

1 L'intensification du travail, question sociale et question de recherche

Depuis quelques années, divers travaux font état d'une intensification du travail en France (Fernex, 1998 pour une revue). Ces travaux se fondent sur des méthodes variées, statistique ou monographie, interrogation des personnes ou observation. Ils relèvent de disciplines différentes : économie, ergonomie, psychologie, sociologie. Le même constat d'intensification du travail est fait dans bon nombre d'autres pays économiquement développés, dans l'Union européenne comme en Amérique du nord.

L'intensification du travail est susceptible de dégrader profondément la qualité de vie au travail. Elle risque de limiter, voire d'annuler ou même d'inverser les progrès que laissaient augurer les aspects les plus étudiés jusqu'ici des mutations du travail, comme l'accroissement des marges d'initiative consenties aux travailleurs. Elle paraît une cause déterminante de la dégradation des conditions de travail perçues par les salariés. Dans notre pays, la question de l'intensité du travail est sortie du seul débat scientifique pour venir au premier plan de l'actualité sociale à l'occasion du débat sur les 35 heures. Certes, ce sont surtout les formes les plus brutales et, si on peut dire, traditionnelles d'intensification du travail, comme la suppression des pauses, qui ont été mises en exergue par le discours syndical et les médias. Les travaux des chercheurs mettent plutôt l'accent sur des formes plus subtiles et innovantes d'intensification du travail. On peut cependant raisonnablement penser que le retour de formes d'intensification particulièrement faciles à objectiver et susceptibles de susciter des résistances collectives s'accompagne d'une poursuite, et même d'une accélération, d'une intensification jusque là discrète bien que rapide (Flottès, 1999).

Il n'est nullement certain que cette évolution soit soutenable (au sens donné à ce terme en écologie) tant au niveau des individus qu'au niveau de la société globale. Les effets à long terme de l'intensité du travail peuvent être plus graves encore que ses effets immédiats, en matière de santé physique et mentale comme d'insertion professionnelle et sociale. D'autre part, la pression excessive au travail est dans certains cas source de souffrances et amène l'expression d'une révolte, le sentiment

d'une injustice. Même si cette révolte ne débouche pas sur une expression politique, elle risque d'entraîner une démotivation¹ dommageable à terme aux performances économiques. Il n'est d'ailleurs nullement assuré que l'intensification du travail soit la clé de l'efficacité économique. Elle pourrait tout aussi bien n'être qu'un palliatif à la mauvaise organisation, voire un symptôme de celle-ci ; et une conséquence indirecte d'une aggravation des antagonismes sociaux.

Or les connaissances scientifiques sur le sujet demeurent dispersées, notamment parce qu'elles sont originaires de différentes disciplines. Les concepts ne sont pas suffisamment unifiés et précisés. La diversité des formes d'intensification (et donc celle de leurs causes et de leurs conséquences) n'a pas fait l'objet d'un examen systématique. En particulier, on manque d'études comparatives entre entreprises comme entre pays. L'articulation entre l'intensification du travail et les autres aspects des transformations des organisations et de la main-d'œuvre est insuffisamment connue. L'intensification du travail ne peut être maîtrisée si elle est soit ignorée (ce qui était le cas jusqu'il y a peu), soit présentée comme une conséquence fatale d'évolutions économiques exogènes. Or l'état de nos connaissances ne permet pas de bien situer les marges de décision des divers acteurs.

2 Des questions encore ouvertes

2.1 *Intensité, performance et horizon de temps*

L'évolution de l'intensité du travail dépend des critères de gestion (Bartoli, 1999 ; Zarifian, 1999) et particulièrement de l'évolution des horizons de temps dans l'entreprise. En dehors du cadre journalier de la production ou du service rendu, il faut prêter attention, également :

- à la structuration du temps dans la semaine qui donne des horaires plus ou moins chahutés ;
- à l'importance plus ou moins grande accordée au travail réflexif en temps différé qui permet de prendre du recul sur ce que l'on fait ;

¹ Les enquêtes d'opinion sur la satisfaction au travail font état d'une dégradation assez continue. Quelles que soient les limites de ce type d'instrument, une telle évolution fait problème.

- au rythme des changements d'organisation, des changements d'objectifs, des rotations dans l'encadrement ;
- aux temps consacrés à l'apprentissage.

Tous ces temps (sauf peut-être le travail en temps différé qui fait l'objet d'évolutions plus contradictoires) sont actuellement sous pression. Les horaires sont de plus en plus flexibles, les changements doivent aboutir avec un terme de plus en plus court, les objectifs sont remis en jeu d'année en année et l'apprentissage tend à être externalisé.

On peut lire, en amont, cette pression comme provenant, d'une part, d'exigences nouvelles de l'actionnariat et, d'autre part, de la volatilité croissante des marchés.

L'actionnariat structuré d'une part autour de gestionnaires de portefeuilles et d'autre part autour de grands investisseurs suit les résultats financiers des entreprises de plus en plus près. On en est à porter attention aux résultats trimestriels et cela se répercute désormais jusque dans les unités de production qui sont sommées de produire des résultats à échéance de trois mois. Cela produit des mots d'ordre contradictoires et une pression du court terme qui est nouvelle.

Cette pression de l'actionnariat est par certains côtés une conséquence de la volatilité des marchés. Le marché automobile est devenu une sorte de paradigme des évolutions énormes qui peuvent se produire en l'espace de moins d'un an : incertitudes sur le lancement d'un nouveau modèle, variations globales des achats par pays et dans l'ensemble de l'Europe, structuration par les coûts qui succède brutalement à une structuration par la qualité. Mais l'automobile n'est pas le seul secteur concerné : pratiquement tous les secteurs doivent faire face désormais à des variations du volume et du contenu de la demande aussi brusques qu'imprévisibles. On rabat alors tous les raisonnements sur le court terme, la seule stratégie rationnelle étant de ramasser une plus value quand elle est là.

Cela conduit à accentuer la pression de court terme, une fois encore dans tous les secteurs de l'entreprise : une stratégie n'est valable que provisoirement et, donc, si on veut qu'elle soit efficace il faut qu'elle porte des fruits rapidement. Les outils de performance sont revus périodiquement et le "top management" tenant à rester en place va privilégier les résultats immédiatement valorisables.

C'est donc un premier champ de questionnement autour de la performance : Comment le raccourcissement des horizons de temps dans la mesure de la performance pèse-t-il sur l'intensité du travail, en termes de rapidité des changements à produire, de multiplication des situations d'urgence financière et donc de coups de bourre, et de volatilité des mots d'ordre ?

Ici on est dans le cas où la pression sur la performance devient directement une pression sur le travail. Mais il vaut la peine de suivre les articulations fines entre performance et mutations du travail car il n'y a pas de lien direct et automatique entre les deux.

Dans le monde de l'industrie, lorsque les opérateurs sont partie intégrante du flux, c'est à dire lorsqu'ils sont encyclés, lorsqu'ils travaillent directement à la chaîne, il y a un lien fort entre l'intensité de leur travail et le niveau de performance. Cela dit, on pourrait déjà, ici, introduire un *distinguo* car on sait bien que la qualité du produit, même dans ce cas, n'est pas directement liée à l'intensité du travail et que produire du non conforme peut faire chuter fortement les performances. Ce qui vaut dans ce cas pour la qualité, vaut encore plus dès que les opérateurs sont décalés par rapport au flux de production. Plus ils sont décalés moins il y aura de connexion directe entre performance globale et intensité du travail. Lorsque des opérateurs gèrent un gros ensemble industriel (grosse machine de fabrication ou, plus encore, grand process) les travaux vont se concentrer sur le taux de déchet, sur les pannes, sur l'optimisation de l'installation et donc sur une qualité d'intervention, d'anticipation et de formalisation bien plus que sur l'intensité du travail des opérateurs. Plus de performance ne passe pas forcément par plus d'intensité du travail, mais d'abord par un meilleur usage des installations.

La qualité de l'organisation de la production est primordiale dans l'atteinte de la performance et cette qualité peut même rejaillir sur le confort de travail (Veltz et Zarifian, 1994). Il est possible qu'une plus grande performance soit atteinte avec un plus grand confort de travail.

En tout état de cause il vaut la peine d'examiner les articulations complexes entre travail et performance, entre confort et intensité du travail et performance globale, à partir de cas concrets mais aussi en essayant de repérer les grandes tendances générales.

Sur ces différentes facettes de la question de la performance il faudra faire dialoguer économistes, gestionnaires, sociologues et hommes de terrain, afin de croiser les regards et de progresser dans ces différentes questions.

2.2 Intensité, organisation du travail et qualification

On vient de dire que l'intensité du travail à performance donnée peut varier fortement suivant la qualité de l'organisation de la production. Cela oriente immédiatement vers un nouveau champ de questionnement qui est celui de l'organisation du travail. Suivant le mode de cette organisation ce qu'on appelle l'intensité peut être vécu très différemment.

L'ensemble de ce paragraphe 2.2 est centré sur des questions de sociologie du travail mais qui ouvrent sur des questions posées aux sciences de l'éducation, à la sociologie quantitative et à la psychologie du travail (autour de la question de la capacité d'action).

2.2.1 Intensité du travail et capacité d'action.

Les enquêtes de terrain montrent, pour commencer, qu'une contrainte, quelle qu'elle soit, n'a absolument pas le même sens selon qu'on la subit passivement, ou selon qu'on la considère comme un objectif à atteindre, par rapport auquel on a des moyens d'action à disposition.

La qualité d'organisation se mesure à la qualité des moyens mis à dispositions des salariés concernés, à l'autonomie effectivement concédée à ces mêmes salariés, à l'anticipation temporelle à laquelle ils peuvent accéder, à la puissance d'action dont ils disposent individuellement ou en groupe pour faire face aux contraintes. Qu'en est-il de tous ces aspects ? Jusqu'à quel point cette puissance d'action, ces différents moyens, cette autonomie se développent-ils aujourd'hui ? Jusqu'à quel point cela contrebalance-t-il l'augmentation du nombre de contraintes ou de paramètres auxquels les salariés doivent prendre garde ?

2.2.2 Une multidimensionnalité du phénomène qui demande des objectivations fines.

On a déjà parlé des différents paramètres de temps qui traversent une entreprise. Nous venons de parler de "contraintes" et de "paramètres" sans plus de

précisions. Entre les normes de qualité, l'horizon des délais, la pression directe des clients, les indicateurs qui objectivent le travail, les rythmes de changement organisationnels, la clarté des rôles, la qualité des moyens à disposition, comment se structurent les rapports, les compensations ou les renforcements ?

Répondre à ces questions c'est déjà s'interroger sur les outils statistiques actuellement existants, sur la manière dont ces questions sont d'ores et déjà objectivées dans les entreprises, sur l'ensemble des éléments à prendre en compte, sur de nouvelles exploitations de sources actuellement existantes et sur la conception possible de futures enquêtes.

Il sera particulièrement fructueux dans ce cadre de croiser les connaissances de ceux qui ont approché ces questions au travers d'outils statistiques (Cézard, Dussert et Gollac, 1992 ; Aquain, Bué et Vinck, 1994 ; Gollac et Volkoff, 1996 ; Valeyre, 1999 ; Cézard et Hamon-Cholet, 1999) et de ceux qui les ont approchées par des enquêtes de terrain (par exemple les auteurs du numéro de *Santé-Travail*, 1996 sur le thème).

2.2.3 Intensité, Complexité, Qualification.

Par certains aspects l'augmentation des contraintes aboutit davantage à un travail plus complexe qu'à un travail plus intense. Se pose dès lors la question de la reconnaissance de cette complexité dans des systèmes de qualification *ad hoc*. Y a-t-il un lien entre intensité-complexité et les systèmes de classification par compétences qui émergent aujourd'hui ?

Qui parle de qualification parle aussi d'apprentissage. Y a-t-il des processus d'apprentissage qui permettent de maîtriser cette nouvelle complexité ? Quels sont-ils et comment les mettre en oeuvre ?

En parlant de qualification on permet aussi de faire rentrer ces nouvelles exigences dans un débat collectif où l'on mesure les apports de différents acteurs et où l'on se met en mesure de transformer ce qui est une pression non négociée en un accord débattu publiquement.

2.3 Intensité, subjectivité, biographie

De nombreux travaux d'ergonomie ont montré de manière convaincante que l'intensification du travail était susceptible d'entraîner, toutes choses égales par ailleurs, une dégradation des conditions de travail. Cette dégradation ne provient pas seulement de la nécessité de faire plus de gestes ou d'opérations dans le même temps. D'une part, elle provoque une tension propre (Laville, 1968, Teiger et al., 1973)². D'autre part, les conditions de travail ne dépendent pas seulement des caractéristiques objectives de la tâche et de son environnement qui s'imposent aux salariés. Elles dépendent aussi de la possibilité qu'ont ou n'ont pas les salariés de construire leur activité d'une façon qui leur convienne personnellement, en tant qu'individu ayant des caractéristiques physiques et mentales spécifiques (Guérin et al., 1991). Chaque travailleur essaie de contourner les pénibilités et les difficultés de sa tâche, ce qui nécessite notamment liberté dans le choix des modes opératoires, anticipation et coopération. L'intensification du travail oblige à choisir le mode opératoire le plus rapide et non le plus commode. L'urgence empêche de se préparer des conditions de travail adaptée. La coopération peut être entravée par le manque de disponibilité que crée une intensité excessive du travail.

La dégradation des conditions de travail vécues par les salariés, enregistrée depuis 1984 par les enquêtes statistiques du Ministère du travail, en dépit des efforts d'organismes tels que l'Anact et de nombreuses améliorations apportées, au moins par les grandes entreprises, à l'environnement matériel du travail pourrait s'expliquer par l'intensification du travail (Gollac et Volkoff, 1996). Pour autant, celle-ci ne doit pas être assimilée purement et simplement à une dégradation du travail (Gollac, 1999 ; Gollac et Volkoff, 1999).

Premièrement, si l'intensification réduit, voire annule les progrès de l'autonomie et de l'initiative consenties aux travailleurs, inversement les possibilités de faire face à l'intensité du travail dépendent des marges de liberté consenties aux travailleurs par l'environnement technique et organisationnel (voir ci-dessus § 2.2.1).

Deuxièmement, à un moment donné de sa trajectoire, le fait qu'un individu ressent une pression élevée au travail n'est pas nécessairement incompatible avec

² Dans le cas du travail répétitif, cette tension pourrait être une cause déterminante de l'apparition de troubles musculo-squelettiques

le fait qu'il exprime un rapport subjectif positif à celui-ci. C'est ce que suggère (avec toutes les réserves appelées par l'emploi de ce mode d'observation en matière de subjectivité) l'analyse de l'enquête " Travail et modes de vie " réalisée en 1997 par l'INSEE et l'École normale supérieure (Baudelot et Gollac, 1999). Cette enquête montre aussi que le cumul d'une forte pression et d'une certaine forme de " bonheur au travail " dépend des ressources détenues par les travailleurs et des gratifications matérielles ou symboliques qu'ils reçoivent. Cette disposition correspond à l'*illusio* décrite par la sociologie des champs sociaux, dont les observations et les modèles pourraient donc être étendus, dans des limites et avec des aménagements qu'il conviendra de discuter, à la description de situations de travail hors des mondes artistiques ou scientifiques classiquement étudiés par cette approche.

Bien entendu, la pression ressentie au travail ne s'accompagne pas toujours de cet état d'*illusio*. Il est fréquent que les salariés concernés ne puissent pas, ou plus, consentir les investissements nécessaires pour faire face aux exigences d'un travail intense, et expriment souffrance, malheur et révolte. Le partage entre *illusio* et " malheur " ne s'explique que partiellement par les grands déterminants tels que la catégorie sociale ou le sexe. En particulier, l'expression de la souffrance, même si elle est un peu plus fréquente chez les travailleurs peu qualifiés ou peu formés, émane de personnes appartenant à tous les groupes sociaux. La faible détermination du rapport malheureux au travail par les structures sociologiques a sans doute des effets notables sur le traitement pratique des conditions de travail (voir ci-dessous). Elle constitue aussi une énigme scientifique, à la solution de laquelle la littérature disponible apporte des éléments de réponse qui gagneraient à être rassemblés, confrontés et consolidés³.

Une première explication renvoie aux analyses ergonomiques de l'activité de travail. Dans la mesure où l'intensification du travail est un obstacle à la construction par les travailleurs d'un travail adapté à leurs caractéristiques personnelles, on peut s'attendre à ce qu'elle exacerbe les différences entre les conditions de travail vécues par les individus à conditions de travail " objectives " égales. Dans cette optique, l'intensification du travail est cause de dégradation du travail, mais avec une inflexion

³ Les états d'*illusio* sont au contraire clairement dépendant des propriétés sociales. Et il en est de même d'un troisième type d'attitude (incompatible avec l'intensité du travail) qu'on peut qualifier de " retrait " selon la terminologie de R. Sainsaulieu.

importante par rapport à l'usage ordinaire de cette expression. Il s'agit du travail comme activité d'un individu singulier. Une évolution qui sera une dégradation pour un travailleur donné pourra ne pas l'être pour un autre, placé pourtant dans des conditions en apparence analogues.

Une autre explication rompt avec la vision statique, proposée notamment par la plupart des enquêtes statistiques. Diverses observations tendent à montrer que, en particulier quand la pression du travail est forte, les individus qui réussissent à un moment donné à faire face peuvent " craquer " (Astrand et al., 1989 ; Vézina et al., 1989) pour des raisons endogènes (épuiement au sens large), exogènes (modification de la situation familiale) ou mixtes (désajustement entre les espérances et les gratifications matérielles ou symboliques perçues). Ces observations ont été réalisées par des chercheurs appartenant à différentes disciplines comme la sociologie (par exemple : Balazs et Faguer, 1991), la psychosociologie et la gestion (par exemple : Aubert et de Gauléjac, 1991), la psychologie et la psychodynamique du travail (Lidvan et Girault-Lidvan, 1999 pour une revue récente). Leur confrontation systématique permettrait de dégager d'éventuels facteurs explicatifs des ruptures biographiques décrites. Cette confrontation ne peut se limiter à une synthèse bibliographique car la variété des orientations disciplinaires entraîne naturellement une attention différente à divers ordres de variables. Il apparaît donc utile d'organiser une discussion inter-disciplinaire.

L'analyse dynamique des liens entre intensification du travail et déroulement des carrières (et plus largement des biographies) n'est pas seulement nécessaire pour préciser l'impact de cette intensification en terme de bien-être (Derriennic, Touranchet et Volkoff, 1998). Les récents développements de la démographie du travail (Marquié, Paumès et Volkoff, 1995) ont mis en évidence l'intérêt d'une telle approche pour comprendre les phénomènes de sélection et d'exclusion sur le marché du travail. En coupe instantanée au niveau individuel, et en évolution au niveau des agrégats, l'intensité et l'intensification du travail sont loin de concerner en priorité les travailleurs les moins qualifiés. Ceci est cohérent avec le fait que la forme actuellement dominante d'intensification du travail est en même temps une

complexification de celui-ci⁴. Cependant, en l'état actuel des connaissances, nous ne savons pas bien quel(s) processus a (ont) conduit a cet état de fait. Les transformations organisationnelles allant dans le sens d'une intensification-complexification du travail concernent-elles principalement des secteurs ou des entreprises à main-d'œuvre qualifiée ? Ces transformations se sont-elles accompagnées de recrutements et d'évictions massives ? Ou bien y a-t-il eu sélection et éviction au niveau individuel, les personnes les moins préparées par leurs propriétés sociales aux nouvelles caractéristiques du travail étant les premières à craquer ? Les observations monographiques existantes pourraient être mobilisées, au moins pour suggérer des hypothèses⁵. Pour la raison exposées ci-dessus, la synthèse de ces observations, issues de différents domaines de recherche, gagnerait à ne pas se limiter à une revue de littérature.

2.4 Formes d'intensification et contexte national

L'intensification du travail n'est pas propre à la France. La revue réalisée par Dhondt (1998) met évidence ce phénomène dans tous les pays de l'Union européenne pour lesquels des données d'enquêtes statistiques sont disponibles. Ce constat a été confirmé par les enquêtes statistiques européennes sur les conditions de travail (Paoli, 1998). Par des méthodes très différentes, le même constat d'intensification a été dressé pour les Etats-Unis par Askenazy (1998) et par Fairris et Brenner (1998).

Ces travaux montrent cependant des écarts sensibles, d'un pays à l'autre, dans le calendrier de l'intensification (en France, celle-ci semble avoir été tardive et d'autant plus brutale). Il semble aussi que les formes d'intensification étudiées varient d'un pays à l'autre ; mais il est difficile de faire la part des différences réelles et des écarts dans les descriptions attribuables aux différences de problématique et d'appartenance disciplinaire des auteurs. Les brèves indications que nous donnons ci-

⁴ L'intensification de leur travail est en général subie par les salariés : une de ses conditions importantes de possibilité est l'existence de catégories en position de faiblesse sur le marché du travail, sans être pour autant moins qualifiés, et tout particulièrement les jeunes. Le fait que l'intensification ne soit pas une déqualification et l'utilisation de techniques managériales qui l'accompagnent, expliquent conjointement qu'elle permette des formes d'adhésion en même temps qu'elle suscite des résistances.

après, et qui sont susceptibles d'être révisées après examen plus large et plus approfondi, visent seulement à donner une idée de la variété des approches, à montrer l'existence de débats, et la nécessité d'une capitalisation mais aussi d'une clarification.

La littérature britannique s'est particulièrement intéressée à sur la mesure de l'intensité du travail. Des auteurs britanniques ont conçu un indice synthétique d'intensité du travail, sur la base duquel on a pu conclure à une intensification au cours des années Thatcher. Cet indice a été critiqué, notamment par Guest (1990). Revenant sur cette critique, Edwards et Whitston (1991) ont ultérieurement défendu à nouveau l'idée d'une intensification du travail. Il semble, mais ce point mérite examen, qu'en Grande-Bretagne, des formes d'intensification classique (accélération d'un travail dont le contenu reste homogène) coexistent avec des formes d'intensification liées à des réorganisations : la confusion entre ces formes pourrait être à l'origine des controverses.

Les travaux nord-américains portent souvent un regard beaucoup plus global sur les réorganisations du travail (Cappelli et al., 1997) liées notamment à la *lean production*. Ils mettent rarement la question de l'intensité du travail au centre de leur problématique tout en apportant des informations importantes à ce sujet. Selon Askenasy (1999) qui a réalisé une revue de cette littérature, " les travaux portant sur des cas précis ou sur les déclarations des travailleurs donnent une vision assez contrastée ". Certains auteurs mettent l'accent sur le bien-être que les réorganisations apporteraient aux travailleurs. Mais ce point de vue est vigoureusement contesté par de nombreux autres, pour lesquels ces réorganisations engendrent une intensification du travail, cause d'une pénibilité accrue.

De nombreuses recherches aux Pays-Bas et en Europe du Nord portent sur les conséquences de l'intensification du travail (par exemple Houtman et al., 1991, pour les Pays-Bas, Kauppinen-Toropainen, 1993, pour la Finlande). Une approche psychosociale, inspirée par les travaux de Karasek et coll. (1990) est largement répandue : elle insiste sur l'importance d'étudier conjointement les moyens de travail (y compris l'autonomie) et l'intensité du travail. Ces travaux paraissent utiliser avec confiance

⁵ Celles-ci pourraient inspirer des travaux statistiques utilisant notamment la nouvelle enquête " Changement organisationnel et informatisation " réalisée par le CEE, la DARES, l'INSEE, le SCEES et le SESSI.

des notions telles que l'intensité du travail ou la pression au travail. Ils s'intéressent surtout aux conséquences de l'intensité du travail. Les pays scandinaves procèdent par ailleurs à des mesures régulières d'indicateurs de pression temporelle, fondés sur les déclarations des salariés. Ce positionnement scientifique traduit peut-être le fait que dans ces pays l'intensité du travail, la pression, le stress seraient des notions construites socialement de façon assez solide, justifiant des recherches orientées vers les applications et la constructions d'indicateurs sociaux.

On voit que les pratiques nationales de recherche diffèrent par l'intérêt accordé à l'intensification du travail, par l'insertion de celle-ci dans une approche plus globale du changement organisationnel, par les perspectives disciplinaires dominantes. Il est plus que probable qu'en raison des contextes économiques et institutionnels différents, l'intensification du travail n'a ni la même ampleur ni la même forme dans tous les pays. Mais un constat un tant soit peu assuré de ces écarts suppose un débat préalable avec les chercheurs ayant étudié, dans des optiques et par des moyens assurément différents, des réalités possiblement différentes.

3 Un séminaire multidisciplinaire

Face à un phénomène émergent et qui commence à trouver son expression dans la communauté scientifique, le moment paraît venu de rassembler les travaux réalisés ou en cours, de confronter les expériences de chercheurs venus d'horizons différents, de trouver des mots pour comparer et cumuler les recherches. C'est pourquoi nous proposons d'organiser un séminaire pluridisciplinaire, fonctionnant à un rythme régulier (approximativement mensuel) et débouchant sur une synthèse et une clarification de la question.

3.1 Composition et fonctionnement

L'un des objectifs assignés au séminaire sera d'éclaircir la notion d'intensification du travail. Pour être fécondes, les approches pluridisciplinaires doivent veiller tout particulièrement à clarifier les concepts employés. L'approche pluridisciplinaire accroît aussi la nécessité d'explicitier et de critiquer les protocoles

d'observation. Cet effort de clarification et de discussion nous paraît difficilement compatible avec le fonctionnement d'un groupe nombreux, même s'il est nécessaire que soit représentée une diversité d'approches et de points de vue. D'autre part, une excessive hétérogénéité des participants risquerait d'introduire de la confusion dans des débats de toutes façons complexes. Enfin la critique est plus facile à formuler et à recevoir lorsqu'elle est réciproque. Pour toutes ces raisons, nous proposons l'organisation d'un séminaire fermé, limité à 15 ou 20 membres. Cette limitation implique que les participants aient une activité effective de recherche scientifique en liaison avec le thème. Il peut s'agir de chercheurs travaillant explicitement sur l'intensification du travail, mais aussi de chercheurs étudiant des thèmes connexes (de nombreux travaux qui ne sont pas explicitement centrés sur l'intensification apportent des informations nécessaires à sa compréhension). Outre le CEE et le LATTS, des chercheurs appartenant au CREAPT (S. Volkoff) et à l'IRES (F. Michon) ont d'ores et déjà manifesté leur intérêt pour la démarche que nous proposons et leur souci de participer. Nous envisageons aussi, notamment, de contacter les chercheurs ayant présenté des travaux au colloque " Intensification du travail et santé " organisé en juillet 1999 par l'ISERES ou au colloque de Cerisy " Le travail, de l'entreprise à la cité " de septembre 1999. Par ailleurs il nous paraît souhaitable qu'au delà de l'Université et des centres de recherche académiques, puissent participer des membres d'organismes aux frontières du monde de la recherche (comme l'Anact, la DARES, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail) dès lors que leur production est scientifiquement validée. La participation sera dans tous les cas subordonnée à la fourniture d'une contribution effective (soit la présentation d'un travail, soit un rôle de discutant). La conception et l'animation générales du séminaire seront assurées par Frédéric de Coninck, directeur du LATTS et Michel Gollac, directeur de recherches au CEE.

Il nous semble nécessaire que le séminaire bénéficie du temps long nécessaire à la maturation d'une véritable réflexion collective, sans cependant courir le risque de voir ses participants se disperser ou leur intérêt fléchir. Une durée de dix-huit mois paraît un bon compromis. Elle permettrait d'organiser, à un rythme raisonnable, une quinzaine de séances, ce qui autorise l'examen des divers points recensés dans la partie 2.

Outre l'examen des travaux des participants, il sera évidemment nécessaire d'étudier ceux d'autres auteurs. Pour les raisons que nous avons déjà exposées, il est plus que souhaitable que cet examen prenne la forme d'une discussion avec ces auteurs, sur la base d'un exposé du dernier état de leurs recherches. Le groupe pourrait aussi décider de consacrer un nombre limité de séances à l'audition de personnes extérieures au champ de la recherche, mais à qui leur position permet un rôle d'observateur : membres d'institutions intervenant dans le domaine des conditions de travail, militants syndicaux, cadres d'entreprise,...

L'examen de travaux étrangers et le recueil d'informations sur l'état des recherches dans divers autres pays (en priorité les Etats-Unis, la Grande-Bretagne et les pays scandinaves, pays où existent de nombreux travaux en lien avec le thème de l'intensification du travail, et où par ailleurs les situations semblent assez contrastées) est une priorité. Il est indispensable que des chercheurs étrangers puissent soumettre leurs travaux à la discussion du séminaire, et souhaitable qu'un ou deux fassent partie du groupe de travail. Outre l'apport intellectuel et l'apport de connaissances dans le cadre du séminaire, leur participation peut être considérée comme un investissement en vue de la constitution d'un réseau de recherche durable et de l'élaboration de comparaisons internationales. D'autre part, en particulier compte tenu du fait que le champ de recherche envisagé est émergent et que les recherches en France ne sont pas pléthoriques, il serait regrettable de limiter la participation aux seuls Parisiens ou même Banlieusards. Le financement que nous sollicitons est destiné à permettre les déplacements de chercheurs étrangers ou provinciaux.

3.2 Produits du séminaire

Comme nous venons de le dire, le fonctionnement même du séminaire peut être considéré comme un investissement de recherche. On peut toutefois en attendre des retombées plus immédiatement tangibles.

- 1) Un rapport d'activité comprendra le texte des communications présentées et un compte rendu substantiel des discussions. Ce rapport sera rédigé par Damien Cartron, ingénieur d'études au CEE.

- 2) Une synthèse des travaux sera élaborée collectivement et rédigée par le même auteur. Il est difficile de prétendre élaborer une synthèse qui soit également pertinente du point de vue de différentes disciplines. Le document proposé situera l'apport de ces disciplines dans une perspective sociologique, tout en faisant ressortir au mieux leurs points de vue respectifs.

Au cas où, comme on peut raisonnablement l'espérer, le fonctionnement du séminaire et le travail de synthèse montreraient que les concepts sont suffisamment éclaircis et les résultats suffisamment cumulatifs, nous envisageons d'organiser un colloque international ouvert et de rédiger un ouvrage. Nous ne sommes toutefois pas certains que ceci soit possible, et ces activités ne sont pas comprises dans la présente proposition.

4 Références

Aquain, Bué et Vinck, 1994, " L'évolution de l'organisation du travail : plus de contraintes mais aussi plus d'autonomie pour les salariés ", *Premières synthèses*, DARES

Askenazy, 1998, " The neo-stakhanovism ", Information and communication technologies, employment and earnings, International conference, Sophia-Antipolis, 22 et 23 juin

Askenazy, 1998, *Innovations technologiques et organisationnelles, internationalisation et inégalités*, EHESS

Astrand, Hanson et Isacson, 1989, " Job demands, job decision latitude, job support and social network factors as predictors of mortality in a swedish pulp and paper company ", *British Journal of Industrial Medicine*, n° 46

Aubert et de Gauléjac, 1991, *Le coût de l'excellence*, Seuil

Balazs et Faguer, 1991, *Des entreprises sans paternalisme ? La gestion de la vie familiale par les entreprises méritocratiques*, Centre d'études de l'emploi, dossier n° 40

Bartoli, 1999, " Management de la performance et intensification du travail ", *colloque Intensité du travail et santé*

Baudelot et Gollac, 1999, " Bonheur, travail et sociologie ", communication au séminaire DSDS, INSEE

Cappelli, Bassi, Katz, Knoke, Osterman et Useem, 1997, *Change at work*, Oxford University Press

Cézard, Dussert et Gollac, 1992, " Taylor va au marché : organisation du travail et informatique ", *Travail et Emploi*, n°54, p. 4-18

Cézard et Hamon-Cholet, 1999, " Travail et charge mentale ", *Premières synthèses*, n° 27.1, DARES

Dejours, 1993, *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la psychodynamique du travail*, Bayard

Derriennic, Touranchet et Volkoff, 1996, *Age, santé, travail*, éd. de l'INSERM

Dhondt, 1998, *Time constraints and autonomy at work in the European Union*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail et de vie

Fernex, 1998, " Intensification du travail : définition, mesure, évolution. Premiers repérages ", ISERES

Gollac et Volkoff, 1996, " Citius, altius, fortius : l'intensification du travail ", *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 114, septembre, p.54-67

Gollac, 1999, " L'intensification du travail : inégalités et ambiguïtés ", *colloque Intensité du travail et santé*

Gollac et Volkoff, 1999, " Intensité et fragilité ", *colloque Le travail de l'entreprise à la cité*

Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg et Kerguelen, 1991, *Comprendre le travail pour le transformer*, ANACT

Houtman, Bloemhoff, Kompier, Marcelissen, 1991, *Werkstress risico's in bedrijf en beroep : secundaire analyse van leefsituatie-onderzoeksgegevens van 1977, 1983 en 1986*. Leiden, NIPG-TNO.

Karasek et Theorell, 1990, *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New-York, Basic Books.

Kauppinen-Toropainen, 1993, " The quality of work " in Kauppinen-Toropainen K, *Women and health*, Paris, OECD, p. 1-21.

Laville, 1968, " Cadence de travail et posture ", *Le travail humain*, n° 1-2

Lidvan et Girault-Lidvan, 1999, " Le coût du travail : nouvelles perspectives en psychologie de la santé ", *La lettre du CEE*, n° 58

Marquié, Paumès et Volkoff, 1995, *Le travail au fil de l'âge*, Octarès

Santé et travail, 1996 : dossier " Travailler dans l'urgence ", n°16, pp. 26-53

Paoli, 1997, *Second european survey on working conditions*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail

Teiger, Laville et Duraffourg, 1973, " Tâches répétitives sous contraintes de temps et charge de travail ", CNAM, Laboratoire d'ergonomie

Valeyre, 1999, " Les pressions temporelles sur le travail dans les activités industrielles ", miméo, CEE

Veltz et Zarifian, 1994, " De la productivité des ressources à la productivité par l'organisation ", *Revue française de gestion*, n° 97

Vézina, Vinet et Brisson, 1989, " Le vieillissement prématuré associé à la rémunération au rendement dans l'industrie du vêtement ", *Le travail humain*, n°52

Zarifian, 1999, " La santé face aux pressions de la gestion ", *colloque Intensité du travail et santé*