

Orientation scientifique du GIS-CREAPT, 2025-2030

Version novembre 2024

Préambule

Le Centre de Recherches sur l'Expérience, l'Age et les Populations au Travail, ou CREAPT, d'abord constitué en groupement d'intérêt public (GIP) en 1991, est un groupement d'intérêt scientifique (GIS) depuis 2001. 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 changements de la société et de l'action publique, des transformations qui s'opèrent dans les entreprises ou les administrations, et de celles qui affectent les parcours professionnels, pour favoriser des actions anticipatrices dans ces domaines (Molinié, Gaudart & Pueyo, 2012 ; Delgoulet, Buchmann & Gaudart, 2022).

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 s'est à présent élargi en direction notamment de la sociologie, de l'économie, des sciences de l'éducation, de l'épidémiologie. 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 (Reboul et col., 2020) que dans les modes de gestion des entreprises (Gaudart & Volkoff, 2022) ;
- une *approche « conditionnelle »* des relations entre âge, travail, expérience et santé (Volkoff & 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, les décisions prises à divers niveaux (politique nationale ou plus locale) et les actions initiées par les professionnels des fonctions supports (préventeurs, formateurs, DRH...). 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, de leurs évolutions en continu et des changements induits (Molinié & Gaudart, 2019).
- un *statut particulier assigné à l'âge* (Delgoulet et col. 2022), 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 aux dimensions temporelles des histoires professionnelles, y compris par génération, et pour interroger les mutations en cours et les évolutions des systèmes de travail, leur pertinence, leur efficacité et leur devenir (Hélardot, Gaudart & Volkoff, 2019).

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 2025, 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

Le Creapt ayant pour but d'articuler dans la durée les démarches scientifiques et les demandes sociales sur les domaines qu'il étudie, il accorde 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. 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), la démographie de la population active, le système de santé au travail, les modes de production et le déroulement des parcours professionnels.

I-1 Des 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 au cours de leur vie professionnelle. Ces évolutions sont très diverses selon les secteurs, les professions, les statuts et les formes d'emploi, l'histoire de chaque entreprise ou administration. Cependant une caractéristique prédomine, comme en témoignent les enquêtes et les études de terrain dans l'ensemble des pays industrialisés. Elle 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 a été 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 reconfigurées, voire limitées (Gaudart & Volkoff, 2022). La gestion de contraintes de travail plus ou moins bien articulées entre elles est renvoyée davantage à la responsabilité de chaque travailleur. Les collectifs, point d'appui pour gérer les contraintes (Caroly & Clot, 2004 ; 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 (Bègue et col., 2019a ; Nascimento, 2020).

Dans l'ensemble, les processus d'intensification sont au fondement de la persistance à niveau élevé des contraintes physiques en dépit des progrès techniques (Bègue et col., 2019b), et d'une hausse progressive du volume des horaires décalés (Bègue et col., 2019c). 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 & Wolff, 2018), marqués notamment par le mouvement simultané d'appel à la responsabilité et de rationalisation accrue 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, aux formes d'emploi à la frontière entre salariat et travail indépendant et aux emplois non salariés (Landour, 2021).

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, 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 & Rabardel, 2004 ; Falzon, 2013) ; elle se trouve fragilisée quand celui-ci est déprécié.

I-2 Des populations 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 était celle du resserrement : les "baby-boomers" venaient grossir les effectifs des âges médians ; leurs aînés pouvaient encore bénéficier d'une retraite ou préretraite précoce ; à l'autre extrémité, 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 été de plus en plus nombreux à avoir dépassé 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 (Aubert, 2012 ; 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.

Globalement, l'ouverture de l'éventail des âges crée cependant un contexte nouveau et mouvant pour la gestion de la santé au travail (s'agissant notamment des absences pour maladie ou de la prévalence des pathologies chroniques évolutives), des carrières professionnelles, des transmissions de savoirs.

I-3 Un système de santé au travail et des dispositifs en transformation

Les politiques publiques dans le champ des relations santé-travail et de la prévention des risques professionnels sont en évolution constante, et les dispositifs associés constituent des cadres plus ou moins contraignants ou favorables à l'action dans les milieux de travail (Hélaridot, 2019). Ainsi la disparition des CHSCT au profit de CSE en 2020, la priorité accordée à la prévention des accidents du travail mortels et à la prévention de la désinsertion professionnelle (Plan Santé-Travail 4), la révision du Compte personnel de prévention (C2P) en 2023, l'instauration d'une visite obligatoire à mi-carrière, la visite médicale de fin de carrière pour les personnes bénéficiant ou ayant bénéficié du dispositif de suivi individuel renforcé (en articulation avec un suivi médical post-activité), la mise en place d'un Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU, doté d'un milliard d'euros sur 5 ans), sont autant de points pivots pour la mise en place et le suivi d'une politique de prévention en entreprise.

La loi de 2021 renforçant la prévention des risques au travail, la nouvelle dénomination des Services de santé au travail, devenus Services de prévention et de santé au travail, l'invitation au décloisonnement des approches en santé publique, santé au travail et santé environnementale, l'expansion du recrutement de personnels non médicaux dans le même mouvement que la raréfaction des médecins du travail, reconfigurent les moyens et les manières d'intervenir dans le champ (Mias, 2023). Enfin, la montée en force des acteurs privés relevant des assurances et des complémentaires santé, révise ou crée des liens entre actions de prévention et services de protection ou de prise en charge de difficultés de santé, dessinant ainsi d'autres voies de prescription de la santé au travail.

L'ensemble de ces mouvements conditionne les possibilités individuelles et collectives de construction de parcours de travail en santé et en compétences.

I-4 Des modes de production en évolution, des transitions en cours

Les modes de production sont d'une grande diversité notamment selon le secteur d'activité, la taille, le type de propriété et le positionnement économique d'une entreprise ou d'une organisation. Par mode de production on entend l'ensemble des activités qui transforment des matières premières, des biens intermédiaires en produits et services vendus ou fournis à des clients. On peut plus largement y inclure tous les éléments qui structurent et alimentent la création de valeur d'une organisation (Porter, 1986/2023) : les activités principales, qui vont de la logistique à la commercialisation, et les activités de soutien, qui incluent l'approvisionnement, les activités de recherche et développement, la gestion des ressources humaines. Les modes de production évoluent en fonction de paramètres financiers, économiques, technologiques et de décisions.

En France, plusieurs tendances sont présentes : la segmentation des chaînes de valeur (qui répartit entre différentes entreprises les activités d'une filière de production, tend à spécialiser les entreprises sur un pan d'activité et à les insérer dans des interrelations étroites avec leurs fournisseurs et leurs clients) ; l'internationalisation des sites de

production (avec des centres de décision qui peuvent se situer hors du territoire français) ; la sous-traitance (avec des relations aux donneurs d'ordre qui peuvent limiter la rémunération de l'activité et les choix de production) ; le développement de plateformes de commercialisation mais aussi de production (qui transforment les relations contractuelles de subordination des emplois concernés) ; la création de circuits courts (avec l'effacement d'intermédiaires). Cette liste n'est pas exhaustive mais vise à souligner à la fois la diversité des terrains de recherche et des questions de recherche qui peuvent se poser.

Les conditions de travail, l'organisation du travail et dans une certaine mesure les formes d'emploi et les populations au travail dépendent beaucoup des modes de production existants et de leurs évolutions. Par exemple, la sous-traitance, en particulier lorsqu'elle est en cascade, contribue à accroître la pression temporelle et la pression économique sur les sous-traitants, ce qui peut contribuer à des emplois plus flexibles (durée et horaires du travail, durée des contrats de travail), à des conditions de travail plus tendues du point de vue de la prévention des risques professionnels.

Les évolutions des modalités de travail et d'emploi sont aussi à prendre en compte. Le développement massif du télétravail pendant la période du Covid-19 conjugué à la dispersion des sites peut ainsi se traduire par un travail d'encadrement plus fréquemment à distance, par des difficultés à maintenir ou à créer des apprentissages au sein de collectifs de travail. Le passage à une semaine de quatre jours pose aussi des questions de réduction ou non de la durée hebdomadaire de travail et d'organisation de la production (Grimaud, 2024). Le développement de l'auto-entrepreneuriat, depuis 2009 et surtout depuis 2018, interroge à la fois sur les conditions de travail et de rémunération des autoentrepreneurs, sur leur activité de travail et leur degré d'autonomie vis-à-vis de la ou des plateformes. Plus largement, l'hybridation des formes d'emploi, les zones grises de l'emploi correspondent à des situations de travail à mieux connaître.

Enfin des transformations qualifiées de « transitions » sont en cours ou à venir : la transition écologique, la transition énergétique, la transition numérique sont les plus fréquemment citées. La notion de transition se rapporte au caractère processuel de changements qui conduisent à passer d'un régime à un autre, jugé plus désirable selon des systèmes de valeur plus ou moins largement partagés. Pendant les phases transitoires, de nouveaux modes d'organisation et de production sont expérimentés. Ces transitions soulèvent de nombreuses interrogations sur le degré de radicalité (disparition du mode de production, du régime existant), les critères de décision, le rythme des changements, leurs conséquences. Il est notamment légitime de nuancer les apports réels de l'IA sur la performance et pointer des risques pour le travail et les salariés : charge de travail et subordination accrues, perte de sens du travail, diminution de la créativité et uniformisation de la pensée et des produits (Barcellini *et al.*, 2024).

I-5 Des parcours reconfigurés

Les phénomènes décrits aux paragraphes précédents sont porteurs d'évolutions dans la structure des relations entre âge, conditions de travail et santé. La part croissante de « 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, 2019 ; Volkoff et Delgoulet, 2019). Symétriquement, ce même contexte fragilise les conditions d'accueil et de fidélisation des nouveaux arrivés (Thébault *et al.*, 2021) ou

réclame en tout cas une gestion très précise des débuts de parcours (Molinié et Gaudart, 2019).

Ces évolutions ont aussi pour conséquence d'accroître la proportion de travailleurs concernés par des formes d'instabilité dans leurs parcours. 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, surtout en première partie de carrière (Amossé et Gollac, 2008), et les « changements importants » de conditions de travail, dont les configurations diffèrent selon les étapes du parcours (Wolff et al., 2015). Le développement de formes d'emploi hybrides, la « plateformes » de certains emplois, dont il a été question au paragraphe qui précède, nourrissent également cette instabilité. Cette tendance à la fragmentation des itinéraires professionnels pourrait s'accroître à l'avenir (Inrs, 2016 ; Héry, 2017) si les mutations technologiques devaient fournir des points d'appui à des « organisations flash », fondées sur la capacité de recruter et dissoudre des équipes de façon quasi-instantanée, au moyen de dispositifs d'intelligence artificielle.

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

L'acronyme Creapt rassemble des mots-clés visant à caractériser le champ de préoccupation couvert par le groupement d'intérêt scientifique du point de vue de la recherche et de l'action. Il se décline de la manière suivante :

« **Expérience** » renvoie à la fois à ce que les personnes expérimentent dans leur travail quotidien et au fil de leur parcours, les leçons qu'elles en tirent pour appréhender leur travail dans ses dimensions techniques et sensibles ainsi que la ressource que cela constitue pour se projeter dans le futur, individuellement et collectivement. Considérer l'expérience en tant que processus constitutif de l'activité et produit de l'activité en tension entre trois pôles (soi, le système et les autres) offre des voies de circulation entre passé, présent et futur utiles pour développer une approche diachronique des relations santé-travail au fil des parcours.

« **Âge** » est un marqueur numérique synthétique communément utilisé par les acteurs publics ou privés pour analyser et agir dans le champ du vieillissement au travail. Bien qu'imparfait parce que réducteur, il est facilement mobilisable dans des approches quantitatives pour rendre compte de grandes tendances, comme dans des approches qualitatives pour rendre compte d'événements ponctuels comme d'un enchaînement chronologique d'événements constitutif de parcours.

« **Populations** » est volontairement décliné au pluriel, pour souligner la diversité des personnes qui constituent la population active (objet de notre attention), tout en considérant les dimensions collectives des phénomènes ou processus étudiés au fil des parcours et les tendances de fond pour une même génération, CSP, métier, etc. Cette approche plurielle évite d'emprunter un point de vue essentialiste (« les jeunes », « les seniors », « la génération y », etc.) et permet de penser la complexité des relations âge-santé-travail.

« **Travail** » s'appréhende comme système de ressources et de contraintes plus ou moins favorable au déploiement de l'activité humaine en situation, comme processus de création, production ou d'entretien du milieu, comme levier potentiel

d'émancipation ou de fragilisation des personnes. Le travail est situé, ce qui le rend sensible au contexte socio-historique. Il est adressé, ce qui renvoie à sa dimension éminemment collective. Il s'inscrit dans des valeurs et une éthique. Il est prescrit à des degrés divers, voire standardisé, tout en étant immanquablement réalisé selon des marges de liberté plus ou moins grandes au regard des éléments de diversité et de variabilité des personnes et des situations singulières rencontrées.

« **C**entre » et « **R**echerche » positionnent les travaux menés par les membres et le mode de partenariat développé sur un axe de production de connaissances scientifiques capables d'éclairer les questions partagées par les partenaires. Cette orientation assumée depuis plus de 30 ans, dans le cadre de conventions de 6 ans chacune et de partenariats renouvelés d'une convention à l'autre, donne au Gis-Creapt une place originale dans le paysage des Gis, au-delà de la mise en réseau ou du soutien aux projets de recherche de ses membres.

Dans cette perspective, plusieurs spécificités conceptuelles et méthodologiques marquent les travaux du CREAPT. Les liens entre âge et travail relèvent ici d'une conception constructive et 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 des relations âge-travail

L'adoption d'une approche constructive des liens entre âge et travail (Falzon, 2013 ; Gaudart & 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 ; Zaraméylan, 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 & 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 décroiser 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 & Vidal-Gomel, 2013) qui, au fil de l'âge, forment un écheveau de relations santé et travail aux rebonds et issues multiples (Molinié & 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 prédéterminé, 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, ou accélérer certains processus de fragilisation, voire de sélection (vieillissement « 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 de son travail, en rendant celle-ci plus contraignante, voire impossible (Molinié & 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. Elle 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).

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. Celles-ci peuvent, à l'occasion d'une évolution technique ou organisationnelle, restreindre la tolérance des systèmes sociotechniques 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, 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 de « parcours » (Delgoulet et col., 2022), d'environnements « capacitants » (Falzon & Mollo, 2009 ; Reboul, 2021) et de travail « soutenable » (Docherty, Forslin & Shani, 2002 ; Volkoff & Gaudart, 2015 ; Delgoulet, 2023 ; Bolis et al., 2024 ; Gaudart, à paraître) qui ont pour ambition d'éviter l'usure, favorisent la construction de savoirs, de compétences et de permettre 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 (Barcellini et al., 2024). 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 & Valot, 1998) :

- l'environnement social et juridique, avec une attention particulière aux politiques publiques en matière de santé au travail, d'âge, d'emploi, de formation et les accords sur lesquels elles peuvent déboucher, et leurs conséquences en matière de gestion des âges dans les entreprises (Jolivet & Zara-Meylan, 2023 ; Jolivet, 2023) ;
- 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. ; Reboul et col., 2020), ainsi que pour les choix techniques, gestionnaires et les orientations commerciales qui peuvent avoir un impact sur les conditions du travail et de formation (Cau-Bareille et al., 2021) ;
- les collectifs de travail et leur encadrement : les différents rôles qu'ils peuvent si possible tenir entre protection et construction de la santé, aide au développement des apprentissages et des compétences, ou exclusion (Molinié & Gaudart, 2019 ; Thébault *et al.*, 2021) ;
- 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 (Zara-Meylan & Volkoff, 2019 ; Volkoff & Delgoulet, 2019).

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 au poste de travail, dans une perspective de

pouvoir travailler en santé et en compétences, dépendent ainsi de multiples interactions entre différents niveaux fonctionnels et selon diverses temporalités (Gaudart et al., 2024).

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 & Weill-Fassina, 1999 ; Zara-Meylan, 2006).

L'activité immédiate, dans ses dimensions productive et constructive (Samurçay & 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 (Delgoulet et al., 2022).

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., 2007). 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 lesquelles 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 (y compris ceux qui interviennent sur ces questions-là), 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 (partenaires du Gis ou partenariats plus ponctuels), avec des instances de pilotage dans les projets, mais aussi une implication d'acteurs de différents niveaux décisionnels (opérationnels, managers de proximité, services supports, et décisionnaires). Ce positionnement est essentiel pour la prise en compte des enjeux, dans l'interprétation des analyses et leur mise en perspective diachronique décrite 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 (Arnoud, et al., 2022 ; Falzon et al, 2013 ; Saint-Vincent et al, 2011). Pour soutenir et animer cette co-production au fil des projets, des structures intermédiaires de différentes dimensions (de type 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-frontière, soutiennent des échanges inter-métiers durables dans les entreprises ou même au-delà ; comme c'est le cas pour l'observatoire Evrest (Leroyer, et al., 2019).

Pour tenir ces orientations, ce projet se réalise dans une réflexion pluridisciplinaire qui se poursuit dans la tradition des travaux du Gis Creapt (Cau-Bareille, et al., 2022 ; Reboul, 2021 ; Leroyer et al., 2022), et qui se trouve renforcée. Les travaux articulent différentes disciplines, qui elles-mêmes précisent leurs propres cadres conceptuel et méthodologique, selon les recherches : l'ergonomie, la démographie du travail, l'économie, la statistique, ou la sociologie et l'épidémiologie professionnelle.

L'ergonomie, l'une des disciplines fondatrices dans les orientations du Creapt, possède des outils bien rodés pour l'analyse de l'activité et l'action. 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 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 leur lien 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 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 (Delgoulet, et al., 2020 ; Jolivet & Zara-Meylan, 2023). Elles permettent de recueillir des données de granularités différentes (du micro au macro) et à des échelles temporelles différentes, pour des points de vue disciplinaires croisés (Cau-Bareille, et al., 2022). 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, car 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 (Jolivet et al., 2018, Pacaud, 1969/2013), ces collaborations impliquent 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 pour point 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

Les éléments généraux de contexte et de positionnement décrits dans les paragraphes précédents marquent les démarches de recherche du Creapt dans leur ensemble. Ces démarches peuvent porter sur des sujets divers, que l'on présente ici autour de huit axes thématiques, dont certains figuraient, à des aménagements près, dans le programme scientifique de la période précédente.

III-1 Construction des savoirs et des gestes professionnels : formation, transmission

Cet axe reprend la thématique « âge, travail, formation, transmission » du précédent programme scientifique, en ciblant davantage sur la compréhension de l'élaboration des savoirs et gestes professionnels au fil des parcours par la formation et/ou la transmission. Cette compréhension est à la croisée de problématiques qui interrogent les évolutions des pratiques professionnelles et leur accompagnement, en termes d'enjeux :

- sociaux (vieillesse de la population, départs des anciens, relations intergénérationnelles, recrutement, attractivité, fidélisation, etc.) ;
- de santé et de sécurité dans un contexte d'intensification du travail généralisée (TMS, RPS, etc.) ;
- de production et de développement des techniques et technologies (capitalisation, homogénéisation, traçabilité, robotique, IA, etc.) ;
- environnementaux et écologiques promoteurs de nouveaux savoirs, de nouveaux métiers.

Les réflexions prennent appui sur les travaux anciens et plus récents du Creapt dans ce champ (Gaudart *et al.*, 2008 ; Thébault *et al.*, 2021 ; Cau-Bareille *et al.*, 2022 ; Pereira *et al.*, 2023). Les travaux futurs s'attacheront à définir de manière plus précise en quoi la conception, la mise en œuvre et l'articulation de divers dispositifs formels ou informels (période d'accueil, stage, cours, tutorat, AFEST, etc.) permettent (ou non) de soutenir la construction des savoirs et gestes professionnels efficaces. Les recherches poursuivront ainsi l'analyse de la complexité des gestes et des savoirs professionnels mis en jeu au cours de l'activité des individus (Chassaing, 2010 ; Thébault, 2018). Analyser les gestes professionnels nécessite de s'inscrire dans une approche qui dépasse le point de vue biomécanique, afin de prendre davantage en compte leur caractère multidimensionnel, à la croisée des dimensions physique, cognitive, psychique et organisationnelle. De leur côté, les savoirs professionnels sont appréhendés comme les arbitrages, les compromis nécessaires à la gestion des conflits de buts inhérents à la variabilité des situations, autour de l'articulation des différents pôles de l'activité (système, soi, autres et destinataire des services).

Les travaux de recherche poursuivront la remise en question d'un découpage formel entre activité de formation – qu'elle concerne les formateurs ou les apprentis – et activité productive. D'une part, les temps officiels de formation débordent sur le temps quotidien du travail, bien souvent parce que les contenus mêmes 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 d'apprentissage (Thébault *et al.*, 2021). 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. Toutefois ces temps sont remis en question par les systèmes de production actuels qui attendent une montée en compétences rapide des personnes dans des contextes où la formation doit se réaliser rapidement via une diversité de « dispositifs » (la participation à un projet, la formation tutorée en situation de travail, les MOOC, la supervision, le partage de pratiques, etc.). Comprendre le fonctionnement de ces dispositifs et leur articulation permettra de soutenir les apprentissages, qui relèvent non pas uniquement de caractéristiques individuelles des personnes impliquées, mais surtout de la manière dont les aspects d'organisation de la production et du travail, des ressources humaines, et de la formation, sont pensés ensemble ou non.

III-2 Transitions et expérience

Ce nouvel axe est issu d'un double constat. La transition écologique fait désormais partie des enjeux de transformation des entreprises en raison des évolutions réglementaires ou de leurs orientations stratégiques. La notion de transition peut aussi se rapporter à des changements organisationnels et technologiques profonds dans les entreprises et les organisations (par exemple avec la transition numérique,

l'introduction de l'IA, le basculement vers une nouvelle activité ou une nouvelle technologie).

Ces changements ou transitions peuvent être engagés rapidement, avec un pilotage par l'échéance peu attentif aux transformations organisationnelles et à leurs conséquences sur l'activité de travail, sur le rôle de l'expérience, sur les parcours professionnels, sur la prévention des risques (risques professionnels, santé, fiabilité des installations, et aussi vulnérabilité économique). Ils peuvent aussi constituer des opportunités pour mobiliser les expériences individuelles et collectives autrement, envisager de nouvelles combinaisons de savoirs professionnels, repenser l'organisation et les conditions de travail, créer de nouveaux parcours professionnels.

Ainsi, travailler en agroécologie dans les grandes cultures a pour conséquence une gestion temporelle complexifiée, aux prises avec des incertitudes économiques et climatiques, et crée donc un besoin d'outils et de modes de réflexions davantage pluridisciplinaires (Hocquelet & Mahlaoui, à paraître). Autre exemple, l'interdiction des pesticides a conduit à revoir les pratiques dans les métiers du paysage, avec davantage de désherbage manuel et une modification des plans de culture pour limiter ce désherbage très sollicitant physiquement (Buchmann & Zara-Meylan, 2023). Autre exemple encore, l'émergence de "nouveaux métiers urbains" met en évidence des enjeux d'apprentissage pour des salariés majoritairement en insertion mais aussi pour des personnes dont les savoirs professionnels doivent être complétés en raison des conditions de production très spécifiques (Jolivet, à paraître). Pour ces nouveaux métiers urbains comme pour des activités de réemploi notamment dans le cadre d'organisations de l'économie sociale, les expériences antérieures des salariés sont un point d'appui pour l'apprentissage des savoirs professionnels et pour le développement des activités (Laussu & Rieucan, 2023).

Il y a donc lieu d'engager des réflexions et des travaux de terrain sur l'approche et la conduite de transitions qui prennent appui sur l'expérience, la renouvelle ou la reconstruit. En quoi, et à quelles conditions, lors des transitions, l'expérience demeure-t-elle alors une ressource pour la soutenabilité et durabilité du travail, pour la prévention des risques ? Y a-t-il une expérience des transitions ? Comment faire passer à l'expérience, aux expériences, l'épreuve de transitions ?

III-3 Histoires de santé au fil de la vie de travail

Cet axe a pour objectif de comprendre, en mobilisant dans ce but une combinaison d'approches quantitatives et qualitatives :

quels sont les liens de réciprocité entre parcours de travail et santé : 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, son évolution, certains événements à un moment donné (actuel ou passé), participent (ou ont participé) à l'orientation des parcours, à la consolidation ou la fragilisation du travail et de l'emploi, à des bifurcations éventuelles, voire à la cessation d'activité ;

comment la maladie, les désagréments et inquiétudes qui l'accompagnent, les effets secondaires d'un traitement, peuvent altérer les parcours, voire obliger à les interrompre ou y mettre fin ;

dans quelle mesure les conditions de travail sont adaptables à des personnes présentant des troubles, de façon temporaire ou durable ;

comment les arrêts-maladie de longue durée, majoritaires dans le calcul des jours d'absence, et les arrêts courts, moins « coûteux » globalement mais aussi moins prévisibles, se gèrent au quotidien et/ou bousculent l'activité des équipes de travail ;

en quoi ces différents enjeux sont similaires ou différents selon les populations concernées, en particulier entre femmes et hommes, ou entre catégories sociales.

En ces domaines le Creapt contribue principalement à des analyses diachroniques qui adoptent une perspective large, dessinée notamment par Georges Canguilhem (1943/2013) : une acception de la santé qui ne se restreint pas à l'absence de pathologie, mais englobe les capacités d'adaptation aux conditions du milieu (du milieu de travail, en l'occurrence) et aux évolutions de ces conditions quand elles se produisent, ainsi que les capacités à modifier ce milieu pour le rendre vivable, à en transformer les normes et en instituer de nouvelles. Dans notre approche, ces « capacités » ne sont pas vues comme des traits de personnalité individuelle, mais élaborées au long de la vie, et de la vie professionnelle notamment, pour autant que les conditions et l'organisation du travail, le déroulement des parcours, favorisent, ou en tout cas n'entravent pas, cette élaboration. Cette conditionnalité apparaît comme une composante majeure des relations entre santé au travail et santé publique (ajouter une référence ?).

Le Creapt s'inscrit ainsi dans un courant de recherches qui relie la santé, non seulement aux « situations » de travail, mais aux parcours, aux mobilités (voir le § suivant), aux passages par le chômage ou l'inactivité, au caractère ascendant ou descendant des trajectoires professionnelles et à la maîtrise (ou non) de leur déroulement par les individus concernés.

III-4 Mobilités, reconversions, réaffectations, points de passage

Dans l'étude des parcours, dont les orientations d'ensemble font l'objet du § ci-avant, le Creapt s'intéresse non seulement aux situations successives, mais aux points de passage entre elles : changement de métier, d'employeur, d'atelier ou de service, promotion professionnelle, mobilité horizontale, aménagement du poste ou du temps de travail suite à des absences longues ou des restrictions d'aptitude, etc. ; mais aussi, symétriquement, à l'absence de mobilité pendant une plus ou moins longue période.

Comme on l'a dit dans la première partie de ce document (voir ci-dessus le paragraphe « contexte »), l'évolution générale des systèmes de production rend ces points de passage de plus en plus fréquents et rapprochés. Outre la tendance de long terme à l'accroissement des mobilités professionnelles et des contrats temporaires, ainsi que les formes d'intensification du travail qui aboutissent à des réorganisations répétées, cette évolution devrait s'accroître sous l'effet de politiques publiques : on peut penser entre autres aux bilans de mi-carrière, au volet « formation/reconversion » du compte personnel de prévention (et plus généralement aux actions de prévention de la pénibilité au moyen de réaffectations, celles notamment que le FIPU contribuerait à financer), ou encore à certains dispositifs spécifiques pour les travailleurs âgés, comme le CDD senior, le CDI inclusion, voire la retraite progressive.

Ces moments de passage, divers par leurs enjeux et leur temporalité, sont porteurs de questions nombreuses que les recherches du Creapt peuvent instruire : ces passages sont-ils projetés, préparés, discutés, par qui et dans quelles conditions ? Sont-ils organisés en référence à certaines règles, plus ou moins stables et connues de tous ? Comportent-ils par eux-mêmes, pour les individus, des aspects éprouvants, d'autres au contraire stimulants, voire épanouissants ? Comment repérer les progrès ou les régressions qu'ils comportent en matière de contraintes de travail ? Comment analyser les formes de continuité ou les ruptures dans les compétences mobilisées ? Dans quelle mesure les individus élaborent-ils une expérience de ces mouvements, qui constituerait une ressource lors des passages ultérieurs ? Quel est le rôle de la sécurité ou insécurité d'emploi dans l'ensemble de ces phénomènes ? A une échelle plus large,

en quoi affectent-ils les collectifs de travail, la confiance entre collègues, la circulation des savoirs professionnels, l'efficacité et la qualité du travail ?

A l'opposé, quels sont les enjeux de l'absence de mobilité, pour les personnels concernés et les unités auxquelles ils appartiennent ? En quoi cela peut-il contribuer à un approfondissement des compétences mobilisées, à une maîtrise accrue des situations rencontrées, y compris les événements rares ? En quoi cela peut-il au contraire nuire à l'intérêt du travail, à l'acquisition de connaissances nouvelles ?

Ces questions ont déjà été abordées dans quelques recherches antérieures du Creapt, relevant de l'ergonomie ou de la démographie du travail. Elles pourraient être développées dans la période à venir, sur la base de ces mêmes disciplines et d'autres à envisager.

III-5 Pénibilités et soutenabilité du travail

Les débats sociaux sur les retraites, et plusieurs réformes 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.

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 un dispositif comme le Compte Personnel de Prévention (C2P). 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, relèvent 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 troubles de santé et de leurs effets sur le parcours de travail (§ III-3 ci-avant). Enfin la « pénibilité » peut 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 (voir § III-4). 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, l'examen des différentes facettes de la pénibilité mène à s'interroger sur ce qu'est un travail soutenable. La réflexion sur cette thématique a été initialement impulsée par un ouvrage à l'initiative de chercheurs suédois (Docherty et col., 2002), pour qui les systèmes « soutenables », par opposition aux systèmes « intensifs », favorisent la préservation et la régénération des capacités et des compétences au long de la vie professionnelle. Elle a aussi fait l'objet d'une réflexion approfondie lors d'un séminaire interdisciplinaire du Centre d'Etudes de l'Emploi, à l'animation duquel le Creapt a participé (Gollac et col., 2008), et plus récemment d'un rapport d'étude du Creapt (Volkoff & Gaudart, 2015) ou de travaux de synthèse (Delgoulet, 2023 ; Gaudart, à paraître). Cette notion est à rapprocher de certaines dimensions du « *decent work* » promu par l'Organisation Internationale du Travail : celui-ci implique entre autres la garantie de « *safe working conditions* » et des perspectives de « *personal development* ». Des rapprochements sont aussi envisageables avec les objectifs de « *job quality* », mis en avant par la

Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail (Fondation de Dublin).

Les recherches du Creapt suggèrent 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. En ce domaine, trois questions importantes, entre autres, valent d'être approfondies : celle des effets cumulatifs d'expositions multiples dans un contexte d'accroissement des mobilités ; celle des conséquences à venir des mutations actuelles, notamment l'intensification du travail, les innovations technologiques et la transition énergétique ; et celle de la portée et des limites des solutions adoptées pour réduire l'intensité ou la durée des expositions.
- Un travail n'est soutenable que s'il s'avère compatible avec une perspective « inclusive », c'est-à-dire qu'il tolère une large diversité entre les individus (diversité dont des études récentes du Creapt ont montré par ailleurs qu'elle est très appréciée par celles et ceux qui la vivent). Ce travail ne réclame donc pas une étroite sélection préalable, et n'évince pas systématiquement, par exemple, les salariés 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. Il n'oblige pas non plus à concentrer certaines exigences (d'effort, de célérité, de volume horaire, de tensions...) sur une petite partie de la population au travail, par exemple les plus jeunes, ce qui pourrait compromettre à plus long terme la santé au travail des futures générations.
- Enfin, un travail soutenable doit pouvoir être soutenu, par le libre jeu de l'activité humaine. Cela suppose de considérer l'activité comme une contribution qui repose sur les expériences individuelles et collectives, en tant que ressources majeures pour tenir des dimensions de santé au sens large ainsi que de production et de qualité. Bien plus que sur un versant adaptation ou déplacement de contraintes à la marge, l'activité doit être considérée en tant qu'ouverture de possibles pour l'action, y compris en termes de coopération et d'articulations inter-métiers. L'activité doit aussi être reconnue en tant que possible contribution aux orientations et choix de l'organisation, comme à l'ouverture d'un éventail de parcours et de perspectives tant pour les individus que pour les collectifs.

On perçoit bien ici la très forte implication des politiques du travail dans les entreprises et les administrations, avec une articulation entre les volets « santé » et « compétences », que l'on ne peut se contenter de juxtaposer. 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 d'une entreprise ou d'une administration, d'emblée, fixe plus ou moins des limites à l'intérieur desquelles pourra ou ne pourra pas se construire la « soutenabilité » du travail. Elle peut être très contraignante, par exemple quand des 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 du pays, la « soutenabilité » est bien une question de politiques, économiques et sociales.

III-6 Emploi et travail des « seniors », mi-carrière et fins de vie active

Cet axe couvre des recherches portant autant que possible à la fois sur les conditions d'emploi et les conditions de travail sur une période précédant la liquidation de la

retraite. Cette période tend à s'élargir et reste floue compte tenu des possibilités individuelles de prendre sa retraite « à taux plein » (ou avec une pension de retraite satisfaisante).

Les thématiques que recouvre cet axe ont pris de l'ampleur depuis le début des années 2000 au fur et à mesure des réformes qui ont modifié le cadre institutionnel de la fin de carrière (système et régimes de retraite, assurance chômage, préretraites publiques et privées, rupture de la relation d'emploi, formation, prévention, conditions de travail, négociations collectives) et compte tenu de l'objectif d'accroissement de l'emploi des seniors en France. Les interrogations sur les conditions d'emploi et de travail en fin de vie active se seraient posées même dans l'hypothèse d'un système de retraite inchangé (puisque la proportion de personnes ayant dépassé la cinquantaine ne cesse de croître en France). Elles se trouvent renforcées par les réformes successives qui affectent les conditions dans lesquelles les personnes se trouvent entre les dernières années d'emploi et le début de la retraite. La France semble se situer dans une situation singulière du point de vue de l'emploi des « seniors » avec la référence omniprésente à une catégorie discutable, avec des pratiques de sélection sur l'âge qui persistent (aussi bien par les conditions de travail, par l'état de santé que par les critères de recrutement), avec des différences aussi entre secteurs d'activité et taille des entreprises. Les travaux réalisés au sein du Creapt ont réinterrogé l'entrée par la génération (Jolivet, 2017), les caractéristiques du travail (Jolivet & Molinié, 2021), les intentions de partir (Jolivet, Mardon & Volkoff, 2018), la prévention de la désinsertion professionnelle (Bernard *et al.*, 2021), les parcours en fin de carrière dans des organisations (Jolivet, 2024).

L'axe de recherche couvre différentes échelles et plusieurs entrées possibles. Les recherches peuvent se situer au niveau national, sectoriel ou au sein d'une organisation. Elles peuvent porter sur les caractéristiques du travail susceptibles de mettre en difficulté les personnes à mi-carrière ou en fin de carrière (au point, parfois, de les écarter), sur les « traces » du travail passé, dont leur santé peut porter la marque, sur les stratégies, individuelles et collectives, qu'elles mettent en place, en tirant parti de leur expérience, pour concilier les contraintes de leur tâche et leurs propres caractéristiques physiques et mentales. Il s'agit de repérer des conditions de travail et des formes d'organisation propres à préserver la santé et l'efficacité du travail, y compris dans les toutes dernières années de la vie professionnelle.

Il s'agit aussi d'analyser 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.

Cet axe fait le lien entre l'approche du travail et des âges au travail développée par le Creapt et des analyses de l'emploi et du travail qui font appel à des disciplines telles que l'économie, la sociologie et le droit du travail.

III-7 Politiques publiques, pratiques des employeurs et relations professionnelles

Cet axe prolonge et modifie l'axe 6 « Politiques publiques, pratiques en entreprises et parcours » inclus dans le programme scientifique 2019-2024. Cette évolution vise à en préciser les objectifs. Des travaux sur les politiques publiques et sur les pratiques d'entreprise qui leur sont liées avaient été menés entre 2010 et 2017 : sur la prise en compte de la pénibilité du travail, sur la construction du compte pénibilité, ses caractéristiques, la façon dont il s'insère dans la politique de prévention et ses limites (Jolivet & Volkoff, 2016) ; sur les incitations à négocier en faveur de l'emploi des

salariés âgés et du contrat de génération (Caron *et al.*, 2012; Jolivet & Thébault, 2014).

A l'occasion des réformes ou projets de réforme des retraites qui se sont succédé depuis 2019, le débat public a notamment porté sur la cohérence des politiques publiques en matière d'emploi, de santé au travail et de conditions de travail, leur élaboration et leur effectivité. L'allongement de la durée de vie au travail (voir l'axe III-6 ci-dessus) interroge 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. Le Plan Santé Travail 2021-2025 (PST4) a fortement incité à des collaborations entre acteurs au niveau régional et a favorisé des recherches partenariales.

Des demandes adressées à des chercheurs du Creapt en 2023 et 2024 portent sur la prise en compte de la pénibilité (Mardon & Volkoff, 2023 ; Jolivet, 2023) et sur les préretraites d'entreprise (Jolivet, 2024). Un deuxième groupe de travaux s'intéresse à la mise en œuvre de la politique publique en faveur de l'emploi des « seniors » (Jolivet & Zara Meylan, 2023). Un troisième groupe de travaux interroge les politiques publiques et/ou les pratiques des employeurs à partir de résultats sur les parcours et les inégalités de parcours (Romerio, 2023).

L'axe vise à interroger à la fois la construction et les effets réels des actions qui prennent la forme soit de politiques publiques, soit de pratiques d'employeurs ou qui sont le produit des relations professionnelles (dialogue social et négociations collectives). Cette interrogation pourra concerner l'un de ces niveaux mais aussi les interactions entre ces différents niveaux. Elle pourra concerner des thèmes présents dans les autres axes du programme scientifique, ou d'autres thèmes au regard d'enjeux particuliers (transition écologique, nouvelles technologies numériques par exemple) ou encore des opportunités liées à des sujets de préoccupation des partenaires du Gis. Cet axe fait le lien entre l'approche du travail et des âges au travail développée par le Creapt et des analyses qui font appel à des disciplines telles que l'économie, la sociologie, le droit du travail et de la négociation collective et les sciences politiques.

III-8 Le diachronique en action : réflexions épistémologiques et méthodologiques

Les orientations du Creapt, elles-mêmes en évolutions, et l'approfondissement de la pluridisciplinarité, sont des occasions de développement de nouveaux outils, voire de nouvelles thématiques évoquées ci-avant. Ces évolutions et productions font l'objet de réflexions et de valorisations que le Creapt souhaite poursuivre. Au moins deux pistes se dessinent :

- la formalisation de l'intégration du/des temps dans les études : Comment poursuivre le développement de méthodologies combinant diachronique et systémique, comme outils visant à construire des objets de dialogue pour représenter et traduire des évolutions sociodémographiques et du travail à différentes échelles ? Et/ou comme moyens d'éclairer de manière diachronique les problèmes de travail, de rendre visibles les tensions entre temporalités de court, moyen et long termes et à différentes échelles spatiales ? Les combinaisons méthodologiques et disciplinaires en SHS initiées par le Creapt au cours de ses dernières enquêtes (qualitatives et/ou quantitatives) appellent à un travail de capitalisation et de diffusion interdisciplinaires. « L'ergonomie du/des temps longs » (Buchmann et col., 2018) apparaît par exemple aujourd'hui comme une spécificité du Creapt. Mais il s'agit plus largement de

mener une réflexion sur la manière de qualifier les enquêtes menées au sein de notre équipe de recherche.

- L'intervention comme soutien aux partenaires : dans le cadre des travaux du réseau, le développement de l'intervention n'est pas circonscrit à un « terrain d'entreprise ». Il se déploie dans le temps et dans l'espace, en amont et en aval de l'accès au terrain, et implique des acteurs situés en dehors du périmètre immédiat de l'entreprise. Les connaissances produites sont mutualisées et viennent alimenter la construction d'un cadre partagé d'analyse et de compréhension du vieillissement au travail. Des « ateliers coopératifs » (proches de dispositifs de formation-action ou de la recherche-action) ont été conçus pour soutenir un tel projet qu'il s'agirait de documenter pour comprendre comment se fabriquent les connaissances dans ce cadre et comment il peut devenir un outil d'intervention, visant à soutenir les politiques de prévention des entreprises partenaires.

Trois niveaux de réflexion sont envisagés :

- à l'échelle des projets de recherche : en intégrant dans leurs objectifs scientifiques ces dimensions réflexives,
- à l'échelle de l'équipe, en dédiant des réunions à ces sujets
- dans le cadre de soutien à des HDR, propres à structurer les principes directeurs de ces démarches

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 termes de parcours ;

- disciplinaire : on l'a dit, 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 des disciplines-socles dans les activités du Creapt. L'équipe 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 dans les derniers recrutements en thèse et en post-doctorat, ainsi que 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. Les arrivées de sociologues quantitativistes ces dernières années constituent de ce point de vue une opportunité de renforcer les capacités de l'équipe.
- recherche et action : le Creapt, compte tenu de ses objectifs et de la composition de ses partenaires, poursuit un objectif de production de connaissances scientifiques, mais également d'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 en termes de capacités d'analyses quantitatives et qualitatives.
- institutionnel : le changement de partenaire mandataire en 2016 (aujourd'hui le Cnam) avait conduit à l'insertion ou la pérennisation de certains membres de l'équipe dans des laboratoires du Cnam (CRTD, LISE) ; cela s'est avéré une opportunité de stabilisation du réseau et d'ouverture scientifique. Depuis, le Creapt a gagné en visibilité et continue de contribuer à faire dialoguer de façon équilibrée les mondes de l'entreprise, académique, des ministères et agences de l'Etat, permettant aux travaux menés de s'ancrer dans ces réalités diverses ;
- 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, 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 veille à les préserver. Dans ce sens, le Creapt reste un lieu d'accueil pour la formation des 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 court ou plus ponctuels.

Bibliographie

- Amossé, T., & Gollac M. (2008). Intensité du travail et mobilité professionnelle. *Travail et Emploi*, 113, 59-73, <https://journals.openedition.org/travailemploi/2307>
- Arnoud, J., Barcellini, F., Cerf, M., & Perez Toralla, M.S. (eds) (2022). *L'intervention capacitante : quels enjeux pour la pratique de l'ergonome ?* Toulouse : Octarès.
- Askenazy, P., Cartron, D., De Coninck, F. & Gollac, M. (2006). *Organisation et intensité du travail*. Toulouse : Octarès Editions
- Aubert, P. (2012). Les âges de sortie d'activité. *Revue Française des Affaires Sociales*, 2012/4, 79-83.
- Barcellini, F., Cerf, M., & Lacomblez, M. (2024). Developmental foundations of Activity-Centered Ergonomics: knowledge encounters to construct both a critical analysis of work and developmental set-ups. *Ergonomics*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/00140139.2024.2415965>
- Barcellini, F., Gamkrelidze, T., Greenan, N., Jolivet, A. & Zouinar, M. (2024). *Le travail et l'emploi à l'épreuve de l'IA : Etat des lieux et analyse critique de la littérature*, Rapport de recherche financé par L'Agence d'objectifs de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales dans le cadre d'une convention avec la CGT - Force Ouvrière. <https://ires.fr/publications/cgt-fo/le-travail-et-lemploi-a-lepreuve-de-lia-etat-des-lieux-et-analyse-critique-de-la-litterature/>.
- Bègue, M., Kingsada A., & Mauroux A. (2019a). *Reconnaissance, insécurité et changements dans le travail*, Synthèse Stat', n°29, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_synthese_stat_reconnaissance_insecurite_changements.pdf

- Bèque, M., Kingsada A. & Mauroux A. (2019b). *Contraintes physiques et intensité du travail*. Synthèses Stat', n°24, Dares, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/synthese_stat_no24.pdf
- Bèque, M., Kingsada A. & Mauroux A. (2019c) *Organisation du temps de travail*. Synthèse Stat', n°25, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_synthese_stat_organisation_du_temps_de_travail.pdf
- Bernard, A., Bossi, P., Cabanat, F., Garcia, S., Leclercq, S., Meynier, T., Rieu, D., Suau, C., Bossi, E., Bianzina, I., Jauvert Galy, M., Volkoff, S. & Guyot, S. (2021). Les facteurs potentiels de « décrochage professionnel » : une étude statistique chez les 45-55 ans, en Gard-Lozère. *Références en santé au travail*, TF 286, n°165, Mars 2021, pp. 63-75.
- Bodier, M., Wolff, L. (2018). *Les facteurs psychosociaux de risque au travail*. Toulouse : Octarès Editions.
- Bolis, I., Sigahi, T. F. A. C., Thatcher, A., Saltorato, P., & Morioka, S. N. (2022). Contribution of ergonomics and human factors to sustainable development: a systematic literature review. *Ergonomics*, 66(3), 303–321. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2079729>
- Buchmann, W., Mardon, C., Volkoff, S., & Archambault, C. (2018). Peut-on élaborer une approche ergonomique des temps longs ?, *PISTES*, 20(1), <https://journals.openedition.org/pistes/5565>
- Buchmann W., & Zara-Meylan, V. (2023). O papel da experiência profissional na articulação de uma prevenção sustentável para o ambiente e o trabalho: Exemplos em dois sectores em evolução, a manutenção dos espaços verdes e a horticultura», *Laboreal*, 19(1). <http://journals.openedition.org.proxybib-pp.cnam.fr/laboreal/20434>
- Canguilhem, G. (1943/2013) *Le normal et le pathologique*. PUF, Paris.
- Caroly, S., & Clot, Y. (2004). Du travail collectif au collectif de travail. Des conditions de développement des stratégies d'expérience. *Formation et Emploi*, 88, 43 – 55, <https://shs.hal.science/halshs-01302955>
- Caron, L., Caser, F., Delgoulet, C., Effantin, E., Jolivet, A., Théry, L., & Volkoff, S. (coord.) (2012). Les conditions de travail dans les accords et plans d'action "seniors". Étude pour le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct), *Rapport de recherche*, n° 79, CEE, juillet, 85 p.
- 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., Thébault, J., & Delgoulet, C. (2022). Training: A way of reducing the risks of weakening for older workers at work and in employment? The case of a call center, *Safety Science*, 148. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105581>
- Chassaing, K. (2010). Les "gestuelles" à l'épreuve de l'organisation du travail : du contexte de l'industrie automobile à celui du génie civil, *Le travail humain*, 73(2), 163-192.
- 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, <https://journals.openedition.org/travailemloi/4082?lang=en>
- Delgoulet, C. (2023). Des pénibilités à la soutenabilité du travail. In B. Palier et al. (Eds) *Que sait-on du travail ?* (pp. 114-127). Paris : Les Presses de Sciences Po.
- 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., Buchmann, W & Gaudart, C. (2022). Les parcours, une opportunité pour penser et agir sur le travail – Réflexions sur les échelles et le temps de l'intervention. In Arnoud, Barcellini, Cerf, Perez Toralla (coord.). *Dynamiques développementales dans les interventions sur le travail : entre héritages et perspectives*. Octarès, Toulouse

Delgoulet, C., Gaudart, C., Molinié, A.-F., Volkoff, S., Cabon, P., Reboul, L., Cuvelier, L., & Toupin, C. (2020). Des fragilités individuelles aux processus de fragilisation au travail. *La Revue des Conditions de Travail*. 11, 30-42.

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.

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

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

Gaudart, C. (à paraître). Le travail soutenable. Un problème temporel. In, T. Berthet et D. Mercier (Eds). *Le travail et la société française. 30 ans de recherche en sciences sociales* (pp. 139-149). Paris : Cnrs éditions.

Gaudart, C. (2014). Les relations entre l'âge et le travail comme problème temporel. *Pistes* 16(1) <http://journals.openedition.org.proxybib-pp.cnam.fr/pistes/3052>

Gaudart, C., Buchmann, W., & Chassaing, K. (2024). Temps des marges de manœuvre, temps des changements. Pour une lecture diachronique du travail. In F. Coutarel, M. Zare, S. Caroly, A. Aublet-Cuvelier, N. Vézina, A. Garrigou, Y. Roquelaure (Dir.), *Marges de manœuvre : des concepts à la transformation du travail*. Octarès : Toulouse.

Gaudart, C., Delgoulet, C. & Chassaing K. (2008). La fidélisation de nouveaux dans une entreprise du BTP : Approche ergonomique des enjeux et des déterminants. *Activités*, 5(2).

Gaudart C., Ledoux E. (2013) Parcours de travail et développement, in Falzon P. (ed.), *L'ergonomie constructive*, Paris : PUF, août, p. 117-129.

Gaudart, C. & Volkoff, S. (2022). *Le travail pressé. Pour une écologie des temps du travail*. Les petits matins, Paris

Gaudart, C. & Weill-Fassina, A. (1999). L'évolution des compétences au cours de la vie professionnelle : une approche ergonomique, *Formation et Emploi*, 67, 47-75

Gollac M., Guyot S., & Volkoff S. (2008) *A propos du travail soutenable*. Rapport de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi n°48, <https://www.vie-publique.fr/rapport/30064-propos-du-travail-soutenable-les-apports-du-seminaire-interdisci>

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

Grimaud, P. (2024). La semaine de 4 jours : travailler moins tout en travaillant... plus ? *Connaissance de l'emploi*, n°199, Centre d'études de l'emploi et du travail, Cnam.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2007). *Comprendre le travail pour le transformer - La pratique de l'ergonomie*. Lyon, ANACT (Coll. Outils et Méthodes). (2^{ème} édition).

- Hélaridot, V. (2019). Prévenir et agir sur les problèmes de santé au travail : les services de santé au travail à la croisée des chemins. *Psychologie du travail et des organisations*, 25(1), 54-62.
- Hélaridot, V., Gaudart, C. & Volkoff, S. (2019). La prise en compte des dimensions temporelles pour l'analyse des liens santé-travail : voyages en diachronie. *Sciences sociales et santé*, 37(4).
- 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.
- Hocquelet, M. & Mahlaoui, S. (à paraître). L'écologisation du commerce de détail alimentaire vue du point de vente : entre verdissement du Lean et dynamiques minoritaires à visée transformatrice, *In La construction des savoirs professionnels au fil des parcours : ressources et obstacles, Actes du Séminaire Age et travail du CREAPT des 6 et 7 mai 2024*.
- 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. (2017). (Re)construire une approche multidimensionnelle des générations de l'entreprise. *Gérontologie et société*, 2017/2 (vol. 39 / n° 153), p. 45-56. DOI : 10.3917/gs1.153.0045
- Jolivet, A. (2023). Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants. *Document de travail*, 215, mars, Centre d'études de l'emploi et du travail, Cnam
- Jolivet, A. (2024). Départs anticipés à l'initiative des employeurs : extension et diversification des préretraites d'entreprise. Séance du 14 mars 2024, Départs anticipés (pré-retraites, ruptures conventionnelles, carrières longues et retraite progressive), Conseil d'orientation des retraites. https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2024-03/Doc_05_Pr%C3%A9retraites%20entreprise_Annie%20Jolivet.pdf
- Jolivet, A. (à paraître). Développement et construction de « nouveaux métiers urbains » : un exemple en Seine Saint Denis. In « La construction des savoirs professionnels au fil des parcours : ressources et obstacles », *Actes du Séminaire Age et travail du CREAPT*, les 6 et 7 mai, *Rapport de recherche*, Ceet Cnam Paris
- Jolivet, A., Mardon, C., & Volkoff, S. (2018). *Parlons retraite. Première série de résultats*. Rapport pour la CFDT. 2018, 98 p. (hal-04055448)
- Jolivet, A. & Molinié A.-F. (2021). Travailler plus tard est-il aussi soutenable pour les femmes que pour les hommes ? Une analyse à partir des enquêtes Conditions de travail 2013 et 2016. *Socio-économie du travail*, n° spécial « Genre et politiques de l'emploi et du travail », 2(8), 127-162.
- Jolivet, A., & Thébaud, J. (2014). Le contrat de génération : une occasion manquée pour la transmission professionnelle ? *La Revue de l'Ires*, n° 80, 105-125. DOI : 10.3917/rdli.080.0105
- Jolivet, A., & Volkoff, S. (2016). Avant-propos », in dossier « Pénibilité : un compte à rendre ? *Retraite et société*, n°72, décembre, p. 9-12.

Jolivet A., & Zara-Meylan V. (2023). Expérimentations territoriales partenariales et maintien en emploi des seniors – quels apports d’une analyse de l’activité des acteurs partenaires ? Dossier « Développement durable et activité », *Activités*, 20(2).

Landour, J. (2021). La création d’entreprise, remède aux maux du travail salarié ? *Mouvements*, n°106, 82-89.

Laussu, J. & Rieucan G. (2023). Les métiers du réemploi dans les recycleries et ateliers vélos : quels défis et quels soutiens ? *Connaissance de l’emploi*, n° 190, Centre d’étude de l’emploi et du travail, Cnam. halshs-04152442.

Laville, A. (1989). Vieillesse et travail. *Le Travail Humain*, 52(1), 3-20.

Laville, A., & Volkoff, S. (2004). Vieillesse et travail. In P. Falzon (Éd.), *Ergonomie*. Presses Universitaires de France, p. 145-158.

Mardon, C. & Volkoff, S. (2023). L’exposition des salariés aux facteurs de pénibilité : une approche par générations sur la base des enquêtes SUMER. *Document de travail*, 214, mars, Centre d’études de l’emploi et du travail, Cnam.

Mias, A. (2023). L’horizon fuyant de la santé au travail. In, B. Palier et al. (eds), *Que sait-on du travail ?* (pp. 82-96). Paris : Presses de Sciences Po.

Molinié, A.-F., & Gaudart, C. (2019). La santé à l’épreuve de la mobilité : les débuts de parcours de compagnons de l’aéronautique. *Psychologie du travail et des organisations*, 25(1), 16-27.

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. hal-01248742

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 (Éds.), *La vie professionnelle : Âge, expérience et santé à l’épreuve des conditions de travail* (pp. 237-255). Toulouse : Octarès.

Nascimento A., (2020). Changement organisationnel, changement culturel ? Repères pour l’intervention ergonomique. *Le Travail Humain*, 83(2), 161-177, <https://hal.science/hal-03145365/>

Pereira, C., Delgoulet, C., & Santos, M. (2023). Enjeux d’autonomie pour la transmission des savoirs et savoir-faire des travailleurs expérimentés de l’industrie manufacturière. *Activités*, 20(1). <https://journals.openedition.org/activites/8261>

Porter, M. E. (1986, réédition 2023). *L’avantage concurrentiel. Comment devancer ses concurrents et maintenir son avance*. Collection Stratégie d’entreprise, Dunod.

Pueyo, V. (1999). *Régulations de l’efficacité en fonction de l’âge et de l’expérience professionnelle dans la gestion du contrôle qualité dans la sidérurgie [Thèse de doctorat d’ergonomie]*. EPHE.

Saint-Vincent, M., Vezina, N., Bellemare, M., Denys, D., Ledoux, E., & Imbeau, D. (2011). *L’intervention en ergonomie*. Multimondes.

Reboul, L., Delgoulet, C., Gaudart, C., Sutter, S. (2020). La digitalisation de la relation de service : conséquences sur la santé et sur les parcours des agents de service aux clients d’une compagnie aérienne. *Pistes*, 22(1). <https://journals.openedition.org/pistes/6137>

Romerio, A. (2023). Concilier travail et endométriose : une gestion individuelle des parcours professionnels, In C. Brunon, D. Cau-Bareille, C. Delgoulet, A. Jolivet, L. Reboul, A. Romerio & S. Volkoff, « *L’articulation des sphères de vie : un défi dans la construction des parcours professionnels* ». Séminaire Age et travail du CREAPT des 23 et 24 mai 2022, *Rapport de Recherche*, n°112, CEET, Cnam

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.

Thébault, J. (2018). La transmission professionnelle en situation de travail : une approche ergonomique. *Formation Emploi*, 141, 67-87, <https://journals.openedition.org/formationemploi/5368>

Thébault, J., Delgoulet, C. & Zara-Meylan, V. (2021). La circulation des savoirs professionnels au sein des collectifs : enjeux de santé et de performance face aux changements dans le travail. In, C. Fassier et D. Lhuillier (Eds), *Transmission et Travail*, p.25-48. Toulouse : Octarès

Volkoff, S. (2008). L'intensification disperse les problèmes de santé. In G. De Terssac, C. Saint-Martin, & C. Thébaud (Éds.), *Travail, organisation, santé : une question de précarité* (pp. 29-40). Toulouse : Octarès.

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 Editions.

Volkoff, S. (2019). Les fins de parcours professionnels face à l'intensification du travail. Un essai d'approche « topographique », In M. Lallement, P. Veltz, T.Weil (coord.), *Le travail en mouvements*, Les Presses des Mines

Volkoff, S. & Delgoulet, C. (2019). L'intensification du travail, et l'intensification des changements dans le travail : quels enjeux pour les travailleurs expérimentés ? *Psychologie du Travail et des Organisations*, 25(1), 28-39

Volkoff, S., & Gaudart, C. (2015). *Conditions de travail et soutenabilité : des connaissances à l'action*. Rapport de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi n°91, <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/154000632.pdf>

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/connaissance-de-l-emploi-2015-949400.kjsp?RH=1507626697168>

Zara-Meylan, V. (2012). *Modalités de gestion du milieu temporel dans une conduite de processus multiples en situation dynamique. Une recherche dans des entreprises horticoles*. Thèse de doctorat en ergonomie CNAM Paris, École doctorale Abbé Grégoire, S. Volkoff et V. Pueyo (dir.), CEE, Gis Creapt. <tel-00795233>

Zara-Meylan, V. & Volkoff, S. (2019). Gérer les temps pour gérer la qualité : l'activité de traitement des dossiers de retraite, *Activités*, 13(1). <https://journals.openedition.org/activites/4769>