



HAL
open science

Le travail à la loupe : “ savoirs d’enquête ” entre demande publique et production scientifique (France, années 1970-2000)

Bilel Osmane, Ferruccio Ricciardi

► **To cite this version:**

Bilel Osmane, Ferruccio Ricciardi. Le travail à la loupe : “ savoirs d’enquête ” entre demande publique et production scientifique (France, années 1970-2000). Cahiers d’histoire du Cnam, 17 (2), 2023. hal-04568996

HAL Id: hal-04568996

<https://hal.science/hal-04568996>

Submitted on 6 May 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L’archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d’enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

le cnam

Cahiers d'histoire du Cnam

• vol. 17

Dossier

**Le travail à la loupe :
« savoirs d'enquête » entre demande
publique et production scientifique
(France, années 1970-2000)**

Coordonné par Bilel Osmane et Ferruccio Ricciardi

2023 / Second semestre
(nouvelle série)



Cahiers d'histoire du Cnam

• vol. 17

Dossier

**Le travail à la loupe :
« savoirs d'enquête » entre demande
publique et production scientifique
(France, années 1970-2000)**

Coordonné par Bilel Osmane et Ferruccio Ricciardi

2023 / Second semestre
(nouvelle série)

Cahiers d'histoire du Cnam. Vol. 17, 2023 / 2 (nouvelle série)

Dossier « **Le travail à la loupe : “savoirs d'enquête” entre demande publique et production scientifique (France, années 1970-2000)** », coordonné par **Bilel Osmane** et **Ferruccio Ricciardi**.

Les *Cahiers d'histoire du Cnam* sont une revue à comité de lecture inscrite dans le champ de l'histoire des sciences et des techniques. Elle investit des questions de sociohistoire des institutions et pratiques scientifiques et techniques, avec une vocation pluridisciplinaire (notamment histoire, sociologie, anthropologie, sciences de l'information-communication, et sciences de gestion).

La revue publie des articles de recherche évalués en double aveugle (articles longs et articles de synthèse), sous forme de dossier thématique ou en varia. Elle offre également des ressources documentaires diverses : entretiens et témoignages, encadrés informatifs, notules et enquêtes menées par des acteurs.

Un comité de lecture *ad hoc* est constitué à chaque numéro.

La liste complète des lecteurs est publiée sur la page Web de la revue :

[URL : <http://technique-societe.cnam.fr/les-cahiers-d-histoire-du-cnam-696687.kjsp>]

Fondateurs (première série, 1992)

Claudine Fontanon, André Grelon

Les 5 premiers numéros de l'ancienne série (1992-1996) sont disponibles intégralement sur le site Web du Conservatoire numérique du Cnam [URL : <http://cnum.cnam.fr>]

Direction de la publication

Bénédicte Fauvarque-Cosson, *administratrice générale du Conservatoire national des arts et métiers*

Rédacteur en chef

Loïc Petitgirard

Comité de rédaction

Andrée Bergeron, Marco Bertilorenzi, Jean-Claude Bouly, Serge Chambaud, Renaud d'Enfert, Lionel Dufaux, Claudine Fontanon, Virginie Fonteneau, Hélène Gispert, Irina Gouzévitch, André Grelon, Pierre Labardin, Pierre Lamard, Stéphane Lefebvre, Alain Michel, Cédric Neumann, Bilel Osmane, Camille Paloque-Bergès, Loïc Petitgirard, Catherine Radtka, Laurent Rollet, Ferruccio Ricciardi, Jean-Claude Ruano-Borbala, Marianne Thivend, Henri Zimnovitch

Comité de lecture du numéro

Francois Alfandari, Pierre-Antoine Dessaux, Marie-Emmanuelle Chessel, Aurelie Gonnet, Léa Lima, Frédérique Pigeyre, Olivier Rat-Aspert, Frédéric Rey, Claire Vivès

Secrétariat de rédaction

Camille Paloque-Bergès, avec la collaboration de **Bilel Osmane**

Laboratoire HT2S-Cnam, Case 1LAB10,

2 rue Conté, 75 003 Paris

Mél : camille.paloque_berges@cnam.fr

Maquettage

Françoise Derenne, sur un gabarit original créé par la Direction de la Communication du Cnam

Impression

Service de la reprographie du Cnam

Crédits, mentions juridiques et dépôt légal :

©Cnam

ISSN 1240-2745



Illustrations photographiques :

Archives du Cnam ou tous droits réservés

Sommaire

Dossier

Le travail à la loupe :

« savoirs d'enquête » entre demande publique
et production scientifique (France, années 1970-2000) 7

Introduction

*Regards croisés (et rétrospectifs)
autour des enquêtes sur le travail*

Bilel Osmane et Ferruccio Ricciardi 9

Les statistiques de l'emploi, des revenus...et du travail.

*Une analyse des archives du Conseil national
de la statistique (1972-1984)*

Thomas Amossé 19

Entretien

« *Quelle vie de travail voulons-nous ?* ».

*Enquêter sur la santé, l'âge et le vieillissement au travail,
entretien avec Serge Volkoff*

Bilel Osmane et Ferruccio Ricciardi 55

Entretien

*Compter et conter l'activité des femmes,
entretien avec Monique Meron*

Hélène Gispert et Marianne Thivend 67

*De l'emploi des femmes à l'articulation
entre travail et famille : histoire d'un parcours
de recherche au Centre d'études de l'emploi*

Marie-Thérèse Letablier 79

*Enquêter sur la portée d'une réforme :
l'exemple de la rupture conventionnelle*

Bernard Gomel et Evelyn Serverin 99

Article de synthèse

*Retour d'enquête :
l'organisation de la production et du travail
dans l'industrie fromagère*

Marie-Thérèse Letablier 119



Dossier

Le travail à la loupe :
« savoirs d'enquête » entre demande
publique et production scientifique
(France, années 1970-2000)

Coordonné par Bilel Osmane et Ferruccio Ricciardi

Introduction

Regards croisés (et rétrospectifs) autour des enquêtes sur le travail

Bilel Osmane
CEET, Cnam

Ferruccio Ricciardi
LISE, Cnam

Depuis les « années 1968 », un mouvement de mise à jour des outils statistiques pour l'étude du travail s'est imposé en France (Gollac & Volkoff, 2010), après un long chemin d'institutionnalisation des statistiques du travail entamé au tournant du xx^e siècle (Touchelay, 2006 ; Penissat, 2006). Ce mouvement a impulsé l'élargissement progressif du spectre des objets légitimes (des conditions de travail au changement organisationnel, de la santé au travail aux risques professionnels) et l'analyse non seulement des « structures » mais aussi des « marges » de l'emploi (les intermédiaires du recrutement, les demandeurs d'emploi et les jeunes, les femmes et l'articulation emploi/famille, etc.). De nombreuses enquêtes ont été réalisées pour appréhender l'évolution du marché de l'emploi, des conditions de travail et de la santé au travail, des négociations

professionnelles ou bien des modes de recrutement, à l'initiative notamment d'organismes hybrides se situant à mi-chemin entre la demande publique et la production scientifique (DARES, CEE, CEREQ, ANACT, CREAPT, etc.¹). Il suffit d'évoquer l'évolution de l'Enquête Emploi², notamment grâce aux enquêtes complémentaires thématiques qui ont ouvert la voie à la collecte de données sur les

¹ Il s'agit, respectivement, de : la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) au sein du ministère du Travail, du Centre d'études de l'emploi (CEE), du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), du Centre des recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (CREAPT).

² L'Enquête Emploi (qui porte sur l'emploi, le chômage et l'inactivité) est menée par l'INSEE depuis 1950 pour permettre une mesure régulière de l'emploi et du chômage.

conditions de travail et leur amélioration, la technique et l'organisation du travail ou, encore, les nouvelles technologies (Goux, 2003 ; Gollac & Volkoff, 2010). À titre d'exemple, le Centre d'études de l'emploi (CEE)³, créé en 1970, a été traversé par ces nouvelles orientations (Amossé, 2016), alors même qu'on commence à défricher le champ de la sociologie de l'emploi dans un contexte de plus en plus marqué par les transformations de la population active (notamment en raison de l'afflux massif des femmes sur le marché du travail) et l'essor du chômage (Maruani & Reynaud, 1994 ; Maruani & Meron, 2012). Par la suite, les courants de l'économie des conventions (Eymard-Duvernay, 2006), de la sociohistoire de la quantification (Desrosières, 1993) et la critique féministe sur la dimension sexuée des rapports de travail (Hirata & Kergoat, 2005) ont également contribué à engager une réflexion critique sur les statistiques du travail produites par l'État-quantificateur.

Ces travaux se sont démarqués des grandes enquêtes de la statistique officielle (INSEE, INED, etc.)⁴ tout en

ayant recours à des dispositifs d'investigation alternatifs à la fois du point de vue formel et du contenu (monographies, enquêtes qualitatives, analyse ethnographique, critique réflexive des données quantitatives, etc.) et en intégrant aussi des chercheurs et chercheuses d'horizons disciplinaires divers (sociologues, économistes, ergonomes, médecins du travail, etc.). La première enquête statistique sur les conditions de travail en France, réalisée en 1978 sous l'égide du ministère du Travail, a constitué la matrice épistémologique d'une série d'enquêtes menées dans les années suivantes qui se sont focalisées sur les conditions de travail et la santé au travail (Geerkens & *al.*, 2019). En tirant profit de la collaboration avec les ergonomes, cette enquête s'est appuyée sur la fabrication de catégories négociées afin de mieux saisir l'hétérogénéité des conditions de travail (Volkoff & Molinié, 1982). Cette démarche fondée sur l'échange (d'abord entre enquêteurs et enquêtés, puis entre disciplines diverses) a aussi conduit à favoriser le dialogue entre domaines scientifiques dont le rapprochement n'était pas donné, comme par exemple entre l'ethnographie et la statistique (Cartier, Molinié & Volkoff, 2019).

Si l'histoire institutionnelle de ces enquêtes commence à être dévoilée, beaucoup reste à faire pour mieux connaître les processus de fabrication des savoirs d'enquête issus de multiples initiatives ayant contribué à renouveler les modes d'observation du travail et de l'emploi

³ Le CEE a intégré le Conservatoire national des arts métiers (Cnam) en 2016 pour devenir le Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), étant désormais un programme transversal et pluridisciplinaire de l'établissement parisien s'appuyant sur trois laboratoires (le Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique-LISE, le Centre de recherche sur le travail et le développement-CRTD et le Laboratoire interdisciplinaire de recherches en sciences de l'action-LIRSA).

⁴ Institut national de la statistique et des études économiques-INSEE et Institut national d'études

démographiques-INED.

en France depuis les années 1970, ce qui par ailleurs constitue une singularité dans le panorama de la statistique du travail à l'échelle européenne (Paoli & Merllié, 2001). Il s'agit, par exemple, de retracer la phase d'élaboration, puis de mise en œuvre et de diffusion des données de certaines de ces enquêtes ; de mieux comprendre le contexte institutionnel et intellectuel dans lequel ces savoirs et pratiques d'enquête s'inscrivent ; d'illustrer la sociologie des acteurs et leurs trajectoires professionnelles, les controverses scientifiques ou encore l'influence du politique dans la définition des enjeux scientifiques. Partant de ce constat, le présent numéro des *Cahiers d'histoire du Cnam* vise à tirer quelques fils argumentaires pour mieux appréhender les mécanismes qui ont présidé à l'élaboration, la mise en œuvre et la validation de savoirs essentiellement empiriques, aux prises avec les exigences souvent en contraste des commanditaires étatiques et des chercheurs et savants impliqués. À cheval entre l'enquête historique et le témoignage raisonné, ce numéro s'emploie donc à ouvrir, certes de manière partielle, la boîte noire des enquêtes sur le travail, à savoir les modalités de production d'un savoir tiraillé sans cesse entre esprit de connaissance et impératifs de gouvernance (Prochasson, 2004 ; Geerkens & al., 2019).

L'article de Thomas Amossé qui ouvre ce dossier sert un peu de toile de fond à cette reconstruction historique. Il s'attache à retracer le rôle joué par le Conseil national de la statistique (CNS,

aujourd'hui Conseil national de l'information statistique-CNIS, institué en 1972) dans la production de nouvelles sources statistiques s'intéressant au *travail réel*, tel qu'il s'exerce et se négocie au sein des entreprises, parfois aux marges de l'emploi. Au travers d'une analyse fine des archives, jusque-là inédites, de cet organisme censé diffuser les données de la statistique publique concernant l'emploi et les revenus, il offre une double lecture de son action. Il s'agit, d'une part, de rendre compte du laborieux cheminement institutionnel ayant amené à l'ouverture progressive à la société du système statistique public. Il s'agit, d'autre part, de mettre en évidence la découverte de nouvelles pistes et de nouveaux dispositifs pour la production de données concernant le travail au sens large (conditions de travail et santé, relations contractuelles et formes de précarité, organisation du travail, etc.), grâce à l'initiative d'une nouvelle génération de statisticiens et à la demande sociale impulsée notamment par les organisations syndicales. Cette action renouvelée se reflète d'abord dans la multiplication de sources administratives susceptibles de nourrir les enquêtes (déclarations annuelles de salaire, fichiers de paie de la fonction publique, offres et demandes d'emploi, etc.), dont l'usage est pourtant frustré par les capacités limitées de traitement informatique. Elle se traduit aussi par le lancement, en 1978, de la première enquête sur les conditions de travail évoquée plus haut, puis par l'analyse des formes particulières de mise au travail (travail intérimaire, sous-traitance, etc.) que les catégories statistiques tradition-

nelles (par exemple le statut de salarié) ne parviennent pas à saisir. Enfin, elle se manifeste par le suivi des conventions collectives et la connaissance de la durée effective du travail et du salaire réel afin d'alimenter le dialogue social dans un paysage politique renouvelé après l'alternance à gauche en 1981. On assiste ainsi au déplacement thématique de l'emploi et des revenus vers le travail à l'aide de nouveaux dispositifs d'enquête (recours au longitudinal, monographies des professions, couplage de statistiques et entretiens, etc.). Depuis le point d'observation du CNS, les années 1970 constituent une période charnière entre la cristallisation des approches découlant du Plan (les approches structurelles fondées sur des enquêtes représentatives nationales) et leur mise en question au gré des changements politiques et sociétaux.

Pour mieux caractériser ces changements et leur impact sur la production d'enquêtes, il importe d'identifier les principales dynamiques qui les irriguent (par exemple les forces motrices du changement social, l'orientation des politiques publiques en la matière ou encore les options cognitives mobilisées), ce que la sociologie néo-institutionnaliste qualifie de « *moments critiques* » (« *critical junctures* », Collier & Collier, 1991). Parmi ces moments, la question sociale et la question féministe s'imposent en France et ailleurs comme marqueurs d'une transformation sociétale majeure durant les « années 68 », tout en contribuant à alimenter plusieurs domaines dans l'espace public comme dans l'espace privé (Zan-

carini-Fournel, 2008). Si les archives de la statistique, de l'administration ou encore de l'économie apparaissent un peu trop froides pour rendre compte de ces changements, qui plus est lorsqu'on a affaire à la production de données sur le travail, l'entrée par le témoignage des protagonistes est un moyen efficace pour pallier cet inconvénient. C'est dans cet esprit que s'inscrivent les deux entretiens menés respectivement avec Serge Volkoff et Monique Meron dans le cadre de ce numéro spécial.

Statisticien (ancien administrateur de l'INSEE) et ergonomiste, Serge Volkoff revient dans son entretien sur nombre d'enquêtes sur les conditions de travail et la santé auxquelles il a participé activement depuis la fin des années 1970. Il souligne, bien sûr, le contexte politico-intellectuel ayant favorisé l'émergence de ce type d'enquêtes (notamment les mobilisations ouvrières portant sur les risques professionnels), mais aussi le décroisement scientifique qu'elles ont suscité, en impliquant dans une démarche transdisciplinaire des acteurs divers tels que les médecins et les psychologues du travail, ainsi que les ergonomes. En particulier, la coopération inédite entre les statisticiens et les ergonomes, ainsi que la fertilisation croisée des démarches respectives (l'approche démographique pour analyser les conditions de travail d'une part, l'approche analytique dans l'observation de l'activité au travail d'autre part), ont débouché sur un questionnement plus large concernant la santé, l'âge et l'expérience au

travail. Dans cette perspective, la dimension temporelle a constitué l'élément fédérateur d'un programme de recherche visant à étudier conjointement les évolutions démographiques dans les populations au travail, les transformations dans l'organisation du travail et celles qui affectent les parcours professionnels, à travers aussi bien des enquêtes au service de la demande publique (les ministères et les différentes agences de l'État) que des enquêtes issues de partenariats avec les entreprises⁵.

Sur un autre versant, celui du travail féminin et des relations de genre, Monique Meron, elle aussi ancienne administratrice de l'INSEE, confirme l'importance du tournant des années 1970 dans la façon de repenser les statistiques sur le travail. Dans un entretien qui, à l'origine devait être mené à deux voix – Margaret Maruani, co-autrice avec Monique Meron d'un ouvrage de référence sur la représentation statistique du travail des femmes en France (2012), est malheureusement décédée en août 2022 –, elle souligne l'impact de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail : « *un véritable raz de marée* ». Ce phénomène a aussi eu des répercussions sur la manière de compter le travail des femmes et plus généralement sur le questionnement épistémologique sous-jacent à la fabrication des catégories statis-

tiques, en concomitance avec la critique féministe qui a mis sous le projecteur la réalité du travail domestique. Une réalité qui, statistiquement parlant, relève traditionnellement de l'inactivité, du fait que le travail dans l'espace domestique (y compris celui des femmes conjointes de travailleurs indépendants dans des secteurs tels que l'agriculture ou le commerce) n'est pas reconnu comme une activité professionnelle dans les enquêtes réalisées par les grandes structures de la statistique publique, à partir des recensements (Fouquet, 2004). Malgré des avancées dans la prise en compte du travail des femmes (en termes de métiers, de temps du travail, de rémunérations, etc.), le constat reste nuancé : les données sur l'emploi et le chômage ne sont pas aussi sexuées et analysées sous l'angle du genre qu'on pourrait le souhaiter.

Parallèlement à ces enquêtes « lourdes », d'autres pistes de recherche ont émergé autour du couple travail/genre avant de se consolider dans les années 1990 et 2000. Elles s'inscrivent dans l'activité de structures plus « légères » comme le CEE, qui offrent la possibilité d'expérimenter de nouveaux thèmes ainsi que de nouvelles méthodes d'investigation en lien avec la demande sociale, le contexte institutionnel et aussi les opportunités de collaboration internationale. L'agenda social de l'Europe communautaire, de plus en plus tournée vers la promotion de l'égalité de genre, a dans ce sens joué un rôle important. Partant d'une enquête pionnière sur la discontinuité de l'activité professionnelle des femmes qui, par ail-

⁵ Ce programme est au cœur des activités du Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (CREAPT), groupement d'intérêt scientifique créé en 1991 et opérant au sein du Cnam.

leurs avait contribué à défricher le thème de l'équilibre entre travail et vie familiale (Labourie-Racapé, Letablier & Vasseur, 1977), Marie-Thérèse Letablier évoque la construction d'un champ de recherche sur l'emploi des femmes et les modes d'articulation travail/famille, à laquelle elle a participé tout au long de sa carrière. Bénéficiaire, directement ou indirectement, de nombreux contrats de recherche (par exemple à l'initiative de la Commission européenne), le CEE s'est révélé un environnement propice au développement d'une thématique jusque-là marginale. À l'intersection de la sociologie de l'emploi, du genre et de la famille, des objets comme la dé-familialisation (l'externalisation des tâches liées au *care*), le travail à temps partiel ou l'exclusion sociale des familles monoparentales ont vu le jour. Des méthodes spécifiques (notamment les méthodes mixtes mariant approches quantitatives et qualitatives) ont accompagné ces enquêtes.

Le cas du CEE est appréhendé ici comme un prisme pour mieux saisir certains mécanismes à la fois scientifiques et institutionnels ayant permis la mise au jour des enquêtes sur le travail depuis la fin des années 1970. Le changement de statut du CEE au milieu des années 1980, qui le fait sortir de la tutelle de l'INED au profit de celle conjointe des ministères du Travail et de la Recherche, n'est pas pour rien dans cette dynamique. Elle coïncide avec l'arrivée de François Eymard-Duvernay (en qualité de directeur) et de Laurent Thévenot, deux statisticiens hétérodoxes qui font de l'approche de l'économie

des conventions la base intellectuelle pour interroger *autrement* le monde du travail et de l'emploi. En témoigne l'intérêt croissant vers des objets tels que les modèles d'entreprise et leurs produits, les relations emploi-famille, les intermédiaires du marché du travail ou, dans une posture éminemment réflexive, l'analyse de la fabrication des outils et catégories statistiques. En se démarquant par rapport aux grandes enquêtes de la statistique publique, le CEE est perçu comme un lieu adapté pour comprendre l'opposition du particulier au général que la notion de convention – les modes de coordination entre action, critique et représentation – est censée saisir de manière plus efficace (Amossé, 2016). Dans ce contexte, par exemple, se justifie le fait d'enquêter sur la fabrication du camembert en Normandie ! Marie-Thérèse Letablier propose à cet égard une réflexion rétrospective sur les problématiques et les méthodes des enquêtes réalisées auprès d'entreprises de l'industrie laitière et fromagère au cours des décennies 1980 et 1990. Son témoignage permet de revenir sur les enquêtes qui ont permis d'observer des modèles contrastés de production dans ce secteur, les modes de construction de la qualité des produits qui y sont associés, et les savoir-faire mobilisés. En particulier, il met l'accent sur la façon dont est fabriquée la qualité à la fois des produits et des pratiques professionnelles, tout en montrant les actions d'évaluation (par exemple *via* la valorisation des savoir-faire locaux) que seule la méthode qualitative, au plus près des acteurs et de leurs jugements, est en mesure d'éclairer.

Si les outils d'investigation qualitative ont désormais fait leurs preuves dans les enquêtes portant sur le travail et l'emploi, l'approche mixte revendique également sa légitimité. En reprenant le fil d'une série d'études réalisées par le CEE sur les effets de l'introduction de la rupture conventionnelle en 2007, Bernard Gomel et Évelyne Serverin s'emploient à montrer les bien-fondés d'abord de l'« *enquête intermédiaire* » (ou « *exploratoire* ») se situant entre la monographie et l'enquête statistique, et la complémentarité des approches qualitative et quantitative. L'enquête exploratoire, en l'occurrence centrée sur des entretiens approfondis avec des salariés signataires d'une rupture conventionnelle, a apporté des éléments d'information pour la construction de l'enquête statistique. Elle a également permis de comprendre les difficultés rencontrées dans la description statistique des données, dans la mesure où le recours considérable et inattendu (notamment de la part d'organisations syndicales non hostiles comme la CFDT) à ce nouveau dispositif juridique relève aussi d'une plus grande variété de possibilités de sortie de l'emploi de la part des salariés. Les ruptures conventionnelles, par exemple, remplacent (en quelque sorte en les déguisant) les licenciements et/ou les démissions. Le résultat issu de ce retour d'enquête, consiste donc à montrer comment un outil de sécurisation de l'emploi a fini par affecter celui-ci, sinon à le fragiliser.

Les articles réunis dans ce dossier proposent des regards croisés et rétros-

pectifs sur l'évolution des manières d'enquêter sur le travail et l'emploi depuis le tournant des années 1970. Ils témoignent d'un lent mais progressif chemin vers la découverte de ce que certains statisticiens appellent, avec un brin de surprise, le « *travail réel* » et ses multiples facettes. Que ce soit par l'outil statistique ou par l'observation ethnographique des acteurs, la compréhension du contenu du travail ne peut pas faire l'impasse des méthodes employées, celles-ci étant partie intégrante de la construction de l'objet étudié notamment lorsque le poids de la demande publique n'est pas négligeable. Loin de pouvoir dissocier le politique du scientifique, l'enjeu principal de l'enquête sur le travail, hier comme aujourd'hui, tient en effet à sa capacité d'adéquation entre analyse et action, entre savoir et intervention.

Bibliographie

Amossé T. (2016). « The Centre d'Études de l'Emploi (1970-2015): Statistics – On the Cusp of Social Sciences and the State ». *Historical Social Research*, 41(2), pp. 72-95.

Cartier M., Molinié A.-F. & Volkoff S. (2019). « Observer et quantifier le travail pour mieux le comprendre. Un dialogue à la rencontre de l'ethnographie et de la statistique ». *Travail et Emploi*, 158, pp. 155-282.

Collier R. B. & Collier D. (1991). *Shaping the Political Arena: Critical Junctures, the Labor Movement, and Regime Dynamics in Latin America*. Princeton (NJ) : Princeton University Press.

Desrosières A. (1993). *La Politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*. Paris : La Découverte.

Eymard-Duvernay F. (dir.) (2006). *L'économie des conventions, méthodes et résultats. Tome 1. Débats*. Paris : La Découverte.

Fouquet A. (2004). « L'invention de l'inactivité ». *Travail, genre et sociétés*, 11, pp. 47-62.

Geerkens E., Hatzfeld N., Lespinet-Moret I. & Vigna X. (dir.) (2019). *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine*. Paris : La Découverte.

Geerkens E., Hatzfeld N., Volkoff S. & Molinié A.-F. (2019). « 1978 : la première enquête statistique sur les conditions de travail en France. Entretien avec ses concepteurs ». In E. Geerkens, N. Hatzfeld, I. Lespinet-Moret & X. Vigna (dir.), *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine*. Paris : La Découverte, pp. 268-281.

Gollac M. & Volkoff S. (2010). « Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine ». *CEE*.

Document de travail, 127.

Goux D. (2013). « Une histoire de l'Enquête Emploi ». *Économie et Statistique*, 362, pp. 41-57.

Hirata H. & Kergoat D. (2005). « Les paradigmes sociologiques à l'épreuve des catégories de sexe : quel renouvellement de l'épistémologie du travail ? ». *Papeles del CEIC*, 16, en ligne [URL : <http://www.ehu.es/CEIC/papales/17.pdf>].

Labourie-Racapé A., Letablier M.-T. & Vasseur A.-M. (1977). « L'activité féminine. Enquête sur la discontinuité de l'activité professionnelle ». *Cahiers du CEE*, 11, Paris : PUF.

Maruani M. & Reynaud E. (1993). *Sociologie de l'emploi*. Paris : La Découverte.

Maruani M. & Meron M. (2012). *Un siècle de travail des femmes en France 1901-2011*. Paris : La Découverte.

Paoli P. & Merllié D. (2001). *Ten Years of Working Conditions in the European Union*. Dublin : EFIWLC.

Penissat É. (2006). « Socio-histoire de la construction des statistiques du ministère du Travail (1906-1945) ». *Paris : Rapport de recherche pour le ministère du Travail*.

Prochasson C. (2004). « L'enquêteur, le savant et le démocrate. Les significations cognitives et savantes de l'enquête ». *Mille neuf cent. Revue d'histoire intellectuelle*, 22, pp. 7-14.

Touchelay B. (2006). « L'émergence des statistiques du travail entre 1891 et 1967 où la construction d'une réalité politique, économique et sociale ». Rapport de recherche pour le ministère du Travail, en ligne [URL : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Touchelay.pdf].

Volkoff S. & Molinié A.-F. (1982). « Quantifier les conditions de travail ? (L'exemple de

l'enquête nationale d'octobre 1978) ». *Travail et Emploi*. 11, pp. 63-70.

Zancarini-Fournel M. (2008). *Le Moment 68. Une histoire contestée*. Paris : Seuil.

Les statistiques de l'emploi, des revenus... et du travail

Une analyse des archives du Conseil national de la statistique (1972-1984)

Thomas Amossé
Lise et CEET, Cnam

Résumé

Les archives du Conseil national de la statistique (CNS) montrent l'inflexion des statistiques publiques de l'emploi, des revenus... et du travail entre 1972 et 1984. Les dispositifs anciens, relatifs à l'emploi et aux revenus, font l'objet d'investissements lourds avec l'informatique de masse. Des sources nouvelles s'intéressent au travail réel, tel qu'il est exercé, organisé et négocié, au sein des entreprises comme aux marges du marché du travail. En écho à l'évolution d'un CNS de moins en moins marqué par l'empreinte du Plan et se voulant plus ouvert à la concertation sociale, les statistiques du travail font place à de nouvelles thématiques (les conditions de travail, les formes particulières d'emploi, les conventions collectives, etc.) qui rendent compte de la dimension sociale et politique du travail... et des statistiques.

Mots-clés : statistique ; enquête ; emploi ; revenu ; travail.

Abstract

The archives of the Conseil national de la statistique (CNS) show the shift in official statistics on employment, income... and work between 1972 and 1984. The old data sources, relating to employment and income, underwent heavy investment with the advent of mass computing. New data sources looked at real work, as performed, organised and negotiated, from within companies to the margins of the labour market. Echoing the development of a CNS less and less marked by the imprint of the Plan and more open to social consultation, labour statistics are giving way to new themes (working conditions, special forms of employment, collective agreements, etc.) that reflect the social and political dimension of labour... and of statistics.

Keywords: statistics; survey; employment; income; work; labour.

Cet article documente une période charnière de l'histoire des statistiques du travail, qui connaissent une impulsion particulière en France au cours des années 1970 (Gollac & Volkoff, 2010). Pourtant pionnières dans le développement de la statistique publique près d'un siècle plus tôt, les données relatives à cette thématique ne connaissent guère de progrès notable dans le premier xx^e siècle. Et dans l'immédiat après-Seconde Guerre mondiale, malgré des investissements réalisés à l'Institut national de la statistique et des études économiques (l'INSEE) nouvellement créé (1946) et au service statistique du ministère en charge du travail, elles restent centrées sur la production et le suivi de données relatives aux effectifs et aux salaires, principalement mobilisés dans le cadre d'une approche macro-économique comptable de planification et pilotage de la reconstruction puis des Trente Glorieuses¹.

Analysée à partir des archives du Conseil national de la statistique (CNS) – instauré en 1972, puis réformé en 1984 –, la douzaine d'années sous revue témoigne d'une inflexion forte dans ce domaine, qui voit s'imposer à côté des sources statistiques classiques relatives à l'emploi et aux revenus de nouvelles données s'intéressant au *travail réel*, tel qu'il est exercé et négocié au sein des entreprises, parfois

aux marges de l'emploi. Les statistiques du travail y sont tout à la fois inventées et redécouvertes, en réponse aux aspirations sociales exprimées en Mai 1968, à la crise économique suivant les chocs pétroliers de 1973 et 1979 et à l'alternance politique de mai 1981. En revenant notamment sur l'histoire des enquêtes sur les conditions de travail (Volkoff, 1978 ; Volkoff & Molinié, 1982 ; Volkoff, 1999 ; Wisner, 1999 ; Geerkens & *al.*, 2019), nous le montrons dans la dernière partie de l'article, après avoir présenté les illusions et désillusions liées à l'utilisation des fichiers administratifs et à l'informatique de masse dans les statistiques relatives à l'emploi et aux revenus. Du point de vue des instruments de la statistique publique, les années 1970 se caractérisent de fait par un double mouvement : des investissements d'ampleur opérés sur les sources classiques, qui mettent du temps à porter leurs fruits et s'accompagnent d'un certain essoufflement des équipes ; l'émergence de nouvelles thématiques et modalités d'enquête davantage en prise directe avec le contexte social, économique et politique. Les statisticiens publics s'ouvrent progressivement à des sujets, modes de questionnement et méthodes d'observation dont ils étaient jusqu'alors éloignés, qui signalent l'apparition d'un nouveau modèle d'enquête où les expériences personnelles et activités ordinaires se substituent aux variables administratives et institutionnelles (Amossé, 2022).

L'ambivalence de cette évolution ne se lit pas seulement dans les données.

¹ Touchelay B. (2006). « L'émergence des statistiques du travail entre 1891 et 1967 ou la construction d'une réalité politique, économique et sociale », Paris : Rapport de recherche pour le ministère du Travail [URL : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Touchelay.pdf].

Elle transparaît dans l'activité même du CNS, premier organisme national de coordination et de consultation associant utilisateurs et producteurs d'information statistique, dont nous restituons l'histoire dans la première partie de l'article². De son origine à sa transformation, l'histoire du conseil témoigne de l'usure de son programme planificateur originel et de l'ouverture progressive à la société du système statistique public : le CNIS, qui le remplace, voit s'affirmer l'ambition d'une concertation accrue avec les partenaires sociaux. La critique de la gestion technocratique des statistiques et le renforcement du rôle des chercheurs et des partenaires sociaux se lit particulièrement bien dans le domaine central de l'emploi, des revenus... et du travail.

Si, à la différence des retours d'expérience et investigations centrées sur un dispositif (voir par exemple Goux, 2003 ou Monso & Thévenot, 2010), les archives du CNS ne permettent pas pleinement d'ouvrir la boîte noire que sont les enquêtes, elles témoignent des acteurs impliqués et priorités données concernant un large spectre de sources. L'originalité de l'approche suivie dans cet article tient précisément à la largeur de vue et au double regard, technique et politique, qu'autorisent ces archives³.

² Cinquante ans après sa création, le CNS tend à s'effacer derrière le Conseil national de l'information statistique (CNIS), qui lui a succédé en 1984 (Anxionnaz & Maurel, 2021). Les éléments d'histoire présentés dans l'article sont en ce sens originaux.

³ Conservé au Service des archives économiques et financières (SAEF), le fond « Conseil national de

Globalement, elles montrent la place centrale qu'occupe la thématique de l'emploi et des revenus dans la sphère statistique publique, entre ses volants sociaux (démographie et conditions de vie) et économiques (système productif). Plus précisément, les courriers, notes, comptes rendus et rapports mais aussi la documentation des sources (questionnaires, consignes de collecte et/ou de chiffrage, etc.) permettent de délimiter le périmètre des principaux instruments statistiques, de mesurer leur importance respective et d'identifier les points de discussion dont ils font l'objet. Certes le plus souvent exprimés dans la langue feutrée de l'administration, les débats et controverses sont toutefois perceptibles en croisant les documents, et dans les correspondances et annotations manuscrites, comme par exemple dans les échanges entre les organisations syndicales et l'administration économique qui illustrent particulièrement la tension entre enjeux de preuve et de gouvernement par les statistiques (Desrosières, 2008).

l'information statistique (1965-1985) » (RE 28/89, versement du 26 janvier 1989) est composé des 77 cartons (cotes Z 10226 à Z 10302). L'analyse réalisée pour l'article a plus spécifiquement porté sur les documents relatifs à la mise en place du CNS puis à sa réforme conduisant à la création du CNIS (Z 10295 à Z10297) et sur les peluriers du CNS (Z 10229 à Z10246) et de sa formation « Emploi-Revenu » (Z10249 et Z102450) au cours de la période 1972-1984.

Le CNS (1972-1984) : de la planification par les structures technocratiques à l'espoir d'une réelle concertation avec les partenaires sociaux

Le CNS trouve son origine dans un rapport préparatoire au VI^e Plan, qui reprend une recommandation de la Commission de l'information économique (CIE) du Commissariat général du plan (CGP, ci-après le Plan). L'INSEE, dont une des missions depuis sa création en 1946 est de coordonner les méthodes, moyens et travaux statistiques, instruit cette demande. Son directeur général, Jean Ripert, préconise que le CNS reprenne les attributions du Comité de coordination des enquêtes statistiques (COCOES) instauré par la loi de 1951 sur l'obligation, la coordination et le secret en matière de statistique. Les décrets du 8 décembre 1972 relatifs à la création du conseil actent de la substitution du CNS au COCOES – dont il étend les missions – et de l'absorption d'une autre instance : le comité de liaison entre l'INSEE, l'administration économique et les organisations professionnelles, syndicales et sociales. Cet organisme, établi en 1964 pour répondre au problème d'information en matière de revenu à la suite de la grève des mineurs de 1963, constituera le noyau de la formation « Emploi-Revenu » du conseil nouvellement créé, un groupe spécialisé au sein du CNS⁴. Par

⁴ Dans les pages qui suivent, ce groupe spécialisé comme d'autres opérant au sein du CNS sera évoqué sous

rapport aux instances antérieures, l'extension des missions du conseil est triple : de la coordination à la consultation, des enquêtes aux travaux statistiques (*i.e.* en incluant les données issues de la gestion administrative), du suivi annuel à la programmation de moyen terme. Une attention est par ailleurs portée non seulement à la production des données, mais aussi aux méthodes et outils utilisés pour leur analyse et aux modes de diffusion des résultats qui en découlent.

Origine, mission, organisation : l'influence du Plan, la centralité de l'INSEE

La réunion d'installation du CNS se tient le 6 février 1973 sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing, ministre de l'Économie et des finances. À la suite du ministre, Ripert (qui est formellement vice-président du Conseil) rappelle son origine et ses missions, précise ses modalités d'organisation et de fonctionnement et indique son programme de travail pour l'année à venir⁵.

Dans son intervention, le Conseil est présenté comme répondant à un besoin profond, ressenti de longue date, mais qui a mûri progressivement avec la nécessité d'une orientation devant désor-

l'expression de « formation », reflétant ainsi le langage propre aux statisticiens publics.

⁵ Note « Déroulement prévisionnel de la première séance du conseil national de la statistique » non datée et non enregistrée, carton Z10296.

mais être rapide d'un dispositif statistique en prise avec des demandes de plus en plus nombreuses et diversifiées. Outre le conseil plénier qui a été fortement élargi par rapport au COCOES – il comprend des parlementaires, des responsables des ministères et administrations (dont celles produisant des statistiques), des représentants des organisations professionnelles, syndicales et sociales, des collectivités locales, etc. –, son organisation s'appuie sur des formations spécialisées et des groupes sectoriels, ou de travail. Deux réunions plénières sont prévues chaque année : la première, tenue en fin d'hiver ou au printemps, voit présenté le bilan annuel, discutées les orientations générales et formulées des recommandations ; la seconde, organisée à l'automne, approuve le programme d'enquêtes de l'année suivante et permet de discuter d'un point spécifique, notamment méthodologique.

Les formations spécialisées, qui doivent se réunir une à deux fois par an, sont initialement au nombre de trois : « Système productif », « Emploi-Revenu » et « Démographie-Conditions de vie ». La formation « Emploi-Revenu », qui comprend l'analyse des revenus au sens large – c'est-à-dire incluant d'une part les revenus de transferts sociaux et les politiques de redistribution et d'autre part les revenus des travailleurs non-salariés, qui forment une composante de la situation économique des entreprises –, occupe une place centrale entre les deux autres formations, attachées pour l'une aux entreprises et aux questions économiques et pour l'autre aux populations

et aux questions sociales. Concernant les enquêtes et données relatives aux entreprises, des groupes de travail sectoriels sont également institués (industrie, équipement-construction, agriculture, transport et commerces-services à l'origine), qui associent plus spécifiquement les représentants professionnels, notamment patronaux. Un groupe de coordination des problèmes régionaux est par ailleurs mis en place, et des formations ou groupes de travail spécifiques sont envisagés à un horizon temporel légèrement plus lointain (par exemple sur les statistiques financières et la diffusion de l'information économique).

Certes plus largement ouvert aux différentes composantes de la société civile que le COCOES, le CNS n'en reste pas moins largement à la main des statisticiens publics, avec une origine et un programme qui sont fortement influencés par les travaux du Plan. Si des personnalités extérieures au système statistique public sont recherchées pour la présidence des formations, leurs rapporteurs sont des responsables de l'INSEE. De même, le secrétariat général du conseil est hébergé par l'institut et présidé par un de ses administrateurs. Par ailleurs, si au seuil des années 1970 le Plan français n'est déjà plus le creuset où sont forgés les grands axes stratégiques de la politique économique de la France (Kuisel, 1984), son poids reste important dans le fonctionnement de l'administration : c'est durant la décennie que son influence s'érode progressivement avec le libéralisme impulsé par Giscard d'Estaing, la crise

économique et l'internationalisation de l'économie (Fourquet, 1980). S'agissant du programme du CNS, le VI^e Plan ayant été mis en place deux ans avant la création du Conseil, il est décidé de ne lancer que l'année suivante, en 1974, la réflexion en vue de l'élaboration du premier plein exercice de moyen terme, dont les dates coïncident avec le VII^e Plan (1976-1980), tout comme les suivants⁶. Entre-temps, il est convenu que les trois formations spécialisées se réunissent au moins une fois en 1973 pour faire un point d'avancement des travaux prévus par le VI^e Plan.

Composition et activité de la formation « Emploi-Revenu »

Sur la période allant de 1972 à 1984, d'après les archives consultées, la formation tient une vingtaine de réunions (tableau 1), soit un peu moins de deux par an. À l'image de la première séance de la formation⁷, la présence aux réunions est le plus souvent effective avec une représentation large des institutions membres du Conseil.

Jusqu'en 1975, Paul Bacon, ancien Ministre en charge du travail devenu pré-

sident du Centre d'étude des revenus et des coûts (CERC), préside les débats de la formation, qui voient échanger une majorité de représentants de la statistique publique (une dizaine de responsables de l'INSEE, secrétariat du CNS compris, et des représentants des services des ministères ou secrétariats d'État)⁸, ainsi que d'autres administrations (Plan, directions générales des impôts et de la comptabilité publique, inspection générale des affaires sociales, Banque de France, etc.) ou d'organismes publics⁹. Bien que minoritaires, les partenaires sociaux sont également bien représentés, avec la présence des principaux syndicats (CGT, FO, CFDT, CFTC, CGT-FO, CGC), du patronat (le CNPF ainsi que plusieurs organisations sectorielles) et des organismes consulaires (chambres d'agriculture, des métiers, du commerce et de l'industrie, etc.).

Le monde des études et de la recherche occupe une position secondaire, par le biais de quelques universitaires et chercheurs : des économistes tels que Raymond Barre, alors professeur à l'Université Paris 1, et François Sellier, professeur à l'Université Paris 10 ; les sociologues du travail Claude Durand, Jacqueline Frisch ou Jacques Lautman (du Centre national de la recherche

⁶ Ce sera ainsi le cas du VIII^e Plan (1981-1985), qui est toutefois interrompu et remplacé par le Plan intermédiaire de 1982-1983 conduit sous le gouvernement Mauroy suite à l'arrivée au pouvoir de François Mitterrand, puis du IX^e Plan (1984-1988) qui suit la réforme de la planification.

⁷ Projet de compte rendu de la réunion de la formation « Emploi-Revenu » du 24 septembre 1973 (1041/955) du 29 octobre 1973, carton Z10249.

⁸ Notamment ceux en charge du travail, de l'agriculture, des transports, de la fonction publique, de la santé, de la jeunesse et des sports, de la condition féminine, etc.

⁹ Par exemple du Conseil économique et social, de la Caisse nationale de l'assurance maladie, de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), etc.

scientifique, CNRS) ; l'ergonome Alain Wisner, alors professeur au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). Participent également aux échanges des représentants de centres publics d'étude ou de recherche que l'on peut qualifier d'hybrides en ce qu'ils se situent entre science et État (Desrosières, 1997 ; Amossé, 2016) tels que l'Institut national des études démographiques (INED), le Centre de recherche et de documentation sur la consommation (CREDOC), le Centre d'études de l'emploi (CEE) ou le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ).

À partir de 1976, Sellier remplace Bacon, qui souhaite être déchargé de la présidence de la formation, et Bernard Grais (INSEE) succède à Jacques Vacher en tant que rapporteur. En dehors de ces changements, les personnes participant aux réunions évoluent peu au cours de la période.

Durant ses premières années d'existence, l'activité de la formation se concentre sur le suivi des programmes statistiques des différents services producteurs en matière d'emploi et de revenu, essentiellement l'INSEE et le service statistique du ministère en charge du travail. Y sont présentés les bilans des opérations existantes ou en cours d'élaboration ainsi que des réflexions sur les innovations à envisager pour compléter le système d'information. Établis à un rythme annuel, ces programmes sont fortement structurés par la planification à moyen terme des opérations. Ainsi, la deuxième réunion de

la formation, en novembre 1973, est-elle dédiée à un bilan d'étape des recommandations du VI^e Plan qui en constituent la feuille de route. L'année suivante, en 1974, les réflexions qui conduisent au programme à moyen terme 1976-1980 sont marquées d'une forte continuité. En 1978, une nouvelle note d'étape à mi-parcours de ce programme est réalisée à la suite d'une réunion plénière du conseil et annonce la préparation du moyen terme 1981-1985, qui débute l'année suivante¹⁰. C'est une note rédigée en 1979 par Edmond Malinvaud – devenu directeur général de l'INSEE en 1974 et, à ce titre, vice-président du CNS – qui en dessine les contours¹¹.

La note de Malinvaud témoigne d'une vision contrastée des premières années d'activité du Conseil, où le resserrement des crédits et la surcharge des équipes n'ont pas pleinement permis du point de vue du statisticien public de répondre à l'ambition forte du programme malgré les investissements lourds opérés. Face à la « *difficulté à allier réalisme pour le futur immédiat et audace pour l'avenir un peu plus lointain*¹² » et à une demande sociale perçue comme toujours plus forte en matière d'information économique et sociale, le système statistique public n'entend toutefois pas sacrifier

¹⁰ Note sans titre (79/956) du 16 mai 1978, carton Z10229.

¹¹ Note « Propositions d'orientations pour la préparation du programme statistique 1981-1985 » du 15 mai 1979 (388/956), carton Z10230.

¹² *Ibid.*, p. 9.

Année	Date	Thèmes des réunions	Président / Rapporteur	
1973	24/09	Installation de la formation, refonte de l'enquête sur l'emploi, durée du travail (examen ajourné)	Paul Bacon / Jacques Vacher	
	29/11	État de réalisation des recommandations du VI ^e Plan, programme des travaux statistiques pour 1974		
1974	09/04	Observation des salaires		
	18/10	Développement des statistiques sur les conditions de travail		
	04/11	Débat sur les orientations à moyen terme, programme d'enquête pour 1975		
1975	25/06	Système d'observation de l'emploi, système d'information sur la formation professionnelle		
	18/12	Réunion commune avec la formation « Démographie-Conditions de vie » : calendrier des opérations de programmation, programmes annuels d'enquête 1976, développement à moyen terme des opérations statistiques sur les conditions de travail et sur les hauts et bas revenus		
1976	27/10	Ressources annuelles pour des familles types de salariés, programmes d'enquêtes de 1977		François Sellier / Bernard Grais
1977	07/06	Enquête sur les revenus fiscaux des ménages en 1975, travaux du CERC, système d'information sur les agents de l'État et des collectivités locales		
	16/11	Projet d'enquête sur les conditions de travail d'octobre 1978, bilan de la réalisation du programme à moyen terme 1976-1980, programme de travail 1978		
1978	19/10	Programme de travaux statistiques pour 1979		
1979	25/04	Réforme de l'enquête semestrielle du ministère du Travail, ACEMO		
	27/11	Projet de programme à moyen terme 1981-1985, programme statistique 1980		
1980	14/11	Programme d'enquêtes statistiques publiques 1981, mise en œuvre de certaines propositions du groupe de travail sur les « formes particulières d'emploi », étude longitudinale sur les bas salaires		
1981	19/05	Réforme de l'enquête ACEMO, enquête sur la Formation et qualification professionnelle (FQP) de 1977, enquête pilote sur l'emploi, revenus d'activité des non-salariés non agricoles		
1982	09/03	Inflexions du programme de moyen terme		
	23/11	Programme de travail 1983, programme statistique à moyen terme 1984-1988 en matière de revenus, revenus non salariaux non agricoles		
1983	09/06	Revenus non salariaux non agricoles, effectifs et salaires des agents des collectivités locales (concertation avec les maires), programme statistique à moyen terme 1984-1988		
1984	26/04	Programme de travail 1984 (dont l'enquête sur les salaires des travailleurs intérimaires)		

Tableau 1 - Réunions de la formation « Emploi-Revenu » du CNS (1972-1984)

Note : les thèmes des réunions sont ceux indiqués dans les ordres du jour, comptes rendus ou projets de compte rendu (selon les documents archivés). Source : archives du CNS (SAEF).

sa capacité d'innovation. D'un point de vue institutionnel, cela suppose, comme il y invite, à un effort mieux réparti entre partenaires, avec le renforcement attendu de services et d'organismes à même de produire, utiliser et diffuser des statistiques. S'agissant du fonctionnement du CNS, un dialogue plus complet est souhaité, que ce soit au sein des formations, des groupes de travail ou dans d'autres cadres, tels des colloques permettant la rencontre d'acteurs issus d'univers variés. Ces réflexions font par exemple écho au colloque de Vaucresson qui, tenu en 1976, a permis un échange fructueux entre historiens et statisticiens (Affichard, 1977 et 1987a) ou à celui organisé en 1978 sur l'information économique et statistique pour les entreprises par l'Association française des économistes d'entreprise.

Pendant cette période, l'activité de la formation « Emploi-Revenu » est marquée par la lourdeur des exercices de programmation et des investissements concernant les enquêtes et dispositifs statistiques existants. Les thématiques émergentes et nouveaux chantiers font l'objet d'un examen dans des structures organisationnelles plus souples, les groupes de travail, dont les conclusions sont présentées à la formation sous forme de rapports. Sur la période, ils ont par exemple concerné les conditions de travail, les hauts et bas revenus, les formes particulières d'emploi et les revenus non salariaux non agricoles. De la fin 1978 à la fin 1981, le groupe de travail de refonte de la nomenclature des emplois et professions, transversal aux différentes

formations et impliquant les groupes sectoriels, a par ailleurs fortement occupé une large partie des membres de la formation, et plus largement du CNS (dont son secrétaire général, André Vanoli, qui en assure la présidence). En plus des réflexions générales qui l'accompagnent (Desrosières & Thévenot, 2002 [1988] pour une synthèse ; Amossé, 2013), ses réunions couvrent, par filière professionnelle, l'ensemble du tissu productif et se comptent par dizaines¹³. Durant les dernières années de la période précédant la réforme du conseil, l'activité de la formation témoigne des nouvelles priorités gouvernementales.

Du CNS au CNIS : la concertation sur l'information économique et sociale au cœur de la statistique

Le processus conduisant à la réforme du CNS et à la création du CNIS s'inscrit dans un contexte de forte activité et de surcharge de travail. Ainsi, Albert Le Thomas, secrétaire général adjoint du Conseil, écrit-il le 24 octobre 1980 à Malinvaud pour témoigner de l'épuisement des équipes et demander de nouveaux moyens alors que vient de s'achever la préparation du moyen terme 1981-1985¹⁴. À cette même période, l'INSEE est également sous tension avec la préparation du recensement général de la population qui,

¹³ Leurs comptes rendus sont, pour l'essentiel, présents dans les cartons Z10229 à Z10236.

¹⁴ « Note pour Monsieur le Directeur général » (883/956) du 24 octobre 1980, carton Z10234.

initialement prévu en 1980 puis 1981, est finalement décalé à l'année suivante comme l'enquête sur l'emploi, la plus importante de l'INSEE, dont la nouvelle série débute en 1982.

Ces difficultés de fonctionnement surviennent alors que se développent depuis plusieurs années des réflexions sur la notion d'information économique et sociale, qui ont particulièrement pesé sur la réforme du CNS. Le dossier remis aux membres du groupe chargé de réfléchir à son évolution institutionnelle, dont les travaux se sont déroulés de mars 1982 à janvier 1983, le montre : il contient le résumé d'un rapport de juin 1979 du Conseil économique et social (CES) sur « *l'amélioration de l'information économique et sociale des Français*¹⁵ », une note de Malinvaud de mars 1981 relative à ce même sujet¹⁶ et le rapport intitulé « Information économique et sociale et concertation » établi début 1982 sous l'égide de la Commission de réforme de la planification¹⁷. Par ailleurs, en janvier 1979 déjà, un rapport intitulé « L'information économique et sociale » commandé aux hauts fonction-

naires René Lenoir et Baudouin Prot est remis au Président de la République. Un ensemble de réflexions autour de cette thématique émanent ainsi de diverses personnalités et institutions administratives et politiques, que l'alternance politique de 1981 ne va faire que renforcer. Elles se répondent, témoignant parfois de divergences de vues, mais convergent pour faire de l'information économique et sociale une question centrale.

L'expression renvoie à l'enjeu fondamental de la production et de l'utilisation des informations permettant de comprendre et d'agir sur l'économie et la société. Elle ne se limite pas, *a priori*, à la sphère statistique publique. Mais, comme l'a montré la socio-histoire de la quantification (Desrosières, 2000 [1993] ; Porter, 1995), les méthodes scientifiques et la neutralité de traitement des statisticiens, notamment publics, se sont historiquement imposées comme la principale manière d'agréger de telles informations. Ce qui est en jeu en France en cette fin des années 1970 n'est autre que l'ouverture aux partenaires sociaux et acteurs associatifs du système statistique public, comme seule institution légitime de production et de diffusion de l'information économique et sociale, et par-là la reconnaissance de ce que les questions statistiques ne sont pas uniquement scientifiques ou techniques, mais aussi politiques. L'idée d'une statistique neutre, objective, seulement technique a fait son temps. Au nom du CES, Robert Cottave – alors secrétaire général de l'Union des cadres et ingénieurs de Force

15 Ce rapport a été réalisé par Robert Cottave, représentant syndical (FO) au Conseil économique et social, carton Z10297.

16 « Rapport de M. E. Malinvaud sur le premier point à l'ordre du jour du Séminaire à Moscou (21 au 25/09/81) organisé par la Conférence des Statisticiens Européens (Nations-Unies) » du 13 mars 1981 (45/973), carton Z10297.

17 Rapport « Information économique et sociale et concertation », Groupe 1 « Champ et fonctions de la planification », Commission de la réforme de la planification, non daté, carton Z10297.

Ouvrière – invite à sortir d'une culture sociale du secret et à ouvrir le monopole de l'INSEE, souhaitant qu'il y ait plus de transparence et de pluralité. Malinvaud reconnaît les difficultés de la statistique publique face à la multiplication des informations d'origines administratives ou privées. Il réaffirme toutefois le rôle central de l'institut dans le nécessaire travail de standardisation dont elles doivent faire l'objet afin de pouvoir être diffusées de façon rapide et efficace.

Avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981, le débat s'intensifie en donnant une nouvelle portée aux revendications des partenaires sociaux. La préparation de la première réunion plénière du CNS de la nouvelle mandature, qui se tient le 4 janvier 1982, donne lieu à des contributions écrites des principales organisations syndicales. Dans sa note, la CGT prend acte des améliorations du système statistique public mais rappelle les lacunes et insuffisances du programme à moyen terme 1981-1985, qui tiennent selon elle à des choix politiques autant qu'à des contraintes techniques et budgétaires¹⁸. Dans sa contribution, la CFDT aborde plus directement les questions de gouvernance et de concertation en matière de statistique¹⁹. Elle souligne l'importance de l'information écono-

mique et sociale à partir de l'exemple de la négociation collective qui, pour jouer son rôle efficacement (en relais de la nouvelle politique décentralisée et contractuelle défendue par le gouvernement, écrit-elle), doit pouvoir s'appuyer sur des informations de qualité, transparentes et partagées. Elle évoque frontalement la dimension politique de certains choix techniques pour défendre une approche pluraliste et demander des moyens pour pouvoir participer activement à l'élaboration des statistiques²⁰. Critiquant fortement le bilan du CNS, la CFDT plaide pour un modèle de concertation et de négociation en matière de statistique, du niveau national au niveau local, à l'image du mode de détermination de l'emploi, des salaires et de la durée du travail qu'elle promet dans les négociations interprofessionnelles comme d'entreprise. Elle propose d'ouvrir fortement la composition et le fonctionnement du CNS, qui serait renommé Conseil national de l'information économique et sociale pour signifier l'importance donnée au contenu informationnel plutôt qu'à sa mise en forme statistique. Il s'agirait ainsi de créer un nouveau lieu de consultation et décision, signe d'un nouvel équilibre entre « *techniciens de la production et praticiens de la*

¹⁸ « Propositions en vue de la réorientation du programme « statistiques à moyen terme », note de la CGT préparatoire à la réunion du CNS du 4 janvier 1982, 11 novembre 1981, carton Z10236.

¹⁹ « L'information économique et sociale », note de la CFDT préparatoire à la réunion du CNS du 4 janvier 1982, 10 décembre 1981, carton Z10236.

²⁰ La note précise par exemple que « *nul ne peut ignorer qu'avant le 11 mai était masqué le fait que certains Français payaient lourdement la crise pendant que d'autres y trouvaient matière à profit* » car « *ne filtraient qu'au compte-goutte les données concernant la restructuration du capital et la gestion de la main-d'œuvre* » et que « *le changement intervenu le 11 mai devrait permettre de lever le voile...* » (*ibid.*, p. 4).

vie sociale », entre la vitalité des forces sociales et une structure technocratique enfermée dans ses rapports de pouvoir²¹.

Dans sa note adressée au CNS avant la réunion du 4 janvier 1982²², Malinvaud répond en tant que directeur général de l'INSEE aux différentes remarques et propositions, de fait principalement à celles de la CFDT. Tout en regrettant le ton peu équilibré du mémorandum de la confédération, et l'injuste procès fait aux statisticiens, il reconnaît la parfois trop tardive réponse de l'appareil statistique à certaines demandes comme pour les nouveaux types d'emploi précaire et se montre ouvert à une amélioration de la concertation et à une évolution institutionnelle du Conseil. Le principe d'un groupe de travail créé à cette fin est acté lors de la plénière du Conseil, et voit le jour en mars. Signe de la perte relative d'influence de l'INSEE, son président est Régis Paranque, un journaliste économique et non un haut fonctionnaire, alors que Malinvaud avait proposé que Claude Gruson, ancien directeur général de l'institut, assume cette fonction. Le rapport que publie au début de cette même année la commission de réforme de la planification sur l'information économique et sociale traduit bien le nouvel état d'esprit qui s'installe : dans ses observations liminaires, il présente la concertation comme

la clé de voute de la nouvelle planification en critiquant l'information trop descendante de l'administration vis-à-vis des partenaires sociaux. Sans mettre en accusation l'appareil statistique, il l'invite à s'ouvrir aux interrogations extérieures et à y répondre avec flexibilité.

La lettre de mission que Jacques Delors, ministre des Finances, envoie à Paranque insiste sur le cadre nouveau posé par la décentralisation des institutions politiques et administratives²³. Signe de son ouverture sur la société, le « groupe Paranque » intègre en nombre des journalistes et des élus locaux en plus de représentants des institutions présentes au CNS. Son rapport s'ouvre par un plaidoyer – « *il est possible d'améliorer, par la concertation, le système statistique public* » –, qui n'entend pas masquer les difficultés de l'exercice, que ce soit pour des raisons politiques (du fait de la divergence des vues et des intérêts), des contraintes financières (les données statistiques ont un coût élevé) ou des difficultés techniques (la rigueur méthodologique et le temps long des investissements statistiques)²⁴. S'il est consensuel sur la majeure partie des points qu'il aborde – la nécessité d'une réforme et d'un changement de nom du CNS, la préservation de son caractère consultatif et le maintien de la forte présence des administrations

21 *Ibid.*, p. 12.

22 « Note sur les propositions écrites de la CFDT, du CGP et de la CGT sur des réorientations du programme statistique à moyen terme » (275/956) du 31 décembre 1981, carton Z10236.

23 Courrier de Jacques Delors, ministère de l'Économie et des finances (n° 13811) à Régis Paranque, 26 mars 82, carton Z10297.

24 Rapport du groupe de travail de réforme du Conseil national de la statistique à monsieur le Ministre de l'économie et des finances, janvier 1983, carton Z10297.

en son sein –, le rapport rend également compte des désaccords entre les participants, notamment sur l'appréciation (plus ou moins critique) des conséquences de l'activité du Conseil sur l'évolution de l'appareil statistique. Par son contenu comme par sa forme, le rapport invite à ce qu'à l'avenir le Conseil soit un lieu où se discutent réellement, quitte à parfois s'opposer, les demandes émanant de la société et les réponses que l'appareil statistique peut leur apporter. En 1983, un colloque du CNS intitulé « La statistique dans une société pluraliste et décentralisée » acte des changements à l'œuvre.

Publié en juillet 1984, après une année et demie marquée par la mise en place d'instruments statistiques répondant aux priorités gouvernementales et à la préparation du nouveau programme à moyen terme, le décret de création du CNIS reprend fidèlement les propositions du rapport. La terminologie retenue (« information statistique ») pour nommer le Conseil répond à la fois à l'importance accordée à la notion d'information et au souhait de limiter son champ de compétence aux questions statistiques. L'objectif de concertation se voit renforcé, et porte à la fois sur la production et la diffusion d'informations économiques et sociales : les enquêtes, les recensements et les données issues de l'activité administrative. La notion de service producteur est étendue, puisqu'elle inclut les organismes privés chargés d'un service public. La composition du Conseil est plus ouverte, les membres de l'administration n'en constituant plus que 40 % (contre 60 %

auparavant), au profit d'une présence accrue d'élus locaux et de représentants associatifs. Et un bureau est instauré, au sein duquel les partenaires sociaux (syndicaux et patronaux, à parité) sont nettement majoritaires : il a autorité sur le secrétariat général du CNIS (qui reste hébergé par l'INSEE) et suit de façon régulière l'avancement des travaux des différentes instances du conseil.

Avec la création du CNIS, une première période d'une douzaine d'années prend fin, avec l'espoir de voir se développer une concertation réelle et non seulement formelle dans l'élaboration et la diffusion des statistiques économiques et sociales. Dans le domaine auquel s'intéresse cet article, cette évolution institutionnelle s'accompagne d'une réorientation thématique, qui voit se développer de nouvelles opérations statistiques (suivi des conventions collectives, de la durée effective du travail et des salaires réels ; notre troisième partie), qui complètent l'amélioration des dispositifs existant sur l'emploi et les revenus, que nous présentons ci-dessous.

Les statistiques sur l'emploi et les revenus : reflet d'un appareil statistique en mutation

Les archives du CNS attestent tout à la fois de la centralité et de la multiplicité des sources statistiques sur l'emploi et les revenus. Centraux, les dispositifs

le sont même au-delà de la formation qui est chargée d'en assurer le suivi. Les exemples retenus dans les réflexions générales, points d'étape, de bilan ou de programmation du CNS se réfèrent souvent à des enquêtes ou bases de données administratives relatives à ce domaine qui, de fait, sont en dehors du recensement de la population les plus anciennes, les plus volumineuses (par le nombre d'établissements ou d'individus) et les plus lourdes (par la charge de collecte et de traitement) de l'institut. Cette centralité se double toutefois d'un sentiment de fragmentation : de nombreux dispositifs existent, en lien avec une forte diversité d'objectifs, d'indicateurs et de concepts statistiques. Les recommandations du VI^e Plan, que suit la formation à sa création, se présentent comme une longue liste d'opérations à privilégier comprenant pas moins de onze opérations hautement prioritaires (quatre et sept respectivement sur l'emploi et sur les revenus) et dix opérations prioritaires (cinq et cinq)²⁵. Cette impression de catalogue se retrouve dans les programmes de moyen terme de 1976-1980 et 1981-1985, où peine à se dégager une ligne directrice derrière la multiplicité des sources. Cette double caractéristique – centralité et multiplicité – ressort également du second tome des actes du colloque de Vaucresson (Affichard, 1987a), qui présente les principaux dispositifs existants entre la fin des années 1970 et le début des années 1980²⁶.

²⁵ Projet de compte rendu de la réunion de la formation « Emploi - Revenu » du 24 septembre 1973 (1041/955) du 29 octobre 1973, carton Z10249.

²⁶ Sous-titré « Les matériaux », l'ouvrage consacre

S'ils manquent d'une vision d'ensemble, les documents du CNS permettent bien d'identifier le périmètre des dispositifs statistiques portant sur la thématique, de son cœur à sa périphérie, et révèlent les problématiques qui les affectent à cette période.

Dispositifs lourds et investissements d'ampleur...

Parmi les trois dispositifs principaux que révèlent les réunions de la formation, l'enquête sur l'emploi est sans hésitation celui dont l'histoire est la mieux documentée, en tant qu'enquête statistique (Affichard, 1987b ; Goux, 2003) ou par le biais de son objet central, le chômage (Salais, Baverez & Reynaud, 1986). Née en 1950, l'enquête a été créée pour fournir une mesure régulière de l'emploi – ce que ne permet le recensement de la population qu'à intervalles plus longs – ainsi que pour compter le nombre des chômeurs et établir le taux de chômage. Son histoire a été marquée de nombreuses innovations techniques, qu'il s'agisse des méthodes d'échantillonnage représentatif en population générale, des modes de collecte ou de l'informatisation des données recueillies afin d'améliorer la qualité des statistiques produites et de réduire leurs délais de publication. Au cours de la décennie 1970, elle fait l'objet de deux évolutions majeures : sa semestrialisation et la révi-

plus de 200 pages et treize chapitres aux données relatives à l'emploi et aux revenus sur les 535 qu'occupe la description des sources statistiques.

sion de ses concepts de base. La mise en place d'une seconde période de collecte dans l'année – à l'automne (en octobre), la première ayant toujours lieu au printemps (en mars ou avril) –, initialement prévue pour 1975 et devant être permanente, n'est toutefois effective qu'en 1977 et ne se prolonge pas au-delà de 1981. La seconde évolution majeure tient dans l'adoption en 1975 d'une définition critérielle du chômage, suivant les préceptes du Bureau international du travail (BIT). Le retour à l'annualisation en 1982 s'explique par les contraintes budgétaires accrues de l'INSEE et la faible utilisation de l'enquête du second semestre, notamment pour le suivi conjoncturel de l'emploi alors que les statistiques de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) sur les demandes d'emploi en fin de mois se révèlent de plus en plus fiables. Il fournit des marges de manœuvre pour étoffer l'interrogation en ajoutant des questions permettant de coder la profession dans la nouvelle nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) et, signe des nouvelles priorités gouvernementales, les salaires perçus et les contrats de travail (intérim, CDD, etc.) (Cézard, 1982). Prenant son autonomie par rapport au recensement pour l'établissement des statistiques de référence concernant l'emploi, le chômage et l'inactivité et renonçant à l'objectif de suivi infra-annuel de ces mesures, l'enquête s'affirme comme un dispositif complet permettant une description structurelle des populations définies par leur situation professionnelle (statut d'activité BIT mais aussi niveau de salaire, ancien-

neté, contrat de travail, etc.) en fonction d'un large ensemble de variables (sexe, âge, origine sociale, niveau de formation, région de résidence, etc.). Des modules de questionnement complémentaire permettent par ailleurs d'explorer des sujets émergents.

L'enquête *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO)* occupe également une place importante dans le dispositif statistique public : elle permet de suivre à un rythme trimestriel trois dimensions centrales de l'emploi et des revenus – les effectifs, le taux de salaire horaire ouvrier et la durée hebdomadaire du travail – d'un échantillon représentatif au plan national de plusieurs dizaines de milliers d'entreprises industrielles et commerciales. Créée immédiatement après-guerre par le service statistique du ministère en charge du travail, l'enquête se caractérise par une forte continuité de ses principes depuis 1946 (Vacher & Gounot, 1987). Les indicateurs sont certes frustes mais, parce qu'ils font l'objet d'un traitement rapide, ils servent de statistiques conjoncturelles de référence au niveau national. Des questions additionnelles sont par ailleurs posées à un rythme semestriel et annuel (selon la catégorie de main-d'œuvre concernée) sur les « gains », qui correspondent aux rémunérations mensuelles perçues par les salariés. Enfin, des modules spécifiques de questions (partie mobile) permettent d'investiguer des thématiques nouvelles, comme dans l'enquête sur l'emploi. En 1972, une réforme (la principale depuis la création de l'en-

quête) vient d'être adoptée : l'échantillon de l'enquête est renouvelé, avec une augmentation attendue du taux de réponse et une méthode d'exploitation par ordinateur permettant plus de contrôles et de ventilations. Les statistiques sont dès lors déclinées par sexe, des questions complémentaires sur les conditions de rémunération sont ajoutées et la partie « gains » est semestrialisée pour les personnels non ouvriers (employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres), en réponse à des directives d'harmonisation européenne. Avec l'alternance politique de 1981, l'enquête s'impose encore davantage comme support d'investigation privilégié pour connaître l'évolution des pratiques d'entreprise en fonction de la situation économique et des politiques publiques. Comme nous le verrons, des questions ou modules d'enquête sont ajoutés, par exemple sur la sous-traitance, les types de contrat de travail, la durée annuelle du travail, les salaires mensuels, les conventions collectives, etc. Des enquêtes spécifiques sont même conduites, comme à partir de 1982 sur les entreprises artisanales de moins de dix salariés de façon à essayer de combler le hors-champ que constitue l'univers des très petites entreprises.

Les Déclarations annuelles de salaire (DAS, l'ancêtre des actuelles Déclarations annuelles de données sociales, DADS) constituent la troisième source ancienne et bien établie dont s'occupe la formation. Ces données administratives qui comportent un volet employeur et un volet salarié font l'objet d'un traitement

statistique complet depuis 1950 et fournissent les données de référence en matière de salaires annuels, qui complètent les indicateurs trimestriels d'ACEMO. Au prix d'un coût élevé de traitement et de longs délais de production, par les services des impôts puis de l'INSEE, ces données permettent des ventilations selon le secteur et le département. Surtout, émanant de déclarations socio-fiscales, les informations collectées sont réputées fiables, à la différence des réponses individuelles dans les enquêtes vis-à-vis desquelles la statistique publique est longtemps restée réticente en raison de problèmes anticipés de gêne des enquêtés et de moindre qualité supposée des réponses (Volkoff, 1980). L'histoire du dispositif montre l'évolution progressive des modalités de collecte, de circulation et de traitement informatique des feuillets remplis par les employeurs. L'utilisation des fichiers administratifs révèle l'importance des difficultés pratiques, en partie logistiques, que pose leur transformation en données statistiques. D'un point de vue technique, le taux d'échantillonnage a varié avant qu'une formule définitive ne soit arrêtée : le volet employeur est alors traité de façon exhaustive et le volet salarié comprend l'ensemble des salariés nés en octobre des années paires. Plusieurs modifications des chaînes de traitement (en 1970, puis en 1976) permettent le suivi longitudinal de cohortes des salariés et donc des analyses de la mobilité professionnelle sur un an et à cinq ans. Sur la période sous revue, la saisie de certaines informations fait l'objet d'un roulement pour limiter les durées et coûts de production,

mais le renforcement des moyens dédiés ne suffit à raccourcir les délais de publication des résultats, qui restent excessivement longs. En 1981, dans sa note sur les améliorations attendues de l'appareil statistique la CFDT regrette ainsi que les dernières données disponibles soient celles de 1975²⁷.

À côté de ces sources principales, auxquelles on peut ajouter les recensements de la population qui fournissent des données sur l'emploi et sa structure tous les sept ou huit ans, les années 1970 sont une période de forts investissements, en partie liés à l'usage croissant de l'informatique lourde et au souhait d'utiliser les fichiers administratifs. C'est en particulier le cas des fichiers de paie de la fonction publique, qui permettent l'élaboration de statistiques d'emploi et de salaire sur ce champ auparavant seulement couvert par des recensements périodiques conduits auprès des administrations et employeurs publics. Jugée prioritaire par le VI^e Plan, l'opération est réalisée à partir de 1974-1975. Bien que perçue comme un succès, elle se révèle particulièrement lourde, tout comme les DAS, et s'accompagne de délais longs de production, toujours supérieurs à deux ans. Les collectivités locales restent par ailleurs hors champ, ce qui justifie de nouvelles investigations au début des années 1980, alors qu'est mise en place la politique de décentralisation du gouvernement Mauroy.

Deux autres sources administratives se développent au cours des années 1970, cette fois à des fins de statistiques conjoncturelles : les offres et demandes d'emploi qui, collectées et traitées par les services de l'ANPE et du ministère en charge du travail, permettent d'établir les statistiques du marché du travail et sont publiées en parallèle du taux de chômage mesuré dans l'enquête sur l'emploi ; les bordereaux de cotisations sociales de l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSAFF), qui sont utilisés pour le suivi conjoncturel des statistiques de l'emploi et des salaires au niveau national mais aussi localement et sectoriellement, un objectif auquel l'enquête ACEMO trimestrielle ne peut répondre. Le développement de ces sources constitue des opérations prioritaires listées par le VI^e Plan. Mais elles ne sont pas sans poser des difficultés techniques, en raison des règles de gestion des administrations et de la nécessité de traitement rapide de fichiers particulièrement volumineux par les directions régionales de l'INSEE.

Des enquêtes nées dans les années 1960 sont également développées au cours de la décennie, telles l'enquête sur la structure des emplois qui, réalisée annuellement depuis 1968 sous l'égide de l'INSEE et du service statistique du ministère en charge du travail, s'appuie sur l'obligation faite aux employeurs de déclarer l'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés. Utilisée dans le cadre des travaux du Plan, elle permet de préciser l'offre des emplois

27 « L'information économique et sociale », note de la CFDT préparatoire à la réunion du CNS du 4 janvier 1982, 10 décembre 1981, carton Z10236.

par niveau de qualification et par profession en fournissant une répartition des effectifs salariés selon la nature de l'emploi qu'ils occupent et les différents secteurs d'activité : elle en permet ainsi une connaissance locale, professionnelle et sectorielle fine. Après ses deux premières éditions de 1964 et 1970, l'enquête sur la formation et la qualification professionnelle (FQP) est quant à elle reconduite en 1977 (elle le sera ensuite en 1985). Son histoire révèle les déplacements thématiques et les innovations techniques qu'elle a connus (Thévenot, 1982 ; Monso & Thévenot, 2010) : l'édition de 1977 voit se renforcer l'attention particulière portée aux questions d'origine sociale et à la thématique de la mobilité professionnelle, avec la mise en œuvre pour la première fois en France d'un calendrier quinquennal rétrospectif.

De même, mises en place dans les années 1960, les enquêtes communautaires sur les coûts salariaux et la structure des salaires prennent une importance croissante au cours de la décennie suivante, durant laquelle elles occupent de plus en plus de moyens à l'INSEE. Réalisées respectivement tous les trois et six ans, elles couvrent l'industrie, et les services à partir de 1978, et enrichissent la connaissance des salaires : les premières sont principalement utilisées de façon comparative, ce qui est important d'un point de vue économique dans le cadre du développement du marché européen ; les secondes permettent d'aller au-delà des valeurs moyennes de quelques agrégats (masse des salaires, volume global des

heures) en fournissant tous les six ans des informations détaillées sur la durée du travail, la composition du salaire, et des indicateurs de dispersion et de disparité (ventilations par sexe²⁸, âge, nationalité, qualification, l'ancienneté, etc.).

Enfin, l'enquête sur les revenus fiscaux est la seule source régulière sur les revenus non salariaux. Conduite tous les trois à six ans, elle est fortement dépendante des services des impôts qui, structurellement surchargés et peu informatisés, saisissent pour chaque édition les déclarations fiscales d'un échantillon d'environ 20 000 ménages. Dans les archives du CNS, la connaissance des revenus autres que salariaux est présentée comme une difficulté persistante, qui donne lieu à deux groupes de travail : le premier, dont la présidence est confiée en 1975 à Raymond Barre, porte sur les hauts et bas revenus ; le second, à partir de 1981, s'intéresse aux revenus non salariaux non agricoles. De fait, en dehors des enquêtes sur les revenus fiscaux, dont les délais de mise à disposition ne cessent de s'accroître – en 1981, on ne dispose que des données de 1975, l'enquête de 1978 étant encore en cours de traitement –, seules des monographies sur des professions ou secteurs particuliers sont réalisées (Bégué, 1983). La question des inégalités de revenus et de l'efficacité des politiques de redistribution devenant centrale avec le changement de majorité, il est certes décidé en 1982 d'an-

²⁸ À partir de 1972, elles répondent ainsi à l'objectif d'égalité des salaires entre hommes et femmes posé dans le traité de Rome.

nualiser l'enquête statistique²⁹. Mais cela ne sera le cas que quinze ans plus tard, en 1996, quand elle est adossée à l'enquête sur l'emploi.

... difficultés persistantes, progrès limités et ouverture progressive

Cette description montre le large éventail des sources statistiques existantes sur l'emploi et les revenus (principalement salariaux) dans les années 1970 en France. Elles sont nombreuses et diverses : de périodicités variables, qui vont de trois mois à six ans, ce sont des enquêtes ou des données d'origine administrative relatives aux employeurs (entreprises et établissements, administrations et organismes publics), individus et ménages. La plupart d'entre elles sont des opérations lourdes, dont les échantillons comprennent plusieurs dizaines de milliers d'observations, et pour certaines de nombreuses variables. Compte tenu des capacités encore limitées de traitement automatisé à l'époque, elles supposent des moyens importants, informatiques et humains. Des investissements d'ampleur sont réalisés, qui peinent toutefois à porter leurs fruits à court terme.

Les archives du CNS témoignent d'un sentiment de piétinement et d'essoufflement, et même d'un certain désenchantement par rapport à l'espoir né une

décennie plus tôt du développement des capacités de calcul et de la possibilité d'utiliser des fichiers administratifs pour compléter les dispositifs d'enquête³⁰. Contraint par un resserrement des crédits budgétaires à partir de 1976 et par une réorientation des priorités gouvernementales à partir de 1981, l'appareil statistique doit prendre acte de délais de production qui, loin d'avoir été réduits, se sont allongés (DAS, fichiers de paie de la fonction publique, enquête sur les revenus fiscaux) et doit renoncer à certaines des innovations testées, comme la semestrialisation de l'enquête sur l'emploi. Globalement, la période témoigne d'un système statistique public qui, tenu par des engagements décidés dans le cadre du VI^e Plan et par une rigidité administrative et technique qu'illustre le fonctionnement du CNS, se trouve pris dans des difficultés persistantes pour mener à bien les chantiers programmés alors que les effets de la crise économiques et les attentes sociales nées de Mai 68 supposent que de nouvelles réponses, plus flexibles, soient apportées. Les premières années du conseil se font en quelque sorte à contretemps des évolutions économiques et sociales.

Les investissements ne se font toutefois pas en pure perte, loin de là, puisque nombre des dispositifs qui sont alors développés, ou refondus, constituent les premiers points de séries de référence

²⁹ Rapport de la formation « Emploi-Revenu » sur les inflexions à apporter sur le programme à moyen terme 1981-1985 en vue de la réunion de la formation du 9 mars 1982, document joint au courrier du 1^{er} mars 1982 (64/956) du CNS, carton Z10237.

³⁰ « Rapport de M.E. Malinvaud sur le premier point à l'ordre du jour du Séminaire à Moscou (21-25/09/81) organisé par la Conférence des Statisticiens Européens (Nations Unies) » du 13 mars 1981 (45/973), carton Z10297.

encore en vigueur aujourd'hui (comme l'enquête sur l'emploi, dont les données individuelles peuvent aisément être analysées rétrospectivement jusqu'en 1975, ou les DAS devenues DADS, qui sont constituées en panel depuis 1976). Certains chantiers engagés au cours de la décennie nécessiteront plus de temps et de moyens, faute pour la statistique publique d'avoir pu dégager des priorités – entre objectifs conjoncturels et structurels, connaissances nationales et locales, ventilations par type d'entreprise et sous-population –, ou d'avoir su les adapter au contexte économique et social. Quoi qu'il en soit, même quand leur mise en œuvre reste partielle, les opérations témoignent d'une évolution progressive dans la manière d'aborder les questions d'emploi et de revenu.

C'est par exemple le cas s'agissant de la mobilité professionnelle. Plusieurs dispositifs tels que les enquêtes sur l'emploi ou encore les DAS signalent le souhait de voir se développer des analyses longitudinales. Certes de nombreux problèmes techniques se posent, concernant notamment l'attrition, la mémoire, les erreurs de codage et la complexité des raisonnements et méthodes statistiques d'analyse, qui expliquent que les calendriers rétrospectifs et panels prospectifs ont alors peu été utilisés. Pour autant, des études ont été réalisées, et même présentées à la formation « Emploi-Revenu » du CNS, par exemple sur les bas salaires avec l'appariement à cinq ans des DAS (Baudelot, 1981)³¹. Et ces premières

expériences illustrent une évolution dans la façon de traiter les questions de mobilité : alors qu'au début et au milieu de la décennie les données sont principalement utilisées à des fins de prévision dans une perspective comptable et planificatrice, selon une logique adéquationniste utilisant des matrices (par exemple pour relier formation et emploi), les travaux s'orientent progressivement vers une analyse des mécanismes d'ajustement du marché du travail, de déroulement des carrières salariales et de trajectoires d'insertion des sortants du système éducatif. C'est d'ailleurs à cette période que le CEREQ et son Observatoire national de l'entrée dans la vie active (ONEVA), récemment créés, sont progressivement intégrés au programme des enquêtes suivies par la formation.

L'émergence du longitudinal constitue une des principales évolutions ayant affecté, au-delà de la thématique de l'emploi et des revenus, les modèles d'enquête statistique depuis la Seconde Guerre mondiale (Amossé, 2022). Plusieurs autres changements observés au cours des années 1970 témoignent de la modification progressive des dispositifs statistiques. D'abord, l'extension de leur champ qui, partant des grandes entreprises et du cœur de la société industrielle, intègre progressivement d'une part l'univers des petites entreprises, des services et de la fonction publique, d'autre part les sous-populations de travailleurs que sont les

31 Article diffusé et présenté à la formation

« Emploi-Revenu » lors de sa réunion du 14 novembre 1980, carton Z10250.

femmes, les jeunes et les étrangers ; dans les débats de la formation³², il est ainsi plusieurs fois envisagé d'enquêter des foyers de travailleurs, de façon à mieux représenter l'ensemble de la population en emploi. Ensuite, l'apparition de nouveaux types de variable qui, soit s'appuient sur une définition critérielle (à l'image de la notion de chômage au sens du BIT), soit renvoient à des expériences vécues (comme pour les conditions de travail, voir *infra*), et s'écartent d'autant de la saisie d'une situation administrative ou institutionnelle (l'état civil, le chômage spontané) qui caractérise jusqu'alors des enquêtes ou dispositifs majoritairement pensés comme des mini-recensements. Enfin, l'émergence de nouvelles thématiques, qui permettent de décrire les conditions de l'activité professionnelle au-delà des seuls indicateurs d'emploi et de salaire, dont rendent par exemple compte les modules de questionnaire mis en place dans les années 1970 en complément des enquêtes ACEMO et sur l'emploi.

Face aux difficultés techniques et en réponse aux nouveaux enjeux économiques et sociaux, le type et le périmètre des informations considérées comme pertinentes en matière d'emploi et de revenu s'étend ainsi progressivement. On peut interpréter cette évolution comme un double mouvement d'ouverture : d'une part en élargissant la palette des dispositifs per-

mettant d'établir des connaissances pour guider l'action publique (des monographies de profession aux enquêtes locales mêlant cadrage statistique et entretiens en passant par une multiplicité de nouveaux fichiers administratifs ou de nouvelles enquêtes statistiques) ; d'autre part vers le travail et la réalité des conditions de son activité (*via* les caractéristiques juridiques des contrats, la nature des tâches, l'organisation des temps ou encore les composantes des rémunérations). L'ouverture concernant les types de dispositif répond au besoin de connaissances approfondies parallèles (ou préalables) à la conduite (ou la refonte) des sources statistiques historiques. En matière de revenu et d'emploi, on en trouve certes trace dès la création du CNS, où les monographies de profession du CERC et du CREDOC concernant les revenus et les enquêtes du CEE, dont par exemple un dispositif couplé de 300 établissements et d'un échantillon de ménages d'une même zone géographique pour étudier la mobilité des personnels, sont listées comme prioritaires par la CIE du VI^e Plan³³. Mais les réflexions autour de tels dispositifs se renforcent au cours de la décennie et accompagnent le déplacement thématique de l'emploi et des revenus vers le travail : des monographies et enquêtes hybrides sont ainsi réalisées à la fin des années 1970 sur les conditions de travail, le travail intérimaire, la sous-traitance, etc. Une évolution similaire est observée au CEE, où les approches struc-

³² Voir par exemple le compte rendu du 8 mai 1978 (69/956) de la réunion du 16 novembre 1977 de la formation « Emploi-Revenu », qui porte sur le projet d'enquête sur les conditions de travail, carton Z10249.

³³ Voir le projet de compte rendu de la réunion de la formation « Emploi-Revenu » du 24 septembre 1973 (1041/955) du 29 octobre 1973, carton Z10249.

turelles fondées sur des enquêtes représentatives nationales perdent du terrain à mesure que l'économie quitte son régime de croissance et que la crise de l'emploi s'installe (Amossé, 2016).

Un regard nouveau sur le travail réel

Dans un univers professionnel majoritairement dirigé par des statisticiens nés avant-guerre, ces évolutions des dispositifs et des thématiques sont en partie portées par une nouvelle génération : Serge Volkoff et Anne-Françoise Molinié sur les conditions de travail, François Eymard-Duvernay sur les formes particulières d'emploi, Laurent Thévenot sur la refonte de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (CSP). La refonte des CSP illustre bien la manière dont ces jeunes statisticiens, souvent politisés et marqués par Mai 1968 (Champsaur, 1996 ; Salais, 2022) ont su s'appuyer sur la structure administrative, quitte à en travestir en partie le fonctionnement, pour transformer leurs objets : présentée à l'origine comme une opération d'harmonisation et de standardisation administrative des nomenclatures d'emploi et de profession, elle est transformée en chantier d'élaboration sociologique par Thévenot et Desrosières (Amossé, 2013). Plus largement, en tant que responsables opérationnels, ces statisticiens bénéficient d'une certaine liberté et du soutien de statisticiens d'une génération intermédiaire (par exemple Robert Salais), avec

lesquels ils travaillent. Des universitaires expérimentés, tels que Wisner et Sellier, constituent par ailleurs des appuis importants au sein du CNS.

L'ouverture vers le travail commence à s'amorcer en milieu puis fin de décennie, avec les réflexions sur les conditions de travail puis les formes particulières d'emploi. Elle bénéficie ensuite pleinement de l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981. Le volontarisme politique et les moyens alloués, au moins jusqu'au tournant de la rigueur de 1983, au service statistique du ministère en charge du travail permettent un meilleur suivi des politiques publiques, et notamment de l'activité conventionnelle en mobilisant de nombreuses statistiques administratives produites par le ministère. Ce mouvement prendra sa pleine mesure au cours des décennies suivantes, avec la mise en place d'enquêtes nationales sur l'organisation du travail, le changement technologique, l'informatisation ou encore les relations professionnelles, qui visent à ouvrir la boîte noire du fonctionnement des entreprises et à mieux comprendre l'activité professionnelle (Greenan & Mairesse, 2006 ; Amossé & Coutrot, 2008 ; Gollac & Volkoff, 2010).

Les conditions de travail : la naissance d'une enquête singulière

Signe du caractère singulier, pour ne pas dire longtemps hors champ, des statistiques sur les conditions de travail,

on ne trouve pas trace des données ou enquêtes correspondantes dans le second tome de *Pour une histoire de la statistique* (Affichard, 1987a), qui entend pourtant dresser un état des lieux complet des sources statistiques existant à cette période. C'est d'ailleurs également le cas des statistiques relatives au temps de travail, dont il n'est pratiquement mention que sous l'angle de la durée du travail et par le biais de sources telles l'enquête ACEMO, qui porte centralement sur l'emploi et les salaires.

La mise en place en 1974 d'un groupe de travail sur les conditions de travail au sein de la formation « Emploi-Revenu » du CNS reflète leur récente mise en débat et institutionnalisation, avec notamment la loi sur les conditions de travail de 1973 et la création de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) en 1974 (Volkoff, 1999 ; Geerkens & *al.*, 2019). Quelques années plus tôt, dans le VI^e Plan, l'amélioration des conditions de travail est évoquée au même titre que l'augmentation des rémunérations comme levier d'action pour résoudre les difficultés de recrutement des entreprises et répondre aux aspirations individuelles croissant avec l'élévation des niveaux de vie et d'instruction. Il s'agit, au début des années 1970, de modifier non seulement quantitativement mais aussi qualitativement le fonctionnement du marché du travail, autrement dit de s'intéresser à la qualité du travail et non seulement la quantité d'emplois. Dans le système statistique public, les débats témoignent des fortes attentes sociales

en matière de mesure des conditions de travail en même temps que du caractère nouveau et transversal de ce type d'interrogation, qui renvoie à la fois aux conditions de vie (par le biais de la santé) et au système productif (par le biais de l'organisation du travail), c'est-à-dire aux deux autres formations du CNS. C'est pourtant bien dans la formation « Emploi-Revenu » que la thématique est traitée. Elle y est abordée à de nombreuses reprises : en 1974 et 1975, dans le cadre du groupe de travail présidé par Wisner ; en 1977 et 1978, autour de la préparation de la première enquête française sur les conditions de travail ; en 1982 et 1983 enfin, comme composante à part entière du programme à moyen terme 1984-1988.

Lors de la réunion du 18 octobre 1974³⁴, le document présenté par Wisner rend compte des principales conclusions du groupe de travail consacré à la question, qui est composé de représentants de l'INSEE, des administrations et organismes publics compétents (le ministère en charge du travail, l'ANACT, etc.), des organisations syndicales et patronales ainsi que d'experts. Le rapport ne constitue pas une analyse exhaustive des possibilités de développement des statistiques sur les conditions de travail. Il n'aborde par exemple pas la connaissance spécifique de sous-populations telles que les travailleurs immigrés, handicapés ou

³⁴ Compte rendu 21 janvier 1975 (188/955) de la réunion de la formation Emploi-Revenu du 18 octobre 1974 sur le développement des statistiques sur les conditions de travail, carton Z10249.

encore vieillissants, qui mériteraient une analyse plus large de leurs situations incluant leurs conditions de vie et non seulement de travail. Toutefois, alors que la France, en avance dans les années 1950, apparaît désormais en retard, la perspective d'une enquête statistique conduite en population générale est avancée. Une telle enquête est présentée comme complémentaire à la mobilisation de données « *objectives* » (issues en particulier de la sécurité sociale concernant les accidents du travail), pour non seulement établir une information globale mais aussi faciliter l'analyse et l'interprétation, et donc permettre la mise en place d'actions préventives (de la part de l'État, des employeurs ou des salariés). De fait, si les données au niveau national en matière de durée du travail et de rémunération sont nombreuses, elles sont rarement traitées sous l'angle des conditions de travail, qui ne sont que ponctuellement étudiées, et uniquement du point de vue des employeurs, par quelques questions posées dans l'enquête ACEMO³⁵. Localement, des rapports établis par les médecins, inspecteurs du travail et chefs d'entreprise sont certes transmis aux commissions des conditions de travail, par exemple à l'occasion d'accidents du travail. Mais cette information, riche, est difficile à agréger et à traiter. Il apparaît donc nécessaire de réaliser un effort systématique pour utiliser ce qui existe et saisir des données nouvelles dans quatre domaines : les

altérations de l'intégrité physique ; l'absentéisme et le *turn-over* ; le temps de travail ; la prise en compte des données d'entreprise. Du rapport comme des discussions qui l'accompagnent, ressort bien la tension entre les objectifs d'une connaissance possiblement imprécise mais large, par une enquête en population générale, qui permettrait de ne pas limiter l'analyse à l'entreprise et d'une connaissance plus ciblée, réputée objective, par l'observation des postes de travail ou le suivi épidémiologique, mais coûteuse et complexe à mettre en œuvre (elle suppose une standardisation des pratiques avec des imprimés types et une nouvelle charge de travail des inspecteurs et médecins du travail).

Après des investigations complémentaires conduites au sein de groupes associant des médecins du travail et des représentants des organisations syndicales et patronales, des préconisations plus précises sont présentées un an plus tard, lors de la réunion de fin d'année 1975 de la formation³⁶. Ce second rapport, également présenté par Wisner, annonce la création d'une cellule dédiée à cette thématique au ministère en charge du travail et réaffirme la demande d'un dispositif d'observation national des conditions de travail. Il y est souhaité que l'évaluation des données économiques intègre l'appréhension de leurs conséquences so-

³⁵ Des questions relatives au travail en équipe, de nuit et à la chaîne sont posées dans les éditions de 1959, 1963, 1970 et 1972 (Vacher & Gounot, 1987).

³⁶ Compte rendu 19 mars 1976 (38 /956) de la réunion de la formation Emploi-Revenu du 18 décembre 1975 sur le développement des statistiques sur les conditions de travail, carton Z10249.

ciales, ces dernières ne pouvant se limiter aux informations de type sanitaire que sont par exemple les risques de morbidité établis sur données hospitalières. Il s'agirait de réunir systématiquement des informations sur les facteurs qui aggravent les conditions de travail même si elles n'impliquent pas directement le système de santé. Le ministère en charge du travail indique appuyer le travail de la cellule et les projets du rapport, sous réserve de financements suffisants. L'INSEE, par la voix de Jacques Desabie (alors chef du département « Population Ménage »), s'oppose quant à lui au projet de nouvelle enquête, préférant que soient mobilisés des travaux ou dispositifs existants.

Deux années plus tard, pourtant, la note préparatoire de la réunion du 16 novembre 1977 indique finalement l'accord de la division « Emploi » de l'INSEE pour qu'une interrogation d'une trentaine de questions établies par le service statistique du ministère en charge du travail soit conduite en 1978 de façon complémentaire à l'enquête sur l'emploi³⁷. L'objectif de l'interrogation est de fournir un premier constat représentatif, sur un échantillon de 20 000 salariés, la possibilité d'utilisation de données issues de la médecine du travail devant encore être investiguée. Sont également évoquées, comme informations additionnelles, les questions complémentaires posées dans

ACEMO sur la durée du travail, le travail posté ou encore le travail à la chaîne. Quoi qu'il en soit, le format d'enquête retenu est justifié par les obstacles existants concernant l'agrégation statistique d'observations conduites dans les entreprises : dans quelle mesure les données de monographies seraient-elles comparables ? Comment les statistiques pourraient rendre compte de l'hétérogénéité des entreprises ou des branches ? L'absence de réponse trouvée à ces questions est avancée comme la raison principale d'un dispositif comportant un minimum de données globales afin de fournir un cadrage statistique aux principaux éléments des conditions de travail devant par ailleurs être connus *via* des monographies.

On peut noter une grande prudence dans la présentation initiale de l'enquête, qui rappelle les réticences exprimées par l'INSEE deux années auparavant. Les débats en séance portent essentiellement sur des points de détail, tels des formulations de question. Toutefois, certaines discussions témoignent d'oppositions plus générales, entre courants de la sociologie, entre ergonomes et sociologues, entre CGT et CFDT, etc. concernant par exemple le caractère supposément trop ouvriériste du questionnaire ou la pertinence de questions portant sur l'encadrement, le souhait que les questions soient le plus factuelles possible ou investiguent davantage la subjectivité des salariés (horaire imposé, contraintes perçues), que l'interrogation permette de mesurer précisément le salaire au rendement ou mieux comprendre le sens du travail.

³⁷ Présentation pour la formation « Emploi-Revenu » de l'enquête sur les conditions de travail complémentaire à l'enquête Emploi d'octobre 1978, le 6 octobre 1977 (151/956), carton Z10249.

Face aux interrogations exprimées, Grais (INSEE) rappelle que la préoccupation principale est que le questionnaire soit compris de façon homogène « *de l'ingénieur à l'OS* ». Pour le service statistique du ministère en charge du travail, où il s'occupe du projet d'enquête, Volkoff souligne que toutes les questions de type psycho-sociologique ont été écartées en raison des difficultés d'interprétation qu'elles posent et qu'il sera possible de rapporter les réponses aux CSP. De toute façon, l'enquête n'est pas censée clôturer les investigations statistiques sur les conditions de travail. Il s'agit, comme l'indique Wisner, de disposer d'un premier questionnaire bien conçu, qu'il sera important de ne pas trop modifier ensuite pour mesurer les évolutions.

Après avoir mûri pendant plusieurs années, l'enquête sur les conditions de travail est lancée. Elle est présentée dans la note d'étape à mi-parcours du programme à moyen terme du CNS 1976-1980³⁸ où elle illustre, au même titre que les autres interrogations complémentaires à l'enquête sur l'emploi (sur le chômage, le logement et la mobilité professionnelle), le « *gros effort* » réalisé par l'INSEE à l'occasion de la semestrialisation du dispositif et les innovations méthodologiques conduites sur la période. Signe de l'importance prise par la question, dans les annexes techniques de ce document de synthèse, les travaux concernant la forma-

tion sont désormais présentés selon trois entrées principales : l'emploi, les conditions de travail et les revenus. La nouvelle centralité acquise par la thématique se lit également dans la note préparatoire au moyen terme 1981-1985 signée du 15 mai 1979 par Malinvaud³⁹ : il y évoque les conditions de travail comme révélatrices des espoirs forts exprimés dans le moyen terme en cours, en l'associant à la fois à un vif intérêt, à des travaux exploratoires, à des expériences limitées et au manque d'institutions à même de les développer. Pour le directeur général de l'INSEE de l'époque, la thématique est emblématique de ces nouveaux objets, plus difficiles à cerner que ceux de la statistique existante et qui appellent donc des méthodes nouvelles. De tels objets supposent que le corps social « *accepte de voir étudiés des sujets sensibles*⁴⁰ », condition qui, relevée à l'époque, s'accompagne d'innovation en matière de formulation de question (Volkoff, 1978 ; Volkoff & Molinié, 1982) et renvoie plus largement à l'ouverture des sujets abordés dans les enquêtes par la statistique publique (Amossé, 2022). L'importance des conditions de travail se trouve confirmée dans les années qui suivent : la thématique, à laquelle est ajouté le suivi des conventions collectives et de la durée du travail, est explicitement indiquée à côté de l'emploi et des revenus dans les programmes annuels et de moyen terme

³⁸ Note de présentation « Bilan à mi-parcours du programme statistique à moyen terme 1976-1980 », le 16 mai 1978 (79/956), carton Z10229.

³⁹ Note « Propositions d'orientations pour la préparation du programme statistique 1981-1985 » (388/956) du 15 mai 1979, carton Z10230.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 16.

(1984-1988) du CNIS. La deuxième enquête sur les conditions de travail est réalisée en mars 1984.

Les formes particulières d'emploi : explorer le travail à ses marges, comprendre de nouveaux modes de gestion des entreprises

À la toute fin des années 1970, les formes particulières d'emploi font enfin l'objet d'un examen détaillé par la formation « Emploi-Revenu » du CNS. Ce, malgré des réticences persistantes de l'INSEE, qui seront d'ailleurs fortement critiquées deux ans plus tard par la CFDT et même reconnues par Malinvaud⁴¹. C'est précisément en novembre 1979 qu'un groupe de travail consacré à cette question est créé : il se réunit six fois jusqu'en mars 1980 ; son rapport est finalisé en avril et les préconisations qu'il contient sont présentées à la formation six mois plus tard. Signe de l'importance accordée à la thématique, le groupe est présidé par Sellier, président de la formation. Son rapporteur est Eymard-Duvernay, alors en poste à la division « Synthèse des entreprises » de l'INSEE après un long passage à la division « Emploi ». Les travaux associent des statisticiens spécialistes des ques-

tions de travail à la fois du côté des salariés et du côté des entreprises (INSEE, ministère en charge du travail, UNEDIC) ainsi que des chercheurs, notamment du CNRS et du CEE, et ponctuellement des représentants d'organisations syndicales (CFDT et CGT). Le groupe de travail fait des propositions concrètes pour que la statistique publique rende compte, et permette de comprendre, à la fois les formes de précarité vécues par les salariés et le fonctionnement réel des entreprises, leur mode de gestion du personnel et la structuration des filières économiques restant jusqu'alors largement méconnus. Les travaux conjuguent une ambition élevée en termes de généralité des questions posées et une exigence de changement concret des dispositifs statistiques.

Comme l'indique le rapport du groupe, les formes particulières d'emploi, en expansion bien qu'encore marginales en stock, occupent alors déjà un rôle majeur dans le fonctionnement du marché du travail par les flux de main-d'œuvre qu'elles représentent⁴². Présentes notamment dans les industries de pointe, elles révèlent de nouveaux modèles de gestion de la main-d'œuvre et ne peuvent pleinement être comprises si on les analyse uniquement sous l'angle de la précarité. Ces évolutions se traduisent en tout cas, de l'avis de l'ensemble des membres, par une inadaptation croissante des catégories statistiques. Les propositions qui sont faites visent à prendre en compte de façon

⁴¹ « L'information économique et sociale », note de la CFDT préparatoire à la réunion du CNS du 4 janvier 1982, 10 décembre 1981, carton Z10236 et « Note sur les propositions écrites de la CFDT, du CGP et de la CGT sur des réorientations du programme statistique à moyen terme » (275 / 956) du 31 décembre 1981, carton Z10236.

⁴² Rapport du groupe « Formes particulières d'emploi », 17 avril 1980 (799/956), carton Z10233.

explicite des « *situations-frontière*⁴³ » qui se multiplient (dans le droit comme dans les faits), telles celles correspondant aux salariés situés entre deux employeurs, entre statuts salarié et non salarié, entre activité et inactivité. Devant le flou croissant de la catégorie centrale de la statistique que constitue le statut salarié, au moins sur certains secteurs et pour certaines sous-populations, l'objectif de préserver la continuité des séries paraît illusoire. Il s'agit d'investiguer les parties « *molles* » des outils statistiques en s'appuyant sur les situations codifiées : l'intérim (loi de 1972) ; les CDD (loi de 1979) ; la sous-traitance, également reconnue par le droit. Des catégories ont été élaborées, et fonctionnent déjà dans le monde du travail. Comme le souligne le rapport, ces situations ne sont en réalité pas moins claires que dans d'autres domaines couverts depuis longtemps par la statistique publique. S'il ne se limite pas aux catégories du droit – qui, comme l'indique quelques années plus tard François Héran (1984), économise aux statisticiens des « *frais de rupture et de construction* » (p. 25) –, le groupe se centre principalement sur ces trois « *formes particulières d'emploi* ». Et il passe en revue de façon précise les sources statistiques disponibles, en étudiant leurs questionnaires et en interrogeant leurs responsables.

Les travaux du groupe contribuent ainsi, notamment, à l'élaboration des questionnaires complémentaires aux enquêtes ACEMO de 1981 (après celle de

1977) et sur l'emploi d'octobre 1980 (et plus largement à la refonte de l'enquête, dont la nouvelle série débute en 1982). Des statistiques administratives jusqu'alors exploitées de façon secondaire sont réinvesties, comme les Déclarations de mouvement de main-d'œuvre (DMMO) qui, obligatoires au-dessus de 50 salariés (à des fins de contrôle en régularité par l'inspection du travail), voient leur champ d'exploitation statistique étendu et leurs catégories redéfinies. Les frontières de la sous-traitance (avec la situation d'acheteur pour les donneurs d'ordre et de fournisseur pour les preneurs d'ordre) sont discutées, et doivent être précisées dans les enquêtes relatives au système productif (comme les enquêtes annuelles d'entreprise, ou de branche). C'est la notion même d'entreprise – et donc des branches ou secteurs dans lesquels elle est classée – qui est questionnée comme unité statistique en raison des liaisons économiques et situations juridiques complexes qui la caractérisent (au sein de filières de production, en tant que filiale ou membre d'un groupe) et de la situation géographique de plus en plus éclatée de ses travailleurs par rapport au collectif de travail (en raison des prêts de main-d'œuvre, de l'intérim, du travail en régie). Plus fondamentales, ces questions ne se traduisent pas toujours par des propositions immédiates, mais annoncent des travaux qui se poursuivront et contribueront à redéfinir la statistique d'entreprise au cours des décennies suivantes (Rivière, 1998).

Se voulant un peu solennelle, la conclusion du rapport évoque le risque

43 *Ibid.*, p. 3.

sérieux que l'appareil statistique en place, s'il reste « *crystallisé dans ses formes actuelles*⁴⁴ », ne soit progressivement débordé par l'évolution en cours. La statistique comme les entreprises doivent s'adapter avec souplesse aux contraintes économiques et institutionnelles, éviter que trop de rigidité ne fasse que se creuse l'écart entre réalité et observation. Il s'agit de combler les lacunes en améliorant la connaissance du fonctionnement du marché du travail, comme le montre l'exemple des entreprises de travail temporaire, dont l'activité génère des flux intenses de main-d'œuvre qui ne peuvent être repérés avec les enquêtes en stock (ce qui constitue un problème statistique spécifique) et pourtant jouent un rôle économique décisif dans l'ajustement entre offre et demande de travail. Il faut, plus largement, étendre le champ de la connaissance en incluant les petites entreprises et les foyers de travailleurs, situations encore considérées comme anormales par l'appareil statistique. Enfin, le rapport n'hésite pas à formuler une demande ambitieuse. Dans le prolongement de questions anciennes concernant le choix du « *bon informateur* » pour les enquêtes statistiques (Didier, 2009, pp. 113 et suiv.) et annonçant des réflexions à venir sur le modèle d'« *enquête négociée* » (Eymard-Duvernay cité par Furjot, 1994, pp. 271-272), il est proposé que le comité d'entreprise soit associé aux réponses des chefs d'entreprise (ou de leurs services) aux dispositifs statistiques. Ayant une compétence générale

d'ordre consultatif, cette instance de représentation du personnel verrait ainsi ses compétences élargies de façon à pouvoir vérifier les réponses faites, et ainsi garantir une plus grande fiabilité des informations collectées. Le groupe défend l'idée que les données statistiques ne doivent pas occulter les divergences d'intérêt et différences de vues mais en rendre compte en mesurant ce qui résulte de la coopération, et des éventuels conflits, entre acteurs de l'entreprise⁴⁵.

Sans surprise, cette recommandation, à laquelle le chef de la division statistique du ministère en charge du travail s'oppose dès les travaux du groupe (et dans le rapport même), sera fortement contestée et ne se traduira par aucune modification en pratique. L'association patronale CNPF est vigoureusement contre, ce qui donne lieu à un courrier adressé au président du CNS, qui n'est autre que le ministre de l'Économie et des finances. Le Thomas, secrétaire général adjoint du conseil en rend compte au directeur général de l'INSEE dans un courrier du 19 juin 1980⁴⁶, où il mentionne la divergence de vues entre les représentants du patronat et du ministère en charge du travail d'une part et Sellier

⁴⁵ Comme le double compte rendu des 3^e et 4^e réunions du groupe de travail du 24 janvier et 5 février 1980 daté du 12 février 1980 (691/956 ; carton Z10232) l'indique, « *le rôle du statisticien devrait être d'étudier la nature réelle des informations fournies et la signification des divergences d'appréciation lorsqu'elles existent* » (p. 5).

⁴⁶ Note à l'attention de monsieur le Directeur général, préparation de la séance plénière du CNS du 20 juin 1980, le 19 juin 1980 (854/956), carton Z10233.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 41.

d'autre part. Allant bien au-delà de la réponse aux questionnaires statistiques, par sa résonance en termes de redéfinition des compétences et responsabilités au sein de l'entreprise, la position défendue par le président de la formation ne s'impose finalement pas⁴⁷. Mais il en est tout autrement pour la majorité des propositions de modification d'enquêtes et dispositifs (enquête complémentaire ACEMO de 1981, refonte de l'enquête sur l'emploi de 1982, etc.). La thématique bénéficie du soutien répété de Sellier, qui rappelle notamment l'importance des formes particulières d'emploi lors de plénière du CNS du 31 mars 1982⁴⁸. Après plusieurs années d'insistance de la part des organisations syndicales et chercheurs en sciences sociales du travail et de l'emploi, l'appareil statistique intègre ainsi pleinement à ses dispositifs la question des formes particulières d'emploi, qui fera par la suite l'objet de très nombreux travaux, y compris selon une perspective historique (Fourcade, 1990 ; Bureau & al., 2019).

⁴⁷ Et ce malgré l'appui de la CFDT, qui souligne dans sa note du 10 décembre 1981 relative aux réorientations attendues du PMT 1981-1985 que le ministère en charge du travail soutient désormais la proposition et demande à ce titre que la question soit de nouveau abordée. La mise en œuvre tous les six ans à partir de 1992 d'une enquête couplée telle que REPONSE peut toutefois être considérée comme un prolongement de ces réflexions : des informations identiques (relatives par exemple à la négociation collective et aux conflits du travail) y sont collectées auprès des représentants de la direction et du personnel des mêmes établissements (Amossé & Coutrot, 2008).

⁴⁸ Compte rendu de la séance plénière du 31 mars 1982, le 5 mai 1982 (100/956), carton Z10238.

Les statistiques du travail : suivi des conventions collectives, durée effective du travail et salaire réel

Avec les nouvelles priorités gouvernementales affichées depuis 1981, la formation « Emploi-Revenu » du CNS voit son centre de gravité se déplacer. Les dispositifs statistiques du ministère en charge du travail deviennent plus centraux, du fait notamment de la nouvelle importance donnée aux nombreuses remontées administratives des services déconcentrés du ministère, qui permettent de suivre les effets des politiques de l'emploi et du travail. Cette inflexion est visible dans les différents échanges (notes écrites émanant des organisations syndicales, du Plan et de l'INSEE) ayant eu lieu à l'occasion de la première réunion plénière du conseil qui se tient, en janvier 1982, après le changement de majorité. La formation se réunit peu de temps après, le 9 mars, afin de débattre des réorientations du programme à moyen à terme 1981-1985, qui sont présentées plus largement lors de la plénière du 31 mars⁴⁹. Sellier y indique les trois axes d'amélioration considérés comme prioritaires : en premier figure la mise en place d'un dispositif de suivi des conventions collectives ainsi que l'amélioration de l'information en matière de durée et de conditions de travail, qui sont à relier à l'importance accordée par le gouvernement à la politique contractuelle, et notamment aux accords conven-

⁴⁹ Compte rendu de la séance plénière du 31 mars 1982, le 5 mai 1982 (100/956), carton Z10238.

tionnels relatifs à la réduction du temps de travail ; ensuite est évoquée l'amélioration de la connaissance de la distribution des salaires réels et des revenus non salariaux afin de pouvoir mesurer l'impact du relèvement des bas salaires et l'incidence redistributive des mesures de politique fiscale et sociale ; enfin est mentionné le renforcement du dispositif d'observation de l'emploi, qui doit mieux couvrir les secteurs mal connus (le secteur public élargi, en y incluant les collectivités locales et les entreprises nationalisées, et le tissu des petites entreprises), secteurs qui peuvent avoir un effet d'entraînement en matière d'emploi et dont la situation mérite donc d'être connue. De façon transversale, en réponse à la politique de décentralisation à l'œuvre, l'ensemble du système statistique doit viser la production de statistiques localisées (au niveau régional, départemental ou des bassins d'emploi).

Ces priorités répondent dans une large mesure aux souhaits exprimés par la CFDT⁵⁰ – des informations économiques et sociales de qualité étant jugées nécessaires à tous les niveaux (de l'entreprise jusqu'à l'interprofessionnel national) pour équiper la stratégie négociatrice de la confédération – et elles sont effectivement largement mises en œuvre dans les années qui suivent, comme en témoignent les programmes statistiques successifs de la formation et le programme à moyen

terme 1984-1988 qui, adopté alors que le CNS est devenu le CNIS, ouvre une nouvelle ère. Avant cela, la dernière période de l'instance créée en 1972 se caractérise par un volontarisme politique marqué, qui contraste avec l'inertie administrative et technique observée quelques années plus tôt. L'objectif est de comprendre ce qu'est la réalité de la vie des Français, en l'occurrence de leur travail, en lien avec les politiques conduites, de façon à les adapter si nécessaire. Pour cela, les besoins d'information peuvent être comblés par différents moyens techniques, comme l'indique le service statistique du ministère en charge du travail : « *des enquêtes statistiques lourdes, périodiques ou non ; des enquêtes plus légères ; des enquêtes qualitatives ; des monographies ; des études*⁵¹. » D'ailleurs, même si les marges de manœuvre budgétaires se réduisent dès 1983, les priorités demeurent jusqu'en 1984, et même au-delà, quitte à ce que les dispositifs statistiques envisagés soient ajustés et que les calendriers de mise en œuvre soient décalés.

En premier lieu, le suivi de la politique contractuelle, et plus largement des effets de la loi Auroux, suppose d'élaborer un système d'information complet mêlant enquêtes (telles la complémentaire ACEMO de 1981 sur la couverture conventionnelle), données administratives (base d'accords, données sur les élections

⁵⁰ « L'information économique et sociale », note de la CFDT préparatoire à la réunion du CNS du 4 janvier 1982, 10 décembre 1981, carton Z10236.

⁵¹ Programme statistique à moyen terme de la Formation « Emploi-Revenu », projet établi en vue de la réunion du CNS du 23 novembre 1982, le 12 novembre 1982, carton Z10240 (citation à p. 2).

professionnelles, les délégués syndicaux ou encore les conflits du travail) et études qualitatives (en raison par exemple de la difficile standardisation de l'analyse des clauses d'accords conventionnels). Il s'agit notamment d'établir le nombre et la part des salariés couverts par une convention collective, et de connaître le champ, l'intensité et le contenu de la négociation, dont les salaires et durées conventionnelles.

En parallèle, les dispositifs statistiques entendent préciser le travail réel en suivant une triple entrée : la durée effective du travail, le salaire réellement perçu et les conditions de travail. Pour cette dernière thématique, les innovations sont limitées, puisqu'il suffit de reconduire l'enquête de 1978 pour voir si les nuisances et pénibilités alors observées sont en régression. Initialement prévue en octobre 1983, la nouvelle enquête est finalement réalisée en mars 1984 en raison de l'abandon définitif de la semestrialisation de l'enquête sur Emploi à laquelle elle est adossée en tant que module complémentaire.

Suite à la réduction du temps de travail (39 heures, 5^e semaine de congés payés) instaurée en janvier 1982 et à la politique de partage du temps encouragée par le gouvernement, connaître les durées effectivement travaillées est un enjeu crucial : cela suppose de conduire des réflexions méthodologiques et de développer de nouveaux instruments, notamment pour pouvoir intégrer les durées de repos et les congés afin d'es-

timer une durée annuelle travaillée. En 1985, l'enquête ACEMO trimestrielle est ainsi refondue pour mieux suivre les variations conjoncturelles des temps travaillés (heures supplémentaires, chômage partiel, modulation des horaires) et une enquête sur l'organisation du temps de travail est en prévision, qui doit porter sur les aménagements du temps de travail (temps partiel, travail en équipe, horaires individualisés, modulation).

La connaissance des salaires (et revenus) réels a également pour objectif d'alimenter le dialogue social et de permettre un meilleur pilotage des politiques publiques en guidant les choix en matière de solidarité nationale, notamment pour les bas salaires. Plusieurs améliorations sont réalisées, à la suite notamment du rapport concernant l'amélioration de l'appareil statistique sur les salaires commandé en 1982 à Gruson. Les moyens affectés au traitement des DAS sont renforcés afin de pouvoir enfin raccourcir les délais de production et de pouvoir en étendre les analyses individuelles (sur les bas salaires et les carrières salariales). En guise d'autre exemple, l'enquête ACEMO fait l'objet d'un module complémentaire en juillet de chaque année pour mesurer les effets de l'augmentation du Smic et l'enquête sur l'emploi intègre une question où les salariés déclarent pour la première fois leur rémunération nette mensuelle. S'agissant des revenus non salariaux, malgré une volonté politique également forte – c'est un enjeu de justice sociale – et le nouveau groupe de travail mis en place en 1982 au sein du CNS, les progrès sont limités et la

décision d'annualisation de l'enquête sur les revenus fiscaux n'est pas suivie d'effet à court terme.

Enfin, si la régionalisation de l'enquête Emploi, envisagée en 1982, est abandonnée en raison de son coût (l'opération supposerait de multiplier par cinq ou six la taille de l'échantillon), le souhait de disposer d'informations répondant à la politique de décentralisation conduite par le gouvernement suscite un regain d'intérêt, et parfois de nouveaux moyens, pour les statistiques du ministère en charge du travail. C'est par exemple le cas pour les Déclarations de mouvement de main-d'œuvre, qui permettent une analyse fine des flux de main-d'œuvre et peuvent ainsi alimenter les comités locaux de l'emploi, mais aussi pour les statistiques relatives aux licenciements économiques, aux demandeurs d'emploi, au chômage partiel, etc. Alors que l'INSEE demeure concentré sur ses opérations lourdes, qui continuent de constituer des sources de référence, un nombre croissant de statistiques administratives du ministère en charge du travail permettent ainsi de suivre l'essor des politiques de l'emploi et du travail.

Conclusion

Les douze années d'existence du CNS, et plus particulièrement de sa formation « Emploi-Revenu », témoignent des déplacements tant institutionnels que techniques et thématiques du système statistique sur le travail au sens large. Si elles

ne permettent pas de rendre pleinement compte d'une enquête en particulier, les archives consultées documentent de façon précise la période charnière qu'ont constituée les années 1970. Elles fournissent une vue d'ensemble de l'activité de la statistique publique, qui confirme la place centrale de l'emploi et des revenus en son sein et l'inflexion qui a affecté les sources relatives à ces questions.

Initialement marquée par les programmes issus du Plan et les investissements lourds conduits par l'INSEE autour de ses principaux dispositifs, l'activité du conseil s'est progressivement ouverte à des questions nouvelles et à de nouveaux types de dispositif : il n'est plus seulement question de l'emploi et des revenus abordés selon un prisme économique planificateur, mais aussi des mutations économiques et des conséquences sociales des activités de travail ; l'attention portée aux travailleurs et à leurs représentants se trouve renforcée, puisqu'ils sont désormais à la fois utilisateurs et acteurs des statistiques du travail. Le Conseil, remis en question dans ses modalités de fonctionnement à l'occasion de l'alternance politique de 1981, est amené à se transformer, répondant au souhait d'une meilleure concertation en matière d'information économique et sociale avec les partenaires sociaux par la création du CNIS en 1984. La dimension politique des opérations statistiques est alors explicitement posée et le service statistique du ministère en charge du travail voit son poids se renforcer dans les travaux du Conseil.

Dans les décennies suivantes, cette inflexion se confirme avec la création en 1993 de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) au sein du ministère, qui s'accompagne du développement des travaux d'évaluation des politiques de l'emploi (Dares, 2003) et de l'élaboration de nombreux dispositifs statistiques sur le travail (Gollac & Volkoff, 2010). L'interrogation pionnière des conditions de travail, et plus largement l'attention portée au *travail réel*, à son organisation et à sa dynamique, au-delà de l'emploi et des revenus, fait même école puisqu'elle inspire des dispositifs au niveau international (Paoli & Merllié, 2001⁵²).

Bibliographie

Affichard J. (dir.) (1977). *Pour une histoire de la statistique. Tome 1 / Contributions*. Paris : Insee Economica.

Affichard J. (dir.) (1987a). *Pour une histoire de la statistique. Tome II / Matériaux*. Paris : Insee Economica.

Affichard J. (1987b). « L'enquête sur l'emploi ». In J. Affichard (dir.), *Pour une histoire de la statistique. Tome II / Matériaux*. Paris : Insee Economica, pp. 87-115.

Amossé T. (2013). « La nomenclature socio-professionnelle : une histoire revisitée ». *Annales HSS*, 68(4), pp. 1039-1075.

Amossé T. (2016). « The Centre d'Études de l'Emploi (1970-2015): Statistics – on the cusp of Social Sciences and the State ». *Historical and Social Research*, 41(2), pp. 72-95.

Amossé T. (2022). « Homo statisticus. A history of France's general public statistical infrastructure on population since 1950 ». In A. Mennicken, R. Salais (eds.), *The New Politics of Numbers: Quantification, Administrative Capacity and Democracy*. London : Palgrave Macmillan, pp. 169-196.

Amossé T. & Coutrot T. (2008). « Genèse et réalité d'une enquête ». In T. Amossé, C. Bloch-London & L. Wolff (dir.), *Les relations sociales en entreprise*. Paris : La Découverte, pp. 38-68.

Anxionnaz I. & Maurel F. (2021). « Le Conseil national de l'information statistique : la qualité des statistiques publiques passe aussi par la concertation ». *Courrier des statistiques*, 6, pp. 123-142.

Baudelot C. (1981). « Bas salaires : état transitoire ou permanent ? ». *Économie et statistique*, 131, pp. 35-49.

Bégué J. (1987). « La connaissance des

52 Voir aussi MEADOW Project (2009). « From existing surveys to a general survey framework » [URL : www.meadow-project.eu].

salaires et des revenus ». In J. Affichard (dir.), *Pour une histoire de la statistique. Tome II / Matériaux*. Paris : Insee Economica, pp. 211-218.

Bureau M.-C., Corsani A., Giraud O. & Rey F. (2019). *Les zones grises de relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*. Buenos Aires : Teseo Press.

Cézard M. (1982). « L'enquête sur l'emploi : une nouvelle série à partir de 1982 ». *Courrier des statistiques*, 21, pp. 39-42.

Champsaur P. (dir.) (1996). *Cinquante ans d'Insee ou la conquête du chiffre*. Paris : Insee.

Dares (2003). *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*. Paris : La Découverte.

Desrosières A. (1997). « Démographie, science et société : le cas français ». In J.-C. Chasteland & L. Roussel (dir.), *Les contours de la démographie au seuil du xxi^e siècle*. Paris : Ined/PUF, pp. 57-93.

Desrosières A. (2000) [1993]. *La politique des grands nombres*. Paris : La Découverte.

Desrosières A. (2008). *Pour une sociologie historique de la quantification*. Paris : Presses des Mines.

Desrosières A. & Thévenot L. (2002) [1988]. *Les catégories socioprofessionnelles*. Paris : La Découverte.

Didier E. (2009). *En quoi consiste l'Amérique ? Les statistiques, le New Deal et la démocratie*. Paris : La Découverte.

Fourcade B. (1992). « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 ». *Travail et emploi*, 52, pp. 4-19.

Fourquet F. (1980). *Les Comptes de la puissance : histoire de la comptabilité nationale et du plan*. Paris : Encres.

Furjot D. (1994). « Synthèse des débats ». *L'usage des méthodes statistiques dans l'étude du travail. Journée-débat du 19 janvier 1994 (Cahier travail et emploi)*. Paris : La Documentation Française, pp. 269-274.

Geerkens E., Hatzfeld N., Volkoff S. & Molinié A.-F. (2019). « 1978 : la première enquête statistique sur les conditions de travail en France. Entretien avec ses concepteurs ». In E. Geerkens, N. Hatzfeld, I. Lespinet-Moret & X. Vigna (dir.), *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine*. Paris : La Découverte, pp. 268-281.

Gollac M. & Volkoff S. (2010). « Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine ». *Document de travail du CEE*, 127.

Goux D. (2003). « Une histoire de l'enquête emploi ». *Économie et statistique*, 362, pp. 41-57.

Greenan N. & Mairesse J. (dir.) (2006). « Un équipement de recherche pour observer et analyser les réorganisations d'entreprises ». *Revue économique*, 6.

Héran F. (1984). « L'assise statistique de la sociologie ». *Économie et statistique*, 168, pp. 23-35.

Kuisel R. (1984). *Le capitalisme et l'état en France : modernisation et dirigisme au xxe siècle*. Paris : Gallimard.

Monso O. & Thévenot L. (2010). « Les questionnements sur la société française pendant quarante ans d'enquêtes Formation et Qualification Professionnelle ». *Économie et Statistique*, 431-432, pp. 13-36.

Paoli P. & Merllié D. (2001). *Ten Years of Working Conditions in the European Union*. Bruxelles : EFIWLC.

Porter T. (1995). *Trust in numbers*. Princeton : Princeton University Press.

Rivière P. (1998). « En quoi la statistique d'entreprise est-elle spécifique ? ». *Courrier des statistiques*, 85-86, pp. 3-18.

Salais R. (2022). « Robert Salais : retour sur l'activité de statisticien à l'Insee. Entretien avec Emmanuel Didier et Claude Didry ». In C. Bessy & C. Didry (dir.), *L'économie est une science réflexive*. Lille : Presses universitaires du Septentrion, pp. 255-271.

Salais R., Baverez N. & Reynaud B. (1986). *L'invention du chômage. Histoire et transformations d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*. Paris : PUF.

Thévenot L. (1987). « Les enquêtes Formation Qualification Professionnelle et les ancêtres français ». In J. Affichard (dir.), *Pour une histoire de la statistique. Tome II / Matériaux*. Paris : Insee Economica, pp. 117-165.

Vacher J. & Gounot P. (1987). « L'enquête sur l'activité et les conditions de la main-d'œuvre ». In J. Affichard (dir.), *Pour une histoire de la statistique. Tome II / Matériaux*. Paris : Insee Economica, pp. 75-86.

Volkoff S. (1978). « Des statistiques sur les conditions de travail : indications ou indicateurs ». *Courrier des statistiques*, 8, pp. 33-35.

Volkoff, S. (1987). « Les statistiques annuelles sur les salaires ». In J. Affichard (dir.), *Pour une histoire de la statistique. Tome II / Matériaux*. Paris : Insee Economica, pp. 219-228.

Volkoff S. (1999). « De quelques pré-occupations qui présidèrent au lancement des enquêtes ». *Document d'études de la Dares*, 29, pp. 15-28.

Volkoff, S. & Molinié A.-F. (1982). « Quantifier les conditions de travail ». *Travail et emploi*, 11, pp. 63-70.

Wisner A. (1999). « Préface ». *Document d'études de la Dares*, 29, pp. 7-14.

« Quelle vie de travail voulons-nous ? » Enquêter sur la santé, l'âge et le vieillissement au travail : entretien avec Serge Volkoff

Bilel Osmane

CEET, Cnam

Ferruccio Ricciardi

LISE, Cnam

Serge Volkoff est statisticien (ancien administrateur de l'INSEE) et ergonome. Il est spécialiste des relations entre la santé, l'âge et le travail, domaine qu'il a contribué à construire au fil des enquêtes menées en collaboration avec plusieurs acteurs à la fois du monde scientifique et du travail et dans des contextes institutionnels divers. Sur ces questions, à partir de la fin des années 1970, il a participé à la conception et au lancement de nombreuses enquêtes statistiques dans le cadre des activités du ministère du Travail. En 1991, il a ensuite participé à la création du Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (CREAPT), groupement d'inté-

rêt scientifique aujourd'hui opérant au sein du Cnam, et dont l'objectif était et demeure d'analyser conjointement les évolutions démographiques dans les populations au travail, les transformations dans l'organisation du travail et celles qui affectent les parcours professionnels, en s'appuyant notamment sur la communauté des ergonomes¹. Dans cet entretien,

¹ À sa création en 1991 et jusqu'en 2001, le CREAPT était un Groupement d'intérêt public ayant sa propre personnalité morale. En 2001 il est devenu un Groupement d'intérêt scientifique, ce qui implique qu'un des partenaires devienne le support institutionnel et le gestionnaire des finances, en l'occurrence le Centre d'études de l'emploi (CEE) qui, plus récemment, a été intégré au Cnam sous le nom de Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET).

compte tenu aussi de sa double casquette, on lui a demandé de retracer les grandes lignes de l'histoire de ces enquêtes ainsi que de restituer leurs principaux enjeux méthodologiques.

Le dispositif statistique français sur les conditions de travail et la santé au travail est souvent présenté comme l'un des plus avancés à l'échelle mondiale. En 1978, le ministère du Travail et l'INSEE réalisent la première enquête sur les conditions du travail, que vous avez contribué à concevoir et mener à bien en collaboration avec Anne-Françoise Molinié. Et au fil des ans vont s'ajouter bien d'autres enquêtes censées explorer plusieurs aspects de la santé au travail et de la vie professionnelle. Pourriez-vous nous rappeler la genèse de ces expériences ?

La naissance, si l'on peut dire, d'un système de statistiques et d'enquêtes françaises sur les conditions de travail, c'est en effet 1978. Mais il faut rappeler qu'il y avait déjà des éléments de mesure quantitative avant, puisqu'il existait une statistique annuelle très détaillée des accidents du travail et des maladies professionnelles pour le compte de la Sécurité sociale. Ce n'était pas de l'enquête à proprement parler, mais une base de données à caractère administratif fondée sur des déclarations d'accidents du travail reconnus et de maladies professionnelles reconnues. Il existait également des opérations de mesure

du temps de travail auprès des entreprises dans le cadre des enquêtes dites ACEMO (Activité condition emploi de la main-d'œuvre), à quoi s'ajoutaient aussi des enquêtes complémentaires sur l'évaluation de la proportion de salariés en horaires décalés ou des salariés travaillant à la chaîne. Tout cela remonte à l'après Seconde Guerre mondiale.

Ensuite, si tournant il y a, il implique moi-même et Anne-Françoise Molinié, et ça tient au climat de l'après-68. Pour résumer, il y a eu un débat social et politique très vif en France dans la première moitié des années 1970. Dans cette période-là, il y a eu à la fois des circulaires patronales, des programmes d'orientation syndicaux, un accord-cadre interprofessionnel sur les conditions de travail, la création de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), la création des commissions sur les conditions de travail dans les grandes entreprises [qui deviendront plus tard les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail-CHSCT], etc. Toutes des initiatives qui étaient bien dans l'humeur de l'après-68². C'est-à-dire qu'il y a eu cette très grande effervescence d'aspiration qualitative dans le sens où le travail ne devait plus être aussi nocif, ennuyeux, astreignant, répétitif, etc. Il y a eu des grèves sur les conditions de travail : une grève contre l'exposition au plomb dans une usine de minerais, une grève contre le travail

² Gollac & Volkoff, 2010.

manquant de dignité chez les ouvriers non qualifiés de l'automobile, etc. Et même un grand événement comme Lip³. Quand on se souvient de cette question-là qui était « Quelle vie de travail voulons-nous ? », on s'aperçoit qu'il y avait l'aspiration concrète à une vie de travail un peu plus émancipée. Tout ça, c'est le bain du début des années 1970.

Dans ce contexte, le Conseil national de la statistique [aujourd'hui le Conseil national de l'information statistique-CNIS] décide qu'il faut que l'appareil statistique public prenne en compte cette effervescence. Et des outils dans ce domaine, il y en avait très peu. Dans d'autres pays non plus, sauf des enquêtes sur la satisfaction au travail en Suède, qui d'ailleurs n'étaient pas très développées. Le Conseil préconise alors la création d'un poste d'administrateur INSEE dédié à ces questions, au Service des études et de la statistique du ministère du Travail, que je suis venu occuper à l'automne 1976. Et puis très vite, il a été proposé à une jeune vacataire – Anne-Françoise Molinié, économiste – de me rejoindre. On a monté la première enquête nationale sur les conditions de travail en 1978 qui, depuis, a été sans cesse renouvelée (tous les sept ans environ)⁴. La dernière pour l'instant ayant eu lieu en 2019.

C'est donc à partir de cette expérience pionnière que se développent de nombreux dispositifs d'enquête sur la santé au travail ?

Cette enquête était à l'époque un questionnaire complémentaire à l'Enquête emploi de l'INSEE. Elle interrogeait, par interrogation directe d'un échantillon de salariés, un certain nombre d'aspects des conditions de travail. C'est un questionnaire qui s'est enrichi peu à peu grâce d'abord à notre initiative, puis grâce à la contribution d'autres.

Très vite après, en mettant en œuvre une des propositions du Conseil national de la statistique, mais un petit peu arrangé, a démarré aussi un recueil de statistiques sur les expositions aux risques professionnels, réalisé par les services de santé au travail des entreprises, les médecins du travail. Il y a eu une petite enquête pilote en 1983, juste pour voir si c'était faisable. Une vraie, plus sérieuse, en 1987, a ensuite été renouvelée tous les sept/huit ans. Elle s'appelle SUMER (Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels). Il s'agit d'un recueil très détaillé, effectué sur un grand nombre de salariés. À l'époque, 50 000 fiches sur l'exposition aux risques professionnels ont été remplies et cela a constitué une véritable avancée dans nos connaissances sur la santé au travail. Et pour préparer ces différentes enquêtes, il se trouve que nous nous sommes rapprochés des ergonomes du Cnam, qui déjà à

³ Il s'agit de l'expérience d'autogestion de l'usine d'horlogerie Lip à Besançon au début des années 1970 qui a fait l'objet d'une large production à la fois médiatique et historiographique. Voir par exemple Reid, 2020.

⁴ Geerkens, Hatzfeld, Volkoff & Molinié, 2019.

l'époque était un des principaux centres de l'ergonomie en France⁵.

Dans le prolongement de ces enquêtes nationales, on s'est retrouvé par la suite à construire des dispositifs d'enquête dans plusieurs domaines. Il y a eu d'abord des enquêtes locales : à Pôle Emploi⁶ pour son propre personnel, dans un grand centre commercial à Lyon, dans des entreprises... et puis, à partir de l'expérience de SUMER, il y a eu un certain nombre d'opérations qui avaient en commun le fait d'être menées avec des réseaux de médecins du travail.

Ces expériences ont ainsi débouché sur l'institution du CREAPT (Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail), dont vous avez été l'un des fondateurs au début des années 1990 ?

Le CREAPT ne s'est pas à proprement parler créé autour de projets statistiques. Le domaine d'études du CREAPT portait (et porte toujours) sur les relations entre âge, travail, expérience, santé, qu'on allait explorer par des outils de toutes sortes : ergonomie, psychologie du travail, démographie et enquêtes santé au travail. Donc les enquêtes sur le travail qu'aujourd'hui on relie au CREAPT, on

a pu les faire parce que le CREAPT y a joué un rôle important et, à leur tour, elles ont joué un rôle important dans la vie du CREAPT, mais celui-ci a par ailleurs tout un champ de recherches non statistiques. Tout cela se recouvre.

L'enquête ESTEV (Santé, travail, vieillissement), par exemple, n'a pas été une initiative du CREAPT. Elle a été décidée en 1987-1988, dans la perspective du congrès de la Société de médecine du travail de 1992, par un réseau de médecins du travail qui voulaient proposer un apport de la profession à la connaissance des phénomènes de vieillissement au travail. Ils ont commencé par faire appel à l'unité 170 de l'INSERM. Et puis très vite, par divers contacts, ils se sont tournés vers les statisticiens mais aussi les ergonomes comme Antoine Laville qui étaient présents au CREAPT⁷. C'est ainsi que je me suis trouvé embarqué, toujours avec Anne-Françoise, dans cette affaire.

Un peu plus tard, entre la fin des années 1990 et le début des années 2000, on a monté une enquête qui s'appelle SVP 50 (Santé et vie professionnelle après 50 ans). Dans ce cas-là, il s'agissait d'une collaboration entre le CREAPT et des médecins du travail compétents en épidé-

⁵ Il s'agit de l'équipe réunie autour d'Alain Wisner, dont notamment à l'époque : Catherine Teiger, Antoine Laville, François Guérin, Jacques Duraffourg.

⁶ Pôle Emploi est devenu France Travail depuis le 1^{er} janvier 2024.

⁷ Antoine Laville (1934-2002), médecin, a contribué activement au développement de l'ergonomie dans le monde francophone, notamment en travaillant au sein du Laboratoire de physiologie du Cnam, puis en dirigeant le programme de doctorat d'ergonomie de l'École pratique des hautes études de Paris. Il a été co-fondateur du CREAPT avec Serge Volkoff.

miologie. Et encore plus tard, en 2002, on a monté le dispositif EVREST (Évolution et relations en santé au travail), qui existe toujours et a été expérimenté tout au début dans une grande entreprise française, Airbus. Et par la suite, en 2007, des médecins de services interentreprises en ont entendu parler et ont décidé que ça valait la peine de construire ce dispositif à l'échelle interprofessionnelle. Aujourd'hui, il existe toujours cet observatoire interprofessionnel sur la santé au travail. Toutes ces enquêtes n'ont pas forcément les mêmes objectifs. On peut retrouver des questions ou des acteurs en commun. Mais à part ça, ce sont vraiment des projets dont l'objet de la démarche et les renseignements qu'ils apportent, puis les méthodologies, les calendriers, ne sont pas les mêmes.

Dans ces enquêtes qui portent sur la santé au travail, on voit donc une multiplicité d'acteurs avec des horizons et profils très différents : médecins du travail, ergonomes, psychologues du travail, etc. Qu'est-ce que ça donne du point de vue des méthodes d'enquête, des savoirs employés et, plus simplement, de la manière d'enquêter ?

Ça donne, d'abord, un grand plaisir de travailler ensemble. Anne-Françoise et moi, on peut témoigner de cela parce qu'on vient du système statistique public – fait de statisticiens de métier qui travaillent entre statisticiens de métier à l'intérieur d'un service dédié à la statistique.

Alors il y a eu au départ ce mérite de nos responsables – notamment la cheffe de notre cellule d'études au SES⁸, Denise Provent – de nous encourager à discuter avec ceux qui ne sont pas des statisticiens et ainsi pouvoir donner un peu d'épaisseur à ce qu'on fait. C'est d'ailleurs de plus en plus la pratique du système statistique public qui depuis organise des comités scientifiques « mixtes », composés aussi de non spécialistes de la quantification invités ou cooptés autour de ses enquêtes. Néanmoins, ce n'est pas pareil de préparer, lancer, exploiter des enquêtes avec des profils différents. Et c'est tout simplement très intéressant. Chacun apporte ce qu'il peut apporter : les médecins du travail, par exemple, apportent ce qu'ils observent en situation de travail, et ce qu'ils entendent dans leurs cabinets sur les pratiques qui affectent le travail, les restrictions d'aptitude, les aménagements de poste qu'ils décident... Ce sont autant d'occasions, pour eux, de se poser des questions sur des enjeux de santé au travail et de chercher à leur donner une perspective collective. C'est un gros enjeu pour la médecine du travail en général. Je fais partie de ceux qui défendent l'idée que l'intensification du travail est un facteur d'individualisation. Et sur ça, les médecins et les infirmiers du travail sont en première ligne. Mais on n'est pas en train de prendre la tension artérielle. Il n'y a pas l'idée de transférer dans les statistiques la démarche

⁸ Service des Études et des Statistiques, du ministère du Travail ; devenu depuis la DARES, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques.

expérimentale. C'est quelque chose de beaucoup plus « sciences humaines et sociales » dont ces médecins étaient demandeurs. Et donc c'est pour ça qu'ils ont fait du transdisciplinaire, notamment avec nous. Et de ce point de vue, les enquêtes quantitatives ne sont ni tout à fait indispensables, ni tout à fait suffisantes, mais bien utiles quand même.

Nous avons également collaboré avec les ergonomes, notamment celles et ceux qui se réclament de l'ergonomie au sens francophone du terme, c'est-à-dire centrée sur l'activité, qui cherche toujours à comprendre les compromis entre les exigences de la tâche et les caractéristiques de santé et de compétences de la personne... On a donc essayé de faire un écho dans nos questionnaires statistiques, à cette question de l'épaisseur de l'action humaine dans l'activité de travail. C'est ce qu'on appelle une statistique ouverte. On s'est expliqué là-dessus. Moi, par exemple, j'ai fait un article dont le titre est « Statistiques ouvertes et ergonomie myope » et qui interroge les enjeux de cette collaboration entre ergonomes et statisticiens, disons, « non-orthodoxes »⁹.

En réalité, chacune des disciplines impliquées dans ces enquêtes est amenée à réfléchir, voire à s'exprimer, à écrire sur sa manière de travailler avec les autres. Et ça se passe dans la construction même de l'enquête. Tous en effet préparent le questionnaire, organisent les modes de collecte, font vivre le dispositif, ex-

ploient, analysent, diffusent, publient, présentent, débattent.

Et donc, à la fin de l'enquête, il y a un rapport écrit commun ?

Ce sont des dispositifs qui souvent s'étendent sur un certain nombre d'années. Il peut y avoir des rapports précis, un rapport annuel, etc. Mais sinon, ce sont plutôt des articles, des interventions, des communications dans des colloques, des congrès. Pour ESTEV, il y a eu un livre¹⁰. Dans une grande partie de nos enquêtes, il n'y a pas eu de livre. C'est différent par rapport aux grosses mises à disposition de données que le système public statistique est censé assurer, avec un petit peu de commentaires méthodologiques pour l'analyse secondaire ou ce qu'on appelle les post-enquêtes.

On a vu que les enquêtes sur la santé et les conditions de travail s'inscrivent dans l'histoire longue de l'évolution des enquêtes sur le travail et des institutions qui produisent des données publiques en la matière. Au CREAPT, on aborde d'autres questions qui concernent notamment l'âge et le vieillissement au travail. Comment en est-on arrivé là ?

Les questions d'âge ont toujours été très présentes dans le milieu de la statistique publique. Même quand j'étais

⁹ Volkoff, 2010.

¹⁰ Derriennic, Touranchet & Volkoff, 1996.

au ministère du Travail, on était toujours très attentif à cela. Pour une raison simple : comprendre si les jeunes et les plus âgés ont les mêmes conditions de travail ou les mêmes problèmes de santé au travail, c'est un enjeu essentiel. Voilà comment on peut essayer de raisonner en termes de génération. Il y a des gens qui ont à peu près quarante ans au moment de l'enquête et qui peuvent amorcer ce qu'on appelle des pseudo-cohortes. En gros, on fait des analyses en essayant de retrouver non pas les mêmes personnes mais celles qui auraient eu le même âge au même moment. En 1987, quatre ans avant la naissance du CREAPT, j'avais entamé au Cnam de Gay-Lussac – où se trouvait le laboratoire d'ergonomie – un projet de recherche de type « Système statistique public ». Il portait sur les correspondances entre les conditions de travail et la population salariée telle qu'elle est. C'était bien la problématique de l'ergonomie, mais à une échelle un peu macro. Avec l'idée d'utiliser des outils démographiques pour analyser l'évolution des conditions de travail. Ce que j'ai fait d'ailleurs. Et j'ai été bien accueilli parce qu'Antoine Laville s'était déjà intéressé, dès les années 1970, aux questions d'âge et de vieillissement au travail¹¹.

Puis en discutant avec Antoine, on s'est dit qu'on devrait monter un centre dédié aux questions de travail et notamment à la santé au travail, à partir des problématiques de l'âge et du vieillisse-

ment. Avec l'idée que nos compétences respectives, nos réseaux respectifs, etc. s'additionnant, s'articuleraient bien autour d'un projet comme ça et qu'on arriverait à faire en sorte que se dégagent des moyens en personnes, en financements, etc. Alors effectivement, le fait que j'apporte mes compétences statistiques et qu'Antoine apporte une expérience immense en ce qui concerne l'observation d'activité et l'analyse du travail sur le terrain était une condition très importante pour la réussite du projet, y compris pour convaincre les décideurs. C'est ainsi que le CREAPT est né, d'abord sous la forme de groupement d'intérêt public, puis de groupement d'intérêt scientifique¹².

Concernant cette collaboration entre les statistiques et l'ergonomie au sein du CREAPT, qu'est-ce que cela a apporté dans la façon de concevoir et analyser le phénomène du vieillissement au travail ? Parce que si l'on prend en compte les éléments liés au parcours professionnel et aux questions de la santé au travail, il nous semble que vieillir, ce n'est pas seulement quelque chose qui est photographié à un moment donné...

Si je peux m'autoriser des grands mots, nous sommes un peu des initiateurs de « l'ergonomie diachronique ». Ce qui est au départ un peu un oxymore puisque l'ergonomie est centrée sur

¹¹ Laville, 1989.

¹² Voir la note 1.

l'observation de l'activité de travail ici et maintenant. Donc, cet élargissement de perspective qui était déjà celui qui a donné naissance au CREAPT, à savoir donner une épaisseur temporelle aux questions de santé au travail, a assez logiquement évolué vers une ergonomie plus attentive aux temporalités. Au départ c'est quand même la statistique au sein du CREAPT qui a assez largement porté l'élément diachronique. Typiquement l'enquête ESTEV, qui date maintenant de trente ans, est bel et bien une enquête où on interroge deux fois les personnes à cinq ans d'intervalle. Donc, le diachronique est là. La dimension « processus », elle est là. Ça répondait très bien à des préoccupations que les ergonomes posaient mais qu'ils ne pouvaient traiter que par des comparatifs instantanés.

Donc vous avez raison de parler de photographie, à cela près qu'on peut essayer de photographier des personnes qui ne sont pas du même âge, qui n'ont pas la même ancienneté, qui n'ont pas la même position sociale, avec les mêmes formes d'expérience et parcours antérieurs, etc. Et de comprendre en quoi leur expérience, leur âge, leur ancienneté et tout ce qui va avec l'évolution des modes de santé jouent un rôle. Dans cette perspective, la thèse de Corinne Gaudart a été très importante¹³. Elle y a comparé les façons de faire sur le même poste de travail, sur la chaîne de montage, d'ouvriers qui n'ont pas le

même âge et la même expérience. Et elle regardait ça vraiment à la loupe, c'est-à-dire filmé, dépouillé, au ralenti, avec des mesures très, très fines. Le côté processuel du vieillissement est attrapé au moins par la comparaison étalée sur le temps.

Mais ce que je suis en train de vous décrire explique l'intérêt de faire aussi de la statistique autrement. C'est quand même plus facile de faire une enquête statistique longitudinale que de suivre une observation d'activités pendant des journées et des journées sur plusieurs années. Ce qui est compliqué, c'est de ne pas perdre le contact avec les gens entre-temps. Donc si tu as fait ça, tu peux toujours, dans une enquête statistique, interroger assez finement les parcours professionnels antérieurs et en faire l'analyse. Si on veut le faire en entretien clinique afin d'étayer l'entretien rétrospectif, ce sera très fin, très riche mais on ne peut pas en faire des milliers. Donc ça vaut la peine de passer par une sorte de réduction du problème.

C'est ça l'intérêt, y compris pour comprendre les mécanismes de sélection de la main-d'œuvre. Qu'est-ce qui fait dans le travail que les personnes s'arrêtent et vont faire autre chose ? Alors tout ça, ça s'appréhende un peu en ergonomie avec l'entretien. Et puis la statistique, elle fait ce qu'on appelle de la démographie du travail. On se rend compte, par exemple, que dans certaines situations de travail, à partir d'un certain âge très peu de gens conti-

13 Gaudart, 1996.

nuent de tenir le coup. Ah bon ? Alors pourquoi ? Et pour ça, la statistique est vraiment irremplaçable.

Et les entreprises partenaires du CREAPT, est-ce qu'elles trouvent leur compte dans ces enquêtes ?

Le CREAPT, en tant que groupement, n'existe pas sans les partenaires. Les entreprises membres du CREAPT ont une sorte de droit de tirage sur des études chez elles. Et elles participent à ces enquêtes avec des professionnels, des médecins du travail ou même des ergonomes. Ce sont plutôt des études ergonomiques dans lesquelles, parfois, on se rend compte que ça vaut la peine de venir faire des enquêtes plus importantes qui, à leur tour, viennent s'articuler avec une investigation par questionnaires. Toute intervention ergonomique est faite dans l'entreprise avec des acteurs de l'entreprise. Et on enseigne même l'ergonomie de cette façon : c'est la première phase du métier, ce qu'on appelle l'analyse de la demande, c'est-à-dire la construction sociale de la relation aux acteurs concernés. Et ce qu'on apporte, nous, n'est pas forcément ce que font déjà les ergonomes opérant au sein des entreprises. Ils sont souvent parmi nos interlocuteurs privilégiés même s'il y a une distance qui est voulue par tout le monde. Ergonomes en interne et meneurs d'une intervention ergonomique vont travailler ensemble à la fois pour consolider leur propre position sur un certain nombre d'enjeux et puis apporter des idées, des outils ou tout simplement avoir un peu plus

de temps pour travailler plus à fond. L'ergonomie est constamment en interaction.

On peut ainsi développer avec chaque partenaire une coopération durable, qui se nourrit aussi des expériences menées dans d'autres entreprises.

Pour revenir à la case départ, avec ce moment clé des années 68 qui inaugure une nouvelle façon de mener des enquêtes sur les conditions de travail et la santé, auxquelles vous avez participé activement... Est-ce que finalement vous pouvez dire avoir réussi, du moins partiellement, à changer les conditions de travail en France ?

Alors, si vous voulez, après que l'ensemble de la société ait fait 68, est-ce qu'une petite équipe de quelques personnes qui montent des outils statistiques et finalement un petit partenariat avec l'ergonomie, est-ce qu'ils ont changé le monde du travail français ? Si c'est le cas je ne suis pas au courant [*rires*]...

Je pense quand même qu'on a contribué, avec beaucoup d'autres, à faire reculer la dénégation, le déni des problèmes auxquels on s'intéresse. C'est une opinion largement partagée par tous les acteurs de la santé au travail de ma génération. On a tous le sentiment qu'on a commencé à s'occuper de cela. Quand on est arrivé à s'intéresser à ces sujets-là, il y avait un univers d'indifférence, d'insouciance et de dénégation considérable. Ce

n'est plus le cas. Il suffit de penser aux problèmes des troubles musculo-squelettiques, les affaires de risques psychosociaux, avec ce qu'on a appelé les vagues de suicides, le scandale de l'amiante et la montée de toute une série d'aspirations écologistes dans la société, y compris en milieu de travail. Et aussi l'évolution des pratiques syndicales ou de temps en temps, un acteur politique un peu plus conscient que les autres et qui essaye de faire avancer les choses, la construction européenne aussi... Donc voilà autant d'aspects dans lesquels on voit que même les petits réseaux français d'études, de recherche en santé au travail ont joué un rôle. Moi je dirais que du côté de la prise de conscience du problème et de l'idée qu'il y a quand même des solutions, on est mieux qu'il y a cinquante ans.

Aujourd'hui, si on est moins bien, c'est qu'il y a une construction théorique en face. Tout ce qui est intensification du travail, tout ce qui est situation mouvante, instable, non sécurisante, tout ce qui est changement perpétuel dans lequel on a du mal à se retrouver, tout ce qui est effectif au plus juste, le nouveau mode de contrôle du secteur public... tout ça, malheureusement, tire dans l'autre sens¹⁴. Donc il y a bilan et bilan. Il n'est pas possible de tirer comme ça avec une soustraction et de regarder si on est au-dessus ou en dessous

de zéro. C'est très frappant de voir, par exemple, que pour toute une série de personnes, du côté des milieux patronaux ou de la partie droite de l'échiquier politique, on est étiquetés comme ceux qui montrent la dégradation au travail – alors qu'en réalité on met simplement en débat l'idée reçue d'un progrès automatique dans ce domaine.

Alors maintenant il y a du neuf, autour de l'idée de redonner du sens au travail, de l'entreprise libérée, etc. Et puis tous ces gens qui partent, qui quittent le travail, est-ce que cela est un progrès ? On a des refus d'entrée, des discours d'étudiants très critiques, une certaine manière de refuser les règles d'usage du monde du travail tel qu'il est. À l'autre bout, une forte contestation des prolongations de la durée de vie professionnelle, certainement en lien avec le travail tel qu'il est. Alors ça, on peut dire que c'est effectivement un peu intéressant. Peut-être que cette situation va accélérer certaines formes de prise de conscience. On verra.

¹⁴ Gaudart & Volkoff, 2022. Cet ouvrage a reçu le prix « Penser le travail » (Sciences Po - *Le Monde*) en octobre 2023, après la réalisation de cet entretien [URL : https://www.lemonde.fr/emploi/article/2023/10/25/prix-penser-le-travail-la-degradation-de-la-qualite-du-travail-a-la-loupe_6196363_1698637.html].

Références citées

Derriennic F., Touranchet A. & Volkoff S. (1996). *Âge, travail, santé : études sur les salariés âgés de 37 à 52 ans, Estev 1990*. Paris : Les Éditions Inserm.

Gaudart C. (1996). « Transformations de l'activité avec l'âge dans des tâches de montage automobile sur chaîne ». Thèse de doctorat en Ergonomie, EPHE.

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

Geerkens E., Hatzfeld N., Volkoff S. & Molinié A.-F. (2019). « 1978 : la première enquête statistique sur les conditions de travail en France. Entretien avec ses concepteurs ». In E. Geerkens, N. Hatzfeld, I. Lespinet-Moret & X. Vigna (dir.), *Les enquêtes ouvrières dans l'Europe contemporaine*. Paris : La Découverte, pp. 268-281.

Gollac M. & Volkoff S. (2010). « Mesurer le travail. Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine ». *CEE, Document de travail*, 127.

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

Reid D. (2020). *L'affaire Lip. 1968-1981*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.

Volkoff S. (2010). « Statistique ouverte et ergonomie myope : combiner les niveaux d'analyse en santé au travail ». *Sciences sociales et santé*, 28(2), pp. 11-30.

Compter et conter l'activité des femmes

Entretien avec Monique Meron, statisticienne, INSEE

Hélène Gispert

Études sur les sciences et les techniques, Université Paris Saclay

Marianne Thivend

LARHRA, Université Lumière Lyon 2

Statisticienne, anciennement administratrice de l'Insee et affiliée au Laboratoire de sociologie quantitative du Centre de recherche en économie et statistique (CREST-LSQ), Monique Meron est une spécialiste des enquêtes sur le travail¹. Elle a notamment travaillé sur les Enquêtes Emploi à l'Insee ainsi qu'à l'Ined (Enquête Familles et employeurs), à la Dares (Métiers et qualifications) et elle a coordonné l'élaboration de la nomenclature européenne des groupes sociaux. Attentive à la dimension genrée du travail

d'enquête, Monique Meron, membre du comité de rédaction de la revue *Travail, genre et sociétés* a co-écrit avec Margaret Maruani l'ouvrage *Un siècle de travail des femmes en France* paru en 2012.

Leur recherche sur la manière de prendre en compte le travail des femmes dans les grandes enquêtes statistiques du xx^e siècle, et plus particulièrement depuis les années 1970, est au cœur de cet entretien et susceptible d'éclairer la construction des « savoirs d'enquête » sur le travail.

¹ Nous souhaitons initialement mener un entretien avec la sociologue Margaret Maruani et la statisticienne Monique Meron autour de leur enquête sur le travail des femmes. Margaret Maruani est décédée le 4 août 2022. C'est donc seule que Monique Meron a réalisé cet entretien et nous l'en remercions infiniment.

Vous avez été l'autrice, avec Margaret Maruani, de l'ouvrage Un siècle de travail des femmes en France, paru

en 2012², dans lequel vous avez rassemblé, présenté, mis à disposition, les statistiques du travail, de l'emploi et du chômage des femmes de 1901 à 2011. Vous écrivez dans votre préface que vous avez cherché à retrouver les logiques qui ont présidé à la construction des données statistiques de chaque époque, à réaliser une sociologie des chiffres officiels de l'activité féminine.

Pouvez-vous expliquer en quoi compter le travail des femmes a pu poser, pose toujours des questions spécifiques ? Des questions de méthode, de même que des questions de définition des catégories statistiques que sont le travail, l'activité, le chômage par exemple ?

D'abord je voudrais dire combien j'aurais été heureuse de préparer cet entretien avec Margaret. C'était un bonheur de travailler avec elle. Nous l'avons si souvent fait, avec tant de plaisir, notamment pour des présentations, articles, tables rondes autour et depuis la parution de ce livre. Nous étions très complices, et son amitié me manque beaucoup.

Pour répondre à cette première question, il faut simplement rappeler que le chiffre est politique. On le sait pour le taux de chômage ou pour l'indice des prix. Il en est de même pour le travail des femmes. Chaque société, chaque époque, chaque culture produit ses formes de travail

féminin et secrète ses images et ses représentations. Et les chiffres participent très activement à cette construction sociale.

Dans le livre que vous évoquez, nous avons fait le choix volontaire de retrouver et de restituer les chiffres tels que construits puis présentés à leurs contemporains. Sans regarder le monde d'hier en l'ajustant aux lunettes d'aujourd'hui, il s'agissait de retrouver les logiques qui présidaient aux chiffres de chaque époque, de comprendre, à travers les statistiques et les définitions de l'activité, quels contes et codes sociaux délimitent, au fil du temps, les frontières de ce que l'on nomme le travail des femmes. Nous n'avons donc pas recalculé le travail des femmes tout au long du xx^e siècle avec les définitions d'aujourd'hui, nous avons reconstitué des séries de chiffres en assumant les ruptures habituellement masquées sur des courbes lissées.

C'est inhabituel. Lorsqu'il se produit un changement de définition ou de processus d'enquête, les statisticien·nes cherchent à en atténuer l'effet, pour mieux comparer les nouveaux chiffres à ceux d'avant la rupture. C'est compréhensible, et ces ajustements font appel à des méthodes souvent astucieuses, parfois compliquées. Il s'agit de réinventer les chiffres antérieurs en leur appliquant la nouvelle façon de compter. Et pour changer le point de vue du passé, il est nécessaire de construire des hypothèses sur ce qui n'avait pas été mesuré auparavant. C'est un autre travail, tout à fait respectable bien sûr, et légitime sous certains angles de

² Maruani & Meron, 2012.

vue. La plupart des travaux rétrospectifs choisissent cette option³.

L'avantage, en lissant les courbes temporelles, c'est qu'on se fait une idée de l'évolution statistique possible (probable dans le meilleur des cas) de la mesure ; l'inconvénient, c'est qu'on perd le point de vue précédent, on masque la rupture et on ne se pose plus de questions sur sa signification. Sans compter que les hypothèses utilisées pour reconstruire les chiffres passés sont souvent fragiles, et peuvent aussi être complètement fausses. On oublie l'ampleur et la raison de la discontinuité.

C'est ce que nous avons voulu éviter.

Concernant le travail des femmes, il faut savoir qu'il a toujours été compté à part ; les statistiques sur l'emploi ont été sexuées dès le début, dans le but de garder la possibilité d'exclure les femmes pour regarder l'activité économique à l'aune de celle des seuls hommes⁴. En effet, la difficulté à délimiter ce que l'on compte et nomme comme du « travail » pour les femmes est un leitmotiv dans les notes des recensements. On y lit

par exemple que : « *le classement des femmes est souvent affaire d'interprétation*⁵ ». Repérer précisément l'évolution de ces « interprétations » et tenter de les comprendre, montre bien qu'aux problèmes de lisibilité des chiffres de l'activité, s'ajoutent les interrogations sur la visibilité du travail des femmes. Où passent les frontières entre l'emploi repérable et le travail informel ? Comment les femmes ont-elles été, au fil des ans, recensées, omises ou recalculées, effacées ou reconnues ? Sur les femmes pèse toujours le soupçon implicite de l'inactivité : une paysanne dans un champ, travaille-t-elle ou regarde-t-elle le paysage ? Une ouvrière licenciée, est-ce une chômeuse ou une femme qui « rentre au foyer » ? Ces questions récurrentes, que l'on réserve aux seules femmes, nous disent le contraste entre l'évidence du travail masculin et la contingence du travail féminin.

Les statistiques récentes posent encore ce type de questions. Lorsqu'on change la définition du chômage par exemple, on ne touche pas de la même façon les hommes et les femmes⁶. Si on

³ Voir par exemple : Marchand & Thelot, 1997 ; Desrosières, 1992.

⁴ Plusieurs exemples (p. 47 de notre livre) expliquent comment, étant donné les incertitudes des contours de l'activité féminine, on évacue les femmes pour regarder la situation générale de l'activité à l'aune de celle des hommes, puis on calque les évolutions des « spécificités féminines » sur celles des hommes, alors que les marchés du travail des femmes et des hommes ne concernent pas les mêmes emplois, métiers et secteurs, et sont loin d'évoluer en parallèle.

⁵ Notamment dans le *Recensement de la population de 1896 tome iv*, p. 15, cité par Battagliola, 2008, p. 23 ; voir aussi les notes méthodologiques de recensements du début du xx^e siècle.

⁶ Rappelons que pour être compté-e comme chômeur et chômeuse, il faut répondre à trois conditions : être totalement sans emploi et ne pas avoir travaillé du tout lors de la semaine de référence de l'enquête, avoir fait des démarches – répertoriées comme telles – de recherche d'emploi pendant le mois précédent, être disponible pour prendre un emploi « immédiatement », c'est-à-dire dans un délai déterminé.

durcit la condition de disponibilité (en raccourcissant le délai de son observation par exemple), ce sont surtout des femmes qui vont être exclues, celles qui cherchent un emploi pour quand le petit dernier sera à la crèche ou à l'école, dans quelques semaines ou mois, le temps de s'organiser... Si on décide que, une fois les autres conditions satisfaites, telle démarche n'est plus suffisante pour entrer dans la sphère officielle du chômage, le changement ne touche pas de la même façon les femmes et les hommes. Ainsi, qu'arrive-t-il lorsque, pour des raisons d'harmonisation européenne, on supprime de la liste des démarches reconnues le fait de rester inscrit-e à l'institution de recherche d'emploi (Pôle Emploi⁷ en France) ? Cela nécessite pourtant d'assurer les rendez-vous et renouvellements d'inscription et de consulter les annonces.

Les encadrés méthodologiques, les notes de bas de pages, les documents techniques d'explicitation des enquêtes ne manquent pas, mais les messages ne passent pas toujours. Par exemple, on explique depuis des décennies la différence entre le nombre de chômeurs et chômeuses compté-es par l'Insee et le nombre de demandeurs et demandeuses d'emploi inscrit-es à Pôle Emploi. Mais les confusions restent courantes.

L'Enquête Emploi change épisodiquement de concepts, nomenclatures, questions et/ou processus. Ces modifica-

tions sont en général regroupées de façon à éviter les ruptures successives et à les traiter une seule et même année (comme en 2013 et 2021 pour les deux dernières fois⁸). Les refontes de l'Enquête Emploi (passée d'un instantané observé en mars de chaque année à une moyenne annuelle de collecte continue à partir de 2003) s'adaptent aux normes d'harmonisation européenne⁹, aux nouveaux processus de collecte (comme l'introduction des réponses par internet), aux techniques affinées de pondération des non-réponses, etc. On peut facilement en trouver les explications. Tel article¹⁰ écrit dans *Économie et Statistique* ou dans *Insee Analyses* fera référence ; tel paragraphe méthodologique sera assez systématiquement recopié auprès des résultats. Et les séries sont rétopolées, ce qui est fort commode ; on fera comme si les questions nouvelles avaient été posées depuis des lustres, on élaborera des acrobaties statistiques pour raccorder les nomenclatures entre elles et lisser les séries reposant sur des concepts qui n'ont pas toujours existé. L'exemple du

8 Pierre-Yves Cabannes & Sylvie Le Minez « Refonte de l'enquête Emploi et rénovation du questionnaire : effets sur les indicateurs du marché du travail », Cnis (Conseil national de l'information statistique) Commission « Emploi, qualification et revenus du travail », séance du 21 avril 2014 [URL : https://www.cnis.fr/wp-content/uploads/2017/10/DC_2014_1re_reunion_COM_emploi_R%C3%A9novation_EEC.pdf]; « L'enquête Emploi se rénove en 2021 » [en ligne], *Insee Analyses*, n° 65, juin 2021 [URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5402123>].

9 Freyssinet, 2004, pp. 109-120.

10 Goux, 2003 ; Cabannes & Le Minez, Cnis/Commission « Emploi, qualification et revenus du travail », *ibid.*, 2014.

7 Pôle Emploi (autrefois ANPE) est devenu France Travail depuis le 1^{er} janvier 2024.

nouveau classement, à partir de 2021, des congés parentaux (essentiellement pris par les femmes) est emblématique et très bien expliqué.

Et pourtant, on constate par exemple que certaines marges du chômage sont l'apanage des femmes et que c'est d'autant plus vrai lors de changements de définitions. Certes, chômage des hommes et chômage des femmes se sont plus ou moins rejoints depuis 2008, les crises récentes ayant entraîné plus de licenciements dans les secteurs industriels que dans les services, je l'ai moi-même écrit. Mais les changements de concepts ont aussi rejeté nombre de chômeuses dans l'inactivité (appelé « halo du chômage » si elles ne travaillent pas et disent chercher un emploi sans satisfaire à tous les critères très stricts imposés pour être comptées comme « chômeuses »). Et, aujourd'hui comme hier, très fortement majoritaires dans l'emploi précaire, elles sont deux fois plus en sous-emploi que les hommes (8,6 % contre 4,3 % en 2021) ; il s'agit, le plus souvent, de travail à temps partiel, faute de mieux.

Votre analyse des statistiques produites par l'État et ses institutions s'étend sur tout le xx^e siècle. Dans le cadre de ce dossier, pourriez-vous nous dire quels ont été les points cruciaux de votre analyse critique pour la période des années 1970 à aujourd'hui ? Quels sont les résultats qui vous apparaissent les plus marquants sur les réalités du travail des femmes ?

Les femmes sont aux avant-postes des grandes évolutions économiques : salarisation, tertiarisation, qualification du travail et... précarisation des emplois.

C'est d'abord l'accès massif des femmes à l'emploi, et particulièrement à l'emploi salarié qui est spectaculaire. Un véritable raz de marée. De plus en plus de femmes travaillent, et cette croissance s'est poursuivie depuis des décennies et en dépit des crises¹¹. C'est toujours vrai dans les chiffres les plus récents : le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans, toujours en hausse, atteint 70 % contre 76,2 % pour les hommes en 2021, et l'écart continue de se réduire¹².

Il faut quand même rappeler qu'à la base de cette courbe spectaculaire de croissance de l'emploi des femmes depuis les années 1960, il y a eu un changement de concept statistique, en 1954, ayant pour résultat de rejeter dans l'inactivité nombre de femmes auparavant comptées comme agricultrices. Presque un million de femmes d'agriculteurs ne sont plus, cette année-là, recensées comme agricultrices, faute d'avoir explicitement déclaré ce métier au moment de l'enquête. Si elles avaient continué à être reconnues comme telles (ce qui était

¹¹ Même s'il est vrai que les Françaises ont toujours beaucoup travaillé : elles représentaient environ le tiers de la population active avant-guerre, elles sont maintenant quasiment la moitié. Cf. Schweitzer, 2002.

¹² En points c'est moitié moins qu'en 2001 et quatre fois moins qu'en 1981. Cf. Évelyne Pénicaud, « Une photographie du marché du travail en 2021 », *Insee Première*, n° 1896, mars 2022.

auparavant le cas de tout membre de la famille d'un agriculteur en âge de travailler et n'ayant pas d'autre emploi ni formation), la courbe de croissance de l'emploi des femmes aurait été moins brutale et vue en partie comme une reconversion et un changement de secteurs des agricultrices. Il n'empêche que les femmes se sont mises à travailler et sont devenues salariées, de plus en plus.

Par ailleurs, le fait que les femmes s'arrêtent de travailler le temps d'élever leurs enfants est, au fil des années, de moins en moins vrai. Les courbes d'activité par âge le montrent : elles s'aplatissent au fil du temps, les carrières des femmes devenant de plus en plus continues (en 2021, 84 % des femmes de 25 à 49 ans et 92,4 % des hommes de la même tranche d'âge – couvrant donc l'essentiel de la parentalité – sont comptées dans l'activité, et cet écart s'est donc encore réduit¹³).

Les types d'emploi diffèrent selon le sexe. Les lois des années 1980 pour promouvoir le temps partiel s'adressaient essentiellement aux femmes. Dès le départ, Margaret Maruani l'avait dénoncé, à contre-courant de l'approbation générale¹⁴. Actuellement encore, près de 8 emplois à temps partiel sur 10 sont détenus par des femmes (79,3 %

exactement en 2021, le temps partiel concernant 28,1 % des femmes et 7,6 % des hommes salarié-es).

Cependant, malgré l'accès des filles aux études supérieures, malgré leurs résultats qui supplantent depuis plusieurs décennies ceux des garçons notamment à partir des diplômes du secondaire, elles sont bien plus souvent qu'eux dans les métiers peu qualifiés et les emplois précaires. Leur progression, réelle, dans les professions les plus qualifiées, ne mène pas partout à la parité.

Une cartographie du sexe des métiers et de leur évolution montre que l'histoire des professions et des emplois n'est pas tout à fait la même pour les femmes et pour les hommes : le déclin de l'agriculture ne s'est pas fait au même rythme pour les unes et pour les autres ; la classe ouvrière a toujours été plus masculine ; la tertiarisation des emplois a été plus rapide et plus importante pour les femmes.

La permanence réside dans le maintien d'indéracinables bastions masculins et féminins : très peu de femmes sur les chantiers, quasiment pas d'hommes dans les pouponnières ni chez les particuliers pour aider les personnes ou faire le ménage. Il faut bien noter que, en la matière, la constance est masculine autant que féminine.

Les subversions apparaissent du côté des professions dites « supérieures », parmi les catégories les plus

13 « Emploi, chômage et revenus du travail », fiche 3.1 sur l'évolution de la population active, *Insee Références*, 2022 [URL : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6453776>].

14 Maruani & Nicole, 1989.

diplômées où l'on voit des professions qualifiées, autrefois hégémoniquement masculines, se féminiser sans perdre de leur valeur sociale – sans se dévaloriser.

On peut remarquer que cette dualité entre bastions très sexués et métiers qui se mélangent sépare aussi les qualifications et les âges : les métiers les plus sexués sont souvent tenus par des personnes relativement âgées et peu qualifiées, tandis que les professions qui se féminisent s'adressent, en moyenne, à un public plus jeune et plus qualifié. Mais d'autres fractures apparaissent sur le marché du travail : les femmes juristes ou médecins ne se répartissent pas dans les mêmes spécialités que leurs collègues masculins.

Par ailleurs, depuis qu'on le mesure, l'écart des salaires entre hommes et femmes, y compris « toutes choses égales par ailleurs », ne se réduit guère¹⁵ et le « plafond de verre¹⁶ » existe toujours...

Vous écriviez dans votre préface que votre propos s'était nourri des recherches axées sur une lecture critique des catégories statistiques,

recherches qui, ajoutiez-vous, ne s'étaient que rarement posées les questions d'ordre sociologique ou épistémologique en termes de genre. Votre ouvrage est paru il y a dix ans.

Nous aurions une question à deux volets :

1) Les « expert-es scientifiques », les statisticien·nes, ont-ils et elles intégré la dimension du genre dans leur réflexion critique ?

2) Pensez-vous qu'au niveau de la statistique publique, des institutions, la façon de construire les catégories relatives au travail des femmes, mais aussi des hommes, a changé ? La fabrication des enquêtes sur le travail a-t-elle, de fait, évolué ? Pour quels résultats en matière d'inégalités hommes-femmes sur les marchés du travail ?

Je rappelle que les statistiques sur l'emploi étaient sexuées dès le début. Et les anciens recensements listent longuement, chiffres à l'appui, les métiers exercés par des femmes et ceux occupés par des hommes, distinguant secteur textile et construction, travail en usine et travail à domicile.

Il faut dire que distinguer très précisément les activités des hommes et celles des femmes, c'était aussi une certaine façon de souligner le flou entre activité économique des femmes et travail domestique, ce dernier étant réputé « inactif » (le

¹⁵ Cf. Observatoire des inégalités [URL : <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>] ; Dominique Meurs, Ariane Pailhé, Sophie Ponthieux, « Interruptions de carrière dues aux enfants et écart des salaires entre les femmes et les hommes », Document de travail Insee, n° F0802, 2008 ; Silvera, 1996.

¹⁶ Laufer & Fouquet, 1998.

terme est récent ¹⁷), c'est-à-dire ne devant pas faire partie du calcul de l'économie. Les femmes faisant « uniquement leur ménage » ne devaient pas y être comptées ; la difficulté concernait de façon récurrente le classement des agricultrices, des travailleuses à domicile (couturières, gardiennes d'enfants...), et ce qu'on a appelé plus tard les « aides familiales » dans le commerce par exemple.

La sociologie, celle de Margaret Maruani en particulier, a contribué à mettre en évidence l'importance de ces distinctions. En effet, le fait de déclarer ou non une activité rémunérée ou une profession, de distinguer la fonction sociale de travailler, d'avoir un emploi, un métier, des autres fonctions plus domestiques ou strictement familiales, c'est s'affirmer comme membre d'une société économique. Ce sont des actes symptomatiques des représentations de l'époque sur le travail et, plus largement, sur le rôle des femmes dans la société. En regardant comment se construisent, au fil des ans, les statistiques de l'activité professionnelle des femmes, on peut dire quelque chose de l'histoire de leur statut. Car le travail féminin est un fil rouge pour lire la place des femmes dans la société, dans toutes les sociétés contemporaines. En ce sens, la délimitation des frontières du travail des femmes est bien une question éminemment politique.

Bien sûr, dans notre livre nous nous sommes appuyées sur de nombreux

travaux précédents de statisticien·nes, sociologues, historien·nes¹⁸.

En parallèle, des tentatives ont été faites pour chiffrer l'importance économique du travail dit « domestique ». Annie Fouquet et Ann Chadeau¹⁹ ont été pionnières sur ce sujet... explosif : quelle que soit la façon de chiffrer, l'ampleur économique du travail dit domestique, qui reste très majoritairement le fait des femmes, est considérable. D'autres études ont, depuis, confirmé ce verdict et le Bureau international du Travail a même proposé de comptabiliser ces heures et d'en regarder l'évolution²⁰.

Donc oui, les statisticien·nes et économistes connaissent les particularités et l'importance du travail des femmes. Car dire ou ne pas dire le poids du travail des femmes dans le fonctionnement de la société, c'est un choix lourd de sens et de conséquences. Le travail des femmes n'a pas le même sens, la même image, la même importance sociale selon qu'il représente le quart, le tiers ou la moitié des forces de travail. Et puis l'image des femmes, leur importance sociale, leur place dans la société n'est pas la même selon leur poids dans le monde du travail.

Pendant la construction des catégories socioprofessionnelles de 1982 pilotée par Alain Desrosières et Laurent Théve-

¹⁷ Fouquet, 2004.

¹⁸ Voir la bibliographie de notre livre, citons pour exemple Battagliola, 2008 ; Baudelot, 1995.

¹⁹ Fouquet, 1981.

²⁰ Concialdi, 2014.

not, certains travaux méthodologiques avaient pris en compte le genre : comment se déclarent les femmes d'agriculteurs ? Si on le leur demande, comment se perçoivent-elles ? À propos d'un test mené en 1979 et d'une analyse du questionnaire du recensement de 1975, Maryse Huet constatait : « *Les femmes qui travaillent sur l'exploitation sont très nombreuses à ne pas déclarer d'activité professionnelle*²¹ ». La réponse reflète alors une plus ou moins grande pratique des réponses aux questionnaires administratifs et dans certains cas, correspond à la situation des femmes doublement actives : actives sur l'exploitation et actives dans leur foyer. Les termes « activité professionnelle » et « profession principale » font se détourner les femmes d'exploitant de la suite des questions et font qu'elles omettent de déclarer une activité.

La prise en compte du genre a été plus systématique, tout au long du travail des commissions pour l'élaboration de la nouvelle nomenclature des catégories socio-professionnelles, travail piloté notamment par Thomas Amossé et Olivier Chardon²² et commandité dans le cadre du Conseil national de l'information statistique (CNIS). En effet, les métiers

majoritairement occupés par des hommes étaient souvent bien plus détaillés que ceux des femmes. Celui de « secrétaire », par exemple, recouvrait une multitude de métiers aux tâches variées, particularité qui avait été mise en évidence par Maryse Huet dès 1983²³.

À côté de ces réflexions, moins anecdotiques aujourd'hui qu'hier, et des avancées sur le thème du genre, on constate en statistique des permanences archaïques : comment peut-on encore traiter d'« inactive » une femme qui s'adonne aux travaux domestiques de son foyer ? Ce terme a rebuté plus d'une enquêtrice et bien des enquêtées pendant des décennies, et le Bureau international du Travail a préconisé de trouver d'autres expressions et de reconnaître les activités non rémunérées. Les critères de désignation de la « personne de référence » dans les enquêtes masquent mal la permanence du « chef de ménage » même si les études sur ce sujet n'ont pas manqué. Au nom de la commodité et des habitudes acquises, on maintient des choix qui n'ont rien de neutres.

Quant aux études, il y a des moments où il paraît nécessaire de traiter des différences hommes-femmes sur le marché du travail, et d'autres périodes où les tableaux sexués semblent encombrants, c'est du déjà-vu et il faut passer à autre chose ; regarder l'évolution – ou le retour en arrière – des femmes sur le marché du travail n'est pas toujours essentiel.

21 Huet, 1981.

22 Thomas Amossé, Olivier Chardon & Alexis Eidelma, « La rénovation de la nomenclature socioprofessionnelle (PCS, 2018-2019) », Rapport du groupe de travail du Cnis, n° 156, décembre 2019 ; Amossé & Chardon, « Une nomenclature socioprofessionnelle renouvelée pour mieux décrire la société actuelle, Emploi, chômage, revenus du travail », *Insee Références*, Édition 2020, juillet 2020.

23 Huet, 1983.

Les états des lieux sur les statistiques sexuées réalisés par Catherine Blum (1999)²⁴ puis Sophie Ponthieux (2013)²⁵ ont pourtant contribué à redire l'importance de développer les études sur le genre sans se contenter de produire des tableaux statistiques séparant les hommes et les femmes (même s'il faut commencer par là !). Sur le moment, ces rapports ont suscité l'intérêt.

Le rapport Blum relève quelques manques de données sexuées dans certains domaines (les élèves, les élu-es...) et signale la création d'une unité « genre » à l'Ined sous la direction de Michel Bozon et Thérèse Locoh. Mais, surtout, Catherine Blum conclut sur la nécessité de publications régulières et orchestrées sur les inégalités entre hommes et femmes. Suite à ces recommandations, le 8 mars 2000, une circulaire ministérielle charge l'Insee de coordonner et d'animer un réseau de « *responsables statistiques des différents ministères, en lien avec le Service des droits des femmes... pour améliorer la connaissance de la situation respective des femmes et des hommes* » et enjoint de produire annuellement « *un tableau de bord présentant la situation des femmes dans tous les champs de la société* ».

24 Catherine Blum, « Les situations respectives des femmes et des hommes : statistiques pertinentes », Rapport du Cnis, Paris, 1999.

25 Sophie Ponthieux, « L'information statistique sexuée dans la statistique publique : état des lieux et pistes de réflexion », Rapport pour la Ministre des Droits des femmes, octobre 2013 [URL : <https://www.insee.fr/fr/information/2546889>].

Mais quatorze ans plus tard, le rapport Ponthieux ne peut que constater que le « *tableau de bord* » et l'« *animation d'un réseau* » demandés à l'Insee n'ont pas vraiment été mis en place. Pourtant *Femmes en chiffres* était déjà publié par l'Insee depuis 1995 et *Regards sur la parité* a pris la suite jusqu'en 2012, puis *Femmes et hommes – L'égalité en question* ne paraît qu'en 2017 puis... en 2022 ! Ces publications ne se sont donc guère améliorées au fil du temps et il est toujours bien difficile de s'y retrouver sur le site insee.fr, notamment sur les comparaisons hommes-femmes. Des « chiffres clefs » ont toutefois été publiés plus régulièrement par le service en charge de l'égalité femmes-hommes, et des études statistiques paraissent ici ou là, notamment la remarquable publication « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité » du ministère de l'Éducation²⁶.

Cependant, une fois les notes et articles méthodologiques parus, les résultats sur l'emploi et le chômage ne sont pas aussi sexués et analysés sous l'angle du genre qu'on pourrait le souhaiter. On trouve facilement des tableaux par âge ou d'autres par sexe mais les deux variables ne sont pas toujours croisées.

Or, le chômage et ses marges, le halo du chômage, le sous-emploi, ne peuvent être étudiés sans introduire le

26 DEPP, « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité. De l'école à l'enseignement supérieur », édition 2022, Paris [URL : <https://www.education.gouv.fr/filles-et-garcons-sur-le-chemin-de-l-egalite-de-l-ecole-l-enseignement-superieur-edition-2022-340445>].

sexe et l'âge des personnes concernées. On aimerait savoir par exemple si les jeunes hommes et jeunes femmes sont ou non impacté-es de la même façon par les évolutions du marché du travail. Et qu'on ne nous dise pas que « ce n'est pas le problème » ! Les professions par sexe ne sont pas facilement accessibles au niveau le plus fin pour permettre des regroupements *ad hoc*.

L'Insee a tendance à traiter les sujets « femmes-hommes » comme un thème parmi d'autres, plus ou moins à la mode selon les périodes. Les résultats paraissent répétitifs, les écarts se réduisent à l'allure d'une tortue statistique pour qui il faudra des décennies ou des siècles pour atteindre une vraie parité, une égalité réelle. Il n'y a jamais eu d'« Unité genre » à l'Insee. Entre pesanteurs et avancées, les études et les concepts statistiques n'évoluent pas tous, ni toujours au même rythme. Rien n'est jamais acquis...

Sachant que compter et conter ont la même étymologie (du latin : *computare*, calculer), chiffrer et raconter l'histoire des chiffres vont bien de pair. Grâce aux travaux de statisticiens comme Alain Desrosières et à l'enseignement d'ethnologues comme Robert Jaulin, on sait qu'il est indispensable de se souvenir que le chiffre est fabriqué, qu'il provient d'une collecte et d'un traitement particuliers et que ce qu'il donne à voir dépend du contexte politique (au sens large) des observateurs. C'est évidemment valable pour le genre dans le traitement des sta-

tistiques, ce que nombre d'historien-nes, de sociologues, de statisticien-nes ont contribué à éclairer.

Ce que compter veut dire...²⁷

²⁷ Sur ce point, voir Maruani & Meron, 2012, pp. 193-197 et Meron, « 70 ans de statistiques sur l'activité des femmes : zones d'ombre et coups de projecteurs », contribution au colloque « Histoire aujourd'hui, statistiques demain : regards croisés sur la production et l'usage des statistiques » à l'occasion des 70 ans de l'Insee, 29 juin 2016 [URL : <https://www.insee.fr/fr/information/2387407>].

Références citées

Battagliola F. (2008). *Histoire du travail des femmes*. Paris : La Découverte /Repères.

Baudelot C. (1995). « Le sexe est-il un résidu ? ». *Les cahiers du Mage*, 2, pp. 35-37.

Chadeau A. & Fouquet A. (1981). « Peut-on mesurer le travail domestique ? ». *Économie et Statistique*, 136, pp. 29-42.

Concialdi P. (2014). « Quand les statisticiens du travail définissent le travail ». *Chronique internationale de l'IRES*, 145, mars 2014, pp. 57-65.

Desrosières A. (1992). « Séries longues et conventions d'équivalences ». *Genèses*, 9, pp. 92-97.

Fouquet A. (2004). « L'invention de l'inactivité ». *Travail, genre et sociétés*, 11, pp. 47-62.

Fouquet A. (1981). « Peut-on mesurer le travail domestique ? ». *Économie et Statistique*, 136, pp. 29-42.

Freyssinet J. (2004). « Taux de chômage ou taux d'emploi, retour sur les objectifs européens ». *Travail, genre et sociétés*, 11, pp. 109-120.

Goux D. (2003). « Une histoire de l'enquête Emploi ». *Économie et Statistique*, 362, pp. 41-57.

Huet M. (1983). « La concentration des emplois féminins ». *Économie et Statistique*, 154, pp. 33-46.

Huet M. (1981). « Les catégories socio professionnelles et leur repérage dans les enquêtes ». *Archives et documents*, 38, pp. 201-220.

Laufer J. & Fouquet A. (1998). « Les

femmes dans l'entreprise : le plafond de verre est toujours là ». *Revue française de gestion*, 119, pp. 143-144.

Marchand O. & Thelot C. (1997). *Le Travail en France, 1800-2000*. Paris : Nathan.

Maruani M. & Meron M. (2012). *Un siècle de travail des femmes en France, 1901-2011*. Paris : La Découverte.

Maruani M. & Nicole C. (1989). *Au labeur des dames*. Paris : Syros et Alternatives.

Schweitzer S. (2002). *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire de leurs métiers, XIX^e et XX^e siècles*. Paris : Odile Jacob.

Silvera R. (1990). *Le salaire des femmes : toutes choses inégales par ailleurs*. Paris : La Documentation française.

De l'emploi des femmes à l'articulation entre travail et vie familiale : histoire d'un parcours de recherche au Centre d'études de l'emploi

Marie-Thérèse Letablier

Directrice de recherche émérite, CNRS/Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Résumé

À travers un témoignage sur un parcours de recherche au Centre d'études de l'emploi (CEE) commencé au début des années 1970, cet article explore la construction d'un champ de recherche sur l'emploi des femmes et les modes d'articulation de l'activité professionnelle et de la vie familiale. Cette trajectoire de recherche est resituée dans les évolutions du contexte institutionnel, sociétal et politique. Partant de l'analyse de quelques enquêtes, on montre comment se sont transformées au fil du temps les thématiques de recherche et les méthodes utilisées pour les traiter. On montre également le rôle et l'importance des liens tissés avec des chercheurs d'autres institutions de recherche, en France et en Europe, ouvrant sur une internationalisation et une pluridisciplinarité des recherches menées sur ce thème au CEE.

Mots-clés : emploi des femmes ; travail et vie familiale ; méthodes d'enquêtes ; parcours de recherche.

Abstract

Based on our singular research experience that began in the early 1970 in the Centre d'études de l'emploi (CEE), we explore how surveys on women's employment and work and family life balance were managed and performed in this research institute along time. The research trajectory is contextualised in line with institutional, social and policy change. The paper highlights changes in research topics as well as in surveys methods. It also emphasises the major role of relationships with scholars from other countries, resulting in a broad range of methodologies and beyond in an internationalisation of research on the issue.

Keywords: women's employment; work-family life balance; research methods; personal research experience.

Lorsque j'ai intégré le Centre d'études de l'emploi (CEE) au début des années 1970, j'ai participé avec deux autres jeunes collègues – Annie Labourie-Racapé († 2007) et Anne-Marie Vasseur († 1978) – à une enquête portant sur la discontinuité de l'activité professionnelle des femmes, véritable angle mort des recherches sur l'emploi féminin (Labourie-Racapé, Letablier & Vasseur, 1977). Depuis les années 1960, les taux d'activité des femmes progressaient de manière spectaculaire, sans que l'on connaisse précisément leurs comportements au regard de l'emploi lorsque la famille se constitue. Des travaux de l'INSEE mettaient en évidence la progression de la participation des femmes au marché du travail ainsi que le rôle des charges familiales sur les variations des taux d'activité professionnelle (Salais & Michal, 1971), mais ne permettaient pas de saisir les comportements de retrait et de reprise éventuelle d'emploi, ni les dynamiques des trajectoires professionnelles. Le projet d'une enquête ciblée sur la discontinuité de l'activité professionnelle des femmes est donc né de ce constat, dans le but de comprendre les caractéristiques des femmes qui poursuivent, interrompent, reprennent leur activité. L'objectif était de saisir les variations des comportements des femmes en lien avec les événements familiaux, en s'affranchissant d'une approche strictement statistique au profit d'une approche plus sociologique fondée sur une enquête originale auprès d'un échantillon limité mais représentatif de la population. S'inscrivant dans la sociologie de l'emploi

alors naissante, cette enquête a contribué à défricher un nouveau champ de recherche autour du thème de l'équilibre entre travail et vie familiale. À partir de cette enquête pionnière dans son genre, cet article propose un regard rétrospectif sur les évolutions d'une thématique – l'emploi des femmes – au sein du CEE en lien avec les changements sociétaux et politiques survenus en France ainsi que le poids grandissant de l'agenda européen sur cette question.

L'articulation entre travail et vie familiale : extension et renouvellement d'un champ de recherches au CEE

L'intérêt du CEE pour les recherches sur l'emploi des femmes se consolide dans les années 1990, notamment autour de la question de l'articulation de l'activité professionnelle et de la vie familiale sous plusieurs angles (articulation des temps, garde des enfants, partage des tâches familiales et domestiques entre parents, etc.). Le développement de ce champ de recherches tire parti des nombreuses études qui, depuis les années 1970, ont contribué à faire évoluer les problématiques, les outils conceptuels et méthodologiques relatifs à l'emploi et au travail des femmes. La question est aussi devenue un enjeu pour les politiques familiales et sociales, en France et dans les autres pays européens. L'évolution de la demande pu-

blique a contribué au renouvellement thématique, facilité par les changements institutionnels qui ont eu lieu au CEE d'une part, et par le contexte européen d'autre part.

Un contexte institutionnel propice à la reconstruction d'un champ de recherches au CEE

Le changement de statut du CEE qui a lieu en 1986 met fin à son lien institutionnel d'origine avec l'INED. Alors que l'INED devient un établissement public à caractère scientifique et technique (EPST), le CEE acquiert le statut d'établissement public à caractère administratif (EPA) « *placé sous la tutelle conjointe du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé de la recherche*¹ ». Cette deuxième étape dans l'histoire institutionnelle du CEE prévoit la mise en place d'une commission d'évaluation propre aux chercheurs de l'organisme tandis que les liens avec le ministère du Travail et son administration restent inchangés. Les critères d'évaluation étant similaires à ceux qui prévalent au CNRS, les chercheurs sont amenés à élargir leurs supports de publication et à donner une visibilité plus large à leurs travaux, jusqu'alors confinés plus ou moins aux ministères de tutelle. Le changement induit également des perspectives nouvelles en termes de programme scientifique du centre (et de

l'arrivée de nouveaux chercheurs porteurs de projets), ce qui n'est pas sans créer certaines tensions avec la tutelle. Des tensions qui s'expriment également au sein de la communauté de chercheurs du CEE, opposant partisans d'un lien renforcé avec la tutelle et la demande publique, et partisans d'une autonomie accrue des chercheurs et leur rapprochement avec le monde académique.

Ce changement sera suivi d'un autre en 1997, avec l'intégration des personnels du CEE dans le corps du personnel du CNRS. Dès lors, l'évaluation des chercheurs relève des commissions du CNRS selon des critères propres aux institutions de recherche et non plus de commissions *ad hoc* propres au CEE. S'ensuit une diversification des supports de valorisation des recherches ainsi qu'une ouverture aux collaborations extérieures et à la mobilité des chercheurs. De plus en plus, les financements de recherche proviennent d'appels d'offres, européens pour une part d'entre eux, tandis que les financements par le ministère du travail prennent une part plus faible. Le CEE s'ouvre progressivement à l'accueil de doctorants et d'enseignants mis à disposition de l'institution, renforçant ainsi les liens avec d'autres laboratoires de recherche. Il s'internationalise aussi, non seulement par la diffusion de ses travaux, mais aussi par l'accueil de chercheurs étrangers. Ses thèmes de recherche se diversifient, en lien notamment avec les questions soulevées par l'Union européenne (UE). C'est dans ce contexte que les recherches sur l'activité

¹ Décret du 12 mars 1986, portant organisation et fonctionnement du Centre d'études de l'emploi.

professionnelle des femmes se renouvellent et se recomposent pour s'inscrire dans une perspective comparative internationale, essentiellement européenne.

Impulsion européenne et ouverture à l'international

Le deuxième élément de contexte propice à la relance et au renouvellement des recherches sur l'emploi des femmes au sein du CEE est lié à la dynamique de l'UE au cours de cette période. Le tournant vers une Europe plus sociale oriente l'agenda des politiques européennes vers des thèmes et des problématiques en lien avec la stratégie pour l'emploi fortement incitative à une participation accrue des femmes au marché du travail, suivant l'affirmation du principe de l'égalité entre femmes et hommes qui devient transversal à toutes les politiques (« *gender mainstreaming* ») et plus seulement limité à l'égalité professionnelle. Cette politique stimule les échanges entre chercheurs au sein de l'UE, échanges facilités par l'importance prise par les appels d'offres de la Commission. Les politiques familiales et sociales visant à faciliter l'équilibre entre activité professionnelle et vie familiale font l'objet de ces études.

C'est dans ce contexte, à la fin des années 1980, que le CEE a été sollicité par la direction du programme franco-britannique du CNRS pour piloter le versant français d'une étude compara-

tive entre la France et la Grande-Bretagne sur le recours au travail à temps partiel des femmes pour concilier travail et vie familiale². Ayant publié plusieurs articles sur le travail à temps partiel et le partage des emplois (*Job sharing*) aux États-Unis (Letablier, 1981 ; 1986), suite à un séjour d'une année en tant que chercheuse associée à l'Institut des relations professionnelles de l'Université de Californie à Berkeley, j'ai été désignée pour tenir ce rôle³. Il s'agissait d'expliquer l'inégal développement du travail à temps partiel des femmes dans les deux pays et d'évaluer sa pertinence pour faciliter l'articulation entre travail et vie familiale. La comparaison reposait sur une confrontation des savoirs de chercheurs experts sur le sujet dans les deux pays, selon un principe de croisement des regards.

L'étude a mis en évidence le rôle des contextes institutionnels, politiques et sociétaux dans la formulation de la problématique du temps partiel ainsi que dans la construction des indicateurs permettant d'en évaluer la diffusion et les contours. Côté français, elle a donné lieu à une publication dans un dossier consacré aux comparaisons internationales d'emploi et de chômage de la revue *Économie et statistiques* (Barrère-Maurisson & al., 1989). Elle sera suivie

2 L'étude a été financée conjointement par le Programme franco-britannique du CNRS, dirigé par Edmond Lisle, et par l'Economic and Social Research Council.

3 Veronica Beechey, professeur à l'Open University, Milton Keynes, coordonnait l'équipe britannique.

par des recherches comparatives sur les politiques familiales et les politiques d'articulation entre travail et vie familiale élargies à un plus grand nombre de pays (Hantrais & Letablier, 1994, 1996 et 1997⁴).

Le tournant vers une Europe plus sociale a été un coup d'envoi aussi pour les recherches sur les politiques visant à faciliter/stimuler la participation des femmes au marché de l'emploi, dites politiques d'activation. C'est dans ce contexte que la « conciliation entre travail et vie familiale » apparaît explicitement en ces termes dans l'agenda communautaire. Elle devient alors un thème de recherche articulé à l'égalité entre les femmes et les hommes érigé en principe supérieur dans l'action communautaire d'une part, et d'autre part à la promotion de l'emploi, de la croissance et de la compétitivité dans les États membres de l'UE. Partant de l'idée que la participation au marché du travail était un moyen de réduire l'exclusion sociale et d'assurer un niveau élevé de protection sociale, la stratégie européenne pour l'emploi créée en 1997 visait à accroître l'emploi au sein de l'UE. Ce faisant, les femmes sont vivement encouragées à participer au marché du travail, l'emploi étant à la fois une source d'autonomie économique, un atout d'émancipation, et une

condition de l'égalité avec les hommes. C'est alors qu'à partir des années 1990, le thème « protection sociale et emploi » devient l'un des axes du programme du CEE, faisant une large part à l'analyse des politiques mises en œuvre, qu'il s'agisse des politiques d'emploi ou des politiques sociales et familiales (Barbier & Gautié, 1998 ; Letablier, 1995 ; Letablier & Lurol, 2000 ; Letablier, 2001a, 2013).

Renouvellement conceptuel et diversité des objets

Le renouvellement des objets de recherche s'enrichit d'un renouvellement conceptuel avec la diffusion de concepts importés des recherches anglo-saxonnes tels que celui de genre qui se substitue progressivement à la notion de rapports sociaux de sexe, comme l'a montré Arnaud Lechevalier (2022), ou le concept de *care* (prendre soin ; prodiguer des soins) largement diffusé après avoir été controversé (Letablier, 2001b). Il s'enrichit également de concepts nouveaux forgés dans le cours des opérations de recherche, en réponse aux besoins qui s'expriment lors des comparaisons. Le renouvellement des problématiques relatives à l'emploi et au travail des femmes est redevable également aux recherches comparatives sur les systèmes de protection sociale en Europe, notamment à celles de Gösta Esping-Andersen (1990), et aux critiques féministes qui lui ont été adressées dès les années 1990 (Sainsbury, 1994 ; Lewis, 1992). Dès lors la question de l'emploi des femmes devient

⁴ Voir aussi Hantrais L. & Letablier M.-T. (dir.) (1995), « La relation famille-emploi. Une comparaison des modes d'ajustement en Europe », Centre d'études de l'emploi, dossier de recherche n° 6, 166 p.

indissociable de celle de la « *citoyenneté sociale* » et de ses fondements « *genrés* » (Lister & al., 2007). Elle est liée aussi aux politiques sociales et à la manière dont celles-ci prennent en compte les défis nouveaux liés aux changements qui affectent les modèles familiaux, que ce soit sous l'angle des relations entre femmes et hommes, de la parentalité, ou des relations familiales intergénérationnelles.

Les observations relatives à l'encastrement des pratiques dans des formes juridiques ou conventionnelles dans le cadre des enquêtes menées au sein du CEE, m'ont conduite à proposer la notion de « convention de genre » pour comparer les formes d'organisation familiale en fonction de la répartition des rôles masculins et féminins et du régime d'égalité entre femmes et hommes qui prévaut (Letablier, 2009). Les concepts de familialisation/dé-familialisation se sont également révélés pertinents pour comparer les fondements des systèmes de protection sociale et l'évolution des normes juridiques relatives à la place des femmes dans ces systèmes (Leitner, 2003 ; Hantrais & Letablier, 2016). La nécessité d'élargir le spectre des questions et des problématiques de ce champ de recherches m'est apparue nécessaire pour comprendre les déterminants de la participation des femmes au marché du travail, en particulier au regard des normes juridiques et des conventions sociales relatives au fonctionnement de la vie familiale et de la répartition genrée des activités domestiques et parentales.

L'action des partenaires sociaux : un enjeu de responsabilité sociale des entreprises

Les problématiques nouvelles autour des tensions entre emploi, travail et vie familiale, particulièrement fortes pour les femmes, appellent à explorer des domaines de recherche jusqu'alors restés dans l'ombre, comme par exemple l'action des employeurs pour faciliter l'articulation entre travail et vie familiale, ou la prise en compte des responsabilités familiales par les partenaires sociaux, que ce soit sous la forme de congés familiaux ou parentaux, de subventionnement de services ou encore de flexibilisation du temps de travail. Comme l'égalité professionnelle, et en lien avec elle, l'articulation entre travail et vie familiale est devenue un objet de négociation collective entre les partenaires sociaux, à la fois des employeurs soumis à certaines règles relatives à l'inscription de ces thèmes dans la négociation, et des Comités économiques et sociaux (CES). Si le rôle de l'État dans la régulation des temps de travail et des temps familiaux ou dans le développement et le subventionnement de services d'accueil des enfants avait été relativement bien documenté dans les recherches des années 1990, tel n'était pas le cas concernant le rôle des entreprises et des partenaires sociaux, alors même qu'ils ont été partie prenante d'accords-cadres européens comme ceux relatifs aux congés parentaux par exemple.

Plusieurs recherches ont été menées sur ce thème au cours des années 2000.

Certaines ont été réalisées à la demande de la Commission européenne pour apporter des connaissances sur les actions des entreprises en matière d'articulation entre travail et vie familiale dans l'ensemble des États membres de l'UE : c'est le cas pour l'enquête INFRATEST réalisée dans le cadre d'un appel d'offres de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail (Eurofound) de Dublin⁵. D'autres ont porté plus spécifiquement sur la France comme l'enquête « Familles et Employeurs » pilotée par l'INED (Pailhé & Solaz, 2009). Ces deux enquêtes, l'une à l'échelle européenne, l'autre à l'échelle nationale, utilisent une méthodologie assez similaire visant à fournir un état des lieux des pratiques de soutien aux parents salariés. Elles ont aussi pour point commun d'être des enquêtes « couplées » : employeurs/représentants des salariés dans le premier cas, employeurs/familles dans le second. Elles sont en outre fondées sur le même mode d'exploitation, à savoir une organisation du travail fondée sur une répartition des analyses entre différentes équipes en fonction de leur intérêt et de leurs compétences, à partir du questionnaire commun. C'est ainsi qu'avec une équipe du CEE nous avons exploité la partie portant sur les « *aménagement temporels dans les entreprises* » du volet em-

ployeurs (Eydoux & *al.*, 2009 ; Eydoux & Letablier, 2008).

Sur le même thème, nous avons pu réaliser un troisième type d'enquêtes en réponse à une commande syndicale de la CFDT *via* l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES). La première enquête portait sur les politiques des entreprises visant à faciliter la vie familiale de leurs salariés⁶, et la deuxième sur les pratiques syndicales innovantes en matière sociale et culturelle (Brochard & Letablier, 2017⁷). Dans les deux cas, nous avons procédé à des entretiens semi-directifs avec des représentants syndicaux auprès d'un échantillon limité d'entreprises sélectionnées avec l'aide de syndicalistes dans les branches professionnelles et réparties sur l'ensemble du territoire français.

La vie familiale et ses transformations : l'apport de la pluridisciplinarité

Au cours de la dernière décennie du *xx*^e siècle, un débat a animé les sociologues de la famille à propos de l'ana-

⁵ Enquête « ESWT-Establishment Survey on Working-Time and Work-Life Balance » dans le cadre de l'appel d'offres de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), pilotée par l'institut Infratest Sozialforschung à Munich, Allemagne.

⁶ Les politiques d'entreprise regroupent les actions des employeurs et celles des comités d'entreprises. Rappelons ici le rôle important joué par ces derniers en matière d'aides aux salariés pour les vacances, les colonies et camps de vacances pour les enfants, les activités culturelles, etc.

⁷ Voir aussi Auberger M.-N., Letablier M.-T. & Caire G. (2020), « Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprises. Quel renouvellement à l'heure des CSE ? », Rapport pour l'Agence d'objectifs de l'IRES, 132 p.

lyse des changements familiaux et de leur interprétation. Il s'agit du débat sur l'individualisation de la vie privée, porté par Anthony Giddens au Royaume-Uni, Ulrich Beck en Allemagne et François de Singly en France (Giddens, 1992 ; Beck, 1992 ; de Singly, 2005). Selon ces auteurs, les changements qui affectent la vie conjugale et au-delà la vie familiale reflètent des mouvements de fond des sociétés occidentales, associés à une émancipation progressive des femmes vis-à-vis des assignations familiales traditionnelles et à une demande de reconnaissance. Ce processus d'individualisation va de pair avec l'effritement du modèle familial du *male breadwinner* fondé sur la division des rôles masculins et féminins et sur leur spécialisation.

Mes réflexions sur la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes m'ont conduite à aborder cette question en termes juridiques, en se focalisant sur la construction genrée des droits conjugaux et des droits sociaux. La collaboration avec Marie-Thérèse Lanquetin, juriste spécialisée dans le droit de l'égalité et de la discrimination liée au genre, m'a permis d'aborder le sujet sous l'angle de l'opposition entre individualisation et familialisation des droits, entre autonomie et dépendance, entre émancipation et subordination (Lanquetin & Letablier, 2003 ; Lanquetin & al., 2004). Ce faisant, les transformations des structures familiales et des relations intra-familiales ont conduit progressivement à un remaniement du concept de « *citoyenneté sociale* » par la prise en considération des

évolutions des relations de genre au sein des familles (Letablier & al., 2011). L'indépendance économique que procurent un emploi et un salaire, induit une forme d'individualisation des droits sociaux qui se substitue progressivement à la conception familialiste de ces droits, conduisant à réinterroger certains présupposés de la politique familiale. Sur cette question, une fois encore, la confrontation avec des chercheurs d'autres disciplines ou d'autres pays a été éclairante pour analyser la situation française. Au cours des années 2000, ma participation à plusieurs consortiums de recherche m'a permis d'explorer les processus de dé-familialisation des droits sociaux en lien avec l'affaiblissement du modèle familial du *male breadwinner* et les transformations des formes de vie familiale, dans la lignée des travaux fondateurs de Jane Lewis sur l'avènement du modèle familial de l'*adult worker* fondé sur le travail professionnel des deux membres du couple, le modèle qui généralise les *dual earner families*, c'est-à-dire les couples à deux salaires (Lewis, 2006), et des recherches de Ruth Lister sur la citoyenneté sociale (Lister, 1995).

Se saisir de cette problématique a été l'occasion de travailler avec des chercheuses d'autres disciplines, non seulement des juristes mais aussi des économistes⁸ (Letablier & Dauphin,

⁸ La recherche à laquelle nous nous référons ici portait sur les « Fondements et déterminants de la compensation au moment du divorce » (COMPRES). Elle était financée par l'Agence nationale de la recherche-ANR (Projet ANR-12-BSH1-002) et pilotée par Cécile Bourreau-

2016 ; Hantrais & Letablier, 2016). Les recherches sur ce thème ont réactivé des débats anciens sur la valeur du « travail de *care* » et sa reconnaissance, y compris par des formes de compensation au moment de la retraite ou suite à un divorce (Letablier, 2018).

Les tâches de soins aux enfants et aux proches au cœur de la dé-familialisation

Le processus de dé-familialisation concerne également les tâches éducatives et domestiques longtemps effectuées quasi exclusivement par les femmes dans la sphère privée. Les activités liées aux soins des enfants et autres membres de la famille, regroupées sous le concept de *care*, deviennent un enjeu politique dès lors que les femmes ont une activité professionnelle et que le modèle de fonctionnement familial n'est plus celui de la complémentarité et de la spécialisation des rôles. L'enjeu a d'abord concerné les enfants avant d'englober les soins aux proches âgés et dépendants. Dès les

années 1990, l'accès des enfants d'âge préscolaire à des modes d'accueil a été mis à l'agenda de l'UE, comme étant une condition du maintien des mères dans l'emploi. Les politiques nationales mises en place pour atteindre les objectifs fixés au niveau communautaire ont fait l'objet de nombreuses recherches comparatives européennes sur la disponibilité de modes de garde pour les enfants, leur accessibilité, leur organisation, et leur coût pour les parents (Jönsson & Letablier, 2005 ; Daune-Richard & Letablier, 2011). Il s'agissait alors de comparer les mesures mises en place dans les États membres, et leurs effets en termes d'emploi des mères, comme en termes éducatifs selon une problématique qualifiée « *d'investissement social* » (Palier, 2005). Si l'accueil des enfants d'âge pré-scolaire se pose dans tous les pays, les modalités de cet accueil varient selon les politiques mises en place (nationales, régionales ou locales) et selon les cultures parentales et éducatives (Fagnani & Letablier, 2005).

Diversité des méthodologies comparatives et coopérations internationales

Comme je l'ai évoqué plus haut, la construction de l'UE a eu pour effet d'impulser de nombreuses recherches comparatives par l'intermédiaire d'appels d'offres stimulant les coopérations entre chercheurs de différents pays et de

Dubois, Professeure d'économie à l'Université de Nancy et membre du Bureau d'économie théorique et appliquée (BETA), et Isabelle Sayn, juriste, Directrice de recherche au CNRS et membre du Centre de recherches critiques sur le Droit (CERCRID). Nous avons pris en charge la partie comparative de cette recherche, mobilisant la collaboration d'un groupe de chercheuses en sciences sociales du Royaume-Uni (Linda Hantrais, Université de Loughborough), de Suède (Ingrid Jönsson, Université de Lund), d'Italie (Rossana Trifiletti, Université de Florence), d'Allemagne (Silke Bothfeld, Université de Brème), et de France (Sandrine Dauphin et Nadia Kesteman, Caisse nationale d'allocations familiales, Paris).

différentes disciplines. Ces recherches ont pris des formes diverses selon l'objectif visé. Je propose ici de revenir sur quelques-unes de ces enquêtes pour illustrer la variété des approches et les enjeux méthodologiques sous-jacents.

Les comparaisons à grande échelle : l'enjeu de la construction des indicateurs

L'investigation de nouveaux objets de recherche et le renouvellement conceptuel qui les accompagne, vont de pair avec un renouvellement méthodologique, qui se traduit par la mise en place de nouvelles enquêtes statistiques permettant de comparer les pays entre eux sur des thèmes jusqu'alors peu explorés. Le besoin de comparer se traduit aussi par un questionnement sur la validité et la pertinence des indicateurs utilisés pour construire des typologies ou plus simplement pour différencier les situations observées. Diverses manières de faire ont été utilisées selon que l'objectif était de réaliser une enquête exhaustive sur tous les pays ou sur le plus grand nombre, ou selon que l'on utilise les données disponibles pour comparer les pays, que ces données soient fournies par EUROSTAT ou par des sources nationales.

Les premières recherches comparatives engagées au CEE au tournant des années 1990 sur le thème de la « conciliation » entre travail et vie familiale consacrent une place de premier plan

à la comparabilité des sources statistiques, aux définitions des catégories et à la construction des indicateurs utilisés. Cet exercice relève de confrontations entre chercheurs sur les sources et les données utilisées pour la comparaison. Cela se fait au cours de séminaires dans lesquels chacun « décortique » les données produites dans son pays afin de les comparer avec celles des autres participants. Ces regards croisés permettent de « déconstruire » les indicateurs sur lesquels reposent les comparaisons statistiques comme nous l'avons fait à propos de la comparaison du travail à temps partiel en France et en Grande-Bretagne (*cf. supra*), et à une échelle géographique plus grande à propos de la comparaison des politiques familiales et des modalités d'articulation entre travail et vie familiale en Europe⁹ (Hantrais & Letablier, 1996 et 1997). Cette recherche a fourni la matière d'une réflexion sur la méthodologie des comparaisons internationales, laquelle a nourri une série de publications consacrées à cette question, les *Cross National Research Papers*, publiés par l'université de Loughborough.

⁹ Cette recherche co-pilotée avec Linda Hantrais (Université de Loughborough) et réalisée entre 1993 et 1995, avait bénéficié du soutien de l'Economic and Social Council en Angleterre, de la Commission européenne (Direction générale V, Emploi, Relations professionnelles et Affaires sociales), et de la Caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) en France. L'objectif était de comparer les structures familiales ainsi que les relations entre l'État et les familles dans les pays de l'UE. Les tendances longues des transformations des structures familiales y sont analysées, ainsi que les relations entre le politique, le social et la familial.

Cette recherche comparative sur un nombre limité de pays a été élargie ensuite aux pays candidats à l'entrée dans l'UE¹⁰. Son objectif était d'éclairer les décideurs politiques en leur fournissant des données comparables sur les changements sociodémographiques dans les États membres de l'UE et les pays candidats. L'objectif était aussi d'explorer les enjeux liés à ces changements, les réponses politiques apportées aux niveaux national et/ou régional, et supranational par l'UE, ainsi que les effets de ces politiques. Du point de vue de sa réalisation, cette recherche qui a mobilisé un grand nombre de chercheurs issus des divers pays de l'UE, peut être qualifiée de coopérative, chacun apportant son expérience singulière (Letablier & Pennec, 2003). Comme la précédente, cette recherche attachait une importance particulière aux questions de comparabilité des données, à leurs sources, et aux définitions des catégories. Elle concluait sur la nécessaire opération de contextualisation des données.

Enfin, l'étude pilotée par Joëlle Affichard pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin (Eurofound) à la fin des années 1990 interrogeait l'usage des indicateurs statistiques dans l'évaluation des politiques sociales en

Europe (Affichard & *al.*, 1998). Comme les recherches précédentes, elle montrait la nécessité d'interroger les modes de construction des indicateurs utilisés et de les situer dans les contextes de leur production.

Toutes ces recherches ont nourri une réflexion partagée sur les méthodes comparatives internationales (Hantrais & Letablier, 1998 ; Barbier & Letablier, 2005). Ces travaux soulignent, en outre, les difficultés et les limites des comparaisons fondées exclusivement sur des approches quantitatives, qui, si elles sont indispensables, ne suffisent pas à receler la complexité de la réalité. Ils plaident en faveur de méthodes mixtes, quantitatives et qualitatives, susceptibles de mieux saisir les contextes légaux, politiques et socio-culturels dans lesquels se situent les faits observés, notamment dans l'analyse des politiques d'emploi, d'égalité ou de conciliation travail-famille.

L'intérêt des enquêtes statistiques coopératives pour comparer les pratiques des employeurs et des salariés

Des thèmes jusqu'alors peu explorés tels que ceux mentionnés plus haut ont également sollicité la conception et la production d'enquêtes à grande échelle permettant de comparer les situations dans un grand nombre de pays de l'UE, comme dans le cas de l'enquête sur le temps de travail et les pratiques d'entreprises en matière de conciliation

¹⁰ Projet IPROSEC « Improving Policy Responses and Outcomes to Socio-Economic Change », 2000-2003, piloté par Linda Hantrais, Université de Loughborough. La recherche était financée par la Direction emploi et affaires sociales de la Commission européenne (DG V).

entre travail et vie familiale dont il est ici question¹¹. L'enquête a été menée en 2004-2005 dans les établissements de plus de 10 salariés de 21 pays de l'UE dont 6 nouveaux entrants, auprès d'employeurs et de représentants du personnel. Au total, un peu plus de 21 000 établissements de tous les secteurs (sauf l'agriculture) ont été interrogés (21 000 représentants de la direction et 5 232 représentants du personnel), représentatifs de plus de 2,7 millions d'établissements. Cette enquête « couplée » employeurs et représentants du personnel, fournit un grand nombre d'informations sur les pratiques des entreprises en matière de temps de travail et de conditions de vie à l'échelle européenne. Elle informe sur les pratiques de temps partiel, les horaires atypiques, les arrangements de temps de travail flexibles, les heures supplémentaires, les congés parentaux, les pré-retraites. Le questionnaire d'enquête, préparé par l'équipe de pilotage et discuté avec les participants à l'étude, comportait des questions factuelles destinées à permettre une analyse statistique des pratiques de conciliation préalablement répertoriées, et des questions ouvertes permettant de saisir les motivations des employeurs relatives à certaines pratiques comme par exemple l'introduction du temps partiel, ou encore à saisir les attitudes des employeurs et des représentants du personnel vis-à-vis de mesures spécifiques. L'exploitation de l'enquête a été répartie entre les participants au projet, chacun des thèmes

donnant lieu à une analyse spécifique effectuée par un groupe de chercheurs. Avec Corinne Perraudin (économiste, CEE et Université Paris Panthéon-Sorbonne), nous avons coordonné deux groupes d'exploitation composés chacun de quatre chercheurs (économistes et sociologues), l'un sur le travail à temps partiel, l'autre sur les congés parentaux (Anxo & al., 2007a ; Anxo & al., 2007b ; Letablier & al., 2008).

Si un tel dispositif d'enquête à grande échelle présente des avantages incontestables en matière d'apport de connaissance des pratiques dans différents pays, il présente aussi des limites qui tiennent non seulement aux indicateurs utilisés, mais aussi aux taux élevés de non-réponses à certaines questions (une limite propre aux questionnaires à remplir). À cela s'ajoute le fait qu'une telle enquête ne permet pas d'observations fines, sur l'usage du temps partiel par exemple, lequel peut prendre des significations différentes selon qu'il est volontaire ou imposé, selon la durée plus ou moins longue consacrée au travail, et selon les catégories de personnes concernées. Si l'enquête fournit une information générale sur les caractéristiques des salariés à temps partiel (mères avec enfants en bas âge, femmes sans enfant ou mères de grands enfants, pères, handicapés, personnes s'occupant de proches dépendants, étudiants, jeunes), elle ne permet pas d'évaluer leur poids relatif. Quant aux informations qualitatives sur les raisons de l'introduction du temps partiel, leur intérêt reste limité par le

11 Enquête ESWT, INFRATEST (cf. note 4).

manque de précision de la plupart des réponses au questionnaire. Cependant, en dépit de ses limites, l'enquête a permis de dresser un état des lieux général des politiques d'articulation entre travail et vie familiale menées par les entreprises en Europe.

L'enquête « Familles et employeurs » pilotée et réalisée par l'INED et l'INSEE en 2004-2005, et portant exclusivement sur la France, a fourni des résultats plus contextualisés sur les pratiques des employeurs et sur les attitudes et représentations de salariés. Comme l'enquête ESWT, elle comporte deux volets, un volet employeurs et un volet ménages/salariés, selon un dispositif qui permet de recueillir simultanément l'avis des salariés et de leur employeur, voire de les confronter. L'ensemble du processus de production de l'enquête a été discuté au cours de réunions régulières initiées par le comité de pilotage, mobilisant un réseau de chercheurs de différentes disciplines venant d'institutions diverses, administratives et/ou académiques. L'exploitation de l'enquête a été confiée à plusieurs sous-groupes « d'exploitation » en fonction de l'intérêt porté à telle ou telle question. Notre contribution à l'ouvrage collectif qui en est ressorti repose sur une collaboration entre une économiste, une sociologue et un statisticien (Eydoux & *al.*, 2009).

L'intérêt des méthodes mixtes pour les comparaisons internationales : une enquête

sur l'exclusion sociale des familles monoparentales

Les transformations des formes de vie familiale sont allées de pair avec l'accroissement des familles dites monoparentales, c'est-à-dire des parents qui élèvent seuls leurs enfants. Ces parents, en très grande majorité des mères, ont été particulièrement ciblés par les politiques actives du marché du travail, notamment par les programmes de *welfare to work* ou de *workfare* (activation), visant à accroître leur participation à l'emploi et leur autonomie financière, et ainsi limiter leur dépendance aux prestations sociales d'assistance. Le risque de pauvreté et d'exclusion sociale qui affecte ces familles bien davantage que les autres familles a été une préoccupation constante pour la Commission européenne qui a impulsé et financé plusieurs réseaux de recherches sur le sujet, en particulier sur la mise en œuvre et les effets des politiques d'activation de l'emploi (Eydoux & Letablier, 2009 ; Letablier, 2011 ; Letablier & Wall, 2017). Nous prenons ici l'exemple d'une recherche comparative européenne sur l'exclusion sociale des familles monoparentales pour illustrer l'intérêt de recourir à des méthodes mixtes de comparaison. Combiner approche quantitative et approche qualitative s'avère pertinent dès lors que l'on cherche, non pas à créer de nouvelles bases de données permettant de quantifier les phénomènes à observer, mais plutôt à saisir les logiques et les fondements sociétaux et culturels des pratiques ou des politiques. L'étude réalisée en 2007 sur la pauvreté et l'exclusion

sociale des familles monoparentales en réponse à un appel d'offres de la Direction générale emploi, protection sociale et égalité des chances (DG V) de la Commission européenne¹² nous a offert une opportunité pour explorer de nouvelles méthodes de comparaison de politiques sociales/familiales.

Cette étude pilotée par la Fondation Brodolini en Italie¹³ a mobilisé un réseau de chercheurs venant de 13 pays de l'UE qui ont documenté la situation dans leurs pays respectifs à partir de grilles de questions préparées par les pilotes de la recherche. La recherche s'est déroulée en trois étapes. La première visait à dresser un état des lieux de la situation des ménages constitués d'un parent vivant seul avec ses enfants, eu égard à leur importance, leurs caractéristiques et au risque encouru de pauvreté et d'exclusion sociale ; la deuxième étape cherchait à comparer les politiques d'aide à ces ménages et à en identifier les effets, tandis que la troisième visait à repérer des « bonnes pratiques » susceptibles d'être transférées à d'autres États membres. À chaque étape correspond un mode opératoire.

La première étape repose sur la collecte de données statistiques, communautaires et nationales, permettant de dresser

des tableaux comparatifs de l'incidence et des caractéristiques de la monoparentalité dans les pays étudiés, et des situations de pauvreté et d'exclusion sociale. Il s'agissait de reconstituer des données comparatives à partir des informations fournies dans les contributions nationales. À ce stade il s'agissait d'établir la comparabilité des sources et des définitions, sachant par exemple que la définition de ce qu'est un « enfant à charge » varie d'un pays à l'autre, et parfois au sein d'un même pays selon les sources utilisées. L'outil privilégié reposait sur la confection de tableaux comparatifs susceptibles de mettre en évidence des similitudes, des proximités ou des distorsions entre pays, eu égard aux définitions, aux appellations ou aux caractéristiques de ces ménages.

La deuxième étape avait pour but de répertorier les mesures politiques mises en place dans chacun des pays étudiés en soutien aux parents qui élèvent seuls leurs enfants afin de limiter le risque de pauvreté et d'exclusion sociale. La méthode utilisée repose sur la technique des « vignettes » (des courts récits), telle que définie par Finch (1987), et utilisée notamment dans les comparaisons européennes des prestations familiales versées aux familles¹⁴. Elle est mobilisée dans cette recherche pour comparer le fonctionnement concret des politiques

12 « Study on Poverty and Social exclusion among Lone Parent Households ». Vc/2005/0175-Accounting N° : S12.420115 ; projet de recherche coordonné par Rossanna Trifiletti, Université de Florence.

13 [URL : www.fondazionebrodolini.it].

14 Bradshaw J. & Finch J. (2002), « A Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries ». Research Report for the London Department for Work and Pensions, n° 174 [URL : <https://eprints.whiterose.ac.uk/73510/1/Document.pdf>].

dans différents contextes nationaux, permettant de saisir les conditions spécifiques d'éligibilité aux droits sociaux et de repérer les seuils en usage dans chaque pays pour chaque configuration de monoparentalité. Elle permet surtout de faire ressortir les spécificités culturelles à chaque pays, agissant à divers niveaux, celui de la conception des politiques, celui de leur formation, et celui de leur mise en œuvre et *in fine* leur acceptabilité. Pour cette étude, quatre « vignettes » ont été prédéfinies en fonction de trois configurations de monoparentalité : veuvage, avec une attention spécifique au veuvage masculin ; mère sans vie de couple antérieure à la naissance ; parents séparés ou divorcés. Les enfants orphelins ont fait l'objet d'une attention particulière. Chaque vignette comporte une série de questions sur les formes de soutien auxquelles peuvent prétendre ces ménages, ainsi que sur les logiques ou les présupposés qui justifient les formes de soutien répertoriées. La méthode repose donc sur des narrations qui permettent de repérer les différences de traitement des familles monoparentales par les politiques sociales/familiales des États membres et d'en saisir les fondements, les présupposés et les évolutions. Elle donne à voir l'esprit dans lequel l'intervention publique s'est construite et les difficultés qu'elle doit surmonter,

La troisième étape vise à repérer des « bonnes pratiques » susceptibles d'être transférées vers d'autres pays, selon une approche chère à la Commission européenne. Ce repérage s'appuie

sur des entretiens semi-directifs avec des acteurs clé de la politique de soutien aux familles monoparentales d'une part, et avec des parents confrontés aux diverses situations de monoparentalité. Les entretiens comportent des questions factuelles sur l'activité et le travail dans les services dédiés à cette question, sur le vécu des personnes concernées, ainsi que sur leurs opinions vis-à-vis de la politique menée dans leur pays.

Outre le rapport remis à la Commission européenne, diverses publications ont permis de diffuser les résultats de cette recherche, notamment en France (Eydoux & Letablier, 2009¹⁵). Elle reste l'une des recherches comparatives européennes de référence sur le sujet, et une recherche innovante eu égard à la méthodologie utilisée. Elle signale l'importance des coopérations (et de leur pilotage) dans le domaine des comparaisons internationales.

Conclusion

Partant d'une recherche réalisée dans la première moitié des années 1970, alors que le CEE n'avait que quelques années d'existence et que la question de l'emploi devenait un enjeu à la fois politique et de recherche, j'ai tenté de

¹⁵ Voir aussi Eydoux A. & Letablier M.-T. (avec la collaboration de N. Georges) (2007). « Les familles monoparentales en France ». Rapport de recherche CEE, n° 36 [URL : <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/074000636.pdf>].

retracer la trajectoire d'un thème de recherche, celui de l'emploi des femmes, au sein de cet organisme. Le retour sur cette enquête pionnière a été le point de départ pour réfléchir à comment ce thème a évolué, non seulement au regard de ses questionnements, ses problématiques, des concepts utilisés, mais aussi du point de vue des méthodes d'enquêtes. Les recherches comparatives menées à partir des années 1990 sur le thème de l'articulation entre travail et vie familiale, que ce soit sous l'angle des politiques ou sous celui des pratiques, ont toutes été couplées avec des enquêtes de terrain portant sur la France. Elles ont été nourries par des enquêtes auprès d'acteurs divers, tels que les décideurs politiques, publics ou privés, les acteurs de la mise en œuvre de ces politiques, et les bénéficiaires (ou les usagers). Ces savoirs d'enquêtes acquis au fil des recherches, se sont forgés non seulement dans les échanges et les coopérations entre chercheurs de pays divers, mais aussi dans les confrontations entre différentes disciplines (économie, statistique, démographie, sociologie, etc.).

Au fil des recompositions des thèmes de recherche sur le sujet, en lien étroit avec les changements sociétaux concernant les relations entre les femmes et les hommes, les formes de vie familiale, la relation à l'emploi et au travail, les méthodes d'approche de ce sujet se sont également diversifiées. Le positionnement de nos recherches dans l'espace européen – sous l'impulsion des institutions et agendas de l'UE – a contribué non seulement à renouveler les thèmes de

recherche, mais aussi à innover les méthodes employées. Les recherches sur les politiques sociales/familiales ont ainsi trouvé leur place dans les programmes du CEE, à côté des politiques de l'emploi et du travail, en bénéficiant notamment de nombreuses collaborations internationales nouées au fil du temps.

Références

- Affichard J. (avec Hantrais L., Letablier M.-T. & Schultheis F.) (1998). *La situation sociale dans les États membres de l'Union européenne. Pertinence des indicateurs statistiques pour le suivi des politiques sociales*. Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail.
- Anxo D., Fagan C., Letablier M.-T., Perraudin C. & Smith M. (2007a). *Parental Leave in European Companies – Establishment Survey of Working Time 2004-2005* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
- Anxo D., Fagan C., Letablier M.-T., Perraudin C. & Smith M. (2007b). *Part-time Work in European Companies – Establishment Survey of Working Time 2004-2005* (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
- Barbier J.-C. & Gautié J. (1998). *Les politiques d'emploi en Europe et aux États-Unis* (Cahier n° 37 du CEE). Paris : PUF.
- Barbier J.-C. & Letablier M.-T. (dir.) (2005). *Politiques sociales. Enjeux méthodologiques et épistémologiques des comparaisons internationales – Social Policies. Epistemological and Methodological Issues in Cross-National Comparison*. Bern-Berlin : Peter Lang.
- Barrère-Maurisson M.-A., Daune-Richard A.-M. & Letablier M.-T. (1989). « Le travail à temps partiel plus développé en Grande Bretagne qu'en France ». *Économie et statistique*, 220, pp. 47-56.
- Beck U. (1992). *Risk Society. Towards a new Modernity*. London : Sage Publishing.
- Brochard D. & Letablier M.-T. (2017). « Trade union involvement in work-family life balance : lessons from France ». *Work, Employment and Society*, 2, pp. 1-18.
- Daune-Richard A.-M. & Letablier M.-T. (2011). « L'accueil des enfants : enjeux des réformes et appel aux entreprises dans quatre pays européens ». *Politiques sociales et familiales*, 103, pp. 33-46.
- Dauphin S. & Letablier M.-T. (2013). « L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale au cœur de l'europanisation des politiques familiales ». *Informations sociales* 175/1, pp. 88 à 98.
- Esping-Andersen G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge : Polity Press.
- Eydoux A., Gomel B. & Letablier M.-T. (2009). « Les salariés ont-ils un employeur family-friendly ? ». In A. Pailhé & A. Solaz (dir.), *Entre famille et travail : Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*. Paris : INED/La Découverte, pp. 325- 344.
- Eydoux A. & Letablier M.-T. (2009). « Familles monoparentales et pauvreté en Europe : quelles réponses politiques ? ». *Politiques sociales et familiales*, 98, pp. 21-36.
- Eydoux A. & Letablier M.-T. (2008). « Gestion de la parentalité en Allemagne, France et Royaume-Uni : la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et ses enjeux ». *Bruxelles Economic Review-Cahiers économiques de Bruxelles*, 51(2/3), pp. 387-405.
- Fagnani J. & Letablier M.-T. (2005). « Social rights and care responsibility in the French Welfare State ». In B. Pfau-Effinger & B. Geissler (eds.), *Care arrangements and social integration in European Societies*. Bristol : The Policy Press, pp. 135-152.
- Finch J. (1987). « The Vignette Technique in Survey Research ». *Sociology*, 21, pp. 105-14.

- Giddens A. (1992). *The Transformation of Intimacy*. London : Polity Press.
- Hantrais L. & Letablier M.-T. (2016). « Le rôle de la protection sociale dans la compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes après divorce : Analyse comparative ». *Revue de droit sanitaire et social (RDSS)*, 5, pp. 885-903.
- Hantrais L. & Letablier M.-T. (1998). « La démarche comparative et les comparaisons franco-britanniques ». *Revue de l'IREs*, 28, pp. 145-162.
- Hantrais L. & Letablier M.-T. (1997). *Familles, travail et politiques familiales en Europe* (Cahier du CEE n° 35). Paris : PUF.
- Hantrais L. & Letablier M.-T. (1996). *Families and family policies in Europe*. London-New York : Longman.
- Hantrais L. & Letablier M.-T. (dir.) (1994). « The family-employment relationship in Europe ». *Cross National Research Papers*, 2(4).
- Jönsson I. & Letablier M.-T. (2005). « Caring for children : the logics of public action ». In U. Gerhart, T. Knijn & A. Weckwert (eds.), *Working Mothers in Europe. A comparison of Policies and Practices*. Cheltenham-Northampton : Edward Elgar Publishing.
- Labourie-Racapé A., Letablier M.-T. & Vasseur A.-M. (1977). *L'activité féminine. Enquête sur la discontinuité de l'activité professionnelle* (Cahier du CEE n° 11). Paris : PUF.
- Lanquetin M.-T., Letablier M.-T. & Périevier H. (2004). « Acquisition de droits sociaux et égalité entre les hommes et les femmes ». *Revue de l'OFCE*, 90 (n° spécial : « Travail des femmes et inégalités »), pp. 461-488.
- Lanquetin M.-T. & Letablier M.-T. (2003). « Individualisation des droits sociaux et droits fondamentaux : une mise en perspective européenne ». *Recherches et Prévisions*, 73(1), pp. 7-24.
- Lechevalier A. (2022). « Ce que le genre apporte aux sciences sociales ». In A. Lechevalier, M. Mercat-Bruno, F. Ricciardi (coord.), *Les catégories dans leur genre. Genèse, enjeux, productions*. Buenos Aires : Teseo Press, pp. 91-156.
- Leitner S. (2003). « Varieties of familism. The caring function of the family in comparative perspective ». *European Societies*, 5(4), pp. 353-375.
- Letablier M.-T. (2018). « Quelles formes de compensation des inégalités économiques liées à la maternité et à l'investissement parental et domestique dans différents régimes de protection sociale ? ». In C. Bourreau-Dubois & I. Sayn (dir.), *Le traitement juridique des conséquences de la rupture*. Paris : Larcier, pp. 87-105.
- Letablier M.-T. (2011). « La monoparentalité aujourd'hui : continuités et changements ». In R. Ruspini (dir.), *Monoparentalité, homoparentalité, trans-parentalité en France et en Italie*. Paris : L'Harmattan.
- Letablier M.-T. (2009). « Régimes d'État-providence et conventions de genre en Europe ». *Informations sociales / CNAF*, 151(1), pp. 102-109.
- Letablier M.-T. (2001a). « L'égalité entre les sexes : un enjeu européen ». *Quatre pages du CEE*, 46, juillet.
- Letablier M.-T. (2001b). « Le travail envers autrui et sa conceptualisation en Europe ». *Travail, Genre et Société*, 6, pp. 19-42.
- Letablier M.-T. (1995). « Emploi-famille : Des ajustements variables selon les pays ». *La Lettre* n°37, Centre d'Études de l'Emploi, pp. 1-10.

Letablier M.-T. (1986). « Les dynamiques de diffusion du travail à temps partiel aux États-Unis et en France ». *Travail et emploi*, 30, décembre, pp. 19-33.

Letablier M.-T. (1981). « Le travail à temps partiel aux USA : ampleur, caractéristiques et perspectives d'évolution ». *Cahier du CEE n° 23*, pp. 35-67.

Letablier M.-T. & Wall K. (2017). « Changing lone parenthood patterns : new challenges for policy and research ». In L. Bernardi & D. Mortelmans (eds.), *Lone parenthood in the life course*. Berlin : Springer.

Letablier M.-T. & Dauphin S. (2016). « Protection sociale et compensation des inégalités économiques entre femmes et hommes ». *Canadian Journal of Law and Society / Revue canadienne Droit et Société*, 31(2), pp. 287-311.

Letablier M.-T. & Dauphin S. (2013). « L'articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale au cœur de l'europanisation des politiques familiales », *Informations sociales*, 175(1), pp. 88-98.

Letablier M.-T., Eydoux A. & Betzelt S. (2011). « Social citizenship and activation in Europe : a gendered perspective ». In S. Betzelt & S. Bothfeld (eds.), *Activation and Labour Market Reforms in Europe. Challenges to Social Citizenship*. London : Palgrave/Macmillan, pp. 79-100.

Letablier M.-T., Perraudin C., Anxo D., Fagan C. & Smith M. (2008). « La prise en compte de la vie familiale de salariés par les entreprises. Une comparaison européenne ». *Recherches et Prévisions*, 92, pp. 91-101.

Letablier M.-T. & Pennec S. (eds.) (2003). « Changing Family Structure in Europe: New challenges for public policy ». *Cross-National Research Papers* vol. 6, no. 5.

Letablier M.-T. & Lurol M. (2000). « Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union européenne ». *La Lettre n° 63*, Centre d'Études de l'Emploi, pp. 1-10.

Lewis J. (ed.) (2006). *Children, Changing Families and Welfare States*. Cheltenham-Northampton : Edward Elgar Publishing.

Lewis J. (1992). « Gender and the Development of Welfare Regimes ». *Journal of European Social Policy*, 2(3), pp. 159-73.

Lister R. (1995). « Dilemmas in Engendering Citizenship ». *Economy and Society*, 24(1).

Lister R., Williams F., Antonnen A., Bussemaker J., Gerhard U., Heinen J., Johanson S., Leira A., Siim B. & Tobio C. (2007). *Gendering Social Citizenship in Western Europe*. Bristol : Policy Press.

Pailhé A. & Solaz A. (dir.) (2009). *Entre famille et travail : Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*. Paris : INED/La Découverte.

Palier B. (2005). « Vers un État d'investissement social. Pistes pour une redéfinition de la protection sociale ». *Informations sociales*, 8(128).

Sainsbury D. (ed.) (1994). *Gendering Welfare States*. London : Sage Publisher.

Salais R. & Michal M.-G. (1971). « L'activité des femmes mariées ». *Économie et statistique*, 26, pp. 27-35.

(de) Singly F. (2005). *L'individualisme est un humanisme*. Paris : Éditions de l'Aube.

Enquêter sur la portée d'une réforme : l'exemple de la rupture conventionnelle

Bernard Gomel
CEET, Cnam

Évelyne Serverin
Centre de Théorie et Analyse du Droit, UMR 7074, Paris Nanterre

Résumé

Mesurer les effets d'une réforme ne se limite pas à en observer les usages, mais implique de s'interroger sur son incidence sur l'équilibre du système dans lesquels elle s'insère. Ainsi, en matière de rupture des contrats à durée indéterminée (CDI), la création en 2008 de la Rupture conventionnelle (RC), a eu un impact sur les autres modes de ruptures de ce type de contrat, en dépassant l'alternative démission/licenciement. Pour mesurer cet effet de système, nous avons mobilisé une pluralité de disciplines scientifiques et de techniques d'enquête. Nous montrons que la RC se substitue à la démission dans un tiers des cas. Elle se substitue au licenciement dans un cas sur cinq. Pour le reste, un peu moins de la moitié des cas, elle facilite la rupture du contrat de travail jusqu'à provoquer des ruptures d'emploi prématurées, ou qui n'auraient peut-être pas eu lieu. La rupture conventionnelle apparaît ainsi comme un vecteur de mobilité de la main-d'œuvre, abandonnant plusieurs décennies de

politique publique orientée vers le maintien de l'emploi et dans l'emploi.

Mots-clés : rupture conventionnelle ; types d'usage ; enquête exploratoire ; enquête statistique ; politique publique de l'emploi.

Measuring the effects of a reform is not limited to observing its uses, but involves questioning its impact on the balance of the system in which it is inserted. Thus, in terms of the termination of contracts concluded for an unlimited period of time, the creation in 2008 of the Contractual Termination (CT) has had an impact on the other methods of termination of this type of contract, by going beyond the alternative of resignation/dismissal. In order to measure this system effect, we mobilized a plurality of scientific disciplines and survey techniques. We show that CT replaces resignation in a third party of cases. It replaces dismissal in one in five cases. For

Abstract

other cases, a little less than half of them, it facilitates the termination of the employment contract, to the point of causing premature terminations, or perhaps terminations that would not have occurred. Contractual termination thus appears to be a vector of labour mobility, abandoning

several decades of public policy oriented towards maintaining employment, and in employment.

Keywords: contractual termination; types of use; exploratory investigation; statistical survey; public employment policy.

Le Centre d'études de l'emploi (CEE) est issu du département Population active de l'Institut national d'études démographiques (INED). Il s'en est progressivement détaché lorsque la politique publique de l'emploi s'est élargie à d'autres problématiques que démographiques, pour devenir, en 1986, un établissement public national à caractère administratif, chargé « *d'effectuer des recherches permettant de développer l'ensemble des connaissances susceptibles d'éclairer l'action des pouvoirs publics et des acteurs économiques et sociaux dans le domaine de l'emploi*¹ ». La Délégation à l'emploi (devenue DGEFP en 1997 par fusion avec la Délégation à la Formation professionnelle) lui confiait l'évaluation de la mise en œuvre effective des dispositifs de politique d'emploi, créés pour répondre aux nouveaux défis de la période ouverte par les crises économiques des années 1970. Elle s'intéressait égale-

ment aux effets potentiels des dispositifs contra-cycliques favorables à l'emploi sur le droit du travail et de l'emploi.

Les enquêtes du CEE exploraient la distance entre les motifs des dispositifs d'action publique, toujours limités par leur objet, et leurs effets sur l'économie du système dans lequel ils s'insèrent, en intégrant dans l'observation les différentes composantes de ce système. Le CEE pouvait aussi être sollicité par le service statistique du ministère du Travail, la DARES, pour mesurer les « effets propres » de ses dispositifs, en termes d'emplois créés et sauvegardés.

À la demande de la CFDT, le CEE a suivi dans les années 2008-2015 les effets de l'introduction de la rupture conventionnelle sur l'économie d'ensemble des modalités de rupture des contrats de travail à durée indéterminée (CDI). Une innovation majeure, négociée entre les partenaires sociaux, puis transposée dans la loi (loi du 25 juin 2008) qui

¹ Article 2 du décret constitutif du CEE du 12 mars 1986.

a connu une postérité remarquable, avec la rupture conventionnelle collective (loi du 29 mars 2018), et la rupture conventionnelle dans la fonction publique (loi du 6 août 2019).

La recherche, associant sociologues, statisticiens et juristes, comportait une enquête exploratoire², suivie d'une enquête statistique, les deux types d'investigation pratiqués au CEE. La démarche en deux temps illustre la profonde complémentarité de ces deux approches, trop souvent séparées par l'opposition radicale entre qualitatif et quantitatif. L'enquête exploratoire, en plus de ses propres résultats, a apporté des éléments d'information pour la construction de l'enquête statistique. Elle a également permis de comprendre les difficultés rencontrées dans la description statistique des données. C'est ce que nous nous proposons de détailler dans la présentation des principaux résultats.

Au second semestre 2007, un important accord national interprofessionnel (ANI) de « Modernisation du marché du travail » est négocié par les partenaires sociaux, et comprend une proposition d'instauration d'une nouvelle forme de fin de CDI, la rupture conventionnelle (RC). Il est signé le 11 janvier 2008 par toutes les parties sauf la CGT³, avant

d'être transposé dans la loi le 25 juin 2008. La rupture conventionnelle (RC) constitue la mesure phare d'un ensemble de nouvelles dispositions destinées à « privilégier les solutions négociées à l'occasion des ruptures du contrat de travail », ouvrant des droits nouveaux pour les salariés, sans « se traduire par une quelconque restriction de la capacité des salariés à faire valoir leurs droits en justice⁴ ». Si la RC implique tout autant l'employeur que le salarié, c'est la protection du consentement de ce dernier qui est mise en avant⁵. Le salarié pris dans une relation de subordination avec son employeur est présenté dans l'accord comme un acteur libre et éclairé d'un processus conventionnel de rupture qui servirait ses intérêts : un ou plusieurs entretiens aux allures de négociation, la signature commune de l'acte de rupture, un délai de réflexion de quinze jours, le droit à une indemnité spécifique et l'ouverture du droit à l'assurance chômage. La RC est banalisée comme une rupture négociée favorable au salarié et supposée mettre fin à des « faux licenciements » déguisant de « vraies démissions⁶ ». C'est en réalité une révolution qui rompt avec le principe de l'unilatéralité de la rupture du contrat de travail conclu sans détermination de durée (Serverin, 2021).

⁴ *Ibid.*, p. 109.

⁵ Article L.1231-1 du *Code du Travail*.

⁶ De Virville M. (2004). « Pour un code du travail plus efficace ». Rapport au Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité [URL : https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/044000015.pdf].

² Enquête site « intermédiaire » dans le vocabulaire du CEE, pour la situer entre monographie et enquête statistique.

³ « ANI du 11 janvier 2008 » [URL : http://documentation.opcoop.fr/documenter/pdf/autres_sources/ANI_du_11_janvier_2008.pdf].

Signataire de l'accord, la CFDT est alertée par un recours plus important que prévu au nouveau dispositif qui laisse craindre un risque de détournement de la procédure au préjudice des salariés, et des conséquences défavorables sur l'emploi. Son secrétaire général adjoint Laurent Berger s'adresse au CEE en 2011 pour enquêter sur ce risque. La demande porte initialement non sur l'usage du nouveau dispositif, dont la mesure incombait aux services statistiques de la DARES⁷, mais sur les éventuels abus de cet usage, impliquant de conduire une enquête spécifique sur les motifs de recours. La question soulève des difficultés particulières liées à la nature même de la RC : les « raisons de rompre » ne sont pas connues et n'ont pas à l'être. Pas de justification écrite des motifs de la rupture, un formulaire CERFA minimaliste, une validation par défaut de l'administration. On ne peut rien trouver d'illégal dans le recours à une procédure qui a supprimé toute contrainte, au profit d'un simple échange de consentements. Sa « présomption de validité » est écrasante : comment constater après-coup des abus dans le recours à une forme de rupture dispensée de tout motif ?

En créant une nouvelle forme de rupture de CDI, la loi ne se bornait pas à ajouter un cas de rupture à une liste, mais modifiait la valeur des cas existants, re-

nouvelant ainsi l'horizon des attentes des salariés et des employeurs. Il ne suffisait pas de s'inquiéter d'éventuels mésusages de la RC, qui plus est difficile à caractériser. Pour « *prendre le droit au sérieux* » (Jemmaud & Serverin, 1992, p. 262), les investigations devaient concerner les effets de la nouvelle modalité de rupture sur le paysage juridique constitué jusque-là par différentes formes de rupture unilatérale du CDI. Une équipe de recherche du CEE⁸ proposait alors de réaliser une enquête exploratoire en face-à-face auprès d'une centaine de salariés signataires d'une RC, afin de disposer d'une grande variété de situations de recours à la RC et d'en mesurer la distance aux motifs typifiés des autres formes de rupture. Le projet, accepté par la CFDT et financé par l'agence d'objectifs de l'IRES⁹, a donné lieu à une étude que nous présentons dans une première partie. La CFDT a ensuite demandé au ministère du Travail de prolonger la démarche par une enquête statistique qui mesure le poids relatif de chaque type de rupture conventionnelle et leurs principales caractéristiques. La même équipe du CEE a contribué à la mise au point du questionnaire téléphonique de la DARES, et réalisé une exploitation secondaire des 4 502 réponses à l'enquête statistique.

7 La DARES exploite depuis 2008 les formulaires de demandes d'homologation de rupture conventionnelle saisis par les unités territoriales départementales des DIRECCTE (aujourd'hui DREETS), dont relèvent les établissements concernés (secteur privé exclusivement à l'époque, en France métropolitaine).

8 Raphaël Dalmasso, maître de conférences en droit, Université de Nancy, Bernard Gomel, chargé de recherche CNRS, statisticien, CEE, Dominique Méda, professeur de sociologie, Université Dauphine et Évelyne Serverin, directeur de recherche au CNRS, juriste, Université de Paris Nanterre.

9 Institut de Recherches Économiques et Sociales.

Des entretiens en face-à-face auprès de salariés signataires : explorer les types de RC

Le succès immédiat et surprenant de la RC a alimenté le soupçon d'un accord caché dans l'adoption du dispositif, d'un déséquilibre de la RC au détriment du salarié. La procédure, interne et reposant sur l'accord des deux parties, permettrait tout aussi bien de sécuriser de « vrais licenciements », jusque-là trop risqués pour l'employeur, que de faciliter de « vraies démissions », les ruptures à l'initiative du salarié et d'autres, contraintes par la situation de travail ou d'emploi.

Pour répondre à ces préoccupations, notre équipe a enquêté sur la part que le salarié a prise dans la décision de rupture ainsi que sur les circonstances qui ont pu le conduire à la vouloir ou à l'accepter (Dalmasso, Gomel, Méda & Serverin, 2012). Nous avons dans cette étape exploratoire quatre principaux objectifs : collecter la plus grande variété possible de cas récents de rupture conventionnelle, conduire des entretiens suffisamment approfondis et les traiter par comparaison avec les modalités de rupture unilatérale du CDI, pour finalement affecter chacune des RC étudiées à un cas-type.

Collecter une grande variété de RC

Pour obtenir la plus grande variété possible de RC, nous avons dans un

premier temps établi des grands types contrastés de départements selon des caractéristiques d'activité économique, de structure d'emploi, de situation du marché du travail, dont on a pu considérer¹⁰ qu'elles influaient sur la signature des RC. Pour ne pas multiplier le nombre d'enquêteurs, tout en attribuant à chacun un nombre raisonnable d'entretiens à réaliser, nous avons sélectionné un département par classe d'une partition en cinq types. Les formulaires Cerfa, correspondant aux RC homologuées en octobre et novembre 2010, étaient rangés chronologiquement dans chaque unité territoriale concernée. Ils ont fait l'objet d'un tirage systématique dont le pas a été calculé pour obtenir le nombre voulu de cas¹¹. La procédure a été assurée par les services du ministère du Travail (les unités territoriales) à la demande de la Direction générale du travail (DGT).

Le CEE a contacté par courrier les salariés concernés, tandis que se mettait en place une équipe de cinq enquêteurs universitaires et doctorants, un par département. Pour atteindre la centaine d'entretiens (101 au total), les enquêteurs ont relancé les contacts de façon à maintenir une grande diversité de situations, en mobilisant des informations complémentaires disponibles dans les formulaires,

¹⁰ En exploitant les statistiques publiées par la DARES qui a la charge de la collecte exhaustive des RC.

¹¹ La source utilisée exclut par nature les ruptures qui n'ont pas été homologuées par l'administration (elles sont rares). Elle ignore aussi les procédures de rupture qui n'ont pas recueilli la double signature nécessaire du salarié et de l'employeur.

tels le niveau du salaire de référence et l'ancienneté dans l'entreprise au moment de la signature de la convention de rupture.

S'agissant de la toute première enquête sur la mise en œuvre des RC, il était nécessaire de disposer d'entretiens qui, sans être représentatifs de l'ensemble des RC (un objectif hors de portée de ce mode d'enquête), refléteraient la diversité des situations.

Un guide d'entretien ouvert à la diversité des usages

L'élaboration du guide d'entretien a visé à resituer la signature de la RC dans une constellation de circonstances et de motifs, sans nous en tenir à la finalité initiale des signataires de l'ANI : permettre aux parties « *d'user très largement de leurs communes volontés pour élargir au maximum les libertés indispensables qui conditionnent un consentement libre et éclairé* » (Bouaziz & Collet-Thiry, 2010, p. 65).

L'objectif des entretiens était de rendre compte des circonstances de la rupture et de comprendre les logiques de la signature du salarié. Il s'agissait également de recueillir l'avis du salarié quant aux motifs qui avaient pu conduire l'employeur à donner son accord. Pour connaître les stratégies de recours des employeurs, d'autres sources sont nécessaires (Signoretto, 2015). Le guide d'entretien auprès du salarié comportait

six séquences, suivant l'ordre chronologique des événements et de la situation des personnes : la première visait à identifier le contexte de l'entreprise et de l'emploi du salarié pour déterminer le contexte général dans lequel s'inscrivait la proposition de la rupture conventionnelle ; la deuxième cherchait à décrire de la manière la plus précise possible les circonstances qui avaient conduit le salarié ou l'employeur à envisager une rupture de contrat puis la rupture conventionnelle ; la troisième était axée sur le déroulement de la procédure proprement dite ; la quatrième était consacrée à l'homologation de la rupture et à ses suites ; la cinquième rendait compte du devenir de l'emploi occupé et de la situation du salarié après la rupture ; la dernière séquence visait à recueillir l'opinion du salarié sur le dispositif, aussi bien au regard de sa situation personnelle que dans sa portée générale.

Le traitement des entretiens par comparaison avec les autres modèles de rupture

Les entretiens en face-à-face mettaient en évidence des motifs de ruptures complexes, qui n'impliquaient pas une adhésion de même intensité du salarié et de l'employeur. De même, aucune des RC que nous avons eu à connaître n'avait été signée sous la contrainte. Le consentement du salarié, comme celui de l'employeur, s'expliquait le plus souvent par un « désaccord partagé » qui a conduit à la séparation « à l'amiable » selon le mot de

la présidente du Medef Laurence Parisot (2005-2013), en référence au divorce par consentement mutuel.

Aussi, pour être comprise, l'action de consentir devait être resituée dans son cadre juridique. L'enquête ne visait pas seulement à recueillir des récits de salariés, mais à leur donner un sens en les comparant aux modèles existants, en tant que ces modèles font partie de leur horizon d'attente. Ces modèles sont donc décrits en référence à l'état du droit de la rupture du CDI au moment où le salarié consent.

Dans l'exploitation des entretiens, notre démarche a consisté à reconstituer les motifs unilatéraux à partir des circonstances de la rupture, sous la forme de ressemblances avec les motifs existants dans les autres formes de rupture. Les motifs ont été regroupés en « cas-types », qui ne se rencontrent pas toujours dans la réalité sous leur forme pure. En effet, les frontières entre les cas sont poreuses, notamment en ce qui concerne l'initiative de la rupture, qui n'apparaît pas toujours clairement dans un entretien. Nous avons dégagé sept modèles de rupture, qui se distribuent en deux groupes : les trois premiers répondent plutôt à une initiative du salarié (démission, prise d'acte, résiliation judiciaire), les quatre derniers à une initiative de l'employeur (licenciement pour motif personnel, licenciement économique individuel, licenciement économique collectif, plan de départs volontaires). On peut considérer que les deux derniers modèles (licenciement éco-

nomique collectif, et plans de départ volontaires) ont trouvé un écho dix ans plus tard, avec l'instauration d'une rupture conventionnelle collective (RCC) par l'ordonnance n° 2017-1387. Nous présentons ici les trois modèles le plus souvent rencontrés, la RC-démission, la RC-licenciement pour motif personnel et la RC-licenciement économique individuel, en renvoyant à notre rapport complet pour le détail¹².

- *Le modèle « démission » de la rupture conventionnelle*

Par définition, dans la démission, c'est le salarié qui souhaite partir, et prend l'initiative de la rupture. S'il veut obtenir une RC, c'est lui qui doit en faire la proposition à l'employeur. Nous l'avons vu, c'est principalement ce modèle qui a été utilisé pour légitimer la RC : le salarié veut partir tout en souhaitant bénéficier de l'assurance-chômage. Ce modèle « idéal » a été mis en avant par les syndicats signataires pour montrer que la RC répondait aux vœux des salariés les plus mobiles. Dans ce modèle, le salarié a le plus généralement anticipé la rupture, et dispose d'un projet professionnel assez précis (autre emploi salarié prévu ou création d'une entreprise). Il peut aussi souhaiter cesser toute activité professionnelle. La

¹² Dalmasso R., Gomel B., Méda D. & Serverin É. (2012). « La rupture conventionnelle vue par des salariés ; analyse d'un échantillon de 101 ruptures conventionnelles signées fin 2010 ». Rapport de recherche CEE, n° 80 [URL : <https://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/rapports-de-recherche-2012-954190.kjspl>].

question que pose ce modèle est le motif du consentement de l'employeur : pour-quoi accepte-t-il la demande du salarié, alors qu'il n'y a aucun intérêt ? En effet, il faut rappeler que, pour lui, une RC est plus coûteuse qu'une démission (il doit verser une indemnité de rupture équivalente à celle de l'indemnité de licenciement) et plus lourde en procédure (il doit passer par l'homologation, avec un risque faible, mais non nul, de refus).

L'employeur ne trouve donc *a priori* aucun avantage à signer la convention de rupture, et encore moins s'il souhaitait conserver le salarié, et doit lui trouver un remplaçant. On peut alors supposer que le salarié est en bons termes avec son employeur, qui lui accorde la RC dans un esprit de « gratification ». Ou bien que l'employeur et le salarié ont des projets en commun. À ce modèle pur peuvent s'ajouter quelques cas hybrides dans lesquels ce n'est pas uniquement le projet futur (professionnel ou personnel) qui incite le salarié au départ, mais aussi des conditions de travail insatisfaisantes. Dans ces circonstances, la démission se rapproche de la prise d'acte.

- *Le modèle « licenciement » de la rupture conventionnelle*

Dans certaines circonstances, la RC est comparable au licenciement pour motif personnel ; c'est clairement l'employeur qui souhaite se séparer du salarié, pour un motif inhérent à sa personne. Ce sera donc lui qui prendra l'initiative, aussi bien sur le principe de la rupture,

que sur le choix de la modalité. Ce modèle du licenciement personnel regroupe différents types de motifs. L'employeur peut reprocher au salarié une violation de son contrat de travail, qui pourrait éventuellement justifier un licenciement « disciplinaire ». Il peut s'agir d'un licenciement pour « incompétence ou insuffisance professionnelle ». Ce motif peut recouvrir toutes sortes de situations, dont certaines pourraient être considérées comme discriminatoires : c'est le cas de salariés inaptes à tout poste de travail ou partiellement aptes et non susceptibles de reclassement, ou des situations de maternité, ou des charges de famille.

Plus les motifs sont éloignés d'une cause réelle et sérieuse, plus l'employeur a intérêt à recourir à une RC. Il obtiendra le départ d'un salarié qu'il n'aurait pu licencier, sauf à prendre un sérieux risque contentieux. Le salarié qui voudra contester le motif devra en passer par la preuve du motif discriminatoire, dont on a vu qu'elle était difficile à établir. En outre, et cet argument est lié au précédent, un salarié acceptant la RC ne se situera pas dans une démarche contentieuse, et n'agira que rarement en justice. Pour l'employeur qui n'est pas sûr de la solidité des motifs de licenciement, la RC apporte une véritable sécurité juridique.

De son côté, le salarié peut accepter que la RC remplace un licenciement « douteux » pour éviter le traumatisme d'un licenciement qui constituerait ensuite un handicap dans la recherche

d'un autre emploi, surtout dans des métiers ou des bassins d'emploi restreints. En outre, l'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Le salarié peut donc estimer qu'il sauve l'essentiel de ses droits, même s'il perd toute possibilité de demander des dommages-intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Enfin, les sommes versées le sont dès la rupture du contrat, et le salarié a le droit aux allocations-chômage. Tous ces éléments, conjugués à la certitude que de toute façon il n'y a pas d'avenir possible pour lui dans son entreprise, peuvent convaincre le salarié d'accepter la RC proposée par l'employeur. De manière générale, pour toutes les ruptures conventionnelles qui correspondent à de tels motifs, on peut estimer que l'employeur n'est pas totalement certain de la pertinence des motifs personnels pouvant justifier la rupture. La RC peut donc constituer une alternative pour limiter une remise en cause judiciaire des motifs de la rupture, sans avoir à conclure de coûteuses transactions.

La RC peut aussi répondre à un motif économique lié à l'emploi du salarié. En effet, il n'est pas exclu de procéder à une rupture conventionnelle pour motif économique, dès lors que ce recours ne vise pas à s'affranchir de la procédure de licenciement économique collectif. Dans notre hypothèse, l'employeur peut avoir plusieurs raisons de proposer une telle rupture. La RC n'est pas plus coûteuse pour l'employeur, et surtout, elle le dispense de se préoccuper du reclassement,

et lui permet de procéder à une embauche ultérieure sans être tenu par la priorité de réembauchage. Les risques de contentieux judiciaires s'en trouvent réduits d'autant. Ensuite, la rupture peut prendre effet très rapidement, quelle que soit l'ancienneté du salarié, puisque la RC dispense du préavis. Le consentement du salarié n'est alors pas difficile à obtenir. Il sait que son emploi va être supprimé. Il sera sensible à la proposition financière, surtout si elle est améliorée par rapport au minimum légal ou conventionnel.

L'affectation de chaque entretien à un modèle de rupture

Les entretiens ont été exploités par rapprochement de chacune des 101 ruptures conventionnelles de l'un des sept types identifiés de rupture unilatérale : démission, prise d'acte, résiliation judiciaire, licenciement pour motif personnel, licenciement économique individuel, licenciement économique collectif et plan de départ volontaire. Lorsque l'employeur est à l'initiative du départ et de la rupture conventionnelle, ses raisons ne sont pas directement observables, et sont saisies à partir des récits des salariés.

- Un quart des 101 entretiens faisait apparaître une mobilité vraiment choisie, celle du salarié qui souhaite engager un changement professionnel dans de meilleures conditions. Ces cas de « vraies » démissions correspondent à l'objectif déclaré de la nouvelle modalité de rupture.

- Dans un tiers des entretiens, le salarié souhaitait partir en raison de difficultés, voire de souffrance dans son travail (prise d'acte et résiliation judiciaire). La RC lui permet de sortir d'une situation jugée sans issue.
- Dans les autres entretiens (plus de deux sur cinq), la RC répondait principalement à un souhait de l'employeur, quelles qu'en soient les raisons.

Au total, dans trois cas sur quatre, la RC a privilégié la séparation sur la possible amélioration des conditions de travail et d'emploi. Ce résultat dessinait en creux le besoin plus général « *de redonner aux salariés un pouvoir de négociation et d'expression sur leurs conditions de travail qui leur fait défaut aujourd'hui*¹³ ».

La RC recouvrait donc un nombre de situations beaucoup plus large que celles pour lesquelles elle était prévue. Néanmoins, au moment des entretiens, six mois après la rupture conventionnelle, et alors que les trois quarts des enquêtés étaient encore inscrits à Pôle Emploi, soixante-quinze d'entre eux émettaient un avis positif sur le dispositif, qui s'explique par le fait que la RC a permis à une part importante d'entre eux de mettre fin à une situation devenue intenable.

L'enquête exploratoire nous a permis de voir que les salariés signataires

d'une RC étaient en mesure d'expliquer leurs raisons et de comprendre celles de leur employeur. Il était donc possible, et souhaitable au vu de la richesse des premiers résultats, de les compléter par une investigation robuste par la voie d'une enquête statistique portant sur un large échantillon représentatif de salariés signataires. L'enquête exploratoire trouvait là une seconde utilité comme pré-enquête facilitant la rédaction du questionnaire fermé pour les entretiens téléphoniques et suggérant les grandes lignes d'exploitation.

Une enquête statistique auprès des salariés signataires : rechercher les raisons de rompre

Dans le prolongement de notre enquête exploratoire, le ministère chargé du Travail a accédé à la demande de la CFDT de réaliser une enquête statistique auprès de salariés signataires d'une RC. La DARES a conduit et financé l'opération, l'équipe du CEE a participé au comité de rédaction du questionnaire dont la passation a été réalisée par un prestataire professionnel. Les données individuelles ont d'abord été exploitées par la DARES qui a publié ses résultats en 2013. L'équipe du CEE a ensuite procédé à une exploitation secondaire qui a pris la mesure de l'ampleur des déplacements opérés par l'introduction de la RC dans le paysage des modalités de rupture.

¹³ Dalmaso R., Gomel B., Méda D. & Serverin É. (2012). « La rupture conventionnelle... ». Rapport cité, p. 5.

La question de l'acceptation commune de la rupture saisie par question directe au salarié

En 2013, la DARES publie les résultats de l'enquête réalisée auprès de 4 502 salariés de France métropolitaine ayant connu une rupture conventionnelle entre avril et juillet 2011 (Bourieau, 2013). Elle privilégie le problème sensible de l'acceptation commune de la rupture par le salarié et l'employeur en titrant « *Le choix de rompre le contrat de travail est plutôt vécu comme le résultat d'une acceptation commune de l'employeur et du salarié dans la moitié des cas* » (ibid., p. 3). Pour ce faire, elle mobilise une seule question : « *en définitive, le choix de rompre le contrat de travail était "plutôt votre choix", "plutôt le choix de l'employeur" ou "plutôt une acceptation commune" (du salarié et de l'employeur).* » Il est tout à fait exact que « *dans 48 % des cas, les salariés déclarent que le choix de rompre le contrat provient d'un accord commun entre le salarié et son employeur, dans 38 % des cas, plutôt le leur et dans 14 % des cas plutôt celui de l'employeur* ». Une note de bas de page explique pourquoi cette question constituait un bon résumé « final » du choix de rompre : « *cette question sur le choix de rompre le contrat de travail était posée en fin de questionnaire pour ne pas influencer les réponses aux questions précédentes.* »

« *Malgré cela* », et l'auteur le précise tout de suite, « *lorsque l'on demande aux salariés si "en définitive, ils diraient qu'[ils ont] été contraint[s] par [leur] em-*

ployeur à quitter l'établissement », 29 % répondent par l'affirmative. » On ne sait plus si la décision de la rupture incombe à l'employeur dans 14 % ou plutôt dans 29 % des cas, une marge d'incertitude inhabituelle pour une enquête statistique de cette ampleur.

En réalité, ce n'est pas une, ni même deux mais bien cinq questions qui, posées au fil du questionnaire, apportent un éclairage sur le jugement global que porte le salarié sur son intervention et celle de son employeur dans la rupture du contrat de travail. Dans l'ordre de passation du questionnaire, une première question porte sur les circonstances qui ont pu conduire l'employeur « *à vous proposer, ou à accepter, la rupture de votre contrat de travail* ». Parmi les neuf modalités proposées, avec possibilité de réponses multiples, l'une d'entre elles, « *parce que l'employeur a répondu favorablement à votre demande (cela signifie que l'employeur n'avait pas de raison particulière de se séparer de vous)* », pourrait tout aussi bien caractériser l'adhésion du salarié : 64 % des salariés y répondent positivement. Cependant, dans pratiquement la moitié des cas, la réponse n'est pas unique ; elle est accompagnée d'autres modalités qui relèvent clairement de l'initiative de l'employeur (et même du licenciement) : difficultés économiques de l'entreprise, suppression ou modification du poste sans l'accord du salarié, reproches de l'employeur pour absences répétées ou prolongées, difficultés avec la hiérarchie, avec les collègues, perte de confiance envers le salarié.

Les modalités multiples de cette première question déroulent l'ensemble des circonstances de la rupture : 34 % des salariés indiquent systématiquement, comme seule raison, la réponse favorable de l'employeur à leur demande. À l'opposé, 36 % ne répondent que par des raisons propres à leur employeur, sans demande de leur part. Enfin, les derniers 30 % considèrent que la demande est partagée avec l'employeur, même si leurs raisons peuvent être différentes. Le croisement de ce nouveau résultat avec la question du choix de rompre privilégiée par la DARES fait apparaître toute l'ambiguïté de la notion d'acceptation commune de l'employeur et du salarié sur laquelle se fonde pourtant le résultat principal de l'exploitation statistique (tableau 1).

L'approche strictement descriptive retenue par la DARES, dans laquelle question et variable sont synonymes,

n'est pas sans intérêt. Elle révèle clairement la pluralité des motifs et même l'ambivalence du nombre de salariés signataires, sans pour autant déceler des vices de consentement qui remettraient en cause la validité juridique de la signature de la RC. Mais elle se heurte à la fréquente impossibilité à distinguer clairement, par des questions directes, entre « acceptation commune », « choix du salarié » et « choix de l'employeur ».

Deux voies de prolongement de l'exploitation de l'enquête statistique

Le fichier des 4 502 réponses individuelles au questionnaire statistique nous a été communiqué en vue de réaliser une analyse secondaire. Plutôt que de rechercher directement les types de choix question par question, comme dans l'exploitation réali-

Ce qui a pu conduire l'employeur à la rupture de votre contrat de travail	Le choix « en définitive » de rompre			Total
	Votre choix	Acceptation Commune	Le choix de l'employeur	
Uniquement votre demande	63	36	1	100
Aussi votre demande	40	53	7	100
Pas votre demande	13	55	32	100
Ensemble	38	48	14	100

Tableau 1 - L'insaisissable acceptation commune de la rupture conventionnelle (en %)

Source : Enquête DARES auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle, 2012.
Calculs CEE.

LIRE AINSI : parmi les salariés qui déclarent systématiquement que la rupture répond « *uniquement à leur demande* », 63 % considèrent également, « *en définitive* », que le choix de rompre leur revient exclusivement. Les autres, 36 %, estiment qu'il s'agit d'une « *acceptation commune* ».

sée par la DARES, nous nous sommes donné pour objectif de construire une échelle d'intensité de l'adhésion du salarié à la rupture, qui tienne compte de toutes les informations disponibles. Pour lever les ambiguïtés subsistantes, nous avons repris la méthode d'affectation de chaque RC à une modalité-type de rupture utilisée pour classer les 101 entretiens en face-à-face.

- *Construire une échelle d'intensité de l'adhésion du salarié à sa RC*

Chaque bloc thématique du questionnaire statistique cerne un point complexe à élucider. Si l'enquêté accepte de répondre longuement, à plusieurs reprises, question après question, sur son consentement à la rupture, c'est parce qu'il a ressenti lui-même l'ambivalence de sa signature, qu'il se souvient de ses interrogations et des différentes dimensions qu'il a eu à prendre en compte.

À un extrême de l'adhésion (+ +), nous avons regroupé les salariés qui indiquent à chaque occasion qu'ils ont été seuls à l'initiative de leur départ. Un deuxième groupe, (+), rassemble les salariés dont l'adhésion n'est pas systématiquement indiquée.

À l'extrême de la non-adhésion, se trouvent les salariés qui expriment une totale résignation, cumulant tous les indices de contrainte du départ (- - -). Deux autres groupes, (- -) et (-) rassemblent des formes de non-adhésion moins systématiques.

Enfin, un dernier groupe de salariés (= =) considère que la rupture est d'initiative conjointe de leur employeur et d'eux-mêmes.

Nous avons testé la pertinence de cette échelle d'adhésion en la croisant avec ce qui se serait passé, selon le salarié, en l'absence de RC (tableau 2). On relevait par exemple que 21 % des salariés les plus partants (+ +) considéraient, certainement pour le regretter, qu'ils seraient restés dans l'entreprise si le dispositif RC n'avait pas existé. Et symétriquement, 9 % des salariés qui considéraient que la rupture est exclusivement le fait de leur employeur (- -) auraient démissionné.

La situation la plus claire d'adhésion du salarié ne relève donc pas uniquement de la pure démission. La RC étend le champ de la démission du fait de l'accès sécurisé aux allocations-chômage. Notons également que le bénéfice des allocations-chômage, le premier « avantage » de la RC, est cité de façon croissante avec l'adhésion du salarié à la rupture. Le second avantage, éviter le conflit, est cité quant à lui en raison inverse de l'adhésion du salarié¹⁴.

¹⁴ Dalmasso R., Gomel B. & Serverin É. (2016). « Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation. Enquête Dares auprès de 4 502 salariés signataires d'une rupture conventionnelle homologuée en 2011 ». *Rapport de recherche CEE*, 95 [URL : <https://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/rapports-de-recherche-2016-954186.kjsp>].

Échelle d'adhésion du salarié à la rupture	En l'absence de RC, auriez-vous quitté l'établissement ?				Total
	Oui, vous auriez démissionné	Oui, vous auriez probablement été licencié	Non, vous y seriez resté	Autre / NSP	
++	56	12	21	11	100
+	46	15	26	13	100
= =	44	22	25	9	100
-	33	27	27	13	100
--	28	29	33	10	100
---	9	34	53	4	100
Ensemble	40	22	28	10	100

Tableau 2 - Ce qui se serait passé en l'absence de RC selon l'intensité de l'adhésion du salarié (en %)

Source : Enquête DARES auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle, 2012.
Calculs des auteurs.

LIRE AINSI : parmi les salariés les plus partants pour la rupture (+ +), 56 % imaginent qu'ils auraient démissionné en l'absence de RC. Et 21 % qu'ils seraient restés dans l'établissement.

Aussi, il nous a paru nécessaire de mettre en évidence les nuances des situations recouvertes par le voile du consentement à la rupture.

• *Des motifs mis en perspective*

Lors de notre enquête par entretiens, nous avons procédé par *ressemblances*, en rapprochant la RC des autres modes de rupture. L'enjeu est en effet d'importance : la portée économique et sociale de la RC n'est pas la même selon qu'elle se substitue à une démission, un licenciement, une prise d'acte, voire même... à la poursuite du contrat de travail. L'enquête par entretiens nous avait permis de rapprocher chaque cas

d'une catégorie de rupture déterminée *a priori*. S'agissant d'une enquête statistique, ce sont les réponses aux questions qui doivent être classées par rapport aux modèles de rupture existants. Aussi, nous avons mobilisé le questionnaire de l'enquête statistique pour reconstituer les cadres d'action des salariés, et vérifier les proximités et les différences avec les modèles concurrents de rupture du CDI.

À partir des réponses individuelles, nous avons construit des indices qui, cumulés, permettent d'établir des scores caractéristiques de quatre types de rupture : la démission, le licenciement économique, le licenciement pour motif personnel, la « prise d'acte ».

L'analyse des scores fait apparaître la proximité de 32 % des RC avec une démission. On peut même qualifier de grande ressemblance la moitié d'entre elles, qui présentent une dynamique de départ très positive de la part des salariés, celle-là même qui mettaient en avant les soutiens de la réforme. Pour 6 % supplémentaires, la démission est le type de rupture qui se rapproche le plus des réponses.

À l'opposé, 34 % des salariés se regroupent autour du profil typique du licenciement, dans lequel la volonté de l'employeur est prédominante. Plus précisément, 12 % ressemblent à des licenciements économiques, et 7 % à des licenciements pour motif personnel. Et 15 % supplémentaires relèvent du licenciement parce que l'initiative de la rupture est clairement du côté de l'employeur, sans pouvoir être plus précis en l'absence de réponses aux questions.

Pour 17 % des salariés, les RC sont proches des départs volontaires, mais dans un contexte très conflictuel. Nous les avons rapprochées de la prise d'acte.

Restent 11 % des RC que les données recueillies dans l'enquête ne permettent pas de classer. Chacun des scores qui permettraient de les rapprocher d'un cas-type, démission, licenciement économique, licenciement personnel ou prise d'acte, est trop faible pour que l'identification à un des quatre profils de rupture soit raisonnable. Selon nous, il s'agit essentiellement de rup-

tures qui n'auraient probablement pas eu lieu en l'absence du dispositif, ce que nous avons identifié dans des entretiens en face-à-face comme ruptures quasi accidentelles, « sur un coup de tête », qui auraient sans doute pu être évitées.

Les déplacements opérés par l'introduction de la RC dans le paysage des ruptures

À partir de ces figures, il est possible de mesurer l'ampleur des déplacements opérés par l'introduction de la RC sur les autres modes de rupture. Plus précisément il est possible d'estimer dans quelle mesure la RC a remplacé des ruptures à l'initiative de l'employeur ou du salarié et dans quelle mesure elle a produit un surcroît de ruptures qui s'apparentent à des démissions, à des licenciements ou à aucune de ces deux modalités de rupture (tableau 3).

• La RC, substitut aux licenciements

Parmi les ruptures conventionnelles signées entre avril et juillet 2011, 34 % s'apparentaient selon nos calculs¹⁵, à des licenciements. Le regroupement est néanmoins très hétérogène. Si une part importante relève de la franche substitution au licenciement (19 sur 34 %), le reste est alimenté par une augmentation sensible des occurrences de ruptures proches du licenciement, facilitée par l'effet de sécu-

¹⁵ *Ibid.*

risation pour l'employeur et, du côté du salarié, par l'absence de stigmatisation.

L'évolution des circonstances des recours aux prud'hommes constituait un autre bon indicateur des effets de la RC sur les licenciements, substitution comme facilitation. L'observation de la saisine des prud'hommes à partir de 2009 accréditait l'hypothèse d'un effet de substitution. Alors que le nombre d'inscrits à Pôle Emploi après une fin de CDI (hors démission) augmentait fortement à partir de 2009, les demandes prud'homales diminuaient à partir de cette même date (Guillonnet & Serverin, 2015). Comme plus de 90 % des saisines des prud'hommes concernent la rupture du contrat de travail, essentiellement des CDI, tout se passe comme si la rupture conventionnelle avait érodé la base contentieuse des recours, en substituant aux licenciements un mode de rupture qui ne génère quasiment pas de contentieux.

- *La RC, substitut aux démissions*

Toujours selon nos estimations, 38 % des ruptures conventionnelles s'apparentaient en 2011 à des démissions. L'exploitation a montré tout d'abord que, dans leur grande majorité (32 des 38 %), les RC-démissions sont très spécifiques et ont été clairement repérées à partir des critères objectifs de la démission que nous avons retenus. Ils relèvent positivement de la « pure » démission, montrant un très fort effet de substitution entre démission et RC, très supérieur à ce que montre l'enquête en

termes d'effet de substitution entre Licenciement et RC, 19 sur 34.

Reste le cas des RC-prises d'acte (17 %) qui regroupe les démissions conflictuelles que la RC sécurise. C'est une part importante si on considère que les prises d'acte, qui impliquent un recours aux prud'hommes, sont peu fréquentes. L'ajout de ces cas a pour l'essentiel un effet de volume sur les démissions et non un effet de substitution : ces ruptures n'auraient pas eu lieu sans la RC.

- *La RC, une nouvelle cause de rupture*

Notre exploitation de l'enquête statistique montre enfin que 11 % des ruptures par RC ne sont proches ni de la démission ni du licenciement. Un tel volume mérite que l'on s'arrête à cet effet singulier et assez peu anticipé du dispositif RC, celui de l'apparition de nouvelles ruptures de CDI, situation que nous avons pressentie lors de l'enquête en face-à-face : des cas de ruptures quasi accidentelles, rendues possibles par le nouveau dispositif. On peut estimer que ces 11 % de RC, inexplicables au regard des critères que nous avons utilisés, sont imputables directement aux caractéristiques du dispositif RC qui dispense les parties d'élaborer des motifs, précipitant dans certains cas la décision de mettre fin au contrat de travail. Notre hypothèse est que, pour l'essentiel, ces ruptures-là sont des ruptures opportunistes qui n'auraient probablement pas eu lieu en l'absence du

Modèle de rupture	Substitution	Augmentation	Total
Démission / initiative du salarié	32	23 (6 + 17*)	55
Licenciement / initiative de l'employeur	19	15	34
Rupture accidentelle	-	11	11
Total	51	49	100

* démissions conflictuelles, qualifiées de « prises d'acte » dans le texte.

Tableau 3 - Proximité des ruptures conventionnelles de CDI avec les modalités unilatérales de la démission et du licenciement

Source : Enquête DARES auprès de salariés ayant signé une rupture conventionnelle, 2012.
Exploitation secondaire du CEE.

LIRE AINSI : 32 % des RC auraient donné lieu à des démissions et 23 % supplémentaires (dont 17 conflictuels) à des départs, à l'initiative du salarié, rendus possible par la sécurisation apportée par la RC.

dispositif RC. Dans cette configuration, la RC fonctionne comme un dispositif de rupture hâtive, voire irrationnelle, du contrat de travail.

Conclusion

Au moment où la rupture conventionnelle entraine en vigueur, le CEE venait de publier les résultats du séminaire de recherche « Modalités de rupture et flexibilité des contrats de travail » qu'il a organisé en 2007-2008. Ce séminaire a mis en relation des chercheurs, enseignants-chercheurs, juristes, sociologues, économistes, et des professionnels invités, avocats, conseiller à la Cour de cassation, président de la Chambre sociale d'une cour d'appel, directeur à l'Unedic, chef d'entreprise,

ancien responsable du Centre des jeunes dirigeants, etc. (Gomel, Méda & Serverin, 2009).

La proposition de la CFDT d'enquêter sur les usages effectifs de la rupture conventionnelle rencontrait une équipe pluridisciplinaire particulièrement bien préparée à affronter les difficultés d'une approche globale, allant au-delà de la recherche de la réalité d'un commun accord. L'objectif était de situer la RC par rapport aux autres modalités-types de ruptures unilatérales du CDI, en construisant un indicateur de proximité. Nous avons pu établir la diversité des cas de RC, de la pure démission sécurisée (par l'accès à l'assurance-chômage du salarié) au pur licenciement également sécurisé (absence de contentieux pour l'employeur) en passant par un commun accord dans l'intérêt mutuel des parties.

Cette diversité permettait de comprendre les raisons du succès quantitatif, potentiellement inquiétant, parce qu'inattendu, du dispositif. L'exploitation secondaire de l'enquête téléphonique a complété la description statistique publiée par la DARES, qui était centrée sur la question de la réalité du consentement du salarié à la signature de sa rupture conventionnelle.

Le souci de prendre en compte les cadres juridiques d'action a permis également d'obtenir des résultats utiles en termes de compréhension des effets des politiques publiques de l'emploi. Dispositif de sécurisation et de facilitation de la rupture du contrat de travail voulu par les parties, la RC s'est également révélée être un vecteur de mobilité de la main-d'œuvre. Plus généralement, l'étude pluridisciplinaire conduite sur la RC a posé à nouveaux frais la question de la pertinence du choix du législateur et des partenaires sociaux de soutenir l'emploi en fragilisant les contrats¹⁶, alors que dans les années 1970, pour lutter contre le chômage, le législateur cherchait au contraire à limiter les ruptures de CDI à l'initiative des employeurs.

Le recours conjoint à l'entretien approfondi et au questionnaire statis-

tique a permis de comprendre pourquoi la mesure directe du consentement du salarié, objet initial d'intérêt, était en réalité impossible à mener de façon satisfaisante. En procédant par comparaison de chaque rupture conventionnelle avec les autres modalités de rupture, mesurable avec précision par l'outil statistique, il a été possible en revanche d'apprécier l'impact de la création de la RC sur l'économie d'ensemble des fins de CDI.

Une telle recherche était relativement atypique dans le paysage des études sur le travail et l'emploi, marqué par un fort cloisonnement disciplinaire. Ce n'est pas le moindre mérite du CEE de l'avoir accueillie, soutenue, et d'avoir ouvert ses supports de publication pour une large diffusion des résultats.

16 Cahuc P. & Kramarz F. (2004). « De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle ». Rapport au Ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale [URL : <https://www.vie-publique.fr/rapport/27046-de-la-precarite-la-mobilite-vers-une-securite-sociale-professionnelle>].

Bibliographie

Bouaziz P. & Collet-Thiry N. (2010). « La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée : mode d'emploi ». *Droit Ouvrier*, 739, pp. 65-80.

Bourieau P. (2013). « Les salariés ayant signé une rupture conventionnelle. Une pluralité de motifs conduit à la rupture de contrat ». *Dares Analyses*, 64, octobre [URL : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-salaries-ayant-signé-une-rupture-conventionnelle-une-pluralite-de-motifs>].

Dalmasso R., Gomel B., Méda D. & Serverin É. (2012). « Des ruptures conventionnelles vues par les salariés : à la recherche des raisons de rompre ». *La revue de l'Ires*, 3(74), pp. 3-34 [URL : <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2012-3-page-3.htm>].

Guillonnet M. & Serverin É. (2015). « Les litiges individuels du travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses ». *Infostat Justice*, 135 [URL : http://www.gip-recherche-justice.fr/conference-consensus/art_pix/justice_subdomain/stat_Infostat_135_V_09_09_2015.pdf].

Gomel B., Méda D. & Serverin É. (dir.) (2009). *L'emploi en ruptures*. Paris : Dalloz.

Jemmaud A. & Serverin É. (1992). « Évaluer le droit ». *Dalloz, Chronique*, 52, pp. 263-268.

Serverin É. (2021). « Réparer les ruptures : l'indemnisation du licenciement dans tous ses états ». *Droit social*, 9, septembre, pp. 702-708.

Signoretto C. (2015). « Les pratiques des employeurs en matière de rupture du CDI. *Travail et Emploi*, « *Les institutions du travail : quelles réévaluations ?* », 142, pp. 62-83 [URL : <https://journals.openedition.org/travailemploi/pdf/6639>].

Retour d'enquête : l'organisation de la production et du travail dans l'industrie fromagère

Marie-Thérèse Letablier

Chercheure émérite, CNRS, Centre d'Économie de la Sorbonne – CES, Paris

Résumé

Cet article propose une réflexion rétrospective sur les problématiques et les méthodes des enquêtes réalisées auprès d'entreprises de l'industrie laitière et fromagère au cours des décennies 1980 et 1990. Ce témoignage permet de revenir sur les enquêtes qui ont permis d'observer des modèles contrastés de production dans ce secteur, les modes de construction de la qualité des produits qui y sont associés, et les savoir-faire mobilisés. Après avoir situé ces travaux dans le contexte institutionnel du Centre d'études de l'emploi (CEE), l'article rend compte de la diversité des méthodes d'enquêtes utilisées, et de la pertinence des approches qualitatives combinant entretiens semi-directifs auprès de divers interlocuteurs dans l'entreprise et observations directes des produits en cours de fabrication dans les ateliers de production.

Mots-clés : modèles de production ; qualification des produits ; méthodes qualitatives ; industrie laitière.

This paper examines a sample of the surveys produced by the Centre d'études de l'emploi (CEE) on the milk and cheese industry during the 1980's-1990's. Research questions and methods about production models, the making of products quality, and knowhow implementation are scrutinized. First, research questions are contextualized with regard to the institutional and paradigmatic changes of the CEE. Then research methods combining interviews and direct observations are examined. The paper underlines the relevance of qualitative methods to explore the functioning of the productive system, thereby concurring to renew the conceptual

Abstract

Keywords: production models; products quality; qualitative methods; milk industry.

Le changement de direction du Centre d'études de l'emploi (CEE) en 1984 a contribué à un certain renouvellement des thèmes et des méthodes de recherche. La nouvelle direction venant de l'INSEE et non plus de l'administration comme les précédentes issues de l'ENA, arrivait avec un projet scientifique dont les prémisses avaient été forgées au sein d'un groupe de statisticiens engagés dans un questionnement sur les modes de construction des catégories sur lesquelles se fondent les enquêtes statistiques, tel qu'il apparaît dans le travail pionnier d'Alain Desrosières et Laurent Thévenot (Desrosières & Thévenot, 1983). Le projet se nourrissait des liens forgés avec des sociologues de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), autour de Luc Boltanski, engagés depuis le début des années 1980 dans une réflexion sur la mise en œuvre d'une approche pragmatique de la sociologie, et d'économistes impliqués dans une réflexion sur la pluralité des régimes d'action autour du courant naissant de l'économie des conventions. Fort de l'expérience accumulée en matière d'enquêtes de terrain et de travail empi-

rique, le CEE offrait une opportunité pour poursuivre ces réflexions¹. Dès lors, il s'agissait moins de développer des fresques statistiques de l'état de l'industrie ou des services que d'explorer à un niveau plus fin comment s'organise et se structure l'activité de production, déplaçant ainsi le regard sur l'entreprise. Vont alors se développer des recherches sur des sujets aussi divers que les relations de sous-traitance dans l'industrie automobile, les systèmes industriels localisés comme ceux qui prévalent dans l'industrie du cuir et de la chaussure, ou les modèles de production dans l'industrie laitière et fromagère. Ces recherches accordent un intérêt nouveau aux produits fabriqués, aux savoir-faire mis en œuvre, aux relations en amont avec les fournisseurs de matière première et en aval avec les consommateurs *via* les systèmes de distribution. La question des liens qu'entretiennent les entreprises entre elles, ou avec les territoires sur lesquelles elles sont implantées, prend une importance nouvelle tant au regard des produits et de leur mode de production

¹ Voir l'article de la même auteure dans ce numéro.

que de celui de l'emploi et des liens avec les marchés locaux du travail². C'est dans ce contexte qu'avec Pierre Boisard, nous avons engagé au milieu des années 1980 un ensemble de recherches sur l'industrie laitière et fromagère, recherches qui se poursuivront au cours de la décennie 1990, avec d'autres collaborations. L'objet de cette contribution à ce numéro est d'apporter un témoignage sur un parcours de recherche dans ce domaine, tant en ce qui concerne l'élaboration de la problématique que les choix méthodologiques. Nous verrons d'abord comment les choix du terrain d'enquête et du cadre théorique ont été opérés, puis comment nos enquêtes ont permis de différencier des modèles de production dans ce secteur ; enfin nous examinerons les prolongements de cette première recherche, notamment sur les processus de qualification des produits d'une part, et sur les formes localisées de production d'autre part.

2 Plusieurs *Cahiers du Centre d'études de l'emploi* publiés dans les années 1980 rendront compte de ces recherches : Cahier du CEE n° 30 (*Entreprises et produits*), Cahier du CEE n° 32 (*Innovation et ressources locales*), Cahier du CEE n° 33 (*Justesse et justice dans le travail*). Parallèlement, les enquêtes, leurs méthodes, leur déroulement, et leurs résultats ont été publiés dans la série des *Documents de travail du CEE*.

Les choix d'un terrain d'enquêtes et d'un cadre théorique

Le choix du secteur d'activité économique : l'industrie agroalimentaire et ses enjeux

L'industrie agroalimentaire, et plus précisément l'industrie laitière, s'est imposée comme objet d'études en raison de la diversité des modèles de production que l'on y rencontre, tant au regard des techniques de production que de la qualité des produits et des liens avec les fournisseurs locaux de matière première. Rendre compte de la diversité des modes de production et des « façons de faire » supposait de se doter d'outils spécifiques d'investigation, différents des modes de recueil de données tels que pratiqués dans les enquêtes statistiques officielles de l'INSEE. Des formes d'enquêtes plus qualitatives et plus adaptées à des observations fines se sont imposées. Plutôt que de viser la représentativité des entreprises du secteur, il est apparu essentiel de limiter les échantillons à un nombre limité d'enquêtes afin de procéder à des observations plus circonscrites et davantage à l'écoute des personnes enquêtées. Un changement d'échelle de l'investigation s'imposait, et avec lui un changement des modes d'enquêtes. L'objectif était de porter une attention particulière aux discours et aux énoncés des personnes interrogées afin de saisir les justifications données à leurs actions, à leurs pratiques et à leurs choix en matière de qualité de produits,

de relations avec les fournisseurs et de positionnement sur le marché.

On peut rappeler aussi les enjeux propres aux industries agroalimentaires qui émergeaient à cette période, et notamment les enjeux relatifs aux limites d'un modèle productif fondé sur l'accroissement continu des quantités produites. Cela était particulièrement visible dans l'industrie laitière qui (sur)produisait en quantité beurre et fromages. Il paraissait alors relativement urgent de réfléchir à d'autres modèles de production, alternatifs au modèle industriel.

Un cadre théorique à construire et à tester

Le courant de l'économie des conventions, en gestation au début des années 1980, nous a fourni à la fois un cadre théorique et une opportunité d'enrichir ce cadre par des observations empiriques³. Loin de se limiter aux économistes, ce courant était ouvert à des échanges pluridisciplinaires et notamment entre économistes et sociologues. Ce cadre théorique impliquait le recours à des dispositifs d'investigation alternatifs aux grandes enquêtes statistiques, intégrant les méthodes de différentes disciplines telles que la sociologie, la géographie, l'ethnologie. Plusieurs enquêtes

ont été menées successivement auprès des entreprises du secteur de l'industrie laitière et fromagère, sur les modèles de production, sur les dispositifs de qualification des produits, sur les réseaux locaux de production. Ces enquêtes ont ouvert la voie à une réflexion plus large, intégrant une panoplie étendue de compétences, comme par exemple celles des agronomes de l'INRA, des géographes, voire des juristes intéressés par la production de règles et de normes de qualité. Ces recherches ont aussi permis de saisir l'hétérogénéité des modèles de production au sein d'un même secteur d'activité économique sans pour autant « délégitimer » un modèle par rapport à un autre en invoquant l'archaïsme des techniques utilisées, le manque de compétitivité, ou l'étroitesse du marché.

Outre le programme de l'économie des conventions, nos recherches sur l'industrie fromagère s'inscrivaient dans une réflexion sur ce que Luc Boltanski et Laurent Thévenot ont nommé « *les économies de la grandeur* » (Boltanski & Thévenot, 1987), et les principes de justification qui sous-tendent ces grandeurs (Boltanski & Thévenot, 1991). C'est avec l'objectif de tester (et de valider) ce cadre théorique que nous avons réalisé plusieurs enquêtes dans l'industrie laitière et fromagère, visant en premier lieu à identifier et caractériser des modèles de production relevant de logiques différentes, puis de décrypter les termes du compromis auxquelles donnent lieu les tensions qui surgissent de la confrontation entre différents modèles à l'occasion d'épreuves

³ Ce courant sera formalisé ensuite dans diverses publications, et notamment dans un ouvrage coordonné par François Eymard-Duvernay (Eymard-Duvernay, 2006).

comme celle qui surgit lors de l'introduction d'un robot dans un processus de production « *domestique* » (Boisard & Letablier, 1989).

Le choix méthodologique : l'enquête qualitative comme ressource

Le choix méthodologique en faveur d'enquêtes qualitatives par entretiens semi-directifs approfondis, auprès d'un nombre limité d'interlocuteurs était congruent avec le cadre théorique retenu. Un cadre théorique en cours d'élaboration à partir des jalons posés par le programme de recherche sur l'économie des conventions porté par un groupe de chercheurs issus de l'INSEE, parmi lesquels François Eymard-Duvernay, alors directeur du CEE, et son conseiller scientifique Laurent Thévenot⁴. Ce programme visait à lier l'économie industrielle et la théorie de l'entreprise, à l'étude du travail et de l'emploi. Il s'articulait à la notion d'« *investissement de forme* », forgée au début des années 1980 à l'INSEE par Laurent Thévenot et François Eymard-Duvernay, et présentée en introduction d'un numéro de *Cahier du CEE* (Thévenot, 1986). Cette notion sera abandonnée plus tard au profit de celle d'« *équipement institutionnel* » pour mieux rendre compte des supports (regroupés sous le terme « forme ») aussi divers que des personnes collectives, des coutumes, des êtres ins-

titutionnels, juridiques ou moraux, des règlements et des conventions, des objets techniques ou industriels, qui concourent à faire une entreprise. L'assemblage de ressources tient par l'intérêt que les agents concernés trouvent à la poursuite de ces relations, un intérêt qui ne relève pas d'une rationalité individuelle comme dans la théorie économique standard mais de relations et d'une combinatoire de représentations et de dispositifs. C'est précisément cette combinatoire que nous avons cherché à mettre en évidence au moyen d'entretiens avec des personnes occupant divers postes dans l'entreprise, d'observations directes et de visites commentées des ateliers de production.

Nos choix problématiques et méthodologiques s'inscrivaient également dans une réflexion sur la sociologie économique, en intégrant les apports de recherches anglo-saxonnes menées dans divers domaines, notamment celles de Mark Granovetter sur l'encastrement des faits économiques dans les liens sociaux (1985), de Viviana Zelizer (1994), ou de Harrison White (1981) sur la construction sociale de l'économie et l'importance des réseaux. Appliquées à l'analyse du secteur de l'industrie laitière et fromagère, ces approches stipulent que l'action des acteurs s'ancre dans des dispositifs divers comme ceux qui président à définir une qualité de produits et/ou de travail. Ces dispositifs ont en commun de soutenir les échanges économiques par l'intermédiaire de principes d'évaluation. Notre hypothèse de recherche reposait sur l'idée que l'on peut organi-

⁴ Sur ce programme, on peut se reporter au numéro que lui consacre la *Revue économique* en mars 1989.

ser, ou coordonner, des activités économiques de différentes manières selon les circonstances, et non pas en référence à une forme unique de rationalité.

Pluralité de modèles de production dans l'industrie laitière et fromagère⁵

À côté des enquêtes statistiques nationales permettant de documenter les structures sectorielles de l'activité économique, il nous semblait intéressant de changer l'échelle d'observation pour scruter à la loupe les modes de production au sein d'un même secteur et d'en saisir l'hétérogénéité interne. D'autres modalités d'enquête plus qualitatives et plus proches des acteurs se sont imposées. Le choix de l'industrie laitière répond à l'intérêt que présente l'étude d'un secteur où coexistent divers modes de production (industrie de flux pour les laits de consommation ou les poudres, petites et moyennes séries et processus discontinus pour les fromages) et où coexistent entreprises privées et coopératives avec des objectifs divers assignés à l'entreprise. L'industrie laitière est aussi un secteur dans lequel l'intervention de l'État joue un rôle essentiel dans la définition des règles et des normes relatives à la qualité des produits, dans la protection des consommateurs et dans la régulation de la production. Le secteur se prête donc bien à la mise en évidence d'une pluralité de modes de production, articulés à diverses

« conventions de qualité » et à diverses formes de coordination entre consommateurs et producteurs.

Conception et réalisation de l'enquête

L'étude sur les modèles de production dans l'industrie laitière n'était pas une réponse (directe) à une commande publique ou à un appel d'offres. Elle s'est rapidement démarquée de l'attente de la tutelle administrative du CEE en faveur d'une étude statistique sur le secteur de l'agroalimentaire à l'échelle d'une région, en faveur d'un projet plus restreint en nombre d'investigations et plus qualitatif dans ses approches. Le projet s'est construit en grande partie en interaction avec l'élaboration du cadre théorique des économies de la grandeur lors des séminaires du Groupe de sociologie politique et morale (GSPM) fondé au milieu des années 1980 par Luc Boltanski et Laurent Thévenot à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS). Il s'est donc construit au cours de ces interactions entre participants au séminaire.

Les enquêtes de terrain réalisées dans l'industrie fromagère et plus précisément dans l'industrie de production du camembert, ont été analysées, discutées, décortiquées au cours de ce séminaire, permettant d'identifier et de documenter plusieurs modèles de production, parmi lesquels un modèle qualifié de domestique, et l'autre d'industriel en référence aux « cités » de Boltanski et Thévenot,

⁵ Cette enquête a été réalisée avec Pierre Boisard.

telles que définies dans leur ouvrage sur les économies de la grandeur (1987). Les entretiens ont été codés selon des répertoires de termes utilisés par les personnes enquêtées, renvoyant à des logiques ou à des principes de justification des façons de faire. Ils ont été réalisés à partir d'une grille limitée et souple de questions, en sorte de laisser une large place à la parole de nos interlocuteurs, chefs d'entreprises ou d'établissements, responsables de production et/ou de ressources humaines. Les propos d'ouvriers ou de personnels de production ont été recueillis au cours de visites d'ateliers ; ces propos prenaient la forme d'explications sur le fonctionnement des machines, sur les difficultés rencontrées au cours du processus de production, sur leurs vues sur le fonctionnement de l'entreprise. Ces propos ont rarement été consignés sur place pour ne pas interrompre la conversation mais plutôt après la sortie de l'entreprise, au café le plus proche ou dans le train du retour. L'avantage de procéder ainsi « à vif » réside dans l'échange entre les deux « enquêteurs » et leur mémoire respective de l'entretien, quitte à reformuler des questions pour un autre échange. Cette confrontation « à chaud » des mémoires permet d'enrichir l'entretien. Quand cela était possible, les entretiens ont été enregistrés avant d'être retranscrits dans le strict respect des mots et des formules utilisées, le langage étant considéré comme une ressource précieuse pour l'interprétation.

Le guide d'entretien portait sur l'histoire de l'entreprise et sa structure

actuelle, sa situation financière et commerciale, les projets d'investissement, les produits fabriqués et leur qualité, les relations avec les fournisseurs et les distributeurs, le travail et son organisation. Les entretiens étaient complétés par un recueil de documents produits par l'entreprise : bilans, ressources humaines, brochures et documents publicitaires, articles de presse. Au total, une vingtaine d'entretiens ont été réalisés dans une quinzaine d'entreprises ou établissements sélectionnés en fonction de leur taille (de très grandes à très petites), des produits fabriqués (laits de consommation, fromages divers), du mode de production (industriel et flux, ou artisanal ; grandes séries et petites séries). Dans certains cas, un retour dans l'établissement a pu être effectué à un stade plus avancé de l'étude, afin de compléter l'entretien.

L'analyse des entretiens

La première étape de l'analyse des entretiens a consisté en un codage des termes utilisés afin de les classer dans un répertoire de justification, selon trois types de répertoire, domestique, industriel, ou marchand, en référence au cadre des économies de la grandeur (Boltanski & Thévenot, 1987). Ces répertoires ont ensuite été associés aux diverses composantes de l'entreprise (types de produits, techniques de production, modes de valorisation des produits, organisation du travail, etc.) de manière à faire ressortir la cohérence des ressources au sein de chaque modèle identifié. Ce travail de

codage a contribué à l'enrichissement du cadre théorique, en particulier sur la teneur des cités « domestiques » et « industrielles », parmi les six proposées par Boltanski et Thévenot. Nous avons ainsi pu montrer que dans la forme domestique de production, l'ensemble des ressources mobilisées sont référées à la tradition, à l'origine, aux savoir-faire locaux et aux caractéristiques des terroirs, tandis que dans l'ordre qualifié d'industriel, la logique de production obéit à des règles prédéfinies où les produits sont standardisés, normalisés, et où les équipements techniques jouent un rôle majeur dans la configuration du produit et de sa qualité (Boisard & Letablier, 1986 ; 1987a⁶).

L'apport majeur de cette recherche réside dans la mise en évidence d'une pluralité des formes de coordination des ressources mobilisées par l'entreprise et d'une diversité des modes de qualification des personnes et des emplois. Elle a permis d'explorer les contours de ce qu'est une économie fondée sur la confiance, et de caractériser une forme de qualification des produits qu'il est possible de traiter sur le même plan que l'économie fondée sur l'efficacité industrielle. Les deux modèles de production, « domestique » et « industriel », renvoient à des logiques économiques différentes, l'une fondée sur l'efficacité

technique et l'autre sur la confiance. À chaque logique correspond une forme d'agencement des ressources et une formule d'investissement. Nous avons pu montrer ainsi que la notion d'économie d'échelle est incongrue dans le modèle domestique où la standardisation des produits est peu développée et le prix des produits moins tributaire des coûts de production que dans le modèle industriel. Dans ces deux modèles, les ressources humaines ne sont pas qualifiées de la même manière. Alors que dans le modèle domestique prévalent les liens de proximité, les savoir-faire transmis et les relations de travail individualisées fondées sur la confiance réciproque, tel n'est pas le cas dans le modèle industriel où la qualification est plus souvent attestée par un diplôme, où la compétence est d'abord technique et où les relations professionnelles sont réglées par les conventions collectives.

Un autre apport de cette recherche a été de faire dialoguer l'économie et la sociologie tant du point de la problématique que de la méthodologie, permettant ainsi un renouvellement de l'approche de l'entreprise, celle-ci étant vue comme un dispositif de coordination entre des ressources variées (Eymard-Duvernay, 1989). Elle a aussi contribué à ouvrir un champ de recherches qui s'est révélé particulièrement fertile, suscitant l'intérêt de chercheurs de l'Institut national de recherches agronomiques (INRA), avec lesquels des collaborations se sont nouées, notamment sur la construction et la reconnaissance de la qualité des produits.

6 Voir aussi Boisard P. & Letablier M.-T. (1987b), « Logiques d'entreprise dans l'industrie fromagère », Dossier sectoriel CEE « Le secteur de l'industrie laitière. Entreprises et emplois ».

Des prolongements dans diverses directions

Cette première enquête mettant en évidence divers modèles de production a eu plusieurs prolongements qui ont trouvé leur place dans des réponses à des appels d'offres, sur les formes d'innovation dans divers modèles, sur les formes de qualité des produits, ou encore sur les savoir-faire mobilisés dans certains modèles de production. Nous évoquerons ici deux prolongements, l'un concernant la qualité des produits et l'autre les ancrages locaux des produits et des savoirs.

- *La qualité des produits : diversité des modes de qualification et de construction sociale*

Au cours des enquêtes réalisées dans l'industrie laitière, la question de la qualité des produits est très vite apparue comme une question centrale, tant au regard de l'organisation de la production que des enjeux de concurrence, d'innovation et de valorisation des savoir-faire. Cette question est aussi apparue fondamentale pour les entreprises dans leur recherche de notoriété et d'image. Elle émerge à la fin des années 1980 comme une question de recherche, en particulier à l'INRA, où certains chercheurs voient dans cette question une opportunité pour relancer des produits traditionnels dont le marché s'étend au-delà de la zone limitée où ils sont produits, au nom d'une forme d'authenticité, de revalorisation de territoires et d'une alternative à la qualité industrielle. Au tournant des

années 1990, des groupes de travail sur la qualité des produits ont été constitués conjointement avec des chercheurs de l'INRA relevant de laboratoires impliqués dans la relance de produits traditionnels, parmi lesquels le laboratoire de l'INRA de CORTE par exemple. Ces groupes de travail pluridisciplinaires ont permis de confronter les expériences de recherche sur ce thème⁷ (voir par exemple Letablier, 1994). Plusieurs colloques ont suscité une confrontation (et une valorisation) de ces recherches, parmi lesquels on peut citer celui de la Société française d'économie rurale (SFER) en 1992⁸ dont la plupart des communications ont été publiées dans un ouvrage collectif avec des chercheurs de l'INRA impliqués dans une réflexion sur la relance et la valorisation de productions traditionnelles (Nicolas & Valceschini, 1995).

Au cours des enquêtes sur les modèles de production dans l'industrie du camembert, nous avons observé comment les choix de qualité des produits

⁷ On peut signaler le groupe de travail co-organisé par l'INRA (Egizio Vaceschini, Christine de Sainte-Marie, François Casabianca et autres) et le CEE (Marie-Thérèse Letablier) qui s'était donné deux axes de réflexion, l'un sur le contenu, l'autre sur les méthodes. Le premier était centré sur les acteurs, leurs stratégies, leurs pratiques, leurs modes d'organisation, tandis que le second portait sur les outils d'analyse des chercheurs travaillant sur la qualité. Deux ensembles de travaux y ont été analysés : des travaux ayant pour objet la filière de production/transformation et des travaux portant sur l'espace rural et la production de paysages, visant à relier qualité des produits et qualité de l'environnement.

⁸ « La qualité dans l'agro-alimentaire. Enjeux économiques et objets scientifiques », Colloque SFER, Paris, 1992.

résultaient d'actions de qualification impliquant des choix en termes de ressources locales, de positionnement sur un marché, et de qualification du travail. Au-delà des normes et des règles légales de qualité imposées par la législation sur les conditions sanitaires et hygiéniques des produits, les entreprises se positionnent sur des registres de qualité en cohérence avec leurs stratégies commerciales et les relations qu'elles entretiennent en amont avec leurs fournisseurs. Comment se construisent les référentiels de qualité des produits, et quels sont les enjeux économiques et sociaux autour de ces référentiels ? Telles étaient les questions que nous cherchions à résoudre en répondant à un appel d'offres sur « l'ethnologie des techniques », lancé au début des années 1990 par la Mission du patrimoine ethnologique du ministère de la Culture. La réponse à cet appel a été l'occasion de retourner sur le terrain pour une nouvelle enquête auprès de petites entreprises cherchant à relancer des produits issus de traditions locales⁹. Nous avons choisi la Bourgogne et les Ardennes pour explorer comment des fromages locaux disparus ou en voie d'extinction sont remis en production par des producteurs industriels locaux. Le type d'enquête qui s'imposait ici était d'ordre ethnologique, fait d'observations directes et d'entretiens, réalisés le plus souvent dans les ateliers de production, au plus près des gestes, des regards, des appréciations sensorielles de la transformation de la matière, afin de

détecter les savoirs mobilisés et les savoir-faire nécessaires à la relance de ces produits. Le choix de ces deux régions s'est imposé en raison de tentatives de relances dont nous avons eu connaissance, et aussi d'une action collective en cours pour constituer une appellation d'origine contrôlée. C'est cette double implication, individuelle et collective, que nous avons cherché à documenter pour donner corps à la notion de « *qualification* » des produits telle qu'elle a été forgée par François Eymard-Duvernay (1986).

- *Une enquête pour cerner les formes de mobilisation des savoir-faire traditionnels*

Au cours d'une première étape, nous avons réalisé une enquête de type ethnologique pour explorer la question de la mobilisation des savoirs et des savoir-faire disparus ou en voie de disparition (Delfosse & Letablier, 1999¹⁰). L'enquête comportait des entretiens approfondis, semi-directifs auprès de producteurs et de techniciens laitiers, et des observations directes dans les ateliers de production, permettant de recueillir des commentaires sur les façons de faire et sur les tensions qui ne manquent pas de surgir entre les divers acteurs intervenant à chaque étape du processus de production. Les chefs d'entreprise ont été interrogés sur la manière dont ils ont recueilli les savoirs et

⁹ Cette recherche a été réalisée avec Claire Delfosse, géographe.

¹⁰ Voir aussi Delfosse C. & Letablier M.-T. (1994), « Le transport des savoirs traditionnels dans l'univers industriel ». Rapport pour la mission du Patrimoine ethnologique, Ministère de la Culture, Document de travail CEE, 94/11.

les manières de faire auprès de personnes, souvent très âgées, qui avaient produit ces fromages, le plus souvent dans leur ferme pour leurs besoins personnels et ceux de leurs proches. Ils ont été interrogés aussi sur la manière dont ils ont tenté de remettre en production, souvent par tâtonnement en tirant les leçons de leurs échecs, avant de faire de nouvelles tentatives. Ils ont ainsi « tâtonné » sur les temps d'emprésurage du lait, la qualité de la présure, la température des salles d'affinage et la durée de l'affinage. Certains ont fait appel à des conseillers ou à des techniciens mais sans se départir de la maîtrise du processus technique.

Le document de travail intitulé *L'art et la matière* (Letablier, 1997) rend compte de cette recherche de manière détaillée. La première partie y relate les trajectoires de relance de trois fromages bourguignons et ardennais. Elle met en évidence les opérations de recueil des savoir-faire et de mise en forme des qualités de chacun des produits étudiés, tandis que la deuxième partie est consacrée à l'action collective autour d'une opération de qualification du produit. La troisième partie relate ce qui se passe dans l'espace de fabrication proprement dit. Nous insistons sur la maîtrise de la fermentation qui selon les répondants à l'enquête constitue le point critique du processus de fabrication traditionnel et lieu privilégié où s'expriment les savoir-faire qui concourent à la réputation des produits typiques d'une région ou d'une zone d'appellation d'origine. On y voit les fromagers au travail, les savoirs qu'ils déploient (et ce qu'ils en

disent), les dynamiques d'apprentissage et la constitution de leurs compétences, dans un univers de production caractérisé par une forte incertitude, notamment sur la qualité de la matière première ou des présures. Les fromagers commencent toujours par expliquer que la matière première, le lait est une matière vivante (donc variable selon les saisons, la nourriture des vaches, et éventuellement la race de l'animal, etc.) avec laquelle il faut composer, ce qui suppose des compétences d'adaptation, notamment en matière de gestion locale des aléas. Les récits des fromagers dans leur cadre de travail ont été d'une grande utilité pour comprendre comment les savoirs techniques acquis par l'expérience sont mis en œuvre et concourent à la qualité du produit final. Reste toutefois que le processus de relance ne relève pas seulement d'une action individuelle ; il résulte également d'une action collective.

- *La construction d'une convention de qualité : l'exemple d'une Appellation d'origine contrôlée (AOC)*

Outre la dimension technique des remises en production, nous avons observé comment s'opère le processus de qualification des produits dits « traditionnels », et les difficultés rencontrées pour élaborer un référentiel de qualité dans l'univers domestique. Il s'agissait d'explorer la dimension collective propre au processus de qualification des produits. C'est donc à une étude de cas que nous avons procédé pour explorer la construction d'un accord collectif (ou d'un

compromis) sur une forme de qualité, opération de qualification qui met en évidence le rôle et l'importance de réseaux locaux de production.

Parallèlement aux entretiens réalisés directement auprès de producteurs impliqués dans la relance de fromages traditionnels, et en complément avec ceux-ci, des entretiens ont été réalisés auprès de membres de comités locaux d'appellation d'origine contrôlée et de confréries locales de Taste fromages¹¹ afin de saisir les enjeux de qualité autour de ces relances, que ce soit sur les critères de qualité du lait, les techniques de production, la délimitation des aires géographiques de production, et les modes de commercialisation. La question de la coordination locale entre producteurs laitiers et fabricants de fromages est apparue comme un enjeu central pour redonner vie à des produits oubliés. Les producteurs et adhérents potentiels à l'AOC en construction, s'affrontent sur les critères de qualité à retenir, sur la délimitation des aires de production (et donc l'élimination de certains fournisseurs potentiels), sur les techniques opératoires, à bannir ou au contraire à encourager et revendiquer, sur le contenu des étiquettes et les mentions de qualité qui y figurent. Il en va de la garantie du nom du fromage (l'appellation),

¹¹ Comme les confréries de Tastevin, les confréries de Taste fromages sont des associations loi 1901 qui regroupent divers professionnels de la filière, transformateurs, affineurs, amateurs, ayant pour but de faire connaître, et éventuellement reconnaître par une Appellation d'origine, le ou les fromages produits dans une zone délimitée.

de son mode de production et du contrôle de sa qualité depuis la vache (de l'exclusivité éventuelle réservée à une race bovine ou non) jusqu'à son mode de conservation éventuel chez le distributeur. Dans le cadre de cette « négociation collective » sur un registre de qualité, il s'agit au fil des épreuves, d'aboutir à un compromis acceptable pour les parties prenantes. Entre confiance et concurrence, l'accord doit montrer sa solidité, l'enjeu étant de vendre son produit AOC à un prix plus élevé que les produits fabriqués industriellement moins coûteux à produire. C'est le prix de la qualité (Letablier & Delfosse, 1995 ; Letablier, 1997).

L'enquête a montré comment les groupes professionnels définissent et renforcent leur identité collective pour accroître leur visibilité dans le monde social. Les processus de qualification ne résultent pas seulement de procédés et de savoir-faire techniques mais mobilisent des formes d'organisation collective visant à définir un référentiel de qualité. Elle met en évidence l'importance de la confiance pour régir les relations entre les membres du collectif, soudés par une cause commune qu'est l'identité du produit à défendre et à valoriser. Elle montre comment la définition d'un produit et de sa typicité (ou son identité) sont le fruit d'une construction où des acteurs divers coopèrent à un projet commun (Letablier & Nicolas, 1994). L'AOC qui valide cette action commune devient alors une intermédiation entre les entreprises et le marché. Elle permet la circulation des produits, et par l'informa-

tion qu'elle contient, réduit l'incertitude sur la qualité. La comparaison entre plusieurs trajectoires de relance a révélé les raisons de la réussite ou au contraire de l'échec. L'une des trajectoires a échoué faute d'accord entre les parties prenantes (Delfosse & Letablier, 1999).

Les enquêtes réalisées en Bourgogne et dans les Ardennes qui ont permis de comparer des trajectoires de relance de trois fromages, s'apparentent à des études de cas de « biographies de produits », à l'image de ce qui est fait pour des personnes. Elles mettent en évidence les opérations de mise en forme des qualités des produits tout au long d'un processus de qualification qui engage divers acteurs du processus de production, depuis les producteurs de matière première, le lait, jusqu'aux sites de commercialisation, en passant par les fabricants. La qualité est le résultat de l'exigence de cohérence entre ces acteurs, construite au fil d'épreuves et de controverses repérables lors des entretiens par les justifications et les arguments développés par les enquêtés.

Conclusion

Resituées dans le contexte institutionnel et intellectuel du CEE au milieu des années 1980, ces recherches sur les entreprises de l'industrie laitière ont pu contribuer à un certain renouvellement des problématiques de la sociologie économique tel qu'engagée aux États-Unis dans les années 1970, et enrichie en

France par divers courants de recherches parmi lesquels celui de l'économie des conventions ou le courant sociologique de la traduction ou de l'acteur-réseau (Callon & Ferrary, 2006). Ces enquêtes mettent aussi en évidence la pertinence du niveau local d'analyse car c'est à ce niveau que l'on peut repérer les stratégies d'entreprise, et l'articulation des systèmes d'emploi avec d'autres systèmes locaux, parmi lesquels les traditions culturelles et politiques.

L'originalité de ces recherches tient aussi au fait d'avoir utilisé des méthodes qualitatives d'investigation dans un contexte comme le CEE. Les enquêtes, faites d'entretiens et d'observations au niveau le plus proche du terrain et des actions de production, ont été un outil essentiel pour la compréhension des modes de construction et d'évaluation de la qualité des produits et pour l'analyse du rôle des normes et des réseaux qui les formatent. Délaissant la production de données statistiques qui permettent la quantification des phénomènes observés et leur interprétation à partir de variables explicatives et de corrélations, il s'est agi d'aller sur le terrain, au plus près des personnes et de leur milieu de travail. Loin de la posture surplombante propre aux approches quantitatives, le chercheur se fait lui-même enquêteur, observateur des faits et gestes, scrutant les tensions et les controverses qui surviennent lors des opérations de production dans les ateliers, ou lors des débats et affrontements au sein des réseaux qui contribuent à la définition des produits et de leur qualité. Dans nos

études sur les entreprises de l'industrie laitière, nous savons eu recours à deux types d'enquêtes qualitatives : des enquêtes par entretiens semi-directifs, et des observations directes dans les ateliers de production et les salles d'affinage. Les entretiens semi-directifs permettent à la personne interrogée de prendre son temps pour expliquer ses façons de faire, ses choix et ses difficultés, tout en mettant en situation de « prendre la main » dans le cadre fixé. Dans ces entretiens, le langage revêt une importance particulière. Quant aux observations directes, elles ont permis de voir les produits se faire, prendre forme, d'en observer les moments critiques, tout en recueillant les discours sur les modes opératoires, les difficultés et les choix effectués.

Enfin, outre cet apport académique, ces recherches ont eu des effets concrets, en particulier sur la revalorisation de produits emblématiques de savoir-faire locaux et de territoires, de plus en plus nombreux à jouir d'une reconnaissance sous forme d'une appellation d'origine protégée ou contrôlée, ou d'autres signes de qualité qui leur confèrent une valeur ajoutée sur le marché.

Références

Boisard P. & Letablier M.-T. (1986). « Liens locaux de production et standards industriels ». *Dossier de recherche CEE*, 15.

Boisard P. & Letablier M.-T. (1987a). *Le camembert : normand ou normé. Deux modèles de production dans l'industrie fromagère* (Cahier CEE n° 30). Paris : CEE / PUF, pp. 1-30.

Boisard P. & Letablier M.-T. (1989). « Un compromis d'innovation entre tradition et standardisation dans l'industrie laitière ». In L. Boltanski & L. Thévenot (dir.), *Justesse et justice dans le travail* (Cahier du CEE n° 33). Paris : CEE / PUF, pp. 209-218.

Boltanski L. & Thévenot L. (dir.) (1987). *Les économies de la grandeur* (Cahier du CEE n° 31). Paris : CEE/PUF.

Boltanski L. & Thévenot L. (1991). *De la justification*. Paris : Gallimard.

Callon M. & Ferrary M. (2006). « Les réseaux sociaux à l'aune de l'acteur-réseau ». *Sociologies pratiques*, 13(2), pp. 37-44.

Delfosse C. & Letablier M.-T. (1999). « Comment renaissent les fromages ? L'Époisses, le Rocroi, le Soumaintrain ». In C. Bromberger & D. Chevallier (dir.), *Carrières d'objets*. Paris : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, pp. 161-180.

Desrosières A. & Thévenot L. (1983). *Les catégories socio professionnelles*. Paris : Éditions la Découverte.

Eymard-Duvernay F. (1986). « La qualification des produits ». In R. Salais R. & L. Thévenot (dir.), *Le travail : marchés, règles et conventions*. Paris : INSEE Economica.

Eymard-Duvernay F. (1989). « Conventions de qualité et formes de coordination ». *Revue économique*, 2(40), pp. 329-359.

Eymard-Duvernay F. (dir.) (2006). *L'économie des conventions, méthodes et résultats, tomes 1 et 2*. Paris : La Découverte.

Granovetter M. (1985). « Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness ». *American Journal of Sociology*, 91(3), pp. 481-510.

Letablier M.-T. (1997). *L'art et la matière. Savoirs et ressources locales dans les productions spécifiques*. Paris : La Documentation française.

Letablier M.-T. (1994). « La qualité : stratégies et organisations ». In M. Cerf (dir.), *Qualité et systèmes agraires : Techniques, lieux, acteurs*. Paris : INRA, pp. 339-332.

Letablier M.-T. & Delfosse C. (1995). « Genèse d'une convention de qualité. Le cas des appellations d'origine fromagères ». In G. Allaire & R. Boyer (dir.), *La grande transformation de l'agriculture, lectures conventionnalistes et régulationnistes*. Paris : INRA Economica, pp. 97-118.

Letablier M.-T. & Nicolas F. (1994). « Genèse de la typicité ». *Science des aliments*, 5(14), pp. 541-556.

Nicolas F. & Valceschini E. (dir.) (1995). *Agro-alimentaire. Une économie de la qualité*. Paris : INRA Economica.

Thévenot L. (1986). « Les investissements de forme ». *Conventions économiques* (Cahier du CEE n° 29). Paris : CEE / PUF, pp. 21-71.

White H. (1981). « Where do Markets come from? ». *American Journal of Sociology*, 87(3), pp. 517-47.

Zelizer V. (1994). *The Social Meaning of Money*. New York : Basic Books.



*Imprimé dans les ateliers d'impression du Cnam
sur un papier agréé FSC/PEFC respectueux de l'environnement.*

Cahiers d'histoire du Cnam

Le travail à la loupe : « savoirs d'enquête » entre demande publique et production scientifique (France, années 1970-2000)

coordonné par Bilel Osmane et Ferruccio Ricciardi

Dossier : Le travail à la loupe :

« savoirs d'enquête » entre demande publique et production scientifique (France, années 1970-2000)

Bilel Osmane et Ferruccio Ricciardi – Introduction : « *Regards croisés (et rétrospectifs) autour des enquêtes sur le travail* »

Thomas Amossé – « *Les statistiques de l'emploi, des revenus... et du travail. Une analyse des archives du Conseil national de la statistique (1972-1984)* »

Bilel Osmane et Ferruccio Ricciardi – Entretien : « *“Quelle vie de travail voulons-nous ?”. Enquêter sur la santé, l'âge et le vieillissement au travail, entretien avec Serge Volkoff* »

Hélène Gispert et Marianne Thivend – Entretien : « *Compter et conter l'activité des femmes, entretien avec Monique Meron* »

Marie-Thérèse Letablier – « *De l'emploi des femmes à l'articulation entre travail et famille : histoire d'un parcours de recherche au Centre d'études de l'emploi* »

Bernard Gomel et Evelyn Serverin – « *Enquêter sur la portée d'une réforme : l'exemple de la rupture conventionnelle* »

Marie-Thérèse Letablier – Article de synthèse : « *Retour d'enquête : l'organisation de la production et du travail dans l'industrie fromagère* »

● **vol.17**

**2023 / Second semestre
(nouvelle série)**

ISSN 1240-2745