

GIS CREAPT

Orientations de recherche 2019 - 2024



Ce texte d'orientation figure en Annexe de la Convention constitutive du GIS CREAPT, adoptée par l'ensemble des partenaires du GIS lors du Comité de direction de février 2019.

Pour citer ce document :

GIS-CREAPT. (2019). Orientations de recherche 2019-2024. Annexe II « Programme scientifique » de la Convention Constitutive.

ANNEXE II – Les orientations de recherche 2019 - 2024

Préambule:

Le Centre de Recherches sur l'Expérience, l'Age et les Populations au Travail, ou CREAPT, est un groupement d'intérêt scientifique (GIS). Son but est d'établir un partenariat durable entre ministères, institutions publiques, entreprises, universités et organismes de recherche, avec des moyens en partie stabilisés, pour conduire un programme de recherche intéressant cet ensemble de partenaires.

Les principaux objectifs de ce programme sont de produire et valoriser des connaissances sur les relations entre l'âge, la santé, l'expérience, et le travail. Ces thématiques sont abordées au regard des évolutions démographiques dans la population active, des transformations qui s'opèrent dans les entreprises, et de celles qui affectent les parcours professionnels, pour favoriser des actions anticipatrices dans ces domaines (Molinié et al., 2012).

Dans cette perspective, l'ergonomie et la démographie du travail ont été d'emblée, et demeurent, des disciplines majeures dans les références scientifiques du CREAPT et le profil de ses chercheurs. Cet éventail disciplinaire tend toutefois à s'élargir, en direction notamment de la sociologie, de l'économie et des sciences de l'éducation. Les coopérations scientifiques qui s'élaborent, et l'intérêt commun des partenaires, reposent sur quelques spécificités dans les questions de recherche du CREAPT :

- le souci de prendre en compte *l'imbrication de plusieurs dimensions temporelles, de moyen et long termes* : les femmes et les hommes au travail se transforment au fil de l'âge, leur santé et leurs compétences évoluent, mais en même temps l'entreprise se transforme, de même que le secteur auquel elle appartient et la société dans son ensemble. Cette perspective conduit à proposer un élargissement des approches polarisées sur le temps présent, tant dans les études ergonomiques (Buchmann et al., 2018) que dans les modes de gestion des entreprises (Gaudart, 2014) ;
- une approche « conditionnelle » des relations entre âge, travail, expérience et santé (Volkoff et Gaudart, 2015). La possibilité, pour chaque femme ou chaque homme au travail, de construire et mobiliser les ressources de son expérience, dépend des caractéristiques du travail et de son organisation, et des marges de manœuvre individuelles et/ou collectives disponibles pour faire appel à ces ressources. Celles-ci peuvent se trouver fragilisées, ou au contraire développées, selon les transformations à l'œuvre dans l'entreprise ou l'administration qui l'emploie. En outre, même lorsque ces ressources peuvent être élaborées et mobilisées, les stratégies qui en sont issues peuvent s'avérer coûteuses à plus ou moins long terme pour les travailleurs concernés. Activité, expérience et santé sont ainsi mises « à l'épreuve » des conditions de travail et de leurs évolutions (Molinié et al., 2012).
- un statut particulier assigné à l'âge (Delgoulet, 2013), en lien avec l'importance accordée aux dimensions temporelles des phénomènes : l'âge ne renvoie pas simplement à un marqueur chronologique, il ne caractérise pas seulement un processus de transformation des individus,

ou l'état démographique d'une population. Il devient une entrée privilégiée pour accéder à la dimension temporelle des histoires professionnelles, et pour interroger les mutations en cours et les évolutions des systèmes de travail, leur pertinence, leur efficacité et leur devenir.

Le contexte, l'ampleur et l'orientation des activités du CREAPT ont connu, depuis sa création, des évolutions multiples, que l'on perçoit à la fois dans les politiques publiques et le débat social, les demandes venant des entreprises, l'ampleur des réseaux dans lesquels le CREAPT s'insère, sa visibilité sociale et scientifique, ainsi que ses thèmes et les méthodes de recherche. Le présent texte d'orientation, rédigé à l'occasion du renouvellement du groupement au 1er janvier 2019, porte la marque de ces évolutions, en même temps qu'il s'ancre dans des préoccupations scientifiques et sociales que le CREAPT porte depuis ses débuts. Ce texte a quatre buts, que l'on retrouvera dans son découpage :

- Rappeler les éléments essentiels de contexte qui alimentent les questions de recherche du CREAPT ;
- Préciser le positionnement scientifique du CREAPT, ses modèles d'analyse, ses références majeures et ses principales options méthodologiques ;
- Désigner quelques-uns des objets de recherche plus précis auxquels il devrait se consacrer dans la période à venir ;
- Repérer les grands traits d'une politique scientifique qui lui permette de jouer le rôle scientifique et social attendu par les membres du groupement.

I – Le contexte des recherches « âge / travail », et ses évolutions

Un programme de recherche en sciences sociales marque nécessairement une attention aux évolutions de la société susceptibles d'influencer les thèmes d'étude, les accès aux terrains, les financements, et susceptibles aussi de devenir par elles-mêmes objets de recherche. C'est vrai a fortiori s'agissant d'un GIS, car ce groupement a justement pour but d'articuler dans la durée les démarches scientifiques et les demandes sociales sur les domaines qu'il étudie. Dans le champ d'étude du CREAPT le « contexte » est caractérisé par les stabilités ou les mutations dans les conditions et l'organisation du travail (avec leurs enjeux en termes de santé et de compétences), dans la démographie de la population active, et dans le déroulement des parcours professionnels.

I-1. Conditions de travail : les formes et les enjeux de l'intensification

Les conditions et l'organisation du travail sont marquées par des évolutions d'ensemble (Gollac et al., 2014), qui encadrent les possibilités pour les travailleurs de préserver leur santé et de construire leurs compétences dans les diverses phases de leur vie professionnelle. Ces évolutions sont très diverses selon les secteurs, les professions exercées, les statuts et les formes d'emploi, l'histoire propre des entreprises. Cependant une caractéristique dominante, dont témoignent les enquêtes et les études de terrain dans l'ensemble des pays industrialisés, résulte du souci croissant d'adapter en

temps réel les moyens de travail à l'objet ou au service produit, et celui-ci à la demande, qu'elle émane de clients, d'un donneur d'ordre, ou d'un autre service dans la même entreprise. Cette tendance est souvent résumée sous le terme d'intensification du travail (Askenazy et al., 2006). Les stratégies de préservation de soi, de coopération, d'apprentissage, s'en trouvent davantage limitées, en raison de marges d'action plus étroites pour les individus dans leur activité de travail. La gestion de contraintes de travail plus ou moins bien articulées entre elles est renvoyée sans cesse davantage à la responsabilité de chaque travailleur. Les collectifs, point d'appui pour gérer les contraintes (Cau-Bareille, 2012), tendent à perdre de leur cohérence et de leur stabilité, en raison notamment du côtoiement fréquent, dans une même équipe de travail, de personnels dont les statuts – voire les employeurs – diffèrent. Les techniques, les organisations, les objectifs du travail, sont de plus en plus mouvants, ce qui reconfigure fortement les conditions de construction de l'expérience professionnelle.

Dans l'ensemble, les processus d'intensification sont au fondement de la persistance à niveau élevé des contraintes physiques en dépit des progrès techniques (Mauroux, 2016), et d'une hausse progressive du volume des horaires décalés (Algava et Vinck, 2015). Ils constituent aussi l'une des principales explications d'une expansion, ou d'un maintien à des degrés préoccupants, des facteurs psychosociaux de risques au travail (Bodier et Wolff, 2018), marqués notamment par le mouvement simultané d'appel à la responsabilité et de rationalisation accrue (Beque et Mauroux, 2017) avec une recrudescence des formes de contrôle, d'évaluation et de prescription (Dujarier, 2015). Ce constat s'applique aux emplois salariés mais aussi, parfois plus fortement encore, aux formes d'emploi à la frontière entre salariat et travail indépendant et aux emplois non-salariés.

Les retombées de ces évolutions en termes de santé sont « dispersées » entre les individus (Volkoff, 2008). Les troubles éventuels n'apparaissent pas sous la même forme ni au même moment pour tous les travailleurs d'un même atelier ou service - eu égard entre autres à leurs différences d'âge et d'expérience. Du côté de la construction de l'expérience, les effets de ces évolutions sont également contrastés. La responsabilisation accrue, que l'on vient d'évoquer, et la variété plus grande des situations auxquelles chacun est confronté dans sa vie de travail – voir I-3 ci-après – peuvent contribuer à l'enrichissement des compétences élaborées par chacun. En revanche les temps d'anticipation dans le travail, de vérification, de délibération, de transmission de savoirs professionnels (Thébault, 2018) peuvent se trouver écourtés, et leur intérêt sous-estimé, parce qu'ils ne sont pas jugés en prise sur les performances productives. Or l'expérience repose avant tout sur ce volet « constructif » de l'activité (Samurçay et Rabardel, 2004) ; elle se trouve fragilisée quand celui-ci est déprécié.

I-2. Une réouverture de l'éventail des âges dans la population au travail

En quelques dizaines d'années, en France, la démographie de la population au travail a effectué un large mouvement d'accordéon (Volkoff, 2012). La période 1975-1995 (en cours quand le CREAPT a été fondé) a été celle du resserrement : les "baby-boomers" venaient grossir les effectifs des âges médians ; leurs aînés pouvaient encore bénéficier d'une retraite ou préretraite précoce, et s'y trouvaient parfois poussés, la crise aidant ; à l'autre extrémité, le nombre d'étudiants augmentait de 100 000 par an et l'arrivée des jeunes dans le monde du travail se faisait plus tardive. Est venu ensuite le mouvement de desserrement, qui se poursuit actuellement : les premiers "baby-boomers" ont atteint la cinquantaine, puis la soixantaine ; les préretraites ont disparu peu à peu, les réformes

des retraites ont visé à retarder les âges de départ de la vie active, d'où une hausse simultanée du taux d'emploi des « seniors » et de leur part de chômage et un glissement des âges de départ (Jolivet, 2014) ; du côté des jeunes, l'âge moyen d'entrée dans l'emploi a cessé de croître.

On ne retrouve pas à l'identique ces phénomènes d'une entreprise ou d'une administration à une autre, compte tenu de la diversité de leurs histoires : dates de création, évolutions des effectifs, dispositifs en matière de cessation d'activité, etc. Globalement, l'ouverture de l'éventail des âges crée cependant un contexte nouveau et mouvant pour la gestion de la santé au travail (y compris certaines de ses composantes prégnantes, comme les absences pour maladie ou la prévalence des pathologies chroniques évolutives), des carrières professionnelles, des transmissions de savoirs.

I-3. Des parcours de plus en plus heurtés

Les phénomènes décrits aux paragraphes précédents sont porteurs d'évolutions dans la structure des relations entre âge et conditions de travail. La part croissante de travailleurs dits « seniors », conjuguée au maintien d'ensemble des exigences physiques du travail et aux formes diverses d'intensification, compromet les possibilités pour ces travailleurs d'être protégés de certaines contraintes en fin de carrière (Volkoff et al., 2017) : ces formes de mise à l'abri interviennent de façon de plus en plus tardive, et se concentrent sur des contraintes spécifiques, comme les horaires nocturnes. Symétriquement, ce même contexte fragilise les débuts de carrière, les conditions d'accueil et de fidélisation des nouveaux arrivés (CREAPT, 2014).

Au-delà de ces effets de contexte, les évolutions en cours ont aussi pour conséquence d'accroître la proportion de travailleurs concernés par des formes d'instabilité dans leurs parcours professionnels. Le passage par des périodes sans emploi se fait de plus en plus fréquent (De Larquier et Remillon, 2008), de même que les mobilités professionnelles, spécialement en première partie de carrière (Amossé et Gollac, 2008), et les « changements importants » de conditions de travail, ces derniers adoptant des configurations différentes selon les étapes du parcours (Wolff et col., 2015). Le développement de formes d'emploi hybrides, la « platformisation » de certains emplois nourrissent également cette instabilité.

Cette tendance à la fragmentation des itinéraires professionnels pourrait s'accroître fortement à l'avenir si par exemple, comme l'envisagent certaines prospectives (Inrs, 2016 ; Héry, 2017), les mutations technologiques devaient fournir des points d'appui à des « organisations flash ». Celles-ci seraient fondées sur la capacité de recruter des équipes de travail de façon quasi-instantanée, ce recrutement étant assuré par des dispositifs d'intelligence artificielle, et les équipes étant ensuite dissoutes, éventuellement sans que leurs membres se soient rencontrés, quand s'achèverait la tâche précise pour laquelle elles auraient été constituées.

Le débat scientifique et social autour de ces tendances et de ces conjectures devrait faire une place importante aux questions de construction de l'expérience dans la vie de travail, et aux mutations susceptibles de déstabiliser cette construction.

II – Éléments de positionnement scientifique

Plusieurs spécificités conceptuelles et méthodologiques marquent les travaux du CREAPT. Les liens entre âge et travail relèvent ici d'une conception constructive qui en renouvelle la lecture, et d'une approche systémique où s'articulent plusieurs échelles temporelles et plusieurs niveaux d'analyse. Tout en défendant une perspective pluridisciplinaire, la référence centrale du CREAPT à la démarche ergonomique implique, non seulement un recours au concept d'activité et à ses méthodes d'analyse, mais aussi un souci d'intégrer les connaissances qu'il propose dans des projets de transformation issus d'analyses compréhensives co-construites. Les points qui suivent décrivent les repères et les résultats clés de nos approches. Si nos travaux - comme souligné plus haut - s'ancrent toujours dans des préoccupations sociales, les éléments de cadrage qui suivent en renouvellent la lecture.

II-1. Une approche constructive

L'adoption d'une approche constructive des liens entre âge et travail (Falzon, 2013 ; Gaudart et Ledoux, 2013) permet d'en donner une vision complexe et nuancée, qui implique de considérer le vieillissement comme un processus possédant quatre grandes caractéristiques :

- le vieillissement des individus relève d'un processus développemental qui se déroule tout au long de la vie (Hertzog et al., 2009), y compris pendant la période de la vie adulte et donc de la vie professionnelle. Le vieillissement est ainsi considéré comme un accroissement du temps vécu (Laville, 1989 ; Laville et Volkoff, 2004) et « réfléchi », dans la mesure où il permet de se construire une expérience (Delgoulet, 2015) ;
- il concerne chaque personne dans sa singularité mais renvoie également aux dimensions collectives et sociales du temps des autres, des entreprises et de la société. Les transformations qui s'opèrent tout au long de la vie sont le résultat d'interactions fortes entre des évolutions individuelles et des milieux professionnels que les personnes investissent (Cau-Bareille, 2012 ; Zara-Meylan, 2012 ; Gaudart, 2014) ;
- le vieillissement est multidimensionnel ; il consiste en un ensemble de transformations des capacités et des points de vue de chacun ; il est caractérisé par une plasticité active des individus : il peut prendre diverses formes suivant les conditions de vie et les expériences vécues (Molinié et Pueyo, 2012 ; Buchmann et al. 2018) ;
- son analyse implique une multidisciplinarité permettant notamment de combiner les approches quantitatives et qualitatives ; une vue disciplinaire n'offre en effet qu'une représentation partielle des processus de vieillissement au travail et réduit la diversité des formes et modalités d'action en situation.

Mise en œuvre dans le champ du travail, cette approche constructive débouche sur une lecture alternative des liens âge/travail. Trop souvent ce sont les conceptions du « vieillissement-déclin » ou du « vieillissement-compensation » qui dominent (Kowalski-Trakofler et al. 2005) et qui influencent directement les modalités de prise en charge des questions d'âge, tant au niveau des politiques publiques que dans les entreprises (approches expertes, palliatives et individualisantes, cloisonnement des actions envers des tranches d'âges cibles « éligibles », etc.). Le déplacement de

point de vue vers un « vieillissement-construction » implique d'abord de prendre en compte la variabilité inter et intra-individuelle dans les changements qui s'opèrent au fil du temps, et l'influence des milieux de travail sur ces changements. Cette approche a par ailleurs pour ambition de décloisonner les questions de santé et de compétences, alors qu'elles sont souvent pensées et prises en charge de manière disjointe au travail, et d'articuler les dimensions individuelles et collectives, pour se pencher sur les interrelations fortes entre développement des compétences et santé au travail (Delgoulet et Vidal-Gomel, 2013) qui, au fil de l'âge, forment un écheveau de relations santé et travail aux rebonds et issues multiples (Molinié et Pueyo, 2012). Le « vieillissement-construction » mêle donc des processus individuels et collectifs étroitement imbriqués, dont les issues à court et plus long termes n'ont rien de prédéterminées, et renvoient au contraire à des opportunités de construire des perspectives d'avenir pour les personnes et plus largement pour les entreprises.

Les conditions de travail, le contenu même du travail, peuvent provoquer des accidents, des maladies, voire accélérer certains processus de fragilisation, voire de sélection (vieillesse « par » le travail et « par rapport » au travail). Les troubles de la santé qui apparaissent sont plus ou moins aisés à mettre en relation avec les conditions de travail. Certains sont identifiés, comme relevant d'une maladie diagnostiquée ; d'autres relèvent de « petites » dégradations de la santé, comme la fatigue, les troubles du sommeil, des douleurs multiples. Ces troubles rendent le travail au quotidien de plus en plus difficile. Par ailleurs, les effets du travail sur la santé peuvent être immédiats et/ou différés : l'état de santé d'aujourd'hui peut être tout à la fois la conséquence de conditions de travail passées et/ou actuelles. Et réciproquement l'état de santé à un moment donné du parcours d'une personne peut avoir une incidence sur la réalisation du travail, en rendant celle-ci plus contraignante, voire impossible (Molinié et Pueyo, 2012).

Mais la vie de travail permet également d'acquérir de nouvelles compétences, une familiarisation avec diverses formes de travail, et de construire sa vie psychique et sociale. Au cours de la vie professionnelle, les hommes et les femmes ne sont pas de simples spectateurs de leur vieillissement : l'expérience qu'ils développent ouvre un champ des possibles pour mettre en œuvre, individuellement et dans des collectifs, des régulations qui visent à tenir les objectifs de performance (production, qualité, sécurité, etc.), à tenir leurs propres objectifs de préservation de leur santé, voire de la construction de celle-ci dans le déploiement de cette expérience. L'expérience en tant que processus est inséparable des transformations à l'œuvre dans les milieux professionnels. L'expérience est entendue ici non seulement comme l'accroissement d'une pratique professionnelle, mais aussi comme une pratique réflexive sur ses propres ressources et contraintes. Cette expérience oriente ainsi les usages de soi dans le travail actuel et à venir (Gaudart, 2000 ; Pueyo et Zara-Meylan, 2014).

Toutefois, la possibilité de construire et d'investir cette expérience au présent et dans le futur dépend, on l'a dit, des caractéristiques du travail et de son organisation qui peuvent à l'occasion d'une évolution technique ou organisationnelle restreindre la tolérance des systèmes socio-techniques à la diversité des modes opératoires, déstructurer les collectifs, etc. L'expérience ne s'élabore pas automatiquement avec le temps qui passe. Pour faire expérience, un événement, une situation nécessitent d'être pensés, discutés, intégrés, de faire sens au regard des parcours (Pueyo, 1999 ; Delgoulet, 2015). Aux temps individuels des processus expérientiels, se mêlent par ailleurs le temps des générations qui se succèdent, celui des collectifs et celui des transformations

technologiques et sociales. Si ces processus sont empêchés, on peut alors voir surgir des problèmes de performance, des troubles de santé, des souhaits de mobilité, des exclusions, des reports de pénibilité sur d'autres salariés, etc.

Du point de vue de la transformation, l'approche constructive du vieillissement offre des perspectives d'action ancrées dans les notions d'environnements « capacitants » (Falzon et Mollo, 2009) ou de travail « soutenable » (Docherty et al., 2002 ; Volkoff et Gaudart, 2015) qui évitent l'usure, favorisent la construction de savoirs, de compétences et permettent leur mobilisation en situation tout au long du parcours professionnel.

II-2. Des approches systémique et diachronique combinées

L'analyse combinée de ces multiples registres de transformations implique d'adopter une double perspective, systémique et diachronique. Les recherches du CREAPT défendent le point de vue de la myopie, celui qui implique d'observer et de comprendre comment se jouent les liens âge/travail au plus près des situations concrètes, au niveau de « l'activité » en tant qu'expression du rapport au réel, aux autres et à soi-même. Elles défendent l'idée que cette activité, individuelle ou collective située, se déploie dans des configurations sociales, économiques, démographiques, organisationnelles qui dépassent largement le poste de travail ; et qu'en retour, cette même activité peut y imprimer sa marque pour faire évoluer ces configurations. Pour tenir ces différentes configurations, les recherches du CREAPT se situent dans une perspective systémique (Dul et al., 2012), en tentant de saisir les interactions entre différents éléments qui font système (Weill-Fassina et Valot, 1998) :

- l'environnement social et juridique, avec une attention particulière aux politiques publiques en matière d'âge, d'emploi, de formation et les accords sur lesquels elles peuvent déboucher, de leurs conséquences en matière de gestion des âges dans les entreprises (Jolivet et Thébault, 2014 ; Cau-Bareille et al., 2018) ;
- la conduite des entreprises, pour l'analyse des options sur la gestion de la main d'œuvre (politiques de recrutement, de prévention des risques professionnels, de gestion des parcours professionnels, etc. ; Delgoulet et al., 2014), ainsi que pour les choix techniques, gestionnaires et les orientations commerciales qui peuvent avoir un impact sur les conditions du travail (Pueyo et Zara-Meylan, 2012) ;
- les collectifs de travail et leur encadrement : les différents rôles qu'ils peuvent tenir entre protection et construction de la santé, aide au développement des apprentissages et des compétences, ou exclusion (Thébault et al., 2018 ; Molinié et Gaudart, 2018) ;
- l'activité individuelle et collective en tant qu'elle révèle les compétences, l'expérience et les difficultés dans le travail qui émergent au fil de l'âge et des transformations du travail (Buchmann et al., 2018 ; Volkoff et Delgoulet, 2018).

L'analyse de ces différents niveaux permet de comprendre comment l'environnement social, économique et de travail de chacun(e) se combine en un faisceau de ressources et de contraintes pour et par l'activité. Les marges de manœuvre que les femmes et les hommes peuvent ainsi

élaborer, dans une perspective de pouvoir travailler en santé et en compétences, dépendent ainsi de multiples interactions entre différents niveaux fonctionnels et selon diverses temporalités.

Dans cette perspective, les compétences ne sont plus seulement vues comme des savoirs et des savoir-faire en action, mais comme sources potentielles de régulations dans l'action entre trois pôles. Le pôle « système » se réfère aux objectifs et aux moyens de l'entreprise, mis en œuvre au travers de l'organisation du travail. Le pôle « soi » est relatif à l'état de la personne à un moment donné, situé dans le cours de son processus de développement : il s'agit par exemple de son état de santé, de son ancienneté, de ses connaissances ; il s'agit aussi de ses besoins, de ses valeurs et de ses propres buts dans le travail. Le pôle « les autres » renvoie aux aspects collectifs du travail : aux pairs, à la hiérarchie et aux bénéficiaires/clients du travail ainsi réalisé (Pueyo, 1999 ; Gaudart et Weill-Fassin, 1999 ; Zara-Meylan, 2006).

L'activité immédiate, dans ses dimensions productive et constructive (Samurçay et Rabardel, 2004), relève de configurations actuelles, mais également passées. Elle est liée à des processus de décisions et d'actions antérieurs, proches ou plus lointains ; elle résulte d'une projection de chacun combinant passé, y compris les voies non empruntées, présent et futur certain ou incertain. Au niveau de l'environnement, les décisions en matière de politiques publiques, par exemple, se jouent souvent sur de longues périodes, comme les grandes restructurations sectorielles sous l'influence de conditions économiques. Les changements organisationnels et technologiques au sein des entreprises relèvent tout à la fois d'évolutions continues, progressives, et de phases de transformations plus radicales bouleversant le travail, son organisation et les parcours professionnels. L'activité, elle, porte la marque des parcours antérieurs des personnes, en tant qu'elle est le produit d'histoires individuelles et collectives, des épreuves passées laissant des traces sur la santé et orientant l'expérience. Cette activité s'inscrit de la même manière dans les perspectives des personnes et des collectifs, dont les formes d'anticipation ou d'attente sont les témoins. L'ensemble de ces changements systémiques impliquent donc de croiser analyse synchronique et analyse diachronique (dans leurs dimensions quantitative et qualitative) pour chaque niveau et dans les interactions entre ces niveaux.

II-3 Des analyses compréhensives co-produites et des démarches partenariales

La lecture constructive des liens âge/travail et son inscription dans des approches systémiques et diachroniques découlent d'un positionnement central des recherches du CREAPT, celui de la recherche-action ou de la volonté de « comprendre le travail pour le transformer » (Guérin et al., 1991). Ce positionnement de recherche est orienté vers la transformation des situations de travail en tant que contribution à la recherche. Au fil des partenariats dans lesquels s'inscrivent les travaux du CREAPT, les analyses « compréhensives » sont mobilisées dans un double objectif : agir à un niveau local sur les conditions de travail pour une prise en compte des diversités liées à l'âge et aussi à l'intégration des parcours professionnels ; agir sur les représentations des liens âge/travail chez différents acteurs, à tous les niveaux, environnement sociopolitique, gestion des systèmes de production, collectifs professionnels, et individus. Cette mobilisation implique d'articuler pour l'analyse des éléments de contexte internes et externes aux entreprises avec la mise en visibilité de l'activité et de ses conditions à différents niveaux d'action et de décision et à différentes échelles.

Les analyses se combinent donc autant au niveau des grandes évolutions des populations, des secteurs professionnels, des structures d'entreprises et de leur environnement, que des collectifs et des individus. Les perspectives diachroniques permettent aussi des projections et des questionnements prospectifs concernant les effets des évolutions pour les personnes, le système de production ou de services et plus largement la société.

Ce positionnement implique des formes de « co-production » des analyses. Les recherches sont appuyées sur des démarches d'élaboration avec les partenaires (du Gis ou plus ponctuels), avec des instances de pilotage dans les projets, mais aussi une implication d'acteurs de différents niveaux décisionnels. Ce positionnement est essentiel pour la prise en compte des enjeux, dans l'interprétation des analyses et leur mise en perspective dans des dimensions diachroniques décrites ci-avant. Les analyses intègrent une implication des acteurs concernés, tant pour des motifs éthiques vis-à-vis des acteurs impliqués, pour la pertinence et l'efficacité des transformations, que pour l'intérêt et la validité scientifique des résultats. Décrire, comprendre les situations, faire prendre en compte des liens et identifier les leviers pour le cas échéant les transformer, implique non seulement de les analyser finement sur le terrain, mais aussi d'élaborer et mettre en débat ces analyses avec des réseaux d'acteurs afin de proposer de nouveaux repères issus du travail.

Ce positionnement est essentiel aussi pour la recherche d'ouvertures pour l'action et pour la construction d'une dynamique de transformations (Falzon, 2013 ; St Vincent et al, 2011 ; Thiery et Cerf, 2009). Pour soutenir et animer cette co-production au fil des projets, des structures intermédiaires de différents types (groupes de pilotage, de suivi, ateliers de travail, ...) sont nécessaires, afin d'inscrire les analyses dans une élaboration progressive commune. Des productions peuvent aussi devenir des objets-frontières qui soutiennent des échanges inter-métiers durables dans les entreprises ou même au-delà, comme c'est le cas de l'observatoire Evrest (Molinié et Leroyer, 2011).

Pour tenir ces orientations, les projets se réalisent dans une réflexion pluridisciplinaire qui se poursuit dans la tradition des travaux du Gis CREAPT (par exemple : Cau-Bareille et al., 2018 ; Volkoff, 2010), et qui se trouve renforcée. Les travaux articulent ainsi différentes disciplines selon les recherches : l'ergonomie, la démographie du travail, l'économie, la statistique, et le cas échéant la sociologie et l'épidémiologie professionnelle.

L'ergonomie, l'une des disciplines fondatrices du CREAPT, possède des outils bien rodés pour l'analyse de l'activité. Dans l'histoire de la discipline, elle a dépassé l'approche individuelle du poste de travail et travaille actuellement à tenir conjointement une approche systémique élargie et diachronique. La démographie du travail, l'autre discipline fondatrice, développe une forte complémentarité avec l'ergonomie pour saisir des niveaux plus macroscopiques, quantitatifs et évolutifs. Les sciences économiques, apportent quant à elles des éclairages pertinents pour comprendre les politiques publiques, les enjeux territoriaux et les formes de l'action gestionnaire. La sociologie du travail et la sociologie des organisations sont précieuses par les connaissances qu'elles apportent sur les questions de transformation du travail, mais aussi en termes d'analyses des rapports sociaux. Plus précisément sur des questions d'âge, la sociologie combine elle-même des approches quantitatives et qualitatives pour l'analyse des parcours de vie et de leurs liens avec le travail et l'emploi. Enfin, l'épidémiologie professionnelle, présente aussi dans les références du

CREAPT et dans certaines de ses démarches de recherche, dispose de méthodes permettant d'apprécier la robustesse et la permanence (ou les variations) des enjeux de santé qui sont en cause.

Ces collaborations pluridisciplinaires sont dictées par les questions de recherche traitées et au fil des projets. Elles trouvent leur pertinence dans la mise en mouvement conjoint de disciplines qui ne pourraient, à elles seules, porter une demande sociale dont la complexité les dépasse (Cau-Bareille et al., 2018 ; David et al., 2000). Elles permettent de recueillir des données de granularité différente (du micro au macro) et à des échelles temporelles différentes, pour des points de vue disciplinaires croisés. Elles nécessitent un dialogue interdisciplinaire renforcé au cours des recherches, en particulier l'identification d'objets, de concepts et de focales différents, de contradictions parfois, avec de nécessaires ajustements mutuels, mais elles ouvrent en retour la possibilité de méthodologies nouvelles et permettent un enrichissement des analyses et des résultats produits. Cependant il s'agit d'éviter un travail en mosaïque, une juxtaposition de méthodes, de résultats et d'interprétations des données qui restent associées à des approches disciplinaires (Cau-Bareille et al, 2018, Pacaud, 1969/2013). Ces collaborations impliquent donc un travail des frontières disciplinaires dans lequel les chercheurs contribuant au CREAPT sont engagés depuis la fondation du Gis, mais que ce projet amène à poursuivre avec des collaborations, et plus encore, avec des interprétations interdisciplinaires renforcées.

Ces différentes contributions ont en commun de privilégier un point de vue qui implique d'observer et de comprendre comment se jouent les liens entre âge, expérience et travail dans les situations concrètes, avec une approche multidimensionnelle. L'approche par l'activité constitue une référence qui, sans forcément leur être commune, reste centrale et mise en partage. Il s'agit bien de convoquer ces différentes disciplines en tant qu'elles éclairent les liens âge/travail à tous les niveaux évoqués, pour un projet de transformation du travail.

III – Thématiques et objets de recherche pour la période à venir

Dans ce paragraphe nous précisons quelques-unes des questions auxquelles le CREAPT est ou sera amené à s'intéresser, en adoptant le positionnement que nous venons de caractériser. Nous ne reviendrons donc pas ici sur ces éléments, dont on admettra qu'ils ont leur place dans chacune des thématiques évoquées. Précisons aussi que des sujets régulièrement présents dans les recherches du CREAPT – et qui le demeureront – ne sont pas ici mentionnés comme thèmes de recherches spécifiques, parce qu'ils occupent une position plus transversale et qu'il serait difficile de les évoquer sous telle tête de chapitre plutôt que sous telle autre.

C'est le cas pour les analyses distinctives en termes de genre. La prise en compte de cette dimension est indispensable notamment dans l'étude des relations âge/travail/santé, compte tenu des différences marquantes que l'on constate entre les parcours professionnels de part et d'autre, ainsi qu'entre les caractéristiques dominantes de la vie hors travail.

C'est le cas aussi pour la prise en considération des composantes collectives de l'activité de travail, dont le rôle est apparu de façon de plus en plus saillante dans les recherches en ergonomie, et celles du CREAPT en particulier. Dans cette même perspective, l'activité des encadrants de proximité révèle

leur rôle central dans les différentes thématiques du CREAPT (développement des compétences, prévention des risques pour la santé, développement des parcours professionnels).

Il en va de même pour la question des dimensions subjectives dans les relations âge/travail, qui relève également d'une approche transversale. Les évolutions de travail et la légitimité croissante de cette question dans le débat social mettent en avant des préoccupations liées à des formes de mal-être psychique, d'où l'émergence des thématiques de « stress au travail », de « facteurs psychosociaux de risque », voire de « harcèlement ». L'approche diachronique élaborée par le CREAPT permet d'aborder la santé dans ses différentes dimensions psychique, mentale et aussi physique, considérant leurs liens étroits et leurs évolutions au fil du parcours de vie et de travail. Cette approche examine ces évolutions de la santé à moyen et long termes, en articulation avec les bifurcations dans les parcours et leurs impacts (Guiho-Bailly, 2014 ; Héléardot, 2006), dans leurs relations avec les évolutions de l'organisation du travail et des positions professionnelles des individus ou des collectifs de travail.

La présentation de nos objets de recherche peut donc être lue en gardant à l'esprit les angles d'attaque que l'on vient d'évoquer, en même temps que les traits essentiels de notre problématique scientifique, indiqués précédemment. Ces « objets », qui constituent autant de points d'entrée possibles dans le programme de recherche du CREAPT, sont exposés ici de façon juxtaposée, mais ils ne sont évidemment pas indépendants : leur articulation est aussi importante que le développement de chacun d'eux.

III-1. Âge, travail, formation, transmission

Le contexte social et économique actuel fait de la formation un enjeu majeur. L'allongement de la vie professionnelle et les politiques incitatives nationale et européenne valorisant la formation tout au long de la vie posent de manière explicite les questions d'apprentissages et d'âges. La formation des salariés les plus âgés est posée comme un moyen essentiel de leur maintien en emploi ; parallèlement, la formation des plus jeunes, notamment de bas niveaux de qualification ou sans qualification, demeure un point important traité en grande partie par la mise en place de contrats d'apprentissage, tandis que de leur côté les situations de cumuls entre emploi et études se développent. Enfin, s'ajoute désormais aux formes classiques d'accès à la formation, le compte personnel de formation (CPF) qui permet aux actifs de capitaliser des crédits de formation utilisables tout au long de leur parcours professionnel. Une définition élargie de la notion « d'action de formation », au-delà des actions de formation en salle ou en stage, diversifie ainsi les formats possibles de la formation : de la participation à un projet, la formation tutorée en situation de travail, les MOOC, la supervision, le partage de pratiques, à l'événementiel.

En contrepoint de cette volonté affichée de valorisation et d'ouverture des apprentissages tout au long de la vie professionnelle et malgré l'accroissement de diversités de situations d'emploi et de travail, de forts stéréotypes perdurent, chez les responsables d'entreprises ou les salariés eux-mêmes, quant aux possibilités réelles de se former efficacement en deuxième moitié de carrière. Ils se traduisent souvent par un accès à la formation, interne ou externe, qui diminue avec l'âge. Il semble alors important de montrer les bénéfices d'une formation à tout âge pour les personnes et les entreprises et de préciser quelles sont les conditions à maîtriser pour assurer la réussite d'un tel projet.

À cet effet, les travaux du CREAPT mettent en avant plusieurs éléments d'analyse pour la compréhension de ces enjeux. De nombreux travaux du CREAPT, anciens et plus récents (nous citerons parmi les plus récents les travaux d'HDR de C. Delgoulet et la thèse de J. Thébaud) tendent à remettre en question un découpage formel entre activité de formation (des formateurs ou des apprentis) et activité productive. D'une part les temps officiels de formation débordent sur le temps quotidien du travail, parce que les contenus même de la formation ne répondent que partiellement à une maîtrise des situations de travail. D'autre part, les temps de la transmission, quand ils sont entendus comme une mutualisation de savoirs et de savoir-faire, appartiennent au registre du travail quotidien et collectif, et sont difficilement réductibles aux temps de formations officiels. Enfin, les conditions d'emploi, de travail et de flexibilisation des parcours brouillent les associations classiques d'âge et d'ancienneté et débouchent sur une diversité de situations de formation et d'apprentissage.

Les recherches du CREAPT mettent en avant l'intérêt d'une meilleure perméabilité de ces temps et une reconnaissance des temps masqués de formation. Dans ses approches, la mise au jour de l'expérience professionnelle tient un rôle central dans la conception des formations et l'organisation des apprentissages, et conditionne en partie les difficultés et facilités rencontrées. La formation, ses contenus, ses conditions, se trouvent être des composantes essentielles de la santé en compétence.

III-2. Parcours professionnels, inégalités de santé, fragilisation dans le travail

En ce domaine le CREAPT entend contribuer à des analyses diachroniques larges, en favorisant la mise en visibilité de risques peu apparents, en forgeant des dispositifs de suivi pour apprécier les liaisons à long terme, et en développant des approches compréhensives qui orientent la prévention sans appauvrir ses objectifs. L'instabilité croissante des systèmes de production et les bouleversements fréquents qui en résultent dans les parcours professionnels entretiennent, et entretiendront, des liens avec la santé, qui s'apprécient à moyen et long termes. Une meilleure compréhension de ces phénomènes est d'autant plus nécessaire. Le CREAPT doit notamment s'inscrire dans un courant de recherches qui relie la santé, non seulement aux « situations » de travail, mais aux parcours, à la mobilité, aux passages par le chômage ou l'inactivité, au caractère ascendant ou descendant des parcours professionnels, et à la maîtrise (ou non) de ces changements par les individus concernés. Plusieurs de nos récents travaux s'attachent à comprendre les liens de réciprocité entre parcours et santé, en faisant appel à une combinaison d'approches quantitatives et qualitatives : en quoi les parcours de travail ont des incidences sur la santé, en tant qu'ils peuvent contribuer à la dégrader ou à la soutenir ? Et en quoi l'état de santé à un moment donné a participé et participe à l'orientation des parcours ?

Par ailleurs, au regard de l'objectif général d'une élévation des taux d'emploi, la proportion importante des personnes présentant des pathologies, des incapacités ou tout au moins des déficiences de santé, non négligeable à tout âge mais croissante avec l'âge, est susceptible de poser des problèmes dans un contexte où des performances élevées et une forte disponibilité sont attendues des hommes et des femmes au travail.

Les approches diachroniques du CREAPT intègrent l'idée que la survenue d'un trouble de santé prend place dans une histoire personnelle de santé et de travail. La révélation d'une maladie, les désagréments et les inquiétudes qui l'accompagnent, les éventuels effets secondaires d'un traitement médical, peuvent infléchir et/ou altérer les parcours, voire obliger à les interrompre ou à

y mettre fin. Par ailleurs, sans que survienne une pathologie grave, l'existence de « petits » troubles de santé – d'ordre infra-pathologique (mauvais sommeil, fatigabilité, douleurs) - peut perturber la vie quotidienne, l'activité professionnelle et le rapport au travail.

Une dimension souvent négligée est celle des régulations mises en œuvre par les individus atteints. Plus précisément, la question est de savoir si, et à quelles conditions, une personne atteinte de tel trouble peut élaborer dans son travail des stratégies qui mobilisent son expérience. Cette question individuelle est indissociable de celle du possible développement de collectifs de travail sur lesquels s'ancrent ces stratégies qui permettent au travail d'aboutir, compte tenu de conditions organisationnelles à appréhender sur le long cours. Les conséquences de telles situations pour chacun (âgés, jeunes, anciens, précaires...) pourraient être encore explorées. D'autant que parfois, continuer à travailler passe par le changement de tâche ou d'emploi.

D'autres aspects temporels des évolutions individuelles sont mal connus : certains troubles ne « guérissent » pas, ou difficilement, et l'avancée en âge peut les aggraver. Certaines conséquences d'expositions prolongées, chez des individus dont l'état de santé est fragilisé par une maladie, sont insuffisamment étudiées. Ces insuffisances dans les connaissances disponibles limitent l'espace des recommandations concernant la prise en charge et l'affectation des personnes atteintes de déficiences de santé. L'usage de mesures éventuellement protectrices, comme les aménagements de postes et les restrictions d'aptitudes, trouve ainsi peu de points d'appui dans les travaux scientifiques.

Il s'agit donc pour le CREAPT, d'une part de contribuer à évaluer l'ampleur de ces difficultés, leur genèse et leurs conséquences, d'autre part d'analyser les formes de compromis réalisés, tant au niveau individuel (anticipation et régulation de ses propres difficultés éventuelles), que collectif (coopérations et entraides) et « organisationnel » (au sens d'une gestion des parcours et des répartitions de tâches dans l'entreprise). Les travaux récents du CREAPT autour de la notion de « fragilisation » comme une notion accueillant de multiples représentations de la santé au travail co-existantes dans les entreprises, formalisées initialement par les termes d'inaptitudes, de restrictions médicales, de handicap et d'employabilité. Cette notion, par son ancrage processuel, ouvre des perspectives de compréhension des liens santé/travail et de leurs régulations en situation (réussies ou empêchées) à différentes échelles spatiales (individuelles, collectives, organisationnelles) et temporelles (court, moyen et long terme).

III-3. Expérience et gestion des risques au travail

Les mesures en matière d'âge côtoient aujourd'hui des politiques de Prévention des Risques Professionnels. Les enjeux âge/santé/risque relèvent ainsi de préoccupations croissantes à un niveau institutionnel et au sein même des entreprises. Les travaux du CREAPT abordent les risques dans une perspective développementale/constructive qui attribue une place centrale au rôle de l'expérience et des collectifs de travail.

Les risques sont abordés en termes d'effets ou de conséquences non souhaitables survenant dans le déroulement du travail, conséquences en relation avec la santé et la sécurité des salariés et la fiabilité du système productif. Plus précisément, les risques sont considérés dans la dynamique du travail, comme étant liés à sa possible transformation en processus porteur de risques. Ces risques

sont envisagés dans des échéances temporelles de court ou de plus long termes : risques d'accident, de pathologie ou de fatigue accumulée pouvant avoir des effets immédiats ou différés pour les salariés, risques de ne pas atteindre des objectifs productifs attendus (délais, qualité, ...).

Dans cette approche, identifier et comprendre les sources de risques nécessite l'analyse des mécanismes de régulation qui se jouent dans l'entreprise. Nos recherches dans différents secteurs ont montré qu'en s'appuyant sur la structure organisationnelle mise en place et en fonction des marges de manœuvre qu'ils parviennent à se dégager, les salariés « gèrent » les risques au cours de leur activité. C'est dans l'exécution effective du travail qu'ils développent cette gestion dite « horizontale » des risques, permettant de réguler les aléas du système de production. Celle-ci n'est pas seulement réactive, en réponse aux événements qui surviennent, mais consiste également à prévoir et tenter d'éviter les perturbations redoutées. Elle est faite d'arbitrages et de compromis modifiés et actualisés en fonction des situations et de leur évolution.

Comme toutes les compétences, celles élaborées par les salariés en matière de gestion des risques évoluent au fil de leur avancée en âge et en expérience. Plusieurs recherches réalisées au sein du CREAPT ont mis en évidence une plus grande résistance aux perturbations avec l'expérience, ces perturbations étant plus largement considérées comme possibles et intégrées dans la gestion des situations. Les compromis et les stratégies élaborés par les salariés deviennent davantage multifonctionnels, dans une recherche d'équilibre de plus en plus abouti entre les trois pôles de l'activité déjà présentés (« le système », « soi » et « les autres »). Ces évolutions se traduisent par un appui plus large sur le travail collectif. Elles permettent de compenser certaines déficiences liées à des problèmes de santé en assurant les performances exigées. Elles permettent aussi de réélaborer ensemble les règles de métier pour gérer des situations critiques.

Ces recherches insistent sur le fait que les compétences s'actualisent au fil du temps, à condition que les modalités organisationnelles le permettent. Elles restent liées aux conditions du travail dans lequel elles sont ancrées et se développent. Elles sont également liées à des modes de gestion « verticale », où l'encadrement peut s'avérer être un « acteur de santé », dans la mesure où développement des compétences et santé sont liés. Les encadrants intermédiaires sont des acteurs centraux pour la gestion des risques pour la santé. Le rôle des chefs d'équipe dans la préservation de la santé est apparu crucial dans des secteurs aussi variés que les services, l'industrie ou l'agriculture. Ces encadrants peuvent tout à la fois prévenir des difficultés de santé du fait de leur propre expérience de l'activité des personnes qu'ils encadrent, participer à des orientations positives de leurs parcours professionnels au moyen d'un regard attentif au développement des compétences, trouver des solutions au plus près de l'activité quand des options d'aménagement ou de changement de postes sont nécessaires. Ce « travail de santé », souvent invisible, peut être soutenu comme contrecarré par l'organisation. Sa mise au jour et sa mise en débat s'avèrent alors un ressort fondamental pour la prévention des risques.

III-4. Pénibilité du travail, pénibilité au travail, soutenabilité du travail

Le débat social sur les retraites, et les réformes législatives dans ce domaine, ont impliqué des réflexions et des dispositifs institutionnels dans le champ de la santé au travail, autour de la thématique de la « pénibilité ». Les recherches du CREAPT contribuent à préciser les notions de

« pénibilité » auxquelles on peut se référer et à favoriser la mobilisation de connaissances scientifiques sur ces questions.

Rappelons qu'une de ces notions a trait aux contraintes et nuisances, rencontrées tout au long de la vie professionnelle, et qui peuvent avoir des effets à long terme sur la longévité ou la qualité de vie au grand âge. C'est cette facette qui est prise en compte dans les débats sur de possibles départs anticipés. La participation du CREAPT à des recherches en épidémiologie professionnelle, le développement d'analyses ergonomiques intégrant des perspectives de long terme, l'étude des dispositifs de traçabilité, pourraient relever de ce volet.

La sensation de « pénibilité » au travail peut également provenir d'un état de santé déficient, que cette déficience soit ou non liée au passé professionnel. On rejoint ici l'étude des facteurs de « fragilisation ». Enfin la « pénibilité » peut aussi caractériser des conditions et des organisations du travail, mal vécues par les salariés - vieillissants ou non - et qui influencent leur souhait de quitter ce travail rapidement, même s'ils sont, ou paraissent, en bonne santé. Pour certains ce départ envisagé impliquerait un changement d'emploi ou de métier ; en fin de vie professionnelle, c'est plutôt de cessations définitives qu'il s'agit. Dans l'un et l'autre cas les recherches peuvent viser à éclairer à la fois des politiques de prévention et de gestion des parcours.

Dans un registre de transformation et de prévention, la précision des différentes facettes de la pénibilité conduit à s'interroger sur ce qu'est un travail soutenable. Cette question de la « soutenabilité » renvoie *a priori* à quelques questions simples : les conditions de travail permettent-elles aux personnes de demeurer en bonne santé, insérées et efficaces tout au long de leur carrière ? Sinon, quelle est la nature des obstacles que ces personnes rencontrent ? Quelles en sont, pour elles, les conséquences ? Qu'en résulte-t-il en termes de santé au travail, de développement des compétences, et d'efficacité économique ?

La réflexion sur cette thématique a été ouverte, ou en tout cas explicitement impulsée, par un ouvrage à l'initiative de chercheurs suédois en 2002 (Docherty et al, 2002), avec des contributions venues de divers pays. Les auteurs opposaient les systèmes « soutenables » aux systèmes « intensifs ». Ils analysaient l'expansion de ces derniers, et leurs effets nocifs à terme, pour le bien-être des travailleurs et la qualité des produits et services.

Dans cette même perspective, les orientations de recherche du CREAPT dessinent des réflexions et des actions en matière de « soutenabilité » du travail qui relèvent d'une approche diachronique, évolutive, des relations entre le travail, la santé, et l'expérience. Cette approche suggère d'enrichir la notion même de « soutenabilité », en combinant trois points de vue :

- Un travail soutenable est censément *exempt de contraintes ou nuisances susceptibles de provoquer, à terme, des pathologies durables, voire irréversibles*. Rappelons à ce propos qu'à l'arrière-plan des préoccupations présentées ici, des analyses précises sur la mortalité différentielle rendent compte, non seulement de l'ampleur persistante des écarts entre catégories sociales, mais du rôle majeur de la mobilité d'une catégorie à une autre. En ce domaine, deux questions importantes restent à approfondir : celle des effets cumulatifs d'expositions multiples dans un contexte d'accroissement des mobilités ; et celle des conséquences à venir des mutations actuelles, l'intensification du travail notamment.

- Un travail n'est soutenable que s'il tolère une *large diversité entre les individus*. Il ne réclame pas une étroite sélection préalable, et n'évince pas systématiquement, par exemple, les salariés novices ou faiblement expérimentés, ceux atteints de douleurs articulaires, marqués par des séquelles d'accidents, fragiles face aux tensions psychologiques, accaparés par des exigences de leur vie de famille... ou vieillissants.

- Enfin, un travail soutenable doit pouvoir être soutenu, par le *libre jeu de l'activité humaine*. Cela suppose des marges de liberté en matière de butées temporelles (et de leur compatibilité avec les exigences de qualité), d'adaptation des gestes et des modes opératoires, et de possibilités de coopérer. L'organisation du travail, ici, joue un rôle prédominant, mais aussi les systèmes d'emploi. Car la construction de stratégies efficaces peut se trouver compromise par une gestion des ressources humaines qui restreindrait la circulation des savoir-faire de prudence, ou par la précarité de l'emploi qui n'épargne pas les salariés âgés.

On perçoit bien ici la très forte imbrication entre les volets « santé » et « compétences », que l'on ne peut se contenter de juxtaposer. Un échec professionnel est un facteur de risque pour la santé, et ceci ne vaut pas seulement pour les licenciements ou les difficultés à l'embauche : ne maîtriser que partiellement les dimensions constitutives de son travail est source d'une fatigue psychique dont les conséquences à terme peuvent être très néfastes. En outre, les connaissances accumulées, élaborées, et mises en cohérence, par chaque individu, accroissent ses possibilités de changer de travail au moment opportun et dans des conditions bénéfiques (pénibilité moindre, intérêt du travail accru, etc.). En sens inverse, les déficiences de santé – dues ou non au travail – peuvent fragiliser la position de l'individu dans un système de production, et amoindrir ses possibilités de consolider son expérience professionnelle, ou de s'engager dans des actions de formation.

Pour ces raisons, imputer aux individus le caractère plus ou moins soutenable de leur travail serait faire peu de cas de déterminants contextuels puissants. L'organisation de l'entreprise, d'emblée, fixe des limites à l'intérieur desquelles pourra ou ne pourra pas se construire la « soutenabilité » du travail. Elle peut être fort contraignante, par exemple quand certaines ressources techniques manquent, ou que les modes de fixation des objectifs sont sources d'un désengagement des travailleurs vis-à-vis de leur emploi. Dans l'entreprise comme à l'échelle d'un pays, la « soutenabilité » est bien une question de politiques, économiques et sociales.

III-5. Emploi et travail des « seniors », fins de vie active

Ces thématiques ont pris de l'ampleur depuis le début des années 2000 au fur et à mesure des débats sur les réformes des retraites qui se sont succédé. Elles se seraient posées même dans l'hypothèse d'un système de retraite inchangé – car, comme on l'a indiqué, la proportion de personnes ayant dépassé la cinquantaine ne cesse de croître dans l'ensemble du pays.

Quelles seront les conséquences d'une présence accrue de salariés vieillissants sur les enjeux de santé au travail, et sur les performances des entreprises ? C'est en tout cas une « épreuve », qui révélera la capacité de ces entreprises – ou des administrations – à (mieux) accueillir des salariés de tous âges. Selon les options en matière de conditions de travail, de formation, de gestion des collectifs, de conduite des parcours professionnels, de représentations sociales sur le vieillissement,

les difficultés des salariés âgés seront plus ou moins accentuées, leurs atouts seront plus ou moins valorisés.

Pour préciser ce point de vue, quatre questions au moins sont abordées dans les études auxquelles le CREAPT entend contribuer : celle des représentations sociales dont les âgés font l'objet dans le monde du travail ; celle des caractéristiques du travail susceptibles de les mettre en difficulté (au point, parfois, de les écarter) ; celle des « traces » du travail passé, dont leur santé peut porter la marque ; et celle des stratégies, individuelles et collectives, qu'ils mettent en place, en tirant parti de leur expérience, pour concilier les contraintes de leur tâche et leurs propres caractéristiques physiques et mentales.

Ces questions entretiennent des liens avec celles que soulève le débat social et scientifique sur les fins de vie professionnelle, la prise en compte de la « pénibilité », l'objectif d'accroissement de l'emploi des seniors et du travail après la retraite. Ces recherches favorisent en effet le repérage des conditions de travail et des formes d'organisation propres à préserver la santé des salariés et l'efficacité du travail, y compris dans les toutes dernières années de la vie professionnelle. Elles interrogent aussi l'organisation d'ensemble de l'appareil de production, au regard d'une volonté affichée de retarder les cessations d'activité. Elles alimentent également les réflexions sur les intentions et les pratiques de cessation d'activité, leurs enjeux en matière de santé avant et après la retraite, et les difficultés rencontrées dans les dernières années de travail. Elles permettent enfin d'instruire une approche de la diversité des parcours, des situations actuellement vécues par telle catégorie de salariés âgés, et des « histoires » professionnelles d'une génération à une autre, ce qui peut ouvrir à des interrogations plus prospectives.

III-6. Politiques publiques, pratiques en entreprise et impacts sur les parcours

Depuis une dizaine d'années, l'objectif d'augmenter la proportion de 55-64 ans en emploi a conduit à développer des politiques publiques spécifiques, notamment sous la forme d'actions publiques négociées (articulation de la loi et de la négociation collective d'entreprise voire de branche, avec une combinaison d'exigences de contenu et d'autonomie dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs ou d'actions). La prise en compte des enjeux de santé au travail pour le maintien dans l'emploi et pour la mobilité professionnelle à tous les âges a aussi conduit à mettre davantage en cohérence les politiques publiques en matière d'emploi, de santé au travail et de conditions de travail.

Plusieurs travaux récents du CREAPT ont contribué à une réflexion sur l'efficacité et l'effectivité de ces politiques publiques :

- en analysant des actions ou des dispositifs à un niveau très local dans des entreprises en réponse à des incitations à négocier (pénibilité, emploi des seniors, contrat de génération) ;
- en analysant les difficultés dans la conception et la mise en œuvre de ces actions et dispositifs, notamment du point de vue des connaissances sur les relations entre travail et santé, sur les conditions d'un travail soutenable, sur l'usage des outils de diagnostic ;
- en interrogeant la façon dont la loi peut figer des actions, voire bloquer des actions, maintenir des stéréotypes et une approche par des catégories d'âge.

Ces réflexions conduites surtout à partir d'exemples d'entreprise pourraient s'enrichir d'exemples d'action au niveau de territoires. Articuler ces différentes échelles d'analyse implique d'avoir une approche plus systémique, en intégrant le champ des conditions de travail, de la santé au travail, de la formation professionnelle, en intégrant la dimension des parcours (entre différents employeurs, entre emploi, chômage et inactivité le cas échéant) et en articulant enjeux économiques (pérennité des activités, attractivité des emplois par exemple) et enjeux de santé et de compétences.

III-7. Analyses réflexives, dimension épistémologique

Les orientations du CREAPT, les disciplines auxquelles il fait appel, les questions auxquelles il s'agit de répondre, le cadre même du groupement, fournissent des occasions de forger ou développer des outils dont on a déjà parlé ci-avant. Or cette production mérite elle-même réflexion, et le CREAPT entend poursuivre des efforts de synthèse et de valorisation en ce domaine.

Sans souci d'exhaustivité, on peut indiquer ici quelques-unes de ces pistes de réflexion : comment trouver des formes d'articulation pertinentes entre analyses démographiques et observations de l'activité de travail ? Comment concevoir et exploiter des dispositifs statistiques (y compris s'agissant d'enquêtes nationales) en tirant parti des analyses qualitatives sur la santé ou l'expérience au travail ? Comment intégrer dans une perspective diachronique des relevés d'événements ou d'évolutions à divers niveaux ? Comment peut-on, dans le champ de l'ergonomie, interroger le passé professionnel des personnes ? Quelles formes de coopération peut-on nouer avec les travailleurs eux-mêmes, sur ces sujets ? Quelle forme de travail réflexif peut-on engager sur la thématique du genre, un sujet transversal à plusieurs recherches ? Comment tenir à la fois des objectifs d'enrichissement des connaissances, et des préoccupations opérationnelles des acteurs avec lesquels les chercheurs collaborent ?

Plusieurs travaux réflexifs récents, menés notamment dans le cadre de thèses et d'HDR, ont permis d'établir des repères méthodologiques et épistémologiques sur l'intégration de dimensions temporelles multiples à l'analyse du travail. Ils participent à la conception d'un cadre théorique définissant l'activité dans ses rapports aux temps. Le projet ANR « Fragilisation au travail », en s'attachant à comprendre la dynamique des liens entre parcours et santé et leurs modes de repérage, ouvre à des réflexions pour l'action en développement.

IV – Politique scientifique du GIS

Le CREAPT, comme lieu de rencontres de partenaires publics, privés, et de chercheurs, peut être lui-même regardé avec la même grille de lecture que celle des objets qu'il étudie. Au cours de son existence, il s'est transformé sous l'impact des changements de l'environnement, notamment institutionnel, des collectifs de travail qui se sont recomposés par l'arrivée de nouveaux, le départ d'autres, l'apparition de nouveaux objets de recherches avec l'émergence de nouvelles questions sociales, démographiques, économiques et de nouvelles compétences. La politique scientifique du CREAPT s'est construite et se construit sur cette dynamique. Elle a pour ambition de constituer un lieu d'élaboration de connaissances de qualité, mais aussi un lieu d'échanges et de mutualisation qui prend place, pour des durées variables, dans les parcours de chacun de ses membres et partenaires.

Dans cette « perspective constructive », *plusieurs points pivots* constituent des repères pour le futur du CREAPT :

- *thématique* : l'âge a longtemps été une variable structurante dans les démarches de recherche et dans « l'image de marque » du CREAPT. C'est toujours le cas en termes d'image, mais moins systématique dans les recherches ; celles-ci relèvent plus généralement d'une perspective diachronique présentée ci-avant, dans l'étude des liens travail/santé/expérience. L'âge demeure évidemment un vecteur d'analyse dans cette perspective diachronique, mais pas toujours au premier plan ; cependant la demande sociale, elle, maintient légitimement des préoccupations concernant « les âgés », « les jeunes », et les relations entre les uns et les autres. Le CREAPT souhaite concilier, dans la définition de ses axes de recherche et dans leur affichage (au sein de la communauté scientifique comme auprès des pouvoirs publics et des acteurs sociaux), le maintien d'un questionnement scientifique sur « âge/travail » - qui par ailleurs, dans le champ des SHS aujourd'hui, polarise de plus en plus l'attention - mais en le reliant à la démarche plus large que l'on vient d'évoquer, notamment en terme de parcours ;
- *disciplinaire* : l'ergonomie (par ses modèles, ses méthodes, ses finalités) et la démographie (par ses capacités à proposer des outils de cadrage qui élargissent la perspective) demeurent les disciplines-socles dans les activités du CREAPT. Il souhaite maintenir leur rôle prédominant ; cependant, au cours de ces dernières années, le réseau du CREAPT s'est élargi dans le champ des SHS avec notamment la sociologie, la psychologie, les sciences de l'éducation, l'économie, la gestion, ou l'épidémiologie. Cette ouverture pluridisciplinaire constitue aujourd'hui l'identité du CREAPT et participe de son renouvellement thématique, théorique et méthodologique.
- *méthodologique* : le CREAPT entend contribuer à promouvoir des modes originaux d'articulation entre enquêtes statistiques macro et micro et les études de terrain, et des réflexions à caractère épistémologique sur cette articulation elle-même, en vue de saisir les dimensions diachroniques du travail, de l'emploi et de la santé. Ces rapprochements sont précieux dans les réflexions synthétiques, et leur apport est tangible dans des recherches récentes ou en cours ; ils sont considérés par le CREAPT comme une ressource importante, à préserver et enrichir ;
- *recherche et action* : le CREAPT, de par ses objectifs et la composition de ses partenaires, veut poursuivre la production de connaissances scientifiques, mais également pour l'action. Ce dernier registre prend effet dans les dialogues que le réseau établit avec les acteurs publics, dans son rôle d'expertise à l'occasion de projets ponctuels, et dans les enquêtes de terrain répondant à une demande locale. Ces dimensions de recherche et d'action appellent à veiller à un équilibre des compétences du réseau, notamment d'un point de vue quantitatif et qualitatif.
- *institutionnel* : le changement récent de partenaire mandataire (aujourd'hui le CNAM) conduit le CREAPT à faire de nouveaux apprentissages institutionnels. L'insertion ou la pérennisation de certains membres de l'équipe dans des laboratoires du CNAM (CRTD, LISE) s'avère également une opportunité de stabilisation du réseau et d'ouverture scientifique. Par ailleurs, dans ce nouveau paysage institutionnel, le CREAPT apparaît central en jouant un rôle fédérateur et interdisciplinaire et se trouve également reconnu sur ses thématiques, particulièrement dans le domaine des parcours professionnels. Toutefois ces changements institutionnels appellent à être vigilant : les recrutements pérennes sont contraints par les types d'emploi privilégiés par le mandataire (postes d'enseignants

chercheurs ou post-doctorants contractuels) ce qui pourrait laisser moins d'opportunités d'accueillir des profils plus variés, adaptés aux besoins du CREAPT ;

- *temporel* : les objets de recherche du CREAPT, qui font une large place aux dimensions de moyen et long termes, concordent avec une formule de partenariat établissant des relations durables avec des organismes publics et privés. Outre le souci, propre à toute démarche de recherche, de disposer pour chaque étude des temps de réflexion nécessaires à la qualité des résultats, un objectif du GIS, à poursuivre et développer, est de mettre à profit ces coopérations pour élaborer des démarches de recherche elles-mêmes durables et évolutives. Ces démarches reposent sur des relations de confiance, qu'il s'agisse du lancement des études (le contenu de chacune d'elles n'est pas strictement établi par avance), de leur finalité (qui peut inclure des composantes prospectives), ou de leurs retombées (un des buts étant que se constitue chez les partenaires une « mémoire » de ces recherches, et des réflexions et actions qui ont pu en résulter) ;
- *géographique* : en tant que réseau, le CREAPT fédère des partenaires et des chercheurs, présents essentiellement sur le territoire national. La question d'un développement d'une dimension internationale se pose à deux niveaux. Dans le contenu des recherches elles-mêmes, la comparaison de données internationales se pratique déjà, par exemple à l'occasion du traitement de certaines enquêtes. Elle ne se pratique pas au niveau des analyses de pratiques d'entreprises, alors que certaines collaborant avec le GIS possèdent cette dimension internationale. Cette orientation reste ouverte, mais la question des moyens nécessaires à de tels dispositifs reste entière. Elle se pose également au niveau de la collaboration avec des équipes étrangères, collaborations qui se sont développées dans une période récente dans un registre quantitatif et qualitatif (réseaux de recherche portugais, belges, québécois). L'extension de ces partenariats à d'autres réseaux, dans le champ de l'ergonomie et plus largement de la santé au travail, reste souhaitable pour le développement de nos problématiques et une meilleure reconnaissance scientifique du CREAPT.
- *personnels et professionnels*, enfin : les parcours antérieurs et projetés des membres de ce réseau de recherche sont divers, de même que leurs statuts, leurs implantations géographiques, leurs marges de manœuvre quant à la définition de leurs projets prioritaires ; en revanche les réunions de préparation du renouvellement du GIS ont permis de vérifier que les centres d'intérêt, les valeurs, les « modes opératoires » et la conception du « collectif de travail » étaient, non pas identiques, mais largement communs, et méritaient sans doute que l'on veuille à les préserver. Le CREAPT reste ainsi un lieu d'accueil pour la formation de doctorants (en lien avec les Ecoles Doctorales auxquelles ils sont rattachés), de post-doctorants et de chercheurs au fil de leurs parcours.

Le fonctionnement du CREAPT en Groupement d'Intérêt Scientifique présente de nombreux atouts au regard de ces points pivots. Il permet un fonctionnement en réseau ouvert, avec des partenaires issus de différents horizons portant les préoccupations sociales et économiques de leur milieu. A ce titre, le GIS porte une dynamique de co-construction des connaissances scientifiques avec ses partenaires, en vue de la transformation des milieux de travail et de la mise en débat de ces connaissances dans le champ de l'action publique. Dans cette perspective, le fait qu'il puisse s'inscrire dans la durée et réunir des partenaires aux statuts et aux préoccupations multiples reste un élément déterminant. Il permet également un accueil souple de chercheurs extérieurs, pour des partenariats au long cours ou plus ponctuels.

Bibliographie

Algava, E., Vinck, L. (2015). *L'organisation du temps de travail*, Synthèse.Stat', Dares, n°12, http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/synthese_stat_no_12_-_conditions_de_travail_vol.2_-2.pdf

Amossé, T., Gollac M. (2008). Intensité du travail et mobilité professionnelle. *Travail et Emploi*, 113, 59-73.

Askenazy, P., Cartron, D., De Coninck, F., Gollac, M. (2006). *Organisation et intensité du travail*. Toulouse : Octarès.

Beque, M., Mauroux, A. (2017). Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ? *Dares Analyses*, n°082.

Bodier, M., Wolff, L. (2018). *Les facteurs psychosociaux de risque au travail*. Toulouse : Octarès.

Buchmann, W., Mardon, C., Volkoff, S., Archambault, C. (2018). Peut-on élaborer une approche ergonomique du « temps long » ? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, 20(1), <https://journals.openedition.org/pistes/>

Cau-Bareille, D. (2012). Travail collectif et collectif de travail au fil de l'âge : des ressources et des contraintes. In A.F. Molinié, C. Gaudart, V. Pueyo (Eds.) *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail* (pp. 181-204), Toulouse : Octarès.

Cau-Bareille D., Jolivet A. (resp. projet), Thébault J., Tuchsirer C., Oumeddour L., Delgoulet C., Vidal Gomel C., Boccara V. Gaudart C. (2018), *Les multiples facettes de la formation professionnelle des salariés âgés : des questions anciennes dans un contexte renouvelé*, Rapport final, Réponse à l'appel à projets de recherches qualitatives « La formation professionnelle des salariés seniors : pratiques et attentes », DARES-MAR, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, mars.

Cloutier, E., David, H., Prévost, J., Teiger, C. (1998). *Santé, sécurité et organisation du travail dans les emplois de soins à domicile*, Rapport, Études et recherches, R-202, Montréal : Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail.

CREAPT (2014). *Les arrivants en milieu de travail : accueil, fidélisation, échanges de savoirs*, Rapport de recherche n°86, Centre d'études de l'emploi. <http://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/>

David, H., Cloutier, E., Teiger C., Prévost, J. (2000). Réflexions sur une expérience interdisciplinaire dans le cadre d'une recherche exploratoire, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, 2-1, <https://journals.openedition.org/pistes/>

De Larquier, G., Remillon, D. (2008). Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête « Histoire de vie », *Travail et Emploi*, 113, 13-30.

Delgoulet, C. (2015), *L'expérience à l'épreuve des apprentissages professionnels : conflit ou harmonie ? Construire la pertinence interne et externe des dispositifs d'apprentissage pour le développement des femmes et des hommes au travail*. Thèse d'habilitation à diriger les recherches, soutenue à Bordeaux. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/tel-01226828>

Delgoulet, C. (2013). Comment parler d'âge au travail ? Quelques éléments de problématique pour l'action. In F. Hubault (Ed), *Y a-t-il un âge pour travailler ?* (pp. 11-26), Toulouse : Octarès.

Delgoulet, C., Vidal-Gomel, C. (2013). Le développement des compétences : une condition pour la construction de la santé et de la performance au travail. In P., Falzon (Ed), *Ergonomie constructive* (pp. 19-32), Paris : PUF.

Delgoulet, C., Volkoff, S., Caron, L., Caser, F., Jolivet, A., Théry, L. (2014). Conditions de travail et maintien en emploi des seniors : les enjeux d'un décloisonnement des approches et des expérimentations. Quelques enseignements issus de monographies d'entreprises françaises. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 69(4), 687-708.

Docherty, P., Forslin, J., Shani, A.B. (2002). *Creating sustainable work systems. Emerging perspectives and practice*, London, Routledge.

Dujarier, M.-A. (2015). *Le management désincarné*. Paris : La Découverte.

Dul, J., Bruder, R., Buckle, P., Carayon, P., Falzon, P., Marras, W.S., Wilson, J.R., & vand der Doelen, B. (2012). A strategy for human factors/ergonomics: developing the discipline and profession. *Ergonomics*, 55(4), 377-395.

Falzon, P. (Ed.) (2013). *Ergonomie constructive*. Paris : PUF.

Falzon, P., Mollo, V. (2009) Pour une ergonomie constructive : les conditions d'un travail capacitant, *Laboreal*, 5, n°1, 61-69.

Gaudart C. (2014). Les relations entre l'âge et le travail comme problème temporel. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, 16(1). <https://journals.openedition.org/pistes/>

Gaudart, C. (2000). Quand l'écran masque l'expérience des opérateurs vieillissants : changement de logiciel et activité de travail dans un organisme de services. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, 2(2). <https://journals.openedition.org/pistes/>

Gaudart, C., Ledoux, E. (2013). Parcours de travail et développement. In P. Falzon (Ed.) *L'ergonomie constructive*. (pp.117 -129) Paris : PUF.

Gaudart, C., Weill-Fassina, A. (1999). L'évolution des compétences au cours de la vie professionnelle : une approche ergonomique. *Formation emploi*, 67, 47-62.

Gollac, M., Volkoff, S., Wolff, L. (2014). *Les conditions de travail*. Paris : La Découverte, coll. Repères n°301, 3^{ème} édition.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., Kerguelen, A. (1991). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. Lyon : ANACT Éditions.

Guiho-Bailly, M.-P. (2014). Vécu subjectif du parcours professionnel et sante perçue : les traces de ce qui n'a pas eu lieu... In *Travail passé, activité et santé d'aujourd'hui : quels impacts des situations de travail ?* Actes du séminaire « Âges et Travail », mai 2012. Centre d'Études de l'Emploi, Rapport de recherche n°88, 71-80. <http://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/>

Hélaridot V., 2006, Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations, *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 59-83.

Hertzog, C., Kramer, A.F., Wilson, R.S., Lindenberger, U. (2009). Enrichment Effects on Adult Cognitive Development: Can the Functional Capacity of Older Adults Be Preserved and Enhanced? *Psychological science in the public interest*, 9(1). doi : 10.1111/j.1539-6053.2009.01034.x

Héry, M. (2017). Le travail à la tâche comme horizon pour tous ? *Santé et Travail*, n°100.

INRS (2016). *Modes et méthodes de production en France en 2040 : quelles conséquences pour la santé et la sécurité au travail ? Synthèse*. INRS, Collection Prospectives en santé et sécurité au travail. Téléchargeable sur www.inrs.fr

- Jolivet, A. (2014). Emploi des seniors : 25 ans de politiques publiques. In A. Jolivet, A-F. Molinié, S. Volkoff (Eds), *Le travail avant la retraite* (pp. 25-52), Rueil Malmaison : Éditions Liaisons, coll. « Liaisons sociales ».
- Jolivet, A., Thébault, J. (2014). Le contrat de génération : une occasion manquée pour la transmission professionnelle ? *La Revue de l'Ires*, 80(1), 105-125. doi: 10.3917/rdli.080.0105
- Kowalski-Trakofler, K. M., Steiner, L. J., Schwerha, D. J. (2005). Safety considerations for the aging workforce. *Safety Science*, 43(10), 779-793.
- Laville, A., Volkoff, S. (2004). Vieillesse et travail. In P. Falzon (Ed). *Ergonomie* (pp. 145-158), Paris : PUF.
- Laville, A. (1989). Vieillesse et travail. *Le Travail humain*, 52(1), 3-20.
- Mauroux, A. (Ed.) (2016). Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail. *Synthèse.Stat'*, Dares, n°22.
- Molinié, A.-F., Gaudart, C., (2018). La santé à l'épreuve de la mobilité : les débuts de parcours de compagnons de l'aéronautique. *Psychologie du Travail et des Organisations*. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.07.003>
- Molinié, A.F., Gaudart, C., Pueyo, V. (Eds) (2012). *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Toulouse : Octarès.
- Molinié, A.-F., Leroyer, A. (2011). Suivre les évolutions du travail et de la santé : EVREST, un dispositif commun pour des usages diversifiés. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, 13(2). <https://journals.openedition.org/pistes/>
- Molinié, A.-F., Pueyo, V. (2012). Les dynamiques temporelles des relations santé travail, et le fil de l'âge. In A-F. Molinié, C. Gaudart, V. Pueyo (Eds), *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail* (pp. 237-255), Toulouse : Octarès.
- Pacaud, S. (1969 / 2013). L'ergonomie face aux grandeurs et aux difficultés de l'interdisciplinarité. In R. Ouvrier-Bonnaz, A. Weill-Fassina (Eds), *Suzanne Pacaud (1902-1988) - De la psychotechnique à l'ergonomie. L'analyse du travail en question*, Toulouse : Eds Lettropolis, Eds Octarès.
- Pueyo, V. (1999). Régulation de l'efficacité avec l'expérience : quelles questions pour la construction d'indicateurs de suivi de la production ? *Actes du XXXIVe Congrès de la SELF*, pp. 221-230, Caen.
- Pueyo, V., Zara-Meylan, V. (2012). Impacts d'outils de gestion sur la conduite de cultures en pépinière. *Activités*, 9(1), 1-20, <http://www.activites.org/v9n1/v9n1.pdf>
- Samurçay, R., Rabardel, P. (2004). Modèles pour l'analyse de l'activité et des compétences : propositions. In R. Samurçay, P. Pastré (Eds), *Recherches en didactique professionnelle* (pp. 163-180), Toulouse : Octarès.
- St-Vincent, M., Vézina, N., Bellemare, M., Denis, D., Ledoux, É., Imbeau, D. (2011). *L'intervention en ergonomie*. Ste-Foy : Éditions Multi Mondes.
- Thébault, J. (2018). La transmission professionnelle en situation de travail : une approche ergonomique. *Formation Emploi*, 141, 67-87.
- Thébault, J., Delgoulet, C., Zara-Meylan, V. (2018). The circulation of knowledge within work collectives: challenges for performance and health in the face of changes in the workplace. *The 13th European Academy of Occupational Health Psychology Conference*, Lisbon (Portugal), 5-7th of September.

Thiery, O., Cerf, M. (2009). Penser la recherche participative comme une pratique. Une proposition de diagnostic. In P. Béguin, M. Cerf (Eds.), *Dynamique des savoirs, dynamique des changements* (pp. 29-49), Toulouse : Octarès.

Volkoff S. (2008). L'intensification du travail « disperse » les problèmes de santé. In G. de Terssac, C. Saint-Martin, C. Thébaud (Eds), *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé* (pp. 29-40), Toulouse : Octarès.

Volkoff S., 2010. Statistiques "ouvertes" et ergonomie "myope" : combiner les niveaux d'analyse en santé au travail, *Sciences Sociales et Santé*, vol. 28, n°2, juin, 11-30.

Volkoff S. (2012). Dérives et inerties dans la démographie de la population salariée. In A.-F. Molinié, C. Gaudart, V. Pueyo (Eds), *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail* (pp. 21-30), Toulouse : Octarès.

Volkoff, S., Wolff, L., Molinié, A.-F. (2017). Quelles conditions de travail au fil de l'âge dans un contexte d'allongement de la vie de travail ? In A.-M. Guillemard, E. Mascova (Eds). *Allongement de la vie : quels défis, quelles politiques ?* (pp. 153-169), Paris : La Découverte.

Volkoff, S., Delgoulet, C. (2018). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail : quels enjeux pour les travailleurs expérimentés ? *Psychologie du Travail et des Organisations*. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2018.09.002>

Volkoff, S., Gaudart, C. (2015). *Conditions de travail et "soutenabilité" : des connaissances à l'action*, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi (CEE), Rapports de recherche du CEE, n°91, 47 p, <http://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/>

Weill-Fassina, A., Valot, C. (1998). Le métier ça va, mais le problème, c'est ce qu'il y a autour. In M.F. Dessaigne, I. Gaillard (Eds.), *Des évolutions en ergonomie* (pp. 75-88), Toulouse : Octarès.

Wolff, L., Mardon, C., Molinié, A.-F., Volkoff, S., Gaudart, C. (2015). Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables, *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi, n°124, <http://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/>

Zara-Meylan, V. (2006). Contraintes organisationnelles et gestion des risques en milieu ouvert : l'activité des monteuses installateurs de structures de fête », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, 8(1), mai, <https://journals.openedition.org/pistes/>

Zara-Meylan, V. (2012). Organisation et mobilisation des collectifs pour la gestion des risques : des modalités contrastées chez des monteuses installateurs et des horticulteurs. In A.-F. Molinié, C. Gaudart, V., Pueyo (Eds.) *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail* (pp. 205-222), Toulouse : Octarès.