloque s'est réuni sur ce thème s'est réuni en novembre 1999.

Au moment où le débat social accorde une place importante aux modalités de fin de vie active, ces approches des relations entre travail et santé dans leur dimension de long terme prennent tout leur actualité.

☐ L'organisation du travail : Résultats des enquêtes Conditions de travail de 1984, 1991 et 1998

Ed. La Documentation française, 2001

Confrontée aux exigences du marché, l'organisation du travail est devenue un véritable enjeu concurrentiel pour l'entreprise.

Plus qu'en 1991, les salariés déclarent en 1998 travailler sous la pression de normes de production ou de délais inférieurs à l'heure. Le taylorisme reste d'actualité. le travail à la chaîne ne diminue pas et le travail répétitif se développe parmi les employés de commerce.

L'organisation industrielle impose ainsi ses rythmes et gagne les métiers du tertiaire. Dans le même temps, le développement d'une logique marchande suppose un appel croissant à l'initiative des salariés.

Mais les liens entre contrainte et initiative sont complexes dans un contexte de resserrement des délais et peuvent se traduire par un double mouvement de responsabilisation des salariés et de la formalisation des tâches.

(Les dossiers de la Dares n° 4, 2000)

☐ Efficaces à tout âges ? Vieillesse démographique et activités de travail. - Serge VOLKOFF, Anne-Françoise MOLINIE, Annie JOLIVET

Ed. CEE, 2000. - 126 p

Face aux perspectives globales de vieillissement démographique, les entreprises, et plus particulièrement les entreprises individuelles, semblent réagir uniquement par l'inquiétude et la défiance à l'égard des capacités des salariés âgés. Le présent dossier se propose de reconsidérer cette approche négative de la relation âge-efficacité telle qu'elle s'exprime dans les études sur les conditions de travail, les stéréotypes sociaux et les modélisations économiques. L'approche ergonomique proposée par les auteurs à partir de l'observation de nombreuses situations de travail amène à nuancer les évaluations précédentes et à mettre en balance déclin des capacités et accroissement de l'expérience, ainsi qu'à repenser les indicateurs utilisés couramment pour mesurer la performance au travail.

☐ L'organisation des horaires de travail. Résultats des enquêtes Conditions de travail de 1984, 1991 et 1998

Ed. La Documentation française, 2000

En 1998, le travail de nuit et celui de dimanche ont légèrement progressé. Toutefois, les semaines irrégulières et le travail le samedi, qui avaient fortement augmenté durant les années quatre-vingt, se sont stabilisés et les durées hebdomadaires de plus de 40 heures ont reculé.

Les cadres, bien que soumis à des durées de travail plus longues que les autres catégories socioprofessionnelles, ont comme les professions intermédiaires des semaines plus régulières en 1998 qu'en 1991. Le travail posté alternant concerne surtout les ouvriers et les professionnels de la santé ; il se développe notamment chez les ouvriers qualifiés. Les métiers de la vente se caractérisent par la dispersion des horaires de travail. enfin, dans le secteur public, si le temps de travail a diminué, les horaires atypiques y sont plus fréquents.

(Les dossiers de la Dares n° 1-2, août 2000)

☐ Efforts, risques et charge de travail -résultats des enquêtes Conditions de travail 1984, 1991 et 1998

Ed. La Documentation française, février 2000

En 1998, les salariés ne sont guère plus nombreux qu'en 1991 à considérer qu'ils sont exposés à des efforts physiques et à des risques au cours de leur travail. En revanche, il arrive beaucoup plus souvent qu'ils en cumulent plusieurs. Les contraintes posturales touchent aujourd'hui autant les métiers de la santé, et les employés de commerce que les ouvriers. Ces derniers restent cependant ceux qui subissent le plus de risques et font le plus d'efforts. D'une façon générale, efforts et risques vont de pair : les professions les plus exposées aux uns le sont aussi aux autres. La charge mentale du travail est plus difficile à mesurer que sa pénibilité physique. L'enquête permet néanmoins de quantifier certains de ces facteurs. Beaucoup ont augmenté entre 1991 et 1998, en particulier la crainte d'encourir des sanctions en cas d'erreur. Les tensions avec le public s'accroissent. Certains facteurs de charge mentale dépendent de la fonction qu'exercent les

salariés. Ainsi, être obligé de se dépêcher est plus fréquent dans les fonctions commerce et logistique, tandis que devoir changer inopinément de tâche caractérise plutôt la fonction administrative. Ces résultats proviennent des enquêtes Conditions de travail de 1984, 1991 et 1998. Les données présentées ici concernent uniquement les salariés.
(Les dossiers de la Dares hors série, 1999)

**📖 Avoir 30 ans en 1968 et en 1998. Christian BAUDELLOT, Roger ESTABLET
Ed. Le Seuil, 2000. - 217 p**

Cet ouvrage fait le point à 30 ans d'intervalle (1968 - 1998) sur l'évolution de la société française. La scolarité, l'emploi, les salaires, les relations entre les générations sont les critères utilisés pour comparer les personnes qui ont eu 30 ans à deux dates différentes.
Les auteurs prennent également en considération des points de référence historiques de manière à mesurer dans le détail la nature des changements intervenus.

**📖 Les conditions de travail, Paris. - Michel GOLLAC, Serge VOLKOFF
Ed. La Découverte, 2000. - 121p.**

La loi des 35 heures a été l'occasion de mettre au premier plan la question des conditions de travail : la baisse de la durée du travail n'a-t-elle pas comme contrepartie la flexibilité des horaires et une intensification du travail, source de fatigue supplémentaire ? De même, la modernisation technique n'est-elle pas trop vite associée à un recul de la pénibilité du travail ? En réalité, l'informatisation et l'automatisation ont des "effets décevants", car de nouvelles contraintes psychologiques apparaissent. La pénibilité physique, le harcèlement moral ou l'exposition à des substances nocives touchent différemment les professions - même si les auteurs soulignent la difficulté à les définir et à les saisir statistiquement. Leurs effets sur la santé ont des coûts économiques et sociaux très importants.

**📖 Mutations du travail et innovations sociales. - Collectif d'auteurs, Alain SUPIOT, Bernard GAZIER,
Ed. CFDT, 2000. - 32 p.**

Les évolutions du travail constatées depuis une vingtaine d'années obligent à relever un certain nombre de défis en matière de garanties et de protection des individus. Comment assurer une continuité des droits sociaux au delà de la pluralité des situations de travail ? Analyse et propositions de spécialistes et point de vue d'un syndicaliste.
(La revue de la CFDT n° 30)

**📖 Le nouvel esprit du capitalisme. - Luc BOLTANSKI, Eve CHIAPELLO
Ed. Gallimard, 2000. - 843 pages**

Pourquoi la critique du capitalisme, si vive dans les années soixante, se réduit-elle aujourd'hui à des invectives incapables de proposer des voies alternatives ?
En étudiant les discours du management des années 90, Luc Boltanski et Eve Chiapello montrent notamment comment ceux-ci ont intégré les thèmes de l'autonomie, de la créativité, du rejet de la hiérarchie, du refus de la planification, ou font l'éloge des petites structures en réseau... Résultat, la critique " artiste ", qui dénonçait l'alliance du capitalisme et de la bureaucratie, est muselée. Et la critique " sociale ", figée sur de vieux schémas de production hiérarchisée, devient inopérante.

**📖 Exposition aux contraintes et nuisances dans le travail - SUMER 1994
Ed. La Documentation française, juillet 1999**

Établir une cartographie des expositions des salariés du secteur privé en France, définir des actions prioritaires de prévention et réaliser des outils d'aide au repérage des expositions, telles sont les finalités de cette enquête.

Son originalité et son intérêt reposent sur la connaissance des risques professionnels qu'en ont les médecins du travail, enquêteurs volontaires auprès des 48 000 salariés interrogés ; et sur leur appréciation d'un risque de pathologie liée à l'exposition aux nuisances physiques organisationnelles biologiques ou chimiques.

Ce dossier met à disposition du public les principaux éléments et analyses des expositions subies en situation de travail et de risques encourus.

Il restitue, en outre, l'essentiel des résultats détaillés de l'enquête par secteur d'activité économique.

(Les dossiers de la Dares n° 5-6, 1998)

**📖 La barbarie douce : la modernisation aveugle des entreprises et de l'école. - Jean-Pierre LE GOFF
Ed. La Découverte, 1999 - 125 p.**

Depuis les années quatre-vingt, la "modernisation" est partout à l'ordre du jour.

Mais au nom de la nécessaire adaptation aux "mutations du monde contemporain" c'est bien souvent une véritable "barbarie douce" que cette modernisation aveugle installe au cour des rapports sociaux.

C'est ce que montre l'auteur dans ce livre, dans deux champs particulièrement concernés par le phénomène : l'entreprise et l'école.

📖 Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. - Alain SUPIOT

Ed. Flammarion, 1999. - 321 p.

Ce rapport qui s'appuie sur une comparaison des évolutions profondes de l'organisation du travail, trace quelques perspectives fortes pour le renouveau du modèle social européen.

📖 Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Commission européenne

Ed. Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999. - 100 p.

Cet ouvrage est le résultat d'une réflexion sur le devenir du droit du travail organisée sur 5 grands thèmes : travail et pouvoir privé, travail et statut professionnel, travail et temps, travail et organisation collective, travail et pouvoirs publics.

📖 Contribution à l'analyse des mutations du travail. - Yves SAILLARD

Ed. Octarès, 1999. - 120 p

L'ouvrage présente une synthèse de contributions d'économistes, de sociologues et de juristes autour du thème mutations du travail, mutations de la protection sociale. Les interventions rassemblées dans cet ouvrage portent sur quelques unes des questions fondamentales soulevées par l'évolution du travail salarié. Les mutations du travail ne peuvent être analysées hors de leur contexte macroéconomique, elles sont multiformes, elles interrogent le droit et la fonction des institutions, et les politiques publiques sont à la recherche de nouveaux référentiels.

📖 Le monde du travail. - Josiane BOUTET, Henri JACOT, Jacques KERGOAT, Danièle LINHART

Ed. La Découverte, 1998. - 443 pages

L'ouvrage présente une sorte de maillage de différentes approches disciplinaires et vise à rendre compte des facettes multiples et des divers enjeux de la réalité du monde de travail à travers ses dimensions essentielles : évolution des métiers, conditions de travail, division et organisation du travail, acteurs , emploi / chômage.

Ceci afin d'aboutir à un bilan des diverses transformations qui affectent le monde du travail et à situer la place et le rôle du travail dans notre société.

📖 Normes de travail, formes et modes d'emploi, relation professionnelles. - Collectif d'auteurs, Jean-Marie HARRIBEY, Margaret MARUANI

Ed. PUG, 1998. - 246 p

Les contributions réunies dans ce numéro participent à une réflexion interdisciplinaire sur la genèse et la dynamique des règles et normes relatives au travail , à l'emploi et aux relations professionnelles. Il aborde les concepts d'emploi, travail et activité, la question du temps partiel, la flexibilité, l'internationalisation...

(économies et sociétés n°3/98)

📖 La gestion contre l'entreprise : réduire le coût du travail ou organiser sa mise en valeur. - Francis GINSBOURGER

Ed. La Découverte, 1998. - 283 p.

Cet ouvrage aborde l'évaluation marchande du travail, l'organisation du travail et les changements de gestion.

📖 L'organisation en analyse , Eugène ENRIQUEZ

Ed. PUF, 1992. - 336 p.

Une lecture des organisations (les entreprises privées, les établissements publics, etc.) autant sociologique que psychanalytique. Pour Eugène Enriquez et la sociologie clinique dont cet ouvrage est l'un des fondements, le lieu de travail est "un système culturel, symbolique et imaginaire, lieu où s'entrecroisent phantasmes, désirs individuels et collectifs, projets conscients". Une vision de l'organisation qui fait donc largement référence à la théorie psychanalytique.

ARTICLES

Intensification : rendre le travail soutenable. – Collectif d'auteurs, Philippe DAVEZIES, Serge VOLKOFF

In : SANTE & TRAVAIL n° 57, janvier 2007. - pp.37-41

Ce dossier montre que statistiques, études internationales, témoignages de médecins de travail et de syndicalistes convergent : le travail s'est densifié. Il fait le constat que cette intensification ne peut uniquement s'expliquer par une simple augmentation de la productivité et que faute de collectif permettant de débattre de l'organisation du travail, ces difficultés seront vécues dans l'isolement.

Anticiper les mutations des entreprises et des territoires. – Collectif d'auteurs

In : TRAVAIL ET CHANGEMENT n° 311, novembre-décembre 2006. – 15 p.

Ce numéro présente les changements technologiques, organisationnels, démographiques... Ces mutations se vivent au quotidien dans les entreprises : anticiper, c'est accompagner ces changements, sans solutions toutes faites mais avec un atout de poids : la concertation, en remettant le travail au centre de l'anticipation. Interviews, cas d'entreprises, note de lecture, références donnent une large approche du sujet.

Les nouvelles formes de capitalisme. - Collectif d'auteurs

In : SCIENCES HUMAINES n° 176, novembre 2006. - pp. 34-47

Un nouveau capitalisme se dessine, caractérisé par la prééminence de la finance et l'obsession de la rentabilité à court terme. Qualifié de "patrimonial" ou de "flexible", il aurait pour trait distinctif la fragilité.

Le rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie. - Cédric AFSA, Pauline GIVORD

In : INSEE, septembre 2006

Les économistes se sont rarement intéressés au rôle des conditions de travail dans les absences pour maladie. Pourtant, de mauvaises conditions de travail sont susceptibles d'influencer les comportements d'activité que cet effet passe par l'état de santé ou par la propension à l'absentéisme à état de santé donné.

Pour préciser ces liens, nous commençons par l'examen d'un modèle théorique qui prend explicitement en compte l'état de santé du salarié et son évolution, afin de démêler les liens entre conditions de travail, santé et comportement d'activité. Ce modèle permet de mettre en avant deux effets contradictoires : de mauvaises conditions de travail dégradent l'état de santé et accroissent les absences pour maladie, mais l'absentéisme peut être inversement freiné par un effet salaire, si les conditions de travail défavorables sont compensées par un salaire plus élevé. Dans ces conditions, déterminer lequel de ces deux effets l'emporte devient un problème empirique.

Nous nous intéressons spécifiquement à l'impact de l'irrégularité des horaires sur les arrêts maladie pour les ouvriers de sexe masculin travaillant dans le secteur privé. Pour l'estimer, nous utilisons une méthode d'appariement sur le score de propension. Nous contrôlons la robustesse de ses résultats en utilisant une méthode alternative de « sélection sur inobservables ». Les principales conclusions sont les suivantes. L'irrégularité des horaires joue un rôle significatif dans les absences pour maladie : elle serait responsable d'un cinquième des arrêts maladie pris par les ouvriers en horaires irréguliers. Ce pourcentage est nettement plus élevé que celui obtenu en comparant directement les arrêts maladie des ouvriers travaillant en horaires irréguliers et de ceux en horaires réguliers. Néanmoins, le sens et l'importance de l'impact de l'irrégularité des horaires varient avec l'âge du salarié.

www.insee.fr/fr/nom_def_met/methodes/doc_travail/docs_doc_travail/G2006-07.pdf

(Document de Travail, Direction des Etudes et Synthèses Economiques)

Travail des détenus à bout de souffle. – Collectif d'auteurs

In : DEDANS DEHORS n° 55, mai-juin 2006. - pp.11-26

Dans une approche à la fois sociologique et juridique, cet article propose un état des lieux des conditions de travail en prison.

Contraintes posturales et articulaires au travail. - Collectif d'auteurs

In : PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHES n° 11.2, mars 2006. – 6 p.

Selon l'enquête SUMER 2003, 32 % des salariés sont exposés à des situations fatigantes : fréquents déplacements à pied, position debout prolongée, gestes répétitifs à cadence élevée. 21 % des salariés sont confrontés à des postures pénibles : à genoux, les bras en l'air ou dans une

position en torsion. Enfin, 10 % des salariés sont exposés à des contraintes cervicales. Au total, près d'un salarié sur deux subit au moins une contrainte posturale ou articulaire qui peut être jugée lourde.

Les postures pénibles concernent en premier lieu les ouvriers de type artisanal, mais également les femmes employées dans le commerce ou les services aux particuliers. Les postures fatigantes touchent plutôt les ouvriers de type industriel. Les ouvrières de l'industrie sont particulièrement concernées par les gestes répétitifs, les femmes employées et cadres par les contraintes cervicales.
<http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2006.03-11.2.pdf>

Intensification : rendre le travail soutenable

In : SANTE & TRAVAIL n° 57, janvier 2007. - pp.37-41

Ce dossier montre que statistiques, études internationales, témoignages de médecins de travail et de syndicalistes convergent : le travail s'est densifié. Il fait le constat que cette intensification ne peut uniquement s'expliquer par une simple augmentation de la productivité et que faute de collectif permettant de débattre de l'organisation du travail, ces difficultés seront vécues dans l'isolement.

La manutention manuelle des charges en 2003 : la mécanisation n'a pas tout réglé. - Collectif d'auteurs

In : PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESSES n° 11.3, mars 2006. - 6 p.

La manutention manuelle est une pratique de travail largement répandue : en 2003, quatre salariés sur dix manipulent des charges dans le cadre de leur travail et trois sur dix au moins deux heures par semaine. La manutention manuelle de charges s'accompagne souvent de fortes contraintes posturales et de rythmes de travail soutenus.

Les hommes et les ouvriers sont particulièrement exposés. Les ouvriers de la construction et, dans une moindre mesure, ceux de l'industrie sont en première ligne, mais les métiers du tertiaire ne sont pas épargnés, notamment dans le commerce de détail et les professions de santé.

<http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/2006.03-11.3.pdf>

Les modes de flexibilité dans les établissements français. - Matthieu BUNEL

In : TRAVAIL et EMPLOI n° 106, avril-juin 2006. - pp. 7-24

Interrogés au deuxième trimestre 2000 sur leurs pratiques de flexibilité, les employeurs déclarent utiliser principalement les heures supplémentaires, les CDD et l'intérim pour faire face aux creux et aux pics d'activité. Par ailleurs, les employeurs dont les établissements sont passés à 35 heures ont principalement mis en œuvre et utilisé le dispositif de modulation. L'usage de la modulation, de la polyvalence et l'intensité d'utilisation sont les pratiques flexibles qui permettent de caractériser sept types de gestion de la main-d'œuvre. En revanche, les résultats obtenus ne confirment pas les typologies habituellement proposées reposant sur flexibilité interne/externe et flexibilité qualitative/quantitative dans lesquelles la nature des anticipations concernant l'évolution de la demande joue un rôle central.

Salariés menacés et droits sociaux attaqués. - Danièle LINHART

In : MONDE DIPLOMATIQUE (LE) n° 624, mars 2006. - pp.16-21

Dossier consacré au marché du travail aujourd'hui : individualisation du travail, méthodes de management génératrices de conflits et tensions, conditions de travail, précarité, emplois aidés... Un bilan plus que morose.

Les conditions de travail des salariés après la réduction de leur temps de travail. - Thomas COUTROT

In : PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHESSES n° 06.3, février 2006. - 6 p.

En 2002-2003, les salariés qui ont bénéficié d'une réduction du temps de travail ont un temps de travail nettement plus flexible que les autres salariés, mais leurs horaires sont plus prévisibles. Leur travail est organisé de façon plus contraignante mais ils sont soumis à une pression temporelle moins forte. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de plus de soutien de la part de leurs collègues. Ces conditions de travail relativement favorables ne résultent pas nécessairement de la réduction du temps de travail. Certaines préexistaient à sa mise en place. La moitié des salariés estiment que la réduction de leur temps de travail a amélioré leur situation, un tiers qu'elle n'a rien changé, et un sur sept qu'elle l'a détériorée.

Garder le contrôle des conditions de travail. - Collectif d'auteurs

In : SANTE ET TRAVAIL n° 54, janvier 2006. - pp. 23-35

Le contrôle exercé par les élus du personnel dans le domaine des conditions de travail n'a jamais été aussi nécessaire qu'aujourd'hui. Cependant, il ne s'est jamais montré aussi discret.

La bulle internet en France : une révolution managériale en marche ? - Emmanuelle SAVIGNAC, Anne-Marie WASER

In : CONNAISSANCE DE L'EMPLOI n° 22, novembre 2005. - 4 p.

Nos observations sur "la bulle internet" ont débuté en 1998. Elles nous permettent d'analyser comment, dans un milieu où l'innovation a été associée au mirage de la nouvelle économie et aux espoirs de croissance, les acteurs ont appréhendé leur rapport au travail et leurs relations professionnelles.

Halte aux conditions de travail trop sélectives ! - Collectif d'auteurs, Serge VOLKOFF, Philippe DAVEZIES

In : SANTE ET TRAVAIL n° 53, octobre 2005. - pp. 21-36

Les départs en retraite de plus en plus tardifs, le vieillissement de la population active et le travail toujours plus intense risquent de s'accompagner, dans les prochaines années, d'une augmentation du nombre de salariés inaptes et donc de leur exclusion du monde du travail pour de raison de santé. La question du maintien dans l'emploi des salariés usés devient cruciale. Même si sa prise en charge reste variable dans les entreprises, certaines réussissent à adopter des démarches intéressantes.

Pratiques de gestion et rapports d'âge en milieu de travail. - Yolande PELCHAT, André CAMPEAU, Julie BRADETTE, Michel VEZINA

In : PISTES Vol. 7 n° 2, mai 2005

Le vieillissement de la main-d'oeuvre et ses conséquences potentielles préoccupent. Jusqu'à maintenant, les planificateurs ont eu tendance, à l'instar de chercheurs de diverses disciplines, à assimiler cette question à la présence accrue dans les milieux de travail de travailleurs âgés ou de travailleurs vieillissants, des qualificatifs qui sont généralement accolés aux travailleurs dont l'âge d'état civil est 45 ans ou plus. Dans une recherche de nature exploratoire menée dans la fonction publique québécoise, nous avons choisi de suivre une avenue résolument différente et d'examiner comment différents acteurs en co-présence dans les milieux de travail (employés et gestionnaires) participent à la construction et à la déconstruction des identités d'âge. L'analyse amène à voir les liens étroits entre ces identités et l'organisation du travail, plus spécifiquement les pratiques de gestion. Les résultats suggèrent, en effet, que les relations qu'entretiennent les employés d'âge différent de même que les caractéristiques attribuées aux uns et aux autres se construisent dans le cours même des pratiques de gestion. La démarche entreprise invite donc à revoir l'a priori d'un « fossé intergénérationnel », déjà existant à l'échelle de la société, et qui ferait du milieu de travail un simple lieu où se manifeste et s'exprime ce fossé.

Adieu paresse ! - Collectif d'auteurs

In : ENJEUX LES ECHOS n° 212, avril 2005. - pp. 42-110

Le travail est une valeur qui remonte. L'économie française en a besoin et 10 % de la population active est en quête d'emploi.

Au sommaire :

Sur la planète travail

Ils sont cadres, bouchers, infirmières... Leur vie reflète les mutations du travail aujourd'hui.

- une journée de travail en France
- patrons demain. Pourquoi ils se lèvent le matin
- 5 métiers vus par 2 générations
- demain, le bureau partout et tout le temps

Le casse-tête de l'emploi

Depuis 30 ans, les réformes se suivent sans jamais réduire durablement le chômage. Comment ajuster l'offre et la demande ?

- 10 idées reçues sur le marché du travail
- politique de l'emploi : pourquoi 30 ans d'échec ?
- 4 nouvelles pistes pour l'emploi
- modèle social allemand : Hartz attaque

Une valeur en question

Gagne-pain ou raison de vivre, le travail est au centre de l'existence. Qu'il vienne à manquer ou ne fasse plus rêver et la société est en danger.

- travail et école : comment le fossé s'est creusé
- publicité et cinéma : quand le travail est mis en scène
- 5000 ans de polémiques autour du travail
- les désordres du travail mondialisé.

Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union européenne. - Edward LORENZ, Antoine VALEYRE

In : TRAVAIL ET EMPLOI n° 102, avril-juin 2005. - pp. 91-105

La troisième enquête européenne sur les conditions de travail, menée en 2000 dans les quinze Etats membres de l'Union européenne, permet de réaliser une comparaison systématique de l'adoption de nouvelles formes d'organisation au niveau européen. Une typologie des principales formes d'organisation du travail des salariés distingue les formes "apprenantes", en lean production, tayloriennes et de structure simple. Ces formes d'organisation du travail varient selon les caractéristiques économiques et socioprofessionnelles des emplois. L'article examine les différences nationales qu'elles affichent, puis dans quelle mesure elles sont liées aux modes de gestion des ressources humaines. La conclusion s'interroge sur les enjeux de politiques publiques qui découlent de la pluralité des nouvelles formes d'organisation du travail dans ces pays.

Travailler dans le changement, travailler au changement. Trois directions du ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie (Dossier). - Collectif d'auteurs

In : REVUE DE L'IRES n° 48, 2005/2.

Les conditions de travail : quelle protection pour les salariés âgés en France ? - Ariane PAILHE

In : POPULATION vol 60 n° 1-2, janvier-avril 2005. - pp. 99-124

Depuis les années 1980, on assiste à une dégradation des conditions de travail en France, notamment en raison des changements organisationnels mis en place dans les entreprises. Face à ces transformations, les salariés âgés forment un groupe particulièrement vulnérable; c'est pourquoi nous étudions en quoi les protections de ces salariés qui prévalaient dans les années 1970 perdurent. Les salariés vieillissants sont-ils moins exposés que les autres aux pénibilités professionnelles? Si oui, est-ce le fruit d'une protection ou d'une sélection? Pour répondre à ces questions, nous utilisons les enquêtes transversales sur les conditions de travail effectuées par la Dares et l'Insee en 1984, 1991 et 1998. Une analyse de données permet de distinguer trois groupes de contraintes de travail : les pénibilités physiques, la flexibilité horaire et les exigences marchandes. Toutes choses égales par ailleurs, on montre que l'âge protège les salariés des pénibilités physiques, surtout parmi les femmes; pour les hommes, l'avancée en âge les rend moins exposés aux exigences marchandes. Mais si les mécanismes de protection des salariés âgés perdurent, leur protection relative a diminué au fil du temps. En outre, au-delà de 55 ans, la protection face aux exigences physiques s'exerce souvent par le biais d'évictions du marché du travail.

L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003 : Premiers résultats de l'enquête SUMER 2003. - DARES, Collectif d'auteurs

In : PREMIERES INFORMATIONS PREMIERES SYNTHESSES n° 52.1, décembre 2004. - 8 p.

Entre 1994 et 2003, l'exposition des salariés à la plupart des risques et pénibilités du travail a eu tendance à s'accroître. Cette tendance recouvre toutefois des évolutions divergentes, certaines expositions augmentant, d'autres diminuant parfois de manière sensible. Ainsi, les longues journées de travail sont devenues plus rares et le travail répétitif est moins répandu. Mais les contraintes organisationnelles se sont globalement accrues, les pénibilités physiques également. L'exposition à des agents biologiques est restée stable, mais l'exposition aux produits chimiques a progressé. Dans l'ensemble, les risques et pénibilités ont davantage augmenté pour les ouvriers et les employés, ainsi que dans l'agriculture et la construction.

<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2290/integral/2004.12-52.1.pdf>

Le télétravail en France : 2 % de salariés le pratiquent à domicile, 5 % de façon nomade. - DARES, Thomas COUTROT

In : PREMIERES INFORMATIONS PREMIERES SYNTHESSES n° 51.3, décembre 2004. - 4 p

En France, 2 % des salariés pratiqueraient aujourd'hui le télétravail à domicile, et 5 % le télétravail nomade. Le télétravail est ici défini comme une activité où le salarié fait un usage professionnel intensif de l'informatique, à l'extérieur de son entreprise.

Les « télétravailleurs » sont très qualifiés : la moitié d'entre eux sont des cadres, un tiers d'entre eux exercent une profession intermédiaire. Les hommes ont adopté cette nouvelle pratique de travail plus fréquemment que les femmes. Principaux secteurs utilisateurs : les services aux entreprises, les banques et les assurances. Les télétravailleurs semblent bien insérés dans leur entreprise et l'organisation de leur temps de travail, plus souple que pour les autres salariés, empiète souvent sur la nuit, les samedis et les dimanches.

<http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2286/integral/2004.12-51.3.pdf>

Contribution de la psychosociologie à l'évolution de l'organisation du travail. - Jean-Michel PLANE, Claude TAPIA

In : JOURNAL DES PSYCHOLOGUES (LE) n° 218, juin 2004. - pp. 63-68

Jean-Michel Plane, dessine la matrice des idées centrales actuelles en matière d'organisation du travail et de vie collective dans l'entreprise. En débattant avec Claude Tapia, il pointe les hypothèses les plus pertinentes quant aux mutations à venir dans le monde du travail.

Des lieux de travail de plus en plus variables et temporaires. - Gilles Crague

In : ECONOMIE ET STATISTIQUES n°369-370, juillet 2004, 22 p.

Le travail s'exerce-t-il toujours de façon prédominante dans un lieu fixe déterminé ? La période récente a vu se développer des situations où l'exercice du travail nécessite de plus en plus de fréquenter des lieux variables et temporaires. Information dont la mention n'est pas obligatoire pour établir un contrat de travail, le lieu du travail est aussi absent des grandes enquêtes sur l'emploi. Pour appréhender les lieux où les actifs exercent leur travail, il faut alors se tourner vers une enquête portant sur les déplacements quotidiens (Enquête Transports)

Exercer son activité professionnelle sur un lieu qui n'est pas le lieu fixe habituel est loin de constituer une exception. Un actif sur quatre est concerné en 1993. Entre 1981 et 1983, cette situation de travail a connu une croissance importante dans la population active ayant un emploi. Travailler dans un lieu variable dépend de la position hiérarchique du poste ou de la fonction du service dans lequel on travaille. Le type d'entreprise joue aussi (entreprise multifonctionnelle, entreprise artisanale).

Mais travailler dans un lieu variable est aussi et surtout lié au statut juridique du travailleur (indépendant, salarié). Le travail sur un lieu variable ne relève pas seulement de la négociation ou de l'échange en face-à-face, mais consiste aussi à réaliser des tâches et des prestations. C'est cette forme de travail sur un lieu variable qui a connu la croissance la plus notable entre 1981 et 1993, comme le montre la montée spectaculaire du travail sur un lieu variable dans le groupe des ouvriers.

http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es369j.pdf

Les conditions de travail des seniors. - DARES, Nicole GUIGNON, Ariane PAILHE

In : PREMIERES INFORMATIONS PREMIERES SYNTHES n° 19.2, mai 2004

Les travailleurs âgés jugent leurs conditions de travail plus favorablement que leurs cadets : leurs horaires sont plus prévisibles, ils disposent de plus d'autonomie, subissent moins de pénibilités physiques et mentales. Toutefois, de 1984 à 1998, l'intensité de leur travail a augmenté et leurs conditions de travail se sont dégradées, autant que pour les salariés plus jeunes.

Source : <http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/titres/titre2139/integral/2004.05-19.2.pdf>

Pénibilité et conditions de travail : vers de nouvelles clés d'analyse. - François GUERIN, Thierry ROUSSEAU

In : TRAVAIL ET CHANGEMENT n° 294, février/mars 2004. - pp. 2-4

Les facteurs traditionnels d'altération de la santé des salariés persistent. La loi sur les retraites du 21 août 2003 prévoit l'ouverture de négociations sur la pénibilité au travail. Un défi pour les partenaires sociaux, car la pénibilité ne peut être réduite à l'exercice de certains métiers : les modes d'organisation du travail devront être passés au crible.

Pénibilités et retraite : repères pour négocier. - François DESRIAUX

In : SANTE ET TRAVAIL n° 46, janvier 2004. - pp.17-44

Après la réforme des retraites, le plus dur reste à faire : s'attaquer à la pénibilité du travail. Des négociations doivent s'engager dans les 3 ans entre partenaires sociaux (loi du 21/08/2003) pour aboutir à un accord interprofessionnel. Trois chantiers sont à prévoir : apporter une réponse en terme de justice sociale (pour que ceux qui ont vu réduite leur espérance de vie puissent partir plus tôt à la retraite), améliorer les conditions de travail (réduire la pénibilité pour un meilleur vieillissement des salariés), et l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs âgés (lors de la négociation annuelle obligatoire cette question devra être traitée tous les trois ans dans les entreprises).

Activité et action dans le travail (Dossier). - Collectif d'auteurs

In : REVUE DE L'IRE n° 44, 2004/1.

Intensité et conditions de travail. Damien CARTRON, Michel GOLLAC

In : QUATRE PAGES n° 58, juillet 2003

En France, comme dans la plupart des pays développés, l'intensité du travail s'est accrue depuis une vingtaine d'années, ce qui pourrait être une des causes de la dégradation des conditions de travail ressentie par les salariés.

Développement des compétences : de la formation à l'organisation. – ANACT, Collectif d'auteurs

In : TRAVAIL ET CHANGEMENT n° 290, juillet/août 2003. - pp. 7-18

Toute entreprise soucieuse de s'adapter aux nouvelles données de son environnement économique et technologique a pour objectif de faire évoluer les compétences de ses salariés. Longtemps, la formation a été le maître mot de cette évolution, mais sans résoudre toujours les problèmes rencontrés par chacun dans le cadre de son activité au quotidien. C'est de ce constat qu'est née la notion de formation-organisation, démarche permettant d'intervenir dans le cadre même des situations de travail. Confortée par les résultats d'une étude de l'Université Lyon 2, l'ANACT (Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) a souhaité faire connaître cette nouvelle approche à la fois aux formateurs et aux entreprises elles-mêmes. Et pour approfondir ce concept, elle a demandé à des spécialistes du travail de débattre avec elle des moyens à mettre en oeuvre pour favoriser l'organisation apprenante.

Regards croisés sur l'organisation . – ANACT, Collectif d'auteurs

In : TRAVAIL ET CHANGEMENT n° 289, juin 2003. - pp. 7-19

Comment nos voisins européens procèdent-ils pour stimuler l'organisation du travail et faire en sorte qu'elle serve le mieux possible l'évolution des compétences, les conditions de travail, la performance et plus généralement la compétitivité des entreprises ? Le réseau Innoflex, qui réunit jusqu'à la fin de cette année des partenaires britanniques, danois, espagnols, hollandais, italiens, suédois et français, a permis, en confrontant des expériences souvent très innovantes, d'apporter à cette question un début de réponse. La France, représentée au sein du réseau par l'ANACT (Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), s'est intéressée au secteur de la téléphonie, au sein duquel a été conduite une démarche de formation-action. Quinze entreprises, membres de la FICOME (Fédération Interprofessionnelle de la Communication d'Entreprise), ont pu ainsi débattre autour de thèmes communs qui leur tiennent à coeur. [...] Innoflex s'est aussi penché sur le secteur hospitalier via le programme suédois Saltsa, dont les membres se sont intéressés, à Lyon, à la réorganisation audacieuse de l'hôpital Saint-Joseph/Saint-Luc.

Pratiques « innovantes , accidents du travail et charge mentale : résultats de l'enquête française «Conditions de travail 1998» - Philippe ASKENAZY , Eve CAROLIB

In : PISTES Vol. 5 n° 1, mai 2003

Cet article exploite l'enquête française « Conditions de Travail 1998 » qui offre des données détaillées sur un vaste échantillon représentatif de travailleurs pour étudier l'impact de pratiques « innovantes » de travail comme la rotation de postes ou les démarches de qualité sur la santé et la sécurité au travail. Les travaux existants montrent une très grande hétérogénéité en la matière. Une méthode d'appariement, dite modèle de Rubin, montre qu'en France en 1998, même après la correction des biais de sélection et le contrôle par les caractéristiques des travailleurs et de leurs postes, la main d'œuvre impliquée dans ces pratiques innovantes de travail déclare significativement plus d'accidents du travail et de charge mentale que les travailleurs non impliqués.

Spécialisation ou polyvalence. – ANACT, Collectif d'auteurs

In : TRAVAIL ET CHANGEMENT n° 283, décembre 2002. - pp.7-18

L'ANACT a observé auprès d'une cinquantaine d'entreprises les différents effets de l'application de l'accord sur l'ARTT. Les modifications sont diverses : nouvelle répartition des compétences, gestion de la charge de travail différente, réorganisation de la flexibilité, ... Cette réorganisation des temps de travail permet de révéler des transformations dans l'entreprise et de voir comment celle-ci s'adapte aux changements.

Quel avenir pour une population vieillissante face aux mutations de l'organisation du travail ? - Claude SEIBEL, Christine AFRIAT

In : FORMATION EMPLOI n° 80, octobre décembre 2002. - pp. 5-15

Entretien avec Claude Seibel et Christine Afriat à l'occasion de la publication du rapport "Prospective des métiers et des qualifications" pour le Commissariat général du Plan.

Technologies de l'information : des métiers et des organisations redessinées. – ANACT, Collectif d'auteurs

In : TRAVAIL ET CHANGEMENT n° 277, mai 2002. - pp. 7-18

Ce dossier s'intéresse à l'impact des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) sur l'organisation du travail dans l'entreprise et sur les métiers et fonctions, tant dans des secteurs jusqu'alors peu habitués à communiquer que dans celui de l'information.

Vers une nouvelle norme des temps de travail ? Temps subis ou temps choisis ? - François-Xavier DEVETTER

In : FORMATION EMPLOI n° 78, avril-juin 2002. - pp. 53-68

Les dimensions des temps de travail (durée, localisation, prévisibilité) font l'objet de conventions qui facilitent les transactions entre employeurs et salariés en distinguant les temps normaux des temps atypiques. Au cours des années 1930 à 1980, le régime temporel fordiste était majoritaire, légitime, visible et a pu servir de référence aux acteurs. Les changements de l'environnement temporel et des mécanismes du dialogue social remettent en cause cette disponibilité temporelle typique. Contournée plus fréquemment, sa légitimité est contestée, notamment par un régime temporel fondé sur le temps choisi. Ce dernier peine cependant à déboucher sur un compromis stable.

Vieillesse, organisation du travail et santé. - Hélène DAVID, Serge VOLKOFF, Esther CLOUTIER, Francis DERRIENNIC

In : PISTES Vol. 3 n° 1, mai 2001

Après avoir identifié les tendances dans les principaux champs de mutation du monde du travail, leurs effets spécifiques sur la main-d'oeuvre vieillissante sont brièvement énumérés. De plus, comme cette problématique est relativement peu documentée dans les secteurs des services et des soins, qui sont en expansion, ces secteurs ont été choisis comme principale cible de réflexion. Par la suite, les principaux choix organisationnels qui sont faits sont questionnés au regard de leur plus ou moins grande aptitude à faire place aux salariés de tous âges. Ainsi, se retrouvent les principaux enjeux auxquels sont confrontés les personnels vieillissants : la polyvalence et la variété des tâches, les contraintes de temps, les horaires de travail, les aspects collectifs du travail, les apprentissages et la formation professionnelle ainsi que la précarité. Ces aspects de l'organisation du travail sont abordés en traitant les enjeux qu'ils soulèvent pour le personnel vieillissant, de leurs effets sur la santé, des mécanismes éventuels d'exclusion ainsi que des modes de gestion et des marges de manoeuvre qui y sont associés. La complexité des enjeux soulevés et le peu de données et d'analyses à leur sujet soulèvent cependant plus de questions qu'elles n'apportent de réponses. C'est pourquoi, en guise de conclusion, un ensemble de questions est présenté qui peuvent contribuer à orienter la programmation des travaux à venir.

Quelles contraintes pour quels âges ? - Anne-Françoise MOLINIE

Ed. ANNALES DES MINES, mai 2001. - pp. 58-64

Cet article s'interroge sur les parcours de travail des salariés au regard des contraintes d'aujourd'hui, sur l'existence et les effets des contradictions éventuelles entre les évolutions démographiques et celles de l'organisation du travail.

L'évolution des ressources de la protection sociale (1959-1999). - Collectif d'auteurs, Pierre VOLOVITCH

In : REVUE DE L'IREN n° 37, 2001/3.

Travail, mode d'emploi. - Collectif d'auteurs, Serge PAUGAM, Claude DUBAR

In : SCIENCES HUMAINES n°114, mars 2001. - pp. 15-37

Centré sur les évolutions actuelles du monde du travail, ce dossier analyse les formes de l'intégration professionnelle, les effets du travail sur la santé et son rôle sur l'épanouissement personnel, la crise des identités professionnelles. Il dresse également un bref état des lieux des conditions de travail en France, et se penche plus particulièrement sur celles des infirmiers en milieu hospitalier.

Société de l'information - nouveau travail, nouveaux métiers, nouvelles exclusions. - Y. LASFARGUE

In : VILLE ECOLE INTEGRATION n° 119, décembre 1999. - pp. 8-23

La société de l'information transforme notre rapport au travail, à l'espace, au temps... Ces évolutions de nos identités personnelle et professionnelle peuvent permettre la valorisation de soi mais également véhiculer de l'exclusion. Comment éviter le totalitarisme numérique et permettre une appropriation des systèmes d'information par le plus grand nombre ?

Vers de nouvelles formes d'entreprise. - Collectif d'auteurs

In : FUTURIBLES n° 243, juin 1999. - pp. 5-25

Les auteurs décrivent les transformations fondamentales qui pourraient intervenir au niveau des formes d'organisation et des formes d'emploi, dues par l'essor des technologies de l'information et de la communication. Les auteurs anticipent d'une part le déclin des entreprises géantes d'hier, celui également de l'emploi salarié astreint à un travail prescrit en un lieu et suivant des horaires strictes, d'autre part l'avènement de structures plus précaires par projets et l'essor de constellations d'entrepreneurs fédérés à distance autour de projets ponctuels.

Des entreprises modernisées, des salariés désarmés. - Danièle LINHART

In : EDUCATION PERMANENTE n° 141. 1999-4. – pp. 55-67

A partir des enquêtes de terrain qu'elles a effectuées dans le cadre de différentes recherches sur les innovations managériales, l'auteur formule l'hypothèse que les nombreuses réformes qui transforment progressivement le paysage des entreprises sont porteuses d'un double objectif : adapter les structures et leur organisation aux nouvelles caractéristiques du marché et adapter les salariés aux nouvelles exigences induites par l'entreprise ainsi transformée.

La relation de service : au coeur des transformations. - François ABALLEA, David ALIS, Françoise RABASSE, Valérie BOUSSARD,

In : EDUCATION PERMANENTE n° 137, 1998-4. – pp. 59-120

Cinq chapitres composent cette partie.

"Relation de service et transformation identitaire : le cas d'un service public", étudie les modifications engendrées, sur le plan des conditions de travail et sur les identités, par le développement de la relation de service au sein d'un service public.

"Relation de service : des compétences à développer, des conflits à gérer" rapporte comment la démarche d'amélioration du service dans une entreprise privée, avec ses exigences standardisées, entraîne des conflits et conduit à négliger la complexité des relations de service. L'action de formation s'impose alors.

Le troisième article expose "Les difficultés rencontrées dans la gestion des ressources humaines des télé-opérateurs".

"L'évaluation de la relation de service : outil de mesure ou de régulation ?" L'auteur s'est appliqué à analyser les outils d'évaluation des relations de service par une démarche sociologique : elle montre que ces outils d'évaluation sont davantage des instruments de régulation que des instruments de mesure.

Enfin, "Transformations des organisations et indicateurs de qualité" est le résultat d'une table ronde organisée entre responsables d'entreprises et chercheurs. Cet article soulève la question des modifications apportées aux systèmes de gestion des entreprises à la suite des réflexions sur la relation de service.

Le travail sous l'emprise de la gestion. - Philippe ZARIFIAN

In : TRAVAILLER, CNAM, n°1, 1998. – p. 41 à 54

Alors qu'il est admis que l'efficacité des organisations modernes repose sur les interactions et la communication, les systèmes gestionnaires, du fait de leur inaptitude à reconnaître la complexité du travail, font obstacle à la coopération et encouragent « le chacun pour soi ».

Laboratoires

Portail français des sciences sociales

http://www.liens-socio.org/repertoire_index.php3?action=show_list&code_categorie=004049

LABORATOIRES DE RECHERCHE en lien avec les thématiques abordées

CEE (Centre d'études et de l'Emploi)

Le CEE est un établissement public administratif, rattaché au CNRS. Sa mission : éclairer les principaux enjeux relatifs à l'emploi pour les pouvoirs publics et les acteurs économiques et sociaux, construire des connaissances sur les questions relatives aux transformations de l'emploi et du travail.

Ces publications : **Le Quatre pages**, en ligne, des Documents de travail consultables au format PDF, **CONNAISSANCE DE L'EMPLOI**.

président du conseil scientifique du CEE : **Jacques Freyssinet**

<http://www.cee-recherche.fr/>

La recherche au Centre d'études de l'emploi s'organise en cinq unités de recherche :

- Âge et travail étude de l'évolution démographique de la population active et sa prise en compte dans la conception des moyens de travail. **Serge Volkoff** Centre de recherches et d'études sur l'âge et les populations au travail (GIS-CREAPT)

- Emploi, protection sociale et Institutions et Marchés du travail

- L'expérience des personnes aux prises avec l'action publique

- Travailleurs et organisations **Michel Gollac**

Des partenariats à signaler dont : L'école doctorale «Entreprise-Travail-Emploi» (**ete**)

<http://www.polytechnicum.org/ete/> sur les problèmes contemporains du travail est dirigée par Jean-François Germe professeur au CNAM, son correspondant pour Marne-la-Vallée est **Yves Lichtenberger**. Outre les UFR d'économie et de sociologie de l'Université de Marne-la-Vallée, elle repose sur plusieurs centres de recherche et écoles supérieures : l'ENPC, Le Centre d'études de l'emploi, le GIP - MIS, l'IRES, le LATTIS, le CRG, le CGS de l'École des Mines et le CNAM. http://www.cee-recherche.fr/fr/c_rech5.htm

CELIA (Centre d'Etudes des Langues Indigènes d'Amérique)

Le CELIA est un laboratoire de recherches (**Marie Noëlle CHAMOUX**, Chargée de recherche) dont les activités répondent à trois types de finalités :

- Apporter des connaissances nouvelles sur les systèmes linguistiques de l'Amérique indigène encore très peu documentés voire inconnus, et contribuer par là aux débats en cours dans les sciences du langage,

- Contribuer à l'intelligence des cultures amérindiennes par le déchiffrement et/ou l'interprétation de textes (que ceux-ci aient été recueillis en contexte oral ou qu'ils relèvent des traditions écrites),

- Répondre à la demande sociale de plus en plus grande et de plus en plus variée, concernant ces langues et ces textes.

<http://celia.cnrs.fr/>

Céreq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications)

Le Céreq est un établissement public qui dépend du ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et du ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale. Pôle public d'expertise au service des acteurs de la formation et de l'emploi, le Céreq concilie production de statistiques, recherches, études et accompagnement d'actions. Il formule des avis et des propositions destinés à éclairer les choix en matière de politiques de formation à l'échelon régional, national ou international.

Les départements

Production et usage de la formation continue (DFC)

Entrées dans la vie active (DEVA)

Professions et marché du travail (DPMT)

Travail et formation (DTF)

Les études sur la transformation des métiers et des qualifications constituent une des spécialités historiques du Céreq et un ensemble de travaux largement partagés au sein du réseau.

<http://www.cereq.fr/index.htm>

Clersé (Centre Lillois d'Etudes et de Recherches Sociologiques et Economiques)

Le Clersé est un important laboratoire en Sciences de l'Homme et de la Société (SHS). Il regroupe trois disciplines : sociologie, économie, anthropologie et plus de 110 chercheurs (13 chercheurs CNRS, 60 enseignants-chercheurs, 7 ITA CNRS, et 30 doctorants-allocataires ou ATER). Bien inséré au niveau régional il fait partie de plusieurs réseaux nationaux et internationaux de recherche : CEREQ, GDR MAGE (Groupement de Recherche " Marché du travail et Genre "),

Laboratoire européen associé " Délinquances, politiques de sécurité et de prévention, Recherches Comparatives Franco-Allemandes " (CNRS/Institut Max Planck), GERN,
Ses publications : il développe des liens privilégiés avec les Cahiers Lillois d'Economie et de Sociologie (revue de la Faculté des sciences économiques et sociales), la revue Déviance et Société et le Journal des Anthropologues.

Dans le cadre de sa communication il publie « **Clersé infos** » (lettre interne diffusée 5 à 6 fois par an aux membres du laboratoire) et « **La Lettre** » (1 à 2 numéros par an, diffusée à 500 exemplaires dans d'autres laboratoires en France et à l'étranger, à ses chercheurs ainsi qu'aux partenaires du Clersé.

Florence Jany-Catrice est membre du CLERSE-IFRESI

http://www.ifresi.univ-ille1.fr/site/1_Presentation/11_Presentation/Laboratoires/CLERSE.htm

CREDOC (Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie)

Le CREDOC est un organisme d'études et de recherche au service des acteurs de la vie économique et sociale. Ses enquêtes portent sur différents thèmes et notamment sur les points suivants : travail insertion économique et politique de l'emploi, évaluation des politiques sociales, pauvreté et exclusion, analyse économique sectorielle et développement économique local. Présentation sur le site de ses différentes publications.

<http://www.credoc.fr/>

CSE (Centre De Sociologie Européenne)

Le CSE touche à des domaines de recherche très divers comme la sociologie de l'éducation, la culture, la sociologie, les systèmes symboliques et les relations de pouvoir, les intellectuels et leur place dans le champ culturel, le politico-médiatique, l'économique ; la sociologie du travail ; l'histoire sociale des sciences sociales.

Enseignant chercheur : **Tania Angeloff**

<http://www.ehess.fr/centres/cse/>

CSU (Cultures et Sociétés Urbaines)

Au **CSU**, la sociologie, majoritairement représentée, côtoie la science politique et l'anthropologie et un laboratoire d'accueil de plusieurs formations doctorales. Cinq grands axes de recherche :

- Rapports salariés et rapports marchands : travail, emploi, éducation
- Le genre en sociologie : des différences entre les sexes au traitement du genre dans les sciences sociales
- Les classes sociales : mutations et reproduction
- Savoirs et politiques : sociologie des productions intellectuelles et du politique
- La ville comme problème socio-politique

Margaret Maruani

<http://www.iresco.fr/labos/csu/>

DARES (Direction de l'Animation et de la Recherche des Etudes et des Statistiques)

Le programme de travail de la DARES vise trois grandes finalités :

- Fournir des éléments de connaissance pour permettre un débat approfondi sur les thèmes du champ du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, porteurs d'enjeux économiques et sociaux importants ;
- Contribuer à la formation d'un jugement évaluatif pour éclairer la décision en matière de politique du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Alimenter en données fiables et régulières les services chargés du pilotage des politiques. Il intègre les demandes liées aux évolutions récentes de la conjoncture économique et sociale, telles qu'elles ressortent des rencontres avec les partenaires sociaux et prend en compte les orientations actuelles du Ministère exprimées par les demandes des délégués et directeurs du Ministère de l'emploi et des organismes sous tutelle, dans le cadre du Comité des programmes.

Dominique Méda est responsable de la mission Animation de la recherche à la DARES

Publications :

La collection **PREMIERES INFORMATIONS** et **PREMIERES SYNTHESSES** présentent en 4 à 8 pages d'articles et de graphiques les résultats commentés des principales études statistiques réalisées dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elles proposent un regard rapide sur les aspects structurels et rétrospectifs.

Les dossiers de la Dares présentent les résultats complets et détaillés d'enquêtes statistiques réalisées par le Ministère : les résultats des élections aux comités d'entreprise, la structure des emplois, la participation et l'intéressement. Les "**Dossiers de la DARES**" proposent également des bilans sur des sujets d'actualité comme le bilan de l'emploi, le bilan de la formation professionnelle. La collection "**Cahier Travail et Emploi**" a pour but de porter à la connaissance du public les études et les rapports de recherche réalisés par la DARES. Les cahiers Travail et Emploi contribuent

à l'animation du débat social sur des sujets aussi variés que l'évaluation des politiques de l'emploi, l'étude des comportements des acteurs sociaux, la connaissance de l'emploi, des situations de travail. Bulletin Mensuel des Statistiques du Travail

la revue "**Travail et Emploi**"

<http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/programme-travail/programme-travail-du-ministere-2005/programme-travail-dares-2005-2218.html>

EPEE (Etudes des Politiques Economiques de l'université d'Evry)

Les recherches de l'EPEE l'université d'Evry s'articulent autour d'une thématique : l'analyse des politiques économiques, de leurs fondements et de leurs implications. Le choix de ce thème fédérateur a conduit à privilégier trois champs d'applications.

- Macro-dynamique, macroéconomie monétaire et financière

- Economie du travail et de l'emploi

- Croissance, développement et inégalités

<http://www.univ-evry.fr/PagesHtml/laboratoires/Epee/EPEE.html>

GERS, depuis le 1er janvier 2005, s'est regroupé avec Travail et mobilités (Nanterre) dans un seul laboratoire: **GTM (Genre, Travail, Mobilités)**

Direction : **Helena Hirata**

<http://www.gtm.cnrs.fr/>

IFRÉSI (Institut Fédératif de Recherche sur les Economies et les Sociétés Industrielles)

L'**IFRÉSI** est une fédération de recherche du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) à laquelle participent quinze laboratoires de recherche situés dans les huit universités du Nord - Pas-de-Calais et de Picardie.

Laboratoires membres :

http://www.ifresi.univ-lille1.fr/site/1_Presentation/11_Presentation/Laboratoires/Liste_labos.htm

INED (Institut National d'Etudes Démographiques)

L'**INED** accueille des travaux originaux de chercheurs en démographie et dans des disciplines associées : sociologie, économie, anthropologie, histoire, géographie, épidémiologie et santé publique, méthodologie en sciences sociales.

Données démographiques sur la France et sur tous les pays du monde. Accès aux sommaires des publications avec résumés des articles.

Les revues : **Population, Population & sociétés** . Les collections : **Les Cahiers de l'INED, Méthodes et savoirs, données statistiques...**

<http://www.ined.fr/>

INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité)

L'**INRS** a pour objectif de favoriser la santé et la sécurité de l'homme au travail. Son équipe de chercheurs et de médecins conçoit chaque année de nombreux produits d'information parmi lesquels des dossiers thématiques consultables en ligne à partir d'un classement thématique.

L'INRS publie quatre revues destinées à différents publics. La plupart des articles parus récemment dans ces périodiques sont accessibles en ligne en texte intégral, au format PDF. Il est possible également de s'abonner en ligne à : **Travail et sécurité, Hygiène et sécurité du travail, Réalité prévention, Documents pour le médecin du travail** <http://www.travail-et-securite.fr>

<http://www.inrs.fr/>

INSEE (L'Institut national de la statistique et des études économiques)

L'**Insee** est une Direction générale du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie (MINEFI). L'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) collecte, produit et diffuse des informations sur l'économie et la société française afin que tous les acteurs intéressés (administration, entreprises, chercheurs, médias, enseignants, particuliers) puissent les utiliser pour effectuer des études, faire des prévisions et prendre des décisions.

L'Insee propose des publications nationales et régionales :

- des périodiques : Bulletin mensuel de la statistique, **Insee première, Économie et Statistique**, Annales d'économie et de statistiques, Insee Résultats (société et économie), Synthèses, Recueil d'études sociales, Économie Lorraine...

des collections : France Portrait Social, Tableaux de l'Économie française, Tableaux de l'Économie régionale, Données sociales....

http://www.insee.fr/fr/ffc/accueil_ffc.asp?theme=3

IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales)

L'IRES a pour fonction de répondre aux besoins exprimés par les organisations syndicales représentatives dans le domaine de la recherche économique et sociale.

Les groupes de travail permanents :

- Emploi
- Revenu salarial
- Relations professionnelles
- Travail
- Les projets transversaux :
- Anciennes et nouvelles formes de rémunération salariale
- Actualité internationale des problèmes du travail
- Stratégies et gouvernance des entreprises, restructurations et politiques industrielles ;
- Temps de travail

Publications :

La Revue de l'IRES prend la suite, sous une forme renouvelée de La Note de l'IRES dont 20 numéros ont été publiés de mars 1984 à juin 1989.

La Chronique Internationale de l'IRES offre une analyse de la conjoncture sociale internationale et des dossiers thématiques.

La Lettre de l'IRES présente les travaux en cours des équipes de recherche, les rencontres et colloques et les parutions des centres de recherches syndicaux.

<http://www.ires-fr.org/index.htm>

IRESCO (Institut de Recherche sur les Sociétés Contemporaines)

La base de données de la bibliothèque de l'IRESCO est reversée dans le Catalogue collectif de Sociologie du CCO. Le catalogue des périodiques reçus à la bibliothèque est consultable en ligne. Un important portail "Sociopôle" permet d'accéder à de multiples ressources en ligne, en France, destinées à la communauté des sociologues internautes. Possibilité de consulter en ligne les sommaires des revues accueillies par l'IRESCO : L'Année sociologique, **Cahiers du Genre**, Genèses, Sociétés contemporaines, **Travail, Genre et Sociétés**.

Fédération de laboratoires de sociologie : labos, revues, ressources, bibliothèque...

Site portail : <http://www.pouchet.cnrs.fr/>

IRIS (Institut de Recherche Interdisciplinaire en Socio-économie) est un centre de recherche pluridisciplinaire et mixte, université/CNRS. Il a vocation à mobiliser diverses formes de savoir (**sciences économiques, sociologie, sciences politiques, histoire**, etc.) autour d'un projet général qui est celui de l'étude des mutations économiques et sociales liées à l'évolution technologique et à l'innovation dans les sociétés complexes.

Chercheur en sciences économiques à l'IRES : **Pascal Ughetto**

Publications : Collection "**Cahiers Politiques**"

<http://www.dauphine.fr/iris-credep/index.html>

Laboratoire de psychologie du travail et de l'action

Créé en 1990 au Conservatoire National des Arts et Métiers, par **Christophe DEJOURS**, le laboratoire de psychologie du travail prend, à partir de l'an 2000, le nom de laboratoire de psychologie du travail et de l'action.

Publication : la revue **TRAVAILLER**

<http://www.cnam.fr/psychologie/>

LAS (laboratoire d'anthropologie sociale)

Le **LAS** créé en 1960 par **Claude Lévi-Strauss**, le Laboratoire d'Anthropologie Sociale est une unité mixte de recherche du Centre National de la Recherche Scientifique, de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales et du Collège de France.

Publications : Gradhiva : revue d'histoire et d'archives de l'anthropologie, L'Homme. Revue française d'anthropologie, Cahier de l'homme, Etudes rurales. Anthropologie. Economie. Géographie. Histoire. Sociologie

http://www.ehess.fr/html/html/CEN_3_41.html

Lasmas (Laboratoire d'Analyse Sociologique et des Méthodes Appliquées aux Sciences sociales)

Le **Lasmas** développe des analyses dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, des inégalités et ruptures sociales, des modes de vie, des réseaux sociaux et professionnels ainsi que des opinions et des valeurs, en s'appuyant notamment sur l'utilisation secondaire des grandes enquêtes.

Depuis l'automne 2004 le Lasmas s'est structuré en quatre équipes de recherche :

- Professions, réseaux, organisations (PRO) sous la responsabilité de Catherine Marry,

- Analyse de la cohésion sociale - données, méthodes, modèles (ACS-DM2) sous la responsabilité de Michel Forsé,
- Equipe de recherche sur les inégalités sociales (ERIS) sous la responsabilité de **Serge Paugam**
- Dynamiques et relations sociales (DYRESO) sous la responsabilité d'Alain Léger
Le laboratoire est également membre fondateur de deux GDR-CNRS : "Marché du travail et genre (MAGE) et "CADRES".

Publication : **Les Cahiers du Lasmas**

http://www.iresco.fr/labos/lasmas/accueil_f.htm

LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail)

Laboratoire rattaché au CNRS et Centre associé au Céreq situé à Aix-en-Provence. Possibilité de télécharger la lettre du Lest et présentation de ses différentes publications. Catalogue en ligne des périodiques reçus à la bibliothèque.

En 2006, le **LEST** et le Centre de Science Politique Comparative (CSPC) prolongent la réflexion engagée en organisant les 4 et 5 septembre 2006 à l'Institut d'Etudes Politiques d'Aix-en-Provence un colloque intitulé " Travailler avec, travailler sur, être travaillé par : les acteurs professionnels de l'action publique face aux instruments de régulation ".

<http://www.univ-aix.fr/lest/>

LIRHE (Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche sur les Ressources Humaines et l'Emploi) disciplines du Droit du Travail et du Droit Social, de l'Économie de l'Emploi et de la Gestion des Ressources Humaines.

La pluridisciplinarité, autour des thèmes de l'emploi et de la gestion des ressources humaines, constitue un mode de fonctionnement privilégié et représente une des marques distinctives du laboratoire parmi les structures de recherche comparables.

Laboratoire rattaché au CNRS et Centre associé au Céreq, situé à Toulouse. Accès aux **Notes du Lirhe** au format PDF, liste des **Cahiers du Lirhe**, avec résumés téléchargeables pour les plus récents, catalogue des travaux téléchargeables, liste des thèses du Lirhe, lien avec Sudoc pour les thèses et avec le Catalogue collectif de France. Portail de sites proposant des documents de recherches ou d'études en téléchargement.

<http://lirhe.univ-tlse1.fr/>

LISE, depuis 2004, fédère les forces du : Groupe de Recherche Interdisciplinaire sur les Organisations et le travail (GRIOT) et celles du Laboratoire de Sociologie du Changement Institutionnel (LSCI). Le LISE est implanté dans deux lieux parisiens : le Cnam et l'IRESO.

Michel Lallement et **Jean-Louis Laville**, co-directeurs du LISE.

<http://www.lise.cnrs.fr/indexP.htm>

Mage (MArché du travail et GENre)

le GDR Mage est le premier et seul groupement de recherche centré sur la question du genre. En 2003 il devient GDR européen, sous la direction de **Margaret Maruani**.

publication : une revue semestrielle : **Travail, genre et sociétés** qui a pour vocation de confronter les points de vue de chercheurs (sociologues, économistes, juristes, historiens, etc.) sur les inégalités entre hommes et femmes au travail et plus largement sur la place des femmes dans la société.

<http://www.mage.cnrs.fr/>

MATISSE (Modélisation Appliquée, Trajectoires Institutionnelles et Stratégies Socio-Économiques) (Centre associé du Céreq en Ile de France) : observatoires universitaires de l'insertion professionnelle

Créé en 1993 par le Céreq suite aux questions soulevées lors de l'exploitation des résultats de l'enquête du Céreq de 1991 auprès des diplômés de l'enseignement supérieur de 1988. Depuis sa création, le GTES a été régulièrement co-animé par un membre du Céreq (DEVA) et un membre d'un centre associé du Céreq en région. ce qui assure au GTES une existence nationale tout en lui permettant d'être sensible aux thématiques locales, régionales et nationales.

Ses domaines de recherche : l'insertion des jeunes et les systèmes de formation.

Jusqu'en octobre 2001, le **Matisse** a été dirigé par **Bernard Gazier**, Professeur à l'Université Paris 1 ; il a été remplacé depuis lors par Jean-Luc Outin, chargé de recherche CNRS.

Matisse suit l'analyse économique des dynamiques à l'œuvre dans les mutations des sociétés contemporaines, au sein de différents champs : travail et emploi, politiques sociales, industries et évolutions technologiques, et secteur culturel

Revue : **ÉCONOMIES ET SOCIÉTÉS**, se propose de contribuer aux renouvellements conceptuels et aux débats d'idées qui animent les sciences économiques et sociales du Travail, de l'Emploi et

des Relations professionnelles. Les travaux publiés évaluent les transformations des réalités socio-économiques, proposent une réflexion sur les concepts et les méthodes d'analyse de ces réalités.
<http://matisse.univ-paris1.fr/radojic/>

URMIS (Unité de Recherche "Migrations et Société")

L'URMIS est un laboratoire spécialisé dans l'étude des migrations et des relations interethniques qui regroupe des chercheurs relevant de plusieurs disciplines (sociologie, anthropologie, droit, histoire). Les recherches empiriques conduites dans les différents programmes du laboratoire sont l'occasion de confronter les questions théoriques et méthodologiques posées par les modalités d'insertion des populations immigrées, la constitution d'espaces migratoires transnationaux, les dynamiques culturelles dans les sociétés pluri-ethniques.

L'équipe participe à plusieurs réseaux de recherche : "Droit, langues, cultures", "Marché du travail et genre" (MAGE), "Socio-économie de l'habitat", "Femmes en migration" (CEDREF).

Maryse Tripiet : chercheur de l'équipe de Paris

Publication : la revue **Cahiers de l'Urmis** (en ligne)

<http://www.unice.fr/urmis-soliis/>

Laboratoires de recherche en région

Le Centre associé au Céreq de Rouen, rattaché à l'Université de Rouen, est dirigé par M. **Charles Gadéa**, Professeur de **sociologie**. Son activité se déploie à partir de questions liées à la sociologie des professions, de l'insertion professionnelle et de la formation, notamment la formation continue. Quatre axes de recherche sont développés :

- la question de la construction, la transmission et la validation des qualifications, savoirs et compétences,
- la dynamique des groupes professionnels,
- la dimension structurante du genre dans le marché du travail,
- l'insertion professionnelle des sortants du système éducatif, les politiques nationales ou locales de formation, d'emploi, de lutte contre l'exclusion.

GRIS (Groupe de Recherche Innovations et Sociétés)

Le GRIS est le laboratoire de recherche du Département de sociologie de l'**Université de Rouen**, ayant le statut d' « Equipe d'accueil ». Il est composé d'une cinquantaine de chercheurs en sociologie et en anthropologie : enseignants-chercheurs, chercheurs associés et doctorants.

Les recherches développées portent sur l'étude des innovations dans les sociétés contemporaines, appliquées aux domaines suivants : le travail et les professions, les qualifications et les compétences, la santé, la technique et la science, l'éducation, la formation, la culture, les questions urbaines, et les politiques locales.

[http://www.univ-](http://www.univ-rouen.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=LGRIS&RUBNAV=&CODE=09511370&LANGUE=0)

[rouen.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=LGRIS&RUBNAV=&CODE=09511370&LANGUE=0](http://www.univ-rouen.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=LGRIS&RUBNAV=&CODE=09511370&LANGUE=0)

LERS (Laboratoire d'Etude et de Recherche Sociales)

LE LERS fondé en 1983, est le laboratoire de l'**Institut du Développement Social**. Il a la vocation de produire des données par le moyen de recherches et d'études, de transmettre des connaissances et d'observer les évolutions des pratiques dans le champ politique et social. C'est un « lieu » de production sociologique, discipline privilégiée pour comprendre les transformations sociales complexes à l'intersection du politique, de l'éthique, du social et de l'économique. Le Lers privilégie dès lors plusieurs axes de recherche :

- l'action sociale ;
- les qualifications professionnelles de l'intervention sociale ;
- les politiques de la ville, de la régulation sociales et de la sécurité ;
- l'ethnicité et l'immigration ;
- l'intégration et les discriminations

Site Web : www.ids.fr

Contact : lrs@ids.fr

La Fondation Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Organisme tripartite de l'Union européenne créé en 1975, la Fondation a pour mission de fournir des informations aux membres et au personnel des institutions européennes ainsi qu'aux

partenaires sociaux (syndicats, organisations patronales, gouvernements des États membres) et de contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail.

Publication : **Les cahiers de la Fondation** (téléchargeables) rassemblent les résultats des recherches effectuées au cours de nombreuses années sur un certain nombre de grands thèmes :

- Promouvoir un meilleur emploi
- Favoriser l'égalité des chances
- Gérer la diversité
- Soutenir l'insertion sociale
- Suivre l'utilisation changeante du temps
- La Fondation continue à élaborer ses travaux de recherche dans de vastes domaines en développant l'Observatoire européen <http://www.fr.eurofound.eu.int/working/working.htm> des conditions de travail.

<http://www.fr.eurofound.eu.int/contact.htm>

L'Observatoire du Travail

L'Observatoire du Travail est le fruit d'un partenariat entre Bernard Brunhes Consultants-Groupe BPI, L'Express et BVA. Son objectif est de faire le point - trois fois par an - sur l'état d'esprit des salariés du privé et du public : quelle relation entretiennent-ils avec leur travail et leur entreprise ? comment cette relation évolue-t-elle ou va-t-elle évoluer, selon eux ? quels espoirs, quelles craintes face aux changements attendus - internes ou externes à leur entreprise ou administration ? etc.

http://www.groupe-bpi.com/page_observat.html

SITES OFFICIELS

AFPA organisme de formation professionnelle qualifiante pour adultes, demandeurs d'emploi et salariés en France et en Europe. intervient sur l'ensemble des questions d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de validation des acquis professionnels et de conseil en matière de ressources humaines. Sur son site, dossier thématique, fichier métier...

<http://www.afpa.fr/>

Agence Nationale pour l'amélioration des Conditions de travail (ANACT)

Dossiers thématiques : santé et travail ; compétences ; organisation et technologie ; âges, travail et emploi

http://www.anact.fr/portal/page?_pageid=497,131532&_dad=portal&_schema=PORTAL

Agence en région : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail en Haute-Normandie

<http://www.haute-normandie.aract.fr/index.php>

ANPE

<http://www.anpe.fr/>

La WebTV ANPE : des vidéos métiers en ligne

<http://webtv.anpe.net>

Ce site vous propose 3 espaces de consultation des vidéos réalisées par l'ANPE :

- L'espace actualités présente en 2 minutes maximum des opportunités d'emploi, un agenda des forums emploi, et "à l'affiche", des reportages sur des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi.
- L'espace métiers qui recrutent propose une sélection de vidéos sur les métiers porteurs et ouverts au crédit d'impôt.
- Le catalogue métier propose 120 vidéos métiers regroupées par secteurs professionnels.

Assedic : <http://www.portail.assedic.fr/demandeur/index.php>

Légifrance : L'essentiel du droit français: texte intégral des codes, des conventions collectives et des lois et décrets depuis 1978 et le Journal officiel depuis 1990.

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Site du **ministère de l'emploi, de la cohésion sociale, et du logement** l'ensemble des informations pratiques sur le droit du travail

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/91.html>

et aussi la vidéothèque

<http://www.travail.gouv.fr/publications-videotheque/videotheque/52.html>

Publications Dares

<http://www.travail.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/etudes-recherche/publications-dares/98.html>

Service-public :le portail de l'administration française

<http://www.service-public.fr/>

Le portail "**vie-publice.fr**" , service édité par la Documentation française dans le cadre de sa mission générale d'information et de documentation sur l'actualité politique, économique, sociale et internationale, propose des ressources et données utiles pour appréhender les grands sujets qui animent le débat public.

<http://www.vie-publique.fr/>

REVUES en ligne

La revue électronique **@activités** publie des textes à finalité de recherche et des textes à finalité réflexive sur l'intervention.

Il s'agit de contribuer à définir l'activité en tant que concept théorique.

L'objectif est de développer l'expérience de l'intervention et son efficacité. Les textes issus d'interventions, pour le diagnostic ou la conception, menées dans des situations de travail ou de la vie quotidienne (organisation, dispositifs, ressources, outils,..) s'attacheront plus particulièrement à mettre en évidence comment intervenir par et sur l'activité.

<http://www.activites.org/>

La revue de la CFDT propose tous les deux mois un dossier thématique d'actualité, avec des contributions de responsables de l'organisation et de textes d'experts, ainsi que des informations clés pour compléter ses connaissances. N°s téléchargeables sur site sauf le dernier.

La partie "Éclairages" présente des sujets concernant la CFDT.

http://www.cfdt.fr/cfdt_a_z/connaître/publication/la_revue.htm

PISTES Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES) est une **revue électronique** scientifique interdisciplinaire s'intéressant aux aspects sociaux et humains du travail et à leurs liens avec la santé des personnes. Elle privilégie les approches de recherche prenant en compte le travail réel et s'intéresse particulièrement aux thématiques innovatrices sur le travail et la santé.

<http://www.pistes.uqam.ca/>

***uniquement résumés d'articles**

GENÈSES, une revue trimestrielle de sciences sociales et d'histoire

La revue "Sociétés Contemporaines", créée en 1990 à l'initiative de l'IRESKO, se propose de contribuer aux échanges et aux interactions entre la sociologie et les disciplines voisines : démographie, économie, géographie, sciences politiques, histoire, anthropologie, ethnologie, psychologie sociale.

Comité de rédaction **Gérard Noiriel**

<http://www.iresko.fr/revues/geneses/presentation.htm>

***sommaire et introduction téléchargeables**

Depuis 1981, **La Revue du M.A.U.S.S.** s'est imposée comme une des toutes premières revues interdisciplinaires et un des lieux importants du débat public en France. Elle offre des perspectives inédites en **sciences économiques, en anthropologie, en sociologie ou en philosophie politique**. Elle a contribué au développement de tout un ensemble de théories et d'approches originales — dont le plus petit commun dénominateur est probablement ce qu'elle appelle le paradigme du don —, qui la font maintenant apparaître comme l'organe d'un courant de pensée original dans le champ des sciences sociales et de la philosophie politique.

Directeur de la publication : **Alain. Caillé** qui est aussi le directeur de **GEODE** un laboratoire de recherches pluridisciplinaires qui associe sociologues, historiens, politistes, philosophes, anthropologues et ethnologues. Sa mission principale consiste à étudier l'expérience et l'idée démocratiques, la sociologie électorale, l'histoire ou l'analyse juridique des institutions républicaines, les doctrines des grands penseurs de la démocratie et de l'anti-démocratie, par exemple, la dynamique démocratique ou encore les multiples formes de la contestation de la démocratie.

<http://www.revuedumauss.com/>

Idées : La revue des professeurs de **Sciences Economiques et Sociales** (créée en 1969, à peine deux ans après la naissance des SES ; nécessité imposée par les caractéristiques de cette nouvelle discipline). Chaque numéro est organisé autour d'un dossier thématique. Certains articles téléchargeables sont proposés sous une forme identique à l'original., voir sur notre thématique : **n° 137, n° 139.**

<http://www.cndp.fr/revueees/>

La Revue **TRAVAILLER**, revue internationale de Psychopathologie et Psychodynamique du travail Est une revue ouverte aux débats, mais fermement argumentée du point de vue théorique. L'éventail des articles est large : contributions émanant de toutes les branches des sciences humaines aussi bien que des sciences de l'ingénieur ou des sciences médico-biologiques, dans la mesure où elles traitent du travail ou de l'action.

Sommaire en ligne, résumés des articles et quelques articles téléchargeables (numéro 3).

Pascale Molinier en est la rédactrice en chef de la revue Travailler
<http://www.cnam.fr/psychanalyse/recherche/revue/index.html>

EDITEURS

Éditions La Découverte

9 bis, rue Abel-Hovelacque
75013 Paris

Rendre compte des meilleurs travaux de recherche en **sciences humaines et sociales** : dans de nombreuses disciplines (géopolitique, philosophie, histoire, sociologie, économie, sociologie des sciences, anthropologie, etc.), des chantiers intellectuels novateurs, contribuant au renouveau de la pensée critique, se sont développés ces dernières années. Ils sont accueillis dans les collections «Textes à l'appui», « Recherches », « Sciences et société », Armillaire, ainsi que dans les revues Hérodote, La Revue du MAUSS et Mouvements.

Recherches/Bibliothèque du M.A.U.S.S.

Dirigée par **Alain Caillé**, la collection « Recherches / Bibliothèque du M.A.U.S.S. » accueille, issus de toutes les disciplines des sciences sociales, venant d'auteurs confirmés ou débutants, les travaux qui attestent de la pertinence d'un questionnement anti-utilitariste dans les champs les plus divers de la pensée.

Cette collection accueille la série « Économie solidaire et démocratie », animée par le CRIDA (Centre de recherche et d'information sur la démocratie et l'autonomie), qui s'attache à l'analyse du fait associatif dans la perspective d'une économie et d'une démocratie plurielles.

<http://www.editionsladecouverte.fr/repere/index.asp>

Editions La Dispute

109 Rue Orfila 7
75020 Paris

Editions Le Croquant

Broissieux
73340 Bellecombe-en-Bauges

Les Éditions du Croquant publient des ouvrages de chercheurs **en sciences humaines** en étroite collaboration avec l'association Raisons d'Agir, des témoignages d'expériences sociales innovantes et des travaux de collectifs du mouvement social.

Les collections :

Savoir/Agir : Une collection d'intervention critique dirigée par l'association Raisons d'Agir qui est la continuité du travail initié par Pierre Bourdieu

Artisans d'utopie : Les formes sociales innovantes.

Turbulences : essais critiques, prises de position à contre-courant.

Idées coopératives : débats de société sur la place de la personne dans les activités économiques, sur la démocratie en entreprise, sur les nouveaux statuts du salarié.

<http://atheles.org/editionsducroquant/>

Éditions de l'EHESS

131 boulevard Saint-Michel
75005 PARIS

Les Éditions de l'EHESS publient des ouvrages représentatifs de l'actualité de la recherche en **sciences humaines**. Depuis la fondation en 1947 de la VI^e section de l'École pratique des hautes études, les Éditions accompagnent les transformations de cet établissement devenu en 1975 l'École des hautes études en sciences sociales.

Le catalogue propose actuellement environ 650 références, réparties entre une dizaine de collections et huit revues de rayonnement international.

<http://www.ehess.fr/html/html/155.html>

Editions ERES

Société d'éditions "Recherches et synthèses"
11 rue des Alouettes –
31520 Ramonville Saint-Agne

Les éditions Erès, créées en 1980, sont une maison d'édition spécialisée dans le domaine **des sciences humaines** et des pratiques qui s'en inspirent. Fidèles aux idées humanistes et sociales de Georges Hahn, elles privilégient la diversité des approches théoriques, cliniques et sont ancrées dans la réalité des pratiques professionnelles, tout en étant vigilants quant à la qualité scientifique et/ou technique mais surtout humaine et éthique.

nouvelle collection : Sociétés en changement dirigée par **Jean-Louis Laville**, sociologue, professeur au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM), titulaire de la chaire « Relations de service » et codirecteur du LISE : Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (CNRS-CNAM, Paris). Il s'intéresse à **l'analyse de nos sociétés du côté de l'économie**.
<http://www.edition-eres.com/>

Octares Editions

24, rue Nazareth
31000 Toulouse

Les collections :

Travail et Activité Humaine dirigée par François Daniellou, **Gilbert de Terssac** et **Yves Schwartz**,

Colloque : le but et les orientations de la " Collection Colloque " sont de dresser à un instant donné l'état des lieux dans différents domaines suite à une rencontre entre professionnels. Les contributions réunies dans cette " Collection Colloques " émanent à la fois de laboratoires de recherche et d'acteurs de terrains. Cette collection permet de rassembler les communications présentées lors des colloques.

Applications de l'anthropologie dirigée par Jean-François Baré et Philippe Geslin. Comité scientifique Jean-François Baré, Philippe Geslin, Annie Hubert Gérard Lenclud, Claude Raynaud
La collection « Applications de l'anthropologie » souhaite témoigner de cette double évolution du monde et de la pratique anthropologique, par l'édition et la diffusion de textes vivants et écrits aussi simplement que possible.

<http://www.octares.com>

Les Editions Qui Plus Est

Sylvie Darré et Isabelle Randé
1, impasse de la baleine
75011 – Paris

Après huit années d'expérience aux éditions EAP (Editions et Applications Psychologiques), -en tant que responsable du département orientation-insertion-, et responsable d'éditions, Sylvie Darré et Isabelle Randé ont créé en 2004 Les Editions «Qui plus est »

Les publications et formations concernent essentiellement les professionnels de **l'orientation, du bilan, de la formation et des ressources humaines**.

Voir rubrique : ouvrages

<http://www.editionsquiplusest.com/>

Médias, pour en savoir +

France Culture : rubrique programmes <http://www.radiofrance.fr/chaines/france-culture/programmes/> et consulter les archives des émissions ci-dessous référencées

- **Les chemins de la connaissance** , du lundi au vendredi de 11h30 à 12h des thématiques renouvelées et centrées sur l'histoire des sensibilités, des mentalités, des idées ou des religions, la philosophie ou l'éthique.

- **L'économie en questions**, Le lundi de 19 h 30 à 20 h 30 L'objectif de l'émission, est de questionner l'économie pour tenter de comprendre l'évolution des sociétés contemporaines, A travers l'apport d'informations et les analyses des experts, il s'agit de fournir des éléments de réflexion pour juger des grands enjeux en cours ou à venir.

- **La nouvelle fabrique de l'histoire** du lundi au vendredi de 10h à 11h L'objectif de l'émission est de montrer le lien qui nous unit individuellement ou collectivement au passé.

L'association **Ciné-Travail** s'est constituée à Lyon afin de créer des rencontres entre représentants du monde du travail et de l'entreprise, des consultants, des chercheurs en sciences humaines et sociales, des universitaires, des étudiants, des professionnels de l'audiovisuel autour d'un champ d'intérêt commun : filmer le travail, pourquoi et comment ?

Faire se rencontrer des publics et des professionnels différents également concernés par le travail mais dont les points de vue peuvent être divergents et/ou complémentaires afin de susciter des débats.

D'interroger le langage cinématographique dédié au travail : en quoi enrichit-il les regards sur le travail mais aussi en quoi le travail inspire-t-il le cinéma ?

De promouvoir le développement de la réflexion sur le cinéma et de toutes formes d'expression sur le thème « Filmer le travail ».

http://www.cine-travail.org/all_page.asp?lg=fr

TFS Téléformation & Savoirs

rubrique Ressources , Vidéothèque

<http://www.tfs.afpa.fr/site2/index.asp>

Oasis-TV.net

Voir rubrique « **histoire des techniques, hommes et travail** » qui porte sur les apports de la science au regard des grandes mutations socio-économiques et techniques (vidéos de conférences)

<http://www.oasis-tv.net/>

Les différentes **chaînes de télévision** ont programmé assez régulièrement des documentaires sur le monde du travail . **La sélection suivante - qui illustre les différentes thématiques de nos conférences - permettra d'être attentif aux rediffusions.**

Sur France 5

L'agence . Yves Riou, Philippe Pouchain. Octobre 2005 : portrait de chercheurs d'emploi en 3 volets retraçant le quotidien des demandeurs d'emploi et des employés de l'ANPE.

Le grand méchant stress. Philippe Jarriault. Septembre 2005 (médecin coordinateur chez Renault)

Mon boulot, l'europe et moi. Anne Kunvari. 2005.

"Journal" du combat mené par les salariés de l'usine Ronal en Lorraine, qui montre les mécanismes de la délocalisation.

La sieste, quel boulot. Chantal Lasbats. 2004

Champions du monde du taux d'activité, les salariés français sont aussi champions du monde des anxiolytiques. Les experts sont formels, la sieste est une revendication très sérieuse.

Jours précaires. Cyril Mennegun. 2004

A travers le portrait de 2 personnes, le réalisateur nous fait partager le quotidien de "travailleurs pauvres".

Le plafond de verre. Yamina Benguigui. 2003

Réflexion autour de la discrimination sur le marché du travail

Moulinex, la mécanique du pire. Gilles Balbastre. 2003

Le réalisateur a demandé "comment cela a-t-il pu arriver à une entreprise aussi célèbre ? " aux anciens PDG, cadres dirigeants et ouvriers de Moulinex.

Sur le site de France 5. rubrique : **Bien vivre le monde du travail** <http://emploi.france5.fr/>

Sur France 2

Femmes précaires. Marcel trillat. Janvier 2006

Le quotidien de femmes qui luttent quotidiennement contre la misère.

Les tenaces. Karin anska. 2004

Le quotidien de "travailleurs pauvres", notamment le problème du logement.

Sur Arte

La vie par les bords. François Bon, Fabrice Cazeneuve. Janvier 2006.

Paroles d'élèves d'un lycée professionnel.

Centres de ressources participant au réseau Ranfor

Centre de ressources du CAFOC

*GIP FCIP – Groupement d'Intérêt Public « Formation continue et insertion professionnelle »
2, rue du Docteur Fleury
BP 102
76134 MONT-SAINT-AIGNAN Cedex*

Tél. 02.32.08.96.60

Fax 02.32.02.97.00

E-mail : cecile.feydel@ac-rouen.fr

Site Internet :

http://www.ac-rouen.fr/rectorat/enseignements_formation-continue/home.htm

*Personne à contacter : **Cécile FEYDEL***

HORAIRES D'OUVERTURE

Du lundi au vendredi : 9 h à 17 h 30

De préférence sur rendez-vous.

Centre de ressources du CREFOR

Centre de Ressources pour la Formation Professionnelle en Haute-Normandie

Immeuble Normandie I - 98, avenue de Bretagne - BP 1152

76176 ROUEN CEDEX 1

Tél. 02.35.73.98.79 / 89

Fax 02.35.73.07.60

E-mail : crefor@crefor.asso.fr

dominique.rousseau@crefor.asso.fr

Site Internet : <http://www.crefor.asso.fr>

*Personnes à contacter : **Emmanuel CHRISTAIN***

Céline MOTHELAY

Dominique ROUSSELIN-LEGRAND

HORAIRES D'OUVERTURE

Sur rendez-vous.

Centre de ressources de l'IDS

*INSTITUT DU DEVELOPPEMENT SOCIAL – CERIS
Centre d'Expertises et de Ressources en réseau pour l'Intervention
Sociale (CERIS-IDS)*

Route de Duclair

BP 118

76380 CANTELEU

Tél. 02.32.83.25.02

Fax 02.32.83.25.53

E-mail : ceris@ids.fr

Site Internet : <http://www.ids.fr/>

*Nom de la responsable du CERIS : **Christine Batime***

*Personne à contacter : **Marie-Noëlle Fabre***

HORAIRES D'OUVERTURE

Lundi : 13h00 – 18h00

Mardi : 8h30- 18h00

Mercredi, Jeudi : 8h30 - 17h30

Vendredi 8h30 - 17h00

Centre de ressources de l'IFA

*Institut des Formations par Alternance
11, rue du Tronquet
76130 MONT-SAINT-AIGNAN*

*Tél. 02.35.52.85.00
Fax 02.35.52.85.19/10*

E-mail : germaine.doley@ifa-rouen.fr

Site Internet : <http://www.rouen.cci.fr/ifa>

*Personnes à contacter : **Germaine DOLEY***

HORAIRES D'OUVERTURE

*Du lundi au jeudi : 8h00 - 17h30
Vendredi : 8h00 - 13h00*

