

# APPEL A COMMUNICATIONS

## COLLOQUE DOCTORANTS ET JEUNES CHERCHEURS

### “ L’ACTION PUBLIQUE AU TRAVAIL ”

30 et 31 octobre 2002 – Paris

Ecole doctorale Entreprise Travail Emploi

*CNFPT / GRALE, DGAFP*

Ce colloque, à l’initiative de l’Ecole doctorale Entreprise Travail Emploi<sup>1</sup> et avec l’appui du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et de la Direction Générale de l’Administration de la Fonction Publique (DGAFP)<sup>2</sup>, a pour objectif premier de permettre des échanges et des synergies, dans l’immédiat et à moyen terme, entre doctorants et jeunes chercheurs (docteurs ayant achevé leur thèse depuis moins de cinq ans) qui partagent un intérêt pour les questions du travail dans l’action publique. Il vise à offrir la possibilité de présenter des résultats de recherche bien avancés ou des travaux en cours d’élaboration sur lesquels doctorants et jeunes chercheurs souhaitent échanger et être soutenus. Les discussions seront organisées autour de la confrontation de ces travaux, sur des situations dans lesquelles une recomposition de l’action publique se joue dans les activités de travail les plus quotidiennes.

## Préambule

---

<sup>1</sup> L’Ecole doctorale Entreprise Travail Emploi regroupe le Centre d’Etudes de l’emploi (CEE), le Centre d’Economie de la Production Agroalimentaire (CEPAL, ENSIA), le Centre de Recherche en Gestion (CRG, Ecole polytechnique), le Centre de Gestion Scientifique (CGS, Ecole des Mines), le Laboratoire d’Organisation Industrielle pour l’Agroalimentaire (LORIA, INRA), le Groupement d’Intérêt Public – Centre de Recherche et d’Étude sur l’Age et les Populations au Travail (GIP-CREAPT), le Groupement d’Intérêt Public – Mutations des Industries et des Services (GIP-MIS), le Service de Recherche de l’Institut National d’Étude du Travail et l’Orientation Professionnelle (INETOP, CNAM), l’Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES), le laboratoire d’ergonomie du CNAM, le laboratoire d’ergonomie physiologique et cognitive (EPHE), le laboratoire de psychologie du travail et de l’action du CNAM, le Laboratoire Techniques Territoires et Sociétés (LATTS, ENPC – UMLV), l’Organisation et Efficacité de la Production (OEP, UMLV)

<sup>2</sup> Ce colloque intervient au moment où le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et le Groupement de Recherches sur l’Administration Locale en Europe (GRALE) - dans le cadre d’un programme de recherche sur les collectivités territoriales et leurs politiques de gestion de l’emploi et des compétences - et la Direction Générale de l’Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) sont soucieux de constituer un réseau de chercheurs travaillant sur les changements du travail et de l’emploi dans les fonctions publiques et dans le secteur public.

Le terme “ action publique ” a été choisi pour son caractère ouvert et recouvre des objets relevant aussi bien du “ service public ”, des “ politiques publiques ”, de “ l'espace public ”, des “ biens publics ” et peut donc concerner des administrations (Etat ou collectivités locales), des entreprises publiques ou déléataires de services publics, des hôpitaux mais aussi des associations engagées aux côtés des pouvoirs publics (par exemple : une association caritative s'occupant de SDF, une mission locale pour l'insertion des jeunes...).

A travers la question du "travail" on désigne d'une part l'ensemble des activités pratiques accomplies par l'agent et tout particulièrement la manière dont il se débrouille de situations qui ne se réduisent pas aux prescriptions (définitions de tâches, règlements,...). On désigne d'autre part la relation de subordination entre celui qui prescrit une tâche et celui qui l'accomplit.

Ainsi sont concernés des jeunes chercheurs qui s'inscrivent à la fois :

- dans des disciplines centrées sur le travail (ergonomie, sociologie du travail, psychologie du travail, gestion, droit du travail, économie du travail et des services, ...) qui ont un terrain lié à l'action publique et qui s'interrogent sur la spécificité de cette situation.
- dans des disciplines traditionnellement attachées à l'action publique (sociologie politique, analyse des politiques publiques, sciences politiques, histoire des administrations, économie publique, droit public...) et qui prennent au sérieux la question du travail (par exemple, un juriste qui s'attache aux modalités pratiques d'application du droit, une analyse de politiques publiques qui porte sur l'émergence de "nouveaux métiers"...).

Le colloque s'adresse plus spécifiquement aux jeunes chercheurs car il a été conçu en fonction des objectifs suivants :

1. Faire émerger un ensemble de travaux de recherche récents, principalement fondés sur des démarches empiriques, afin d'apporter un éclairage sur l'évolution du travail dans le cadre des transformations de l'action publique.
2. Permettre un échange entre jeunes chercheurs et favoriser des points de vue complémentaires et critiques sur les travaux engagés.
3. Susciter des réflexions méthodologiques sur ce qu'implique cette exploration actuelle du travail au sein de l'action publique (la manière dont se définissent les rapports avec les commanditaires de la recherche, les méthodes d'analyse de l'activité individuelle et collective de travail ...).
4. Valoriser les travaux de jeunes chercheurs (publication des travaux).
5. Préparer la constitution d'un réseau national de jeunes chercheurs autour du thème “ l'action publique au travail ”.

Le colloque aura pour objet toutes les situations dans lesquelles la recomposition de l'action publique se joue dans le travail et autour de celui-ci : “ l'action publique au travail ”.

Un certain nombre d'évolutions de l'action publique, qu'elles soient saisies comme amélioration de la qualité de prestations rendues ou de leur coût ou comme prise en charge

plus adaptée de problèmes de société, s'éprouvent dans le travail même des agents. Il ne s'agit pas seulement d'apporter des ressources nouvelles ou de changer des règles mais aussi de faire autrement.

Ces évolutions (“ la réinvention de l'action publique ”) peuvent :

- β venir “ d'en haut ” - par l'administration, les organismes et les entreprises de service public - sous forme d'injonctions (“ le client au centre ”, “ le développement durable ”, ...) ou de méthodes de gestion.
- β émerger par le biais des destinataires de l'action publique (par exemple, des associations d'usagers), de ceux qui développent des stratégies militantes afin de revendiquer de nouveaux droits (par exemple, les associations de lutte pour le droit au logement) ou bien des associations et entreprises privées qui sont impliquées dans la production de l'action publique (par exemple, une entreprise délégataire de service public).
- β être impulsées “ par le bas ”, par les agents : ajustement en situation au guichet, invention de nouvelles prestations... Elles apparaissent le plus souvent simultanément de ces différents côtés et, dans tous les cas, influent sur les modes de relation entre ces niveaux.

Ces évolutions peuvent être abordées à travers différentes questions très fortement imbriquées :

## **QUESTIONS RELATIVES A L'EVOLUTION DES FINALITES DU TRAVAIL**

On notera quelques orientations qui impriment fortement, dans des secteurs différents, l'action publique.

1. *Orientation client* (par exemple : démarche qualité, réorganisation des guichets,...),
2. *Orientation contractuelle* (contrat de délégation, contrat d'objectifs, contrat de pays, contrat de plan,... ),
3. *Orientation “ médiation ”* (conciliateur, médiateur, adjoint local de sécurité,...),
4. *Orientation transversale* (groupes projets, chef de projet politique de la ville,...).

Quelles sont les conséquences de ces orientations sur les pratiques de travail des agents ?

En quoi les agents participent-ils à la construction, à la mise en place et à l'évolution de ces nouvelles orientations et aux formes de rationalisation qui y sont afférentes ?

En quoi les formes de participation des usagers ou des clients à la définition des services redéfinissent-elles le travail des agents ?

Les nouveaux dispositifs de gestion se révèlent-ils adaptés à la nature “ service ” et au “ contexte public ” de l'activité ? Constituent-ils une ressource que les agents peuvent mobiliser dans leur interaction avec l'utilisateur ou au contraire sont -ils des dispositifs contraignants, voire antinomiques avec la qualité du service ?

# QUESTIONS RELATIVES A LA REDEFINITION DES CADRES DU TRAVAIL

Ces questions peuvent être abordées à travers plusieurs thèmes.

## 1. *Compétences / métier*

L'évolution des finalités du travail appelle-t-elle de nouvelles compétences ? Comment sont-elles générées ? Quels échanges d'expériences ? Y a-t-il construction ou disparition des collectifs de travail ? Que penser des définitions de compétences liées aux parcours individuels hors travail (la valorisation du travail bénévole, du travail domestique, de l'appartenance à une communauté ou à un territoire, par exemple, les "grands frères" employés parce qu'ils sont originaires d'un quartier,...) ou de celles qui sont attribuées au genre (par exemple, les femmes considérées socialement plus à même de s'occuper des enfants qu'un homme sur les métiers de la petite enfance) ? Comment ces compétences font-elles émerger de nouveaux métiers et quelles tensions cela crée-t-il avec les cadres d'emploi traditionnels ? Comment évoluent les représentations sociales et cognitives des métiers existants ?

## 2. *Conditions de travail / santé / organisation du travail*

Ces transformations pèsent aussi sur les individus. Elles sont susceptibles de générer du stress ou un malaise (ou un sentiment d'accomplissement) tant par les pressions nouvelles qui s'exercent que par les décalages qui peuvent apparaître avec les anciennes valeurs organisant le travail (sens du service public, ...). En quoi la mise en cause de la définition standard des tâches et activités peut-elle produire des effets sur la santé et les conditions de travail ? En quoi les nouvelles normes de productivité modifient-elles le travail des agents ? Comment les agents arbitrent-ils les conflits entre les logiques techniques, productives ou commerciales ? Quels sont les effets sur la santé ? Quelles sont les modalités de régulations individuelles et collectives mises en œuvre pour compenser les perturbations apportées dans le travail ? Comment les plus âgés se retrouvent-ils dans ces évolutions ?

## 3. *Relations professionnelles*

Comment enfin tout ceci contribue-t-il à redéfinir les formes des conflits au travail et des négociations collectives ? Les syndicats participent à la définition des politiques publiques en prenant directement ou indirectement part à la fixation de leurs termes. Dans les administrations, établissements ou organismes publics, ces syndicats défendent et développent également les intérêts particuliers de systèmes corporatistes. Des instances paritaires nationales ou locales peuvent avoir pour attribution la production d'avis concernant l'activité, l'organisation du travail, les conditions de travail. Sur ces deux dernières dimensions, depuis plusieurs années, les syndicats ne sont plus simplement consultés mais parfois conviés à négocier des accords (formation, aménagement et réduction du temps de travail, sécurité au travail...) qui engagent plus directement leur responsabilité de "partenaires sociaux" garants d'une cohérence entre une politique publique théorique et sa réalisation effective.

Quelles conceptions du travail et de l'action publique les organisations syndicales défendent-elles ? Sur quels enjeux se fixent les conflits ? Les nouvelles formes d'actions syndicales (SUD, Coordinations...) sont-elles liées à l'évolution de l'action publique ? Peut-on encore

traiter l'évolution du statut des emplois et des salaires indépendamment de l'évolution des contenus du travail ?

#### **4. *Emploi / statut***

Les transformations du travail ne sont pas sans relations avec les questions liées à l'emploi, au recrutement, au statut ou aux carrières. L'appel à communication est ouvert à toute contribution qui éclairerait la question des interactions (effectives ou non) entre les transformations de l'emploi public et celles du travail.

Les nouveaux besoins conduisent-ils à faire évoluer les types d'emplois ? De quelle manière les nouveaux métiers et les nouvelles compétences, mis en évidence par exemple avec les emplois jeunes, s'inscrivent-ils dans les configurations actuelles de l'emploi public ? Des formes nouvelles de mobilités professionnelles (par exemple entre services centraux et services territoriaux, entre fonction publique territoriale et fonction publique d'Etat, entre secteur privé et secteur public...) apparaissent-elles afin de répondre à ces nouveaux besoins ? Quel effet pourrait-on attendre d'un glissement du modèle de la fonction publique de carrière à la fonction publique d'emploi dans l'administration ?

Quels ont été les impacts des politiques successives d'emplois précaires (TUC, CES,...) ? Quelles transformations génèrent les recrutements sur statut privé dans certaines entreprises publiques ? Les recrutements, en vue du remplacement d'un nombre important de fonctionnaires qui partent à la retraite, sont-ils l'occasion de prendre en compte les transformations en cours du travail ou s'engagent-ils sans changements majeurs quant à la définition des emplois, quant à leur statut ou quant à leur répartition globale ?

### **QUESTIONS TRANSVERSALES**

*Ces questions pourront faire l'objet de communications séparées ou abordées à travers les thèmes précédents.*

La première établit le lien avec des préoccupations de sciences politiques, la deuxième avec des questions d'épistémologie et la dernière avec des dimensions historiques.

1. Y a-t-il une spécificité publique du travail ? La finalité publique de l'intervention se retrouve-t-elle inscrite dans le travail lui-même ? Y a-t-il une productivité publique irréductible aux critères du secteur privé ? Qu'est-ce que génère le contact direct avec le fait politique (travail auprès d'élus, participation à des réunions de débat public...) ?
2. En quoi le fait de porter l'attention au travail dans l'action publique conduit à reconsidérer les méthodes disciplinaires traditionnelles qu'elles soient centrées sur le travail ou sur l'action publique ? En quoi le fait de porter l'attention à la question du travail transforme la manière dont on regarde l'action publique ?
3. En quoi ces questions actuelles peuvent-elles être mises en relation avec des analyses historiques du travail dans le secteur public ? La perspective historique peut-elle éclairer les réflexions contemporaines sur le " travail et la transformation de l'action publique " ? Ne faut-il pas relativiser la " nouveauté " ?

## Déroulement du colloque

Le colloque se déroulera les 30 et 31 octobre 2002. De manière à favoriser les échanges approfondis, la connaissance entre participants mais aussi l'accompagnement de travaux en cours, il sera organisé essentiellement autour d'ateliers rassemblant un nombre limité de communicants. Des chercheurs spécialistes de ces questions seront associés à l'animation de ces ateliers. De manière à garder une trace de ces échanges, un ouvrage comprenant une sélection de communications sera publié après le colloque. Le comité scientifique sélectionnera les communications en fonction de leur qualité propre et de leur capacité à faire échos aux débats qui auront traversé ces journées.

## Propositions de communication

Un comité scientifique sera chargé de sélectionner les différentes propositions de communication. Il est composé d'Anni Borzeix (directrice de recherche CNRS, CRG, Paris), Jean-Michel Denis (maître de conférences Université Marne-la-Vallée, GIP MIS), Jean-François Germe (professeur au CNAM, directeur du CEE et de l'Ecole Doctorale ETE), Guy Gilbert (professeur Ecole Normale Supérieure de Cachan), Gilles Jeannot (chercheur en sociologie, LATTS / ENPC), Yves Lichtenberger (professeur Université Marne-la-Vallée, LATTS), Patrick Nivolle (chercheur au Centre d'Etudes de l'Emploi), Isabelle Orgogozo (DGAFP), Jean Saglio (directeur de recherche CRISTO), Catherine Teiger (ergonome au CNAM) et Jean-Marc Weller (sociologue, ENPC, LATTS).

Les propositions de communication devront être envoyées **avant le 15 juin 2002**. Elles ne dépasseront pas deux pages. La communication devra, elle, être envoyée **au plus tard le 30 septembre 2002**. Elle comprendra au maximum 30000 signes.

Le comité scientifique prendra en compte, dans sa sélection, des éléments suivants :

- Les communications s'appuieront sur des " études de cas " (au sens large, une étude économique à partir d'éléments statistiques sur le travail pourra être considérée comme une étude de cas) dans différents domaines de l'action publique. Le comité scientifique portera une attention plus particulière, d'une part à l'originalité des matériaux recueillis et, d'autre part, aux études menées dans le domaine des collectivités territoriales.
- Les communications inscriront les analyses du travail dans des problématiques spécifiques à l'évolution de l'action publique. À titre d'exemple, il conviendra de ne pas se limiter à l'étude des effets d'un dispositif de gestion sur l'organisation du travail ou sur la santé au travail sans la situer dans un contexte de transformation de l'action publique.
- Les communications intégreront une dimension méthodologique (cadre de la recherche, méthodologie, communication...).

## Calendrier

Les jeunes chercheurs désirant présenter une communication doivent envoyer une proposition de deux pages (Times New Roman, caractère 12, interligne 1,5, envoi en fichier RTF), avec les renseignements de la fiche ci-jointe, **avant le 15 juin 2002.**

Ces documents seront envoyés, de préférence par e-mail, à l'attention de Françoise Contamina.

contamin@cnam.fr

Ecole doctorale Entreprise Travail Emploi

CNAM, 41 rue Gay-Lussac - 75005 Paris

tél/fax : 33 (0) 1 44 10 79 31

Les personnes souhaitant seulement participer au colloque (sans présenter une communication) peuvent aussi renvoyer la fiche ci-jointe.

<u>15 juin 2002</u> :	Dernier délai pour l'envoi de la proposition de communication.
<u>Fin juin 2002</u> :	Sélection par le comité scientifique des propositions de communication (envoi des réponses avec demandes éventuelles de modifications).
<u>30 septembre 2002</u> :	Dernier délai pour l'envoi de la communication
<u>30 et 31 octobre 2002</u> :	Colloque

## **Comité d'organisation**

Renaud Damesin (doctorant en sociologie, GIP-MIS / IEP de Paris), Luc Deroche, (doctorant en sociologie, LATTS / Université de Marne-la-Vallée), Emmanuel de la Burgade (doctorant en gestion, CGS / ENSMP), Gilles Jeannot (chercheur en sociologie, LATTS / ENPC), Muriel Jougoux (chercheur en gestion, Université Marne-la-Vallée), Rafael Gonzalez (doctorant en ergonomie, CNAM), Séverine Lemièrre (chercheur en économie, MATISSE – Université Paris I, et université de Marne-la-Vallée), Frédéric Yvon (doctorant en psychologie, Laboratoire de psychologie du travail et de l'action / CNAM) ainsi que Françoise Contamina (responsable administrative de l'Ecole doctorale ETE), Jean-François Germe (directeur de l'Ecole doctorale ETE).

**Colloque L'ACTION PUBLIQUE AU TRAVAIL – Paris les 30 et 31 Octobre 2002**  
**Ecole doctorale Entreprise Travail Emploi**

**PROPOSITION DE COMMUNICATION OU DE PARTICIPATION**

NOM \_\_\_\_\_ Prénom \_\_\_\_\_  
Etablissement : \_\_\_\_\_ Laboratoire : \_\_\_\_\_  
Discipline : \_\_\_\_\_  
Adresse : \_\_\_\_\_  
Tel : \_\_\_\_\_ Email : \_\_\_\_\_

---

Situation au regard de la thèse :

– **Doctorant** Date de début de thèse : \_\_\_\_\_

Intitulé de la thèse : \_\_\_\_\_

– **Docteur** Date de soutenance : \_\_\_\_\_

Intitulé de la thèse : \_\_\_\_\_

Recherches en cours :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

– **Souhaite présenter une communication (texte de la communication à joindre)**

Titre :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mots clés : \_\_\_\_\_

– **Souhaite participer au colloque et recevoir le programme définitif**

**FICHE A RETOURNER AVANT LE 15 JUIN 2002 (de préférence par e-mail):**

contamin@cnam.fr  
Ecole doctorale Entreprise Travail Emploi  
CNAM - 41 rue Gay-Lussac - 75005 Paris  
tél/fax : 33 (0)1 44 10 79 31