

Une approche sociologique des nouvelles pénibilités au travail

Julien Choquet (Doctorant), Sabine Fortino, (Maître de conférence à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense), Danièle Linhart (Directrice de recherches au CNRS - responsable scientifique de la recherche), membres du GTM-CRESPPA-CNRS

fortino.sabine@yahoo.com

julzon.choquet@laposte.net

daniele.linhart@noos.fr

Les individus que nous avons rencontrés au cours de notre enquête ne désignent pas, par le terme de pénibilité, des éléments de leur vie au travail qui justifieraient un départ plus précoce en retraite, parce qu'ils les useraient plus que d'autres éventuellement. Il apparaît clairement que les travailleurs acceptent que le travail soit fatigant, exigeant, mette la personne à l'épreuve, ait un certain impact sur sa vie privée. Les nuisances, les désagréments, les contraintes, les efforts que le travail implique et leurs effets sur l'organisme et le psychisme sont considérés comme des difficultés inhérentes au travail. Parfois même le danger, les risques et la violence de l'environnement du travail installent un sentiment de fierté et d'héroïsme. Ceux que nous avons rencontrés et interviewés désignent comme pénibilités les difficultés qu'ils ne peuvent pas ou plus maîtriser, domestiquer, celles qui apparaissent comme étrangères à leur métier, qui puisent leur origine dans d'autres logiques professionnelles que celles qui les motivent, qui s'inscrivent dans un autre registre de valeurs, qui ne leur semblent pas équitablement réparties, et auxquelles ils ne parviennent pas à donner sens.. Cela est en lien avec l'individualisation qui a vidé de leur substance les collectifs comme avec les nouveaux modes de rationalisation qui portent de réelles attaques au métier. Ce sont des pénibilités, parce qu'elles leur apparaissent comme injustifiées, qu'elles les blessent dans leur identité professionnelle, leur image de soi et qu'elles sont vécues comme une non reconnaissance des nécessités de leur travail

Nous nous sommes intéressés dans notre recherche à ces aspects modernes des pénibilités, celles qui sont liées aux caractéristiques de la modernisation, et pour ce faire, nous avons mené un certain nombre d'enquêtes de terrain dans différents secteurs qui sont associés à une forme moderne de travail (le cas de SSII, le cas de salariés d'un centre commercial en province¹) soit ont subi un processus caractéristique de transformations en liaison avec la modernisation de leur entreprise (entreprise publique de transport²) ou institution (collèges³)

1) Effacement des collectifs et déstabilisation des référentiels communs

Des analyses sociologiques, ergonomiques ont largement mis en évidence l'importance des collectifs pour diminuer, contenir ces difficultés grâce à la production clandestine ou invisible de savoir, savoir-faire destinés à permettre de réaliser correctement le travail dans des conditions qui ménagent et aménagent les efforts et les usures (physiologiques comme psychologiques). Elles ont mis en évidence le travail réel, la

¹ Julien Choquet, « Travailler en centre commercial », Thèse en cours de rédaction

² Fortino S., « Au train où ça va... Modernisation du travail, modernisation des pénibilités : le cas des conducteurs de train et des agents commerciaux », Juin 2010..

³ Danièle Linhart, « Réinvention collective d'un métier : le cas d'enseignants de collège », in Programme ANR : la modernisation des pénibilités du travail et de l'emploi. Juin 2010

régulation autonome par rapport au travail prescrit, celle précisément qui organise l'élaboration et la transmission des manières de faire et de travailler qui prennent en considération les exigences, les contraintes des individus, leur besoin de s'économiser, de se protéger, de maintenir un intérêt à ce qu'ils font quand ils sont au travail. Elles ont mis en évidence la capacité de ces collectifs à inventer et faire vivre des règles du jeu informels qui laissent place à l'entraide, à la solidarité, leur capacité à partager des valeurs en liaison avec un vécu commun, des valeurs à connotation syndicale, politique, professionnelle. Ces collectifs pouvaient ainsi dans une certaine mesure contribuer à minimiser la souffrance de deux façons, en la diminuant objectivement par l'entraide, et en lui donnant un sens collectif : la souffrance au travail était interprétée dans le contexte d'un rapport de force, elle s'expliquait au regard des enjeux économiques et politiques. Les collectifs, par leur action, cherchaient minimiser les contraintes et arracher des concessions.. De la même manière de nombreux écrits sociologiques ont été consacrés à l'analyse de la modernisation des entreprises, qui s'est évertuée à casser la dimension collective du travail, par une polyvalence, une mobilité, une mise en concurrence systématiques, et des formes de gestion personnalisée : instauration des horaires variables, primes individualisées puis salaires eux aussi individualisés, diffusion de la logique de prestations de service en interne, et enfin entretiens individuels avec le N+1 au cours desquels chaque salarié doit « négocier » avec son supérieur hiérarchique immédiat, ses objectifs, ses missions et procéder au bout d'un an à l'évaluation de ses performances.

La loi Auroux, (du nom du ministre du travail socialiste) qui a cherché à renforcer ces collectifs en instituant en 1982 un droit direct d'expression collective au sein de groupes « homogènes de production » dans les entreprises industrielles et tertiaires, n'a pas permis de les protéger contre cette marche forcée managériale d'individualisation et de déstabilisation des collectifs. Au contraire, en les révélant en pleine lumière, elle les a affaiblis eux qui se nourrissent en réalité de l'ombre, du non dit et de l'informel. Leur activité préventive et réparatrice n'étant jamais aussi utile que lorsqu'elle est invisible aux yeux des directions.

Le travail de Yves Clot autour de ce qu'il appelle le « genre professionnel » éclaire un aspect de cette dimension collective qui porte les travailleurs. Il permet de mettre en évidence qu'un groupe en action, est capable de construire des référentiels communs qui vont aider chacun de ses membres mais en s'appuyant sur ce qui lui préexiste aussi.

Le collectif compris comme un groupe stable de salariés travaillant ensemble, dans une proximité physique, n'est ainsi pas la seule source dans laquelle puisent les travailleurs pour se protéger des difficultés et pour les domestiquer. Il ne s'agit pas de minimiser leur importance : elle est bien réelle et nombre de spécialistes en sciences sociales ont pu constater que l'individualisation vulnérabilise les salariés. Mais on ne saurait se suffire de cette analyse pour considérer que l'augmentation des pénibilités se déduit du seul effacement des collectifs. Certains métiers s'exercent d'ailleurs sans l'existence de tels collectifs, que ce soient les enseignants, ou les conducteurs de trains qui font partie de notre enquête). Or pour ces catégories professionnelles aussi, il existe un fonds, un référentiel communs qui, se cristallisent dans le métier et ses règles, quelques soient leur reconnaissance extérieure, et qui renvoient à ce que Yves Clot appelle un « prémédité social en mouvement » (p 43). Il s'agit d'une certaine image de leur travail, des valeurs dont il est porteur et qui met de fait chaque travailleur en dialogue avec la société à travers l'emprunt qu'il fait à ce fonds commun pour développer des manières légitimes et validées de travailler qui ne se résument pas dans la définition managériale.

Il est difficile de mettre ces référentiels en évidence, mais notre travail de terrain a permis de les approcher au moment même où ils se trouvent mis en cause. Ce que nous livrent nos différents terrains de recherches s'illustre par l'importance de la légitimité ou illégitimité des évolutions organisationnelles et managériales

aux yeux de ceux qu'elles concernent et dont elles affectent le travail. Si les conditions d'exercice du travail (son contenu, sa finalité, ses modalités) réformés paraissent, aux yeux des professionnels concernés, en opposition ou décalage avec les éléments fondamentaux des règles du métier, le sentiment de pénibilités surgira avec d'autant plus de force. Si elles apparaissent comme arbitraires ou fondées par un manque de confiance dans les compétences ou état d'esprit des travailleurs, le même sentiment de pénibilité s'imposera. Et de même si elles apparaissent comme imposées sans aucune consultation des professionnels concernés et en dehors de toute délibération quant à la validité des changements et leurs conséquences.

La pénibilité naît, semble-t-il, d'une impossibilité d'adhérer aux évolutions qui redéfinissent le travail, soit parce qu'elles entrent en contradiction avec des référentiels communs du métier, validés individuellement, soit parce qu'elles bafouent des règles du jeu sur lesquelles se repèrent les uns et les autres, soit parce qu'elles apparaissent comme une manifestation du rapport de force qui oppose salariés et directions, comme un acte arbitraire pour asseoir un contrôle plus décisif sur les salariés, leur déniaient toute possibilité de contribuer à l'actualisation, la réélaboration des règles de leur travail. La pénibilité vient du sentiment d'injustice et de gâchis, adossé à celui d'impuissance.. Cela est vrai du secteur privé comme du secteur public.

2) Une société qui se transforme aussi

Mais l'influence du contexte est aussi importante dans cette émergence des pénibilités. Travailler ce n'est pas seulement être pris dans les contraintes du contrat de travail, c'est se trouver aussi constamment en dialogue avec la société dans son ensemble, et lorsque la société change son regard sur ce travail (le désaveu croissant des fonctionnaires et agents de l'État en est un exemple), ou en se transformant rend ce travail inadapté ou plus difficilement réalisable, cela joue en termes de pénibilités. Ainsi, il semble difficile de ne pas intégrer dans l'analyse ce paramètre des évolutions de la société et de ses effets sur le travail.

Pour les enseignants, il est clair que le collège unique face à de fortes inégalités sociales ainsi que la conception de « l'enfant roi » et les nouveaux droits donnés aux parents d'élèves constituent une source de difficultés et de défis majeurs qui peuvent vite se transformer en pénibilités. La violence des parents comme des élèves expriment des remises en cause de l'autorité, les échecs scolaires interpellent la compétence des enseignants, mais pour les vendeurs du centre commercial ou ceux des guichets de l'entreprise de transports Pégase, les problèmes sont de même nature : le mal-être des clients, les difficultés auxquelles ils se trouvent confrontés entraînent pour les professionnels qui sont à leurs contacts de remises en cause personnelles au même titre que pour les enseignants. On peut d'ailleurs y adjoindre les conducteurs de trains qui ont à affronter la colère des usagers ou clients quand ils ne peuvent, pour des raisons qui ne dépendent pas d'eux, assurer la régularité et la ponctualité des transports.

L'évolution générale de la société peut conduire à une moindre réceptivité des clients ou destinataires du service, et donc à de plus grandes difficultés pour assurer le travail. La pénibilité naît de ce que les nécessaires réajustements, réadaptations pour continuer à être efficaces se heurtent dans le même temps à une déstabilisation des pratiques professionnelles et des métiers. Au moment où les destinataires du travail sont plus exigeants, impatientes, et cherchent même parfois à se venger des humiliations ou injustices qu'ils ressentent, des inégalités qu'ils vivent, ces professionnels se trouvent souvent eux-mêmes en butte à une attaque en règle des valeurs, finalités de leur métier, à une remise en cause de leur compétence, et une reprise en main de leurs identités professionnelles.

Au moment où ces professionnels ont besoin de latitude, d'autonomie et de confiance pour réorienter, reconfigurer des métiers mis au défi par l'évolution rapide de la société, au moment où ils ont à procéder à

une réélaboration collective et individuelle de leurs professionnalité, les voilà mis au pas, de façon autoritaire, contraints par des procédures, des contrôles, des injonctions qui les exproprient de leur travail, des marques de défiance qui les rabaissent et qui les stigmatisent. Ils deviennent la cible de politiques managériales agressives, usant de pressions, de menaces, et mises à l'épreuve systématiques, leurs marges de manœuvre se rétrécissent, leur image de soi se déprécie, ils sont contraints à travailler au fil du rasoir dans des conditions qui ne leur permettent le plus souvent pas de déployer leurs compétences, de mettre à profit leur expérience ni celle de leurs collègues.

4) Les clients, un instrument de pression

Certains travaux sociologiques mettent en évidence le rôle que le management fait jouer aux consommateurs dans le cadre de la modernisation. On songe ici aux travaux de Marie-Anne Dujarier et de Guillaume Tiffon qui présentent l'intérêt de débusquer la contribution (involontaire) des clients à l'encadrement des travailleurs et à l'organisation de leur travail. Ils sont mis en situation de peser sur leur rythme de travail, mais aussi sur leur manière de travailler. Comme l'observe Guillaume Tiffon, moins le travailleur peut se prévaloir d'un métier, d'une qualification reconnue, plus la pression qu'il subit est forte. Il a du mal à maîtriser l'interaction, et celle-ci devient une contrainte, une source d'insatisfaction, alors qu'elle constituait dans ces activités un élément valorisant et recherché. Le travailleur devient de plus en plus soumis au client dans un rapport d'assujettissement.

Mais on observe précisément une politique managériale conduisant à un appauvrissement de ces activités. Les métiers tertiaires se caractérisent dans une certaine mesure par la personnalisation du travail qui traduit l'importance du métier et de ses règles, celles-ci étant appliquées de façon pertinente et personnelle.. Or un processus de standardisation est en marche qui évince cette dimension personnelle avec l'éclatement de l'activité en tâches diversifiées et taylorisées.

5) Le bien-être au travail : un état contre productif pour le management moderne

La déstabilisation des métiers et des identités professionnelles apparaît à travers nos terrains de recherche comme une stratégie délibérée du management moderniste.. C'est du moins ainsi que nombre des interviewés interprètent les évolutions qu'ils subissent. Ils se sentent la cible de politiques visant à les déposséder des moyens de maîtriser leur travail et de le réaliser dans des conditions satisfaisantes pour eux eux-mêmes comme pour leurs destinataires.

Les formes de la rationalisation mises en place, polyvalence, mobilités systématiques, encadrement de plus en plus strict des activités et du temps passé au travail avec des évaluations et objectifs assignés par la hiérarchie de plus en plus contraignants, standardisation des activités, diminution des moyens, individualisation que l'on trouve dans nos différents terrains viseraient à maintenir les salariés dans un état d'insécurité et de dépendance. Dans ces situations de travail non industrielles, ce sont des modalités d'organisation et de management d'inspiration taylorienne qui encadrent de plus en plus l'activité de travail. Il s'agit à la fois de diminuer les coûts mais aussi d'exproprier les travailleurs de la maîtrise de leur travail et de la capacité d'interpréter sa finalité et ses fondements. Le but recherché est de minimiser la capacité des travailleurs à faire de l'opposition, de la résistance face aux exigences des directions. Créer une sorte de précarité subjective afin que les travailleurs ne se sentent pas chez eux et entre eux au travail, de manière à ce qu'ils ne puissent pas développer des réseaux de complicité et de soutien avec des collègues, avec leur hiérarchie ou même avec leurs clients, afin qu'ils se sentent toujours sur la corde raide et soient ainsi plus réceptifs aux injonctions visant à accroître la rentabilité de leur travail Cette logique

s'exprime, on ne peut mieux dans le secteur public soumis à une modernisation modelée par la LOLF et la RGPP et dans les entreprises publiques confrontées à la fin du monopole.

L'engagement républicain: un archaïsme à dépoussiérer.

L'introduction d'une logique de rentabilité, la fin de l'usager et l'apogée du client transforment le sens apporté par les fonctionnaires et agents à leur travail. En même temps que leur métier, c'est leur identité de travailleur mobilisé par les valeurs républicaines de service public qui est affectée. Dans une société qui déconsidère de plus en plus de considérer leur travail, les fonctionnaires, sont face à des individus qui défient en tant que clients les règles de leur métier et qui adoptent, souvent ostensiblement, une posture de soupçon, de défiance. De plus les moyens dont ils disposent se dégradent (c'est le cas des conducteurs de train et des enseignants), et ils se sentent désarmés.

La co-occurrence d'un public difficile et d'une maîtrise moins grande de leur travail crée une situation explosive, source de pénibilités, dans un contexte où ils se sentent en tant que catégorie professionnelle stigmatisée. Les fonctionnaires (dont font partie les enseignants et les cheminots de notre recherche) vivent mal cette image dont ils ne se sentent pas responsables, et qui ne tient pas compte de leurs efforts, de leur travail réel.

Mais les travailleurs du centre commercial se sentent aussi souvent en butte à une opinion publique qui les rabaisse. La perte de leviers professionnels pour contrer une telle image et valoriser leur travail les fait souffrir. Ils se sentent impuissants face à ce dénigrement.

S'ils ont tendance à se résigner face à cette dégradation liée à ce qu'ils perçoivent comme une évolution de la société qui les dépasse, et à laquelle ils se trouvent confrontés sur un mode citoyen, il n'en va pas de même en ce qui concerne la manière dont leur travail est organisé par leurs employeurs ou leurs responsables. L'impossibilité de peser sur le travail (pour le rendre adéquat à leur perception de ce qu'est un travail convenable, utile et conforme à ce qu'en attendent leurs destinataires, ainsi qu'à leur éthique professionnelle) leur semble inacceptable. C'est, à leurs yeux, le signe qu'aucun compte n'est tenu d'eux, ni de leurs usagers, clients ou bénéficiaires. Ils y voient une volonté arbitraire et dominatrice du management. Ils vivent une telle situation sur le mode de l'injustice et de l'inacceptable. Et souvent ils le vivent de façon très individuelle et personnalisée.

6) Réagir : quand les travailleurs parviennent à redéfinir le métier et la finalité de leur travail

Le cas des enseignants de collèges est de ce point de vue particulièrement intéressant. Ces professionnels qui illustrent des métiers pratiqués sur un mode résolument individuel, (le professeur étant seul maître dans sa classe) nous donnent à voir comment, dans des circonstances particulières, une dynamique collective peut les aider à réinterpréter le métier en fonction d'évolutions majeures et les soutenir face aux difficultés qu'elles entraînent.⁴

L'enquête menée au sein de deux collèges⁵ a permis de comprendre que dans les situations les plus

⁴ Danièle Linhart, « Réinvention collective d'un métier : le cas d'enseignants de collège », 2010

extrêmes, ces professionnels parvenaient en mutualisant leurs ressources à faire front dans des conditions satisfaisantes et même enthousiasmantes pour certains. C'était particulièrement le cas dans un collège en ZEP, constitué en majorité de très jeunes enseignants, ce qui est habituel car il faut de nombreux points d'ancienneté pour accéder aux établissements les plus recherchés). Un des éléments principaux d'explication semble se trouver du côté d'une prise de conscience de la difficulté à exercer seul son métier et de la nécessité de se référer à une communauté enseignante. Projetés dans un collège considéré comme difficile, (souvent juste à l'issue de leur formation dans un univers hostile), ces jeunes enseignants découvrent vite les limites de l'efficacité de leur professionnalité fraîchement acquise. À eux seuls, ils découvrent qu'enseigner est une épreuve permanente, voire une mission impossible. Il leur faut le concours de leurs collègues enseignants, des CPE (Conseillers Principaux d'Éducation qui sont les responsables de la vie scolaire et les chefs des surveillants), du Principal et Principal adjoint (qui constituent la direction du collège), mais aussi d'autres catégories professionnelles comme les assistantes sociales. L'enseignement au sein d'un collège en ZEP ne peut s'effectuer comme une activité entièrement individuelle et indépendante, consistant en la seule transmission de connaissances liées à la matière enseignée, mais comme une activité pluridimensionnelle et nécessitant une réelle coopération avec d'autres professionnels.

En ce sens, ces enseignants sont à contre-courant des évolutions qui individualisent de plus en plus l'organisation du travail. Mais ils sont aussi à contre-courant de ce qu'on attendrait d'eux car ils vivent ces situations sur un mode positif. Certaines inquiétudes et souffrances affleurent dans leurs propos. Elles peuvent être liées au sentiment de toucher les limites de l'efficacité de leur travail, même revisité, face aux inégalités et à la souffrance de leurs élèves, face à l'angoisse des familles. Ils peuvent ressentir douloureusement la contradiction entre le discours républicain sur le rôle de l'école censée donner sa chance à chacun et les conditions de leur métier qui ne leur donne pas les moyens d'y parvenir. Comme dans nombre de situations de travail du secteur privé, ils sont confrontés au décalage entre ce qui est prescrit et ce qu'ils peuvent réellement faire. Ils peuvent avoir du mal aussi à accepter le dénigrement dont leur profession fait l'objet selon eux. C'est un sentiment d'injustice qui leur pèse car l'évolution de leur métier se traduit au contraire par une charge de travail qui augmente de façon très conséquente.

Mais ce qui domine c'est l'intérêt qu'ils portent à leurs élèves et à la mission qu'ils s'efforcent de remplir. Le rôle de la « salle des profs » s'accroît avec l'évolution du métier. On nous en parle comme d'un lieu où l'on échange des idées, des conseils, où l'on mène des discussions d'actions communes mais aussi comme d'un lieu où l'on peut se laisser aller à des pleurs, où l'on peut « craquer » et en sortir avec le réconfort apporté par des collègues compréhensifs comme avec une aide réelle, un soutien par des transferts d'expérience.

Les difficultés, les charges supplémentaires sont alors vécues comme partie intégrante du métier en redéfinition collective et non comme des pénibilités.

De ce point de vue, on pourrait parler d'un processus de démocratisation. Les enseignants ne tendraient plus à être les seigneurs de la guerre. Ils reconnaissent l'importance des autres catégories professionnelles et prennent au sérieux leur rôle. Celui-ci est même déterminant de leur point de vue pour que leur travail puisse se réaliser dans des conditions d'efficacité et de justice. « Trouver la parole juste », parler d'une seule voix sont des expressions qui reviennent dans les entretiens qualitatifs et qui témoignent de l'importance d'avoir une même vision de la discipline et des règles du jeu.

Parce que c'est déterminant, les professeurs resserrent les rangs, s'appuient les uns sur les autres, s'entraident, échangent des conseils. Ce qui pourrait être vécu comme une véritable pénibilité, la mise à

l'épreuve par les élèves d'un nouveau professeur (épreuve influant largement sur la suite de l'année) devient un moment initiatique, pour lequel s'élaborent des pratiques collectives, et qui devient source d'une socialisation professionnelle positive sur laquelle s'appuieront les professeurs pour le reste leur carrière.

Ces enseignants qui ont fait l'objet de l'enquête font la démonstration, à première vue surprenante, qu'une remise en question du métier, l'augmentation de difficultés, un accroissement des contraintes peuvent être vécues sur in mode positif à partir du moment où ces évolutions laissent la place à une gestion et interprétation collectives, où elles peuvent être collectivement réinvesties de sens et donner la possibilité aux professionnels d'exercer une maîtrise sur leur dynamique. Bien que peu expérimentés, et confrontés aux difficultés exacerbées de leur métier parce qu'exerçant dans des zones dites particulièrement sensibles, ces enseignants remodelent leurs pratiques, leur éthique professionnelles et s'imposent comme les acteurs de l'évolution de leur travail.

Conclusion

Sont ainsi ressenties comme pénibles toutes les contraintes qui, parce qu'elles ne semblent pas justifiées, ou vont à l'encontre des logiques de métier, manifestent clairement le rapport de domination inscrit dans le contrat de travail. Sont aussi ressenties comme des pénibilités, les réorganisations, les changements qui bafouent l'expérience acquise, les savoirs adaptés, au profit de logiques externes qui apparaissent comme arbitraires car elles ne peuvent être mises en débat à la lumière des enjeux professionnels et des implications subjectives.

L'individualisation qui isole chacun dans ses problèmes et son sentiment de gâchis ou d'injustice ne facilite pas la réappropriation ou la réinvention du métier. Mais l'exemple des enseignants nous montre que des dynamiques collectives sont possibles qui renforcent chacun dans sa gestion des difficultés et des contraintes, même s'il doit être remis dans la perspective de situations de travail qui ménagent une part importante d'autonomie. Mais n'est ce pas précisément cette part d'autonomie qui manque dans les autres situations qui ont fait l'objet d'enquêtes ?

Liste des communications et des publications

Communications en France :

Isabelle Bertaux-Wiame, Sabine Fortino, Danièle Linhart, « Des salariés à bout de souffle : quand le management réquisitionne la subjectivité des femmes et des hommes, Communication au IIIème congrès de l'AFS, RT 25, avril 2009.

Marc Perrenoud, « Les formes de la violence dans le métier d'Agent de sécurité. Eléments d'enquête sur la professionnalisation des « vigiles », Communication au IIIème congrès de l'AFS, RT 25, Avril 2009.

Marc Perrenoud, « Ingénieurs en SSII : les ambiguïtés de l'autonomie », Communication au IIIème congrès de l'AFS, GT 18, Avril 2009.

Communications internationales :

Isabelle Bertaux-Wiame, Sabine Fortino, Danièle Linhart, « Travail « modernisé » et société : comment la précarisation du travail et de l'emploi nous transforme-t-elle ? », Communication au XVIIIème congrès de l'AILSF, Istanbul, Turquie, 11 juillet 2008.

Isabelle Bertaux-Wiame, « Les intermittents du foyer: couple et rapport au travail au risque de la précarité »,

CEIC/IKI, Universidad del pais vasco, Bilbao, Espagne, septembre 2007.

Danièle Linhart, « Précarité, Travail et Subjectivité », CEIC/IKI, Universidad del pais vasco, Bilbao, Espagne, septembre 2007.

Sabine Fortino, « Travail et subjectivité », Département de psychologie, Université d'Etat de Sao Paulo, Santos, Brésil, 18 août 2009.

Sabine Fortino, « A modernização do trabalho na perspectiva das novas formas de conflitos e de sofrimento », Fundacentro, Ministerio do Trabalho e Emprego, Sao Paulo, Brésil, 17 août 2009.

Sabine Fortino, « Trabalho contemporâneo : sentidos e novas formas de penosidade», Fiocruz, campus de Manguinhos, Rio de Janeiro, Brésil, 27 juillet 2009.

Danièle Linhart, " La modernisation des pénibilités," communication à la Conférence dans le cadre de la Convention Capes Cofecub, Unicam, Campinas, Brésil, septembre 2010

Publications :

Danièle Linhart, "Les con-ditions paradoxales de la résistance au travail", i, D Lhuilier, P Roche, "La résistance créatrice, Nouvelle Revue de Psychosociologie, N°7; 2009

Danièle Linhart, "Subjectivité collective au travail," in Y Clot, D Lhuilier, "Travail et santé, Erès, 2010

Danièle Linhart, "individualisation et mobilisation subjective dans le monde du travail", n, Corcuf, Le Bart, de Singly, "l'individu aujourd'hui", PUR, Colloque de Cerisy, 2010

Marc Perrenoud, « Les formes de la violence dans le métier d'Agent de sécurité. Eléments d'enquête sur la professionnalisation des « vigiles », in J.P. Durand et M.. Dressen (dir), *La violence au travail*, Octarès (à paraître en 2011).

Isabelle Bertaux-Wiame, Sabine Fortino, Danièle Linhart, « Des salariés à bout de souffle : quand le management réquisitionne la subjectivité des hommes et des femmes », in J.P. Durand et M.. Dressen (dir), *La violence au travail*, Octarès (à paraître en 2011).

Danièle Linhart, "Le management moderne un management pour les jeunes" à paraître en 2011 Actes de colloque, in Mircea Vultur, "Jeunes et travail", Montréal, Québec

Danièle Linhart "La domination" à paraître 2011, in Amias, Jobert, "Dictionnaire du travail", Puf

Danièle Linhart, "De la domination et son déni" à paraître 2011 in N° spécial sur la domination, Actuel Marx, ,

