

Quand analyse de l'activité et analyse socio-économique s'allient pour mettre en évidence les limites d'un projet de réorganisation

Dominique Lanoe	Bogos Akkocak	Giusto Barisi	Christèle Roussel
Ergonome	Ergonome	Socio-économiste	Ergonome
ISAST ¹ 17 boulevard Poissonnière 75002 Paris –France			
dominique.lanoe@isast.fr	bogos.akkocak@isast.fr	giusto.barisi@isast.fr	christele.roussel@isast.fr

Malgré un découpage entre compétence économique du CE et domaine des conditions de travail réservé au CHSCT, qui cantonne chacun dans un registre distinct, la présente expertise faite à la demande d'un CHSCT a été construite sur une complémentarité entre approches économique et ergonomique. Cette pluridisciplinarité d'intervention a permis de parvenir à un diagnostic partagé tant par l'équipe d'intervenants que par les représentants du personnel. Elle a pointé les lacunes, voir les inexactitudes d'un projet de réorganisation industrielle présenté par la direction d'une filiale d'une grande entreprise du secteur agro-alimentaire. L'analyse a démontré que de nombreux facteurs tant organisationnels que provenant de l'analyse de l'activité, rendaient difficilement atteignables les objectifs visés par la restructuration.

Mots-clés : Expertise CHSCT, pluridisciplinarité, restructuration

Le contexte de l'intervention : une pluridisciplinarité requise mais non acquise

Un découpage entre consultations économiques et conditions de travail peu propice à l'analyse de projets de réorganisations de plus en plus complexes

Le cabinet ISAST intervient fréquemment dans le cadre d'expertises demandées par les CHSCT. Nous avons vu, ces dernières années, évoluer la nature des demandes formulées par les représentants du personnel lorsqu'ils sont consultés à l'occasion de réorganisations de leurs entreprises. Les ergonomes qui interviennent dans le cadre des expertises CHSCT sont aujourd'hui confrontés à des questions nouvelles, liées notamment à l'instabilité des activités, aux « mobilités forcées », à la difficulté pour les salariés de conserver des repères professionnels et sociaux. Les problématiques sont de plus en plus complexes ; les questions économiques, sociales, organisationnelles et humaines s'imbriquent et font appel à des outils d'analyse de différents champs disciplinaires et cela alors même que les modalités de consultations des représentants du personnel sont fortement séparés. D'un côté, reviennent au Comité d'Entreprise, et donc à son expert économique, les questions relevant des domaines économiques et sociaux et au CHSCT, donc à l'expert agréé CHSCT, celles des conditions de travail et de la santé.

Comme le cadre juridique des expertises CE ou CHSCT est la plupart du temps imposé par les modalités de consultation, l'exigence de pluridisciplinarité, déjà présente dans notre métier d'expert CHSCT, ne fait que se renforcer si l'on ne souhaite pas rester dans des approches

¹ Intervention Sociales et Alternatives en Santé au Travail. ISAST est expert agréé pour les expertises CHSCT.

segmentées et partielles. Durand (2004) souligne combien il est difficile de n'appréhender le travail et les ressources humaines qu'enfermés dans le niveau opératoire et les micro-régulations ou les jeux d'acteurs dans les ateliers. Comment alors faire converger des langages, des méthodes et des outils d'analyse différents lorsque l'on est amené à intervenir conjointement dans des situations concrètes de travail ? Comment formuler un diagnostic où les apports de différentes disciplines se complètent et se renforcent mutuellement ?

Le travail interdisciplinaire est une constante de l'activité du cabinet ISAST : dans la plupart de nos missions, les intervenants sont issus de disciplines différentes (économie, gestion, sociologie, ergonomie, psychologie, sciences de la communication). En cela, dans notre pratique d'expertise pour les représentants du personnel, nous partageons le diagnostic d'Askenazy (2004) selon lequel la dégradation des conditions de travail ne s'explique que partiellement par une pression psychologique accrue, mais davantage par le fruit du nouveau productivisme qui a présidé depuis une vingtaine d'année à la réorganisation des entreprises et la désorganisation du travail.

Dans le cas présenté pour cette communication, après une courte étape de pré-diagnostic, il a été possible de formuler une analyse partagée de la demande et un premier bilan des enjeux et de la nature des analyses à entreprendre.

Un projet de réorganisation lourd : réduction d'emplois et flexibilisation accrue des postes

L'entreprise dans laquelle s'est située notre intervention réunit sur un même site géographique deux unités de fabrication de produits alimentaires surgelés. Ces deux usines constituaient -aux sens juridiques et des relations sociales- deux établissements distincts de la même entreprise, elle-même filiale d'un grand groupe de l'industrie alimentaire. Ces établissements diffèrent du point de vue des produits fabriqués (des crèmes glacées pour l'un, des plats cuisinés surgelés pour l'autre), des process de fabrication, des horaires de travail, et de l'organisation de l'activité.

Notre cabinet est intervenu à la demande conjointe des CHSCT et des CE de ces deux établissements. Elle faisait suite à la présentation faite, par la direction de l'entreprise, d'un projet de fusion des deux établissements. A souligner que cette situation d'établissement unique était déjà celle qui prévalait sur ce site avant son rachat, il y a moins d'une dizaine d'année, par ce groupe.

L'objectif annoncé de la réorganisation était de réaliser des économies d'échelle ; par la mutualisation des services généraux (administratif, comptabilité, service généraux, etc.), une mobilité accrue du personnel de production entre les deux établissements (car selon les concepteurs du projet, les saisonnalités de production de chacune des unités, étaient complémentaires). Au final, une centaine de postes de travail devaient être supprimés par des départs en préretraite. Solution généralement considérée comme socialement acceptable, car répondant à un désir de cesser un travail considéré comme pénible par les salariés. De ce point de vue, la pyramide des âges montrait une population dont la moyenne se situait autour de 50 ans.

Une demande qui appelait à déployer une pluridisciplinarité

Les objectifs assignés par les représentants du personnel à l'expertise des CHSCT étaient certes d'analyser les conséquences du projet sur les conditions de travail des salariés, mais aussi de vérifier les hypothèses sous-jacentes au projet.

Parce que la demande était certes formulée par le CHSCT mais aussi fortement portée par le CE, elle se trouvait allier à la fois des questionnements économiques au sens large du terme et des problématiques sur les conditions de travail. L'équipe d'ISAST qui a réalisé la mission était composée d'un socio-économiste et de deux ergonomes, dont la méthodologie commune visait à développer et confronter plusieurs types d'analyses de façon à évaluer la pertinence du projet dans son ensemble :

- Une analyse économique du projet, des performances réalisées et de celles envisagées.

- Un examen des incidences de ce projet de fusion sur l'organisation du travail, en tenant compte des spécificités pluridimensionnelles de chacune des deux unités : temps de travail, population, contraintes physiques des activités, compétences et expérience associées.

Les intervenants ont pour cela utilisé des outils d'exploration partagés. Le socio-économiste s'est essentiellement appuyé sur les statistiques d'entreprise et les éléments recueillis au cours d'entretiens avec des membres de la direction et des managers.

Les ergonomes ont quant à eux réalisé des observations et des entretiens avec des techniciens, des opérateurs, des spécialistes en prévention et en médecine du travail.

Un questionnaire, distribué à l'ensemble des ouvriers et techniciens, a été construit conjointement par les intervenants. Les questionnements visaient à valider les hypothèses formulées au cours du pré-diagnostic ou à mesurer la validité générale des résultats de l'enquête qualitative réalisée dans les ateliers. Une série de questions reprenaient celles utilisées dans les enquêtes nationales SUMER et Conditions de travail, de façon à disposer d'éléments de comparaison pour quelques items.

L'élaboration d'un diagnostic, puis des préconisations finales, a pu se faire en articulant les deux démarches qui, par leurs apports successifs, ont apporté chacune leur éclairage sur la situation de l'entreprise et les problématiques abordées.

Si le travail du socio-économiste consiste à évaluer la pertinence des motivations économiques du projet du point de vue du prescripteur de la restructuration, l'approche ergonomique permet, par confrontation, d'extraire des contraintes de la réalité du travail des éléments pouvant permettre l'application d'autres alternatives plus confortables pour les opérateurs, et moins coûteuses pour l'entreprise à terme.

La pluridisciplinarité à l'œuvre par une complémentarité d'analyses

La saisonnalité des productions : un argument faiblement démontré mais utilisé pour justifier la mise en place d'une plus ample flexibilité du personnel

Le projet présentait des mesures dont la justification centrale résidait dans la nécessité de s'adapter à un environnement fortement concurrentiel. Ainsi, la réorganisation était présentée comme une nécessité vitale pour la survie de l'activité de ce site de production.

L'analyse a tout d'abord démontré la faible contre-cyclicité des productions entre les deux établissements. Autrement dit, la variation saisonnière de production était plus faible que ne le laissait apparaître les courbes de présentation du projet. Cela ayant pu être démontré par une analyse statistique des données de production. Ce résultat allait à l'encontre de l'argument selon lequel le cycle de variations saisonnières des deux établissements permettait de lisser la charge de travail sur l'année sur une entité unique. En conséquence, les besoins de transfert d'effectif entre les deux usines étaient d'une ampleur bien plus réduite que ne le prévoyait le projet présenté.

Le questionnaire, ainsi que l'analyse de l'activité de postes de travail ont permis de préciser les conditions dans lesquelles s'effectuaient, déjà, les transferts de salariés entre les deux usines. Ces transferts, tels qu'ils étaient vécus jusqu'à présent par la plupart des salariés, se caractérisaient par un sentiment de dévalorisation de leur travail et de leurs compétences. Il s'avérait, en effet, que les salariés qui avaient déjà « subi » des transferts d'une usine à l'autre se retrouvaient quasi-systématiquement à des postes moins qualifiés et plus pénibles que leurs postes de travail habituels. Cette situation s'expliquait, non pas par une volonté de placer des salariés en difficulté, mais simplement par l'urgence des décisions qui revenait à combler sur le champ les postes en sous-effectif. La flexibilité était là pour répondre à des besoins immédiats, sans réflexion sur l'origine des absences à certains postes. En quelque sorte, la « ressource humaine » devait aussi suivre le principe du « juste-à-temps » et était en fait la première et la dernière variable d'ajustement du dispositif technico-organisationnel.

Ainsi, en déconstruisant l'argument économique présenté, notre analyse a révélé les objectifs sous-jacents au lissage de la saisonnalité : aller vers une plus grande flexibilité interne du personnel, autrement dit développer le « juste-à-temps » dans l'affectation des salariés à leurs postes. Nous verrons que cette demande de flexibilité, alliée à une suppression de postes et à des objectifs de développement économique trop optimistes compte tenu des capacités techniques du site - c'est-à-

dire un défaut de fiabilité de l'automatisation des lignes - conduit les salariés à subir une forte dégradation de leurs conditions de travail. Et c'est justement sur ces aspects que l'ergonomie a apporté sa contribution et a permis de renforcer cette analyse.

Des objectifs peu crédibles d'augmentation de la productivité

L'analyse de la documentation et des performances économiques des établissements dans les trois années précédentes avait montré que les prévisions des volumes de production annoncés pour les années suivantes étaient très peu fiables. De plus, les objectifs d'augmentation de la productivité étaient très difficilement réalisables, pour plusieurs raisons :

- Par rapport aux innovations technologiques prévues, aux volumes préconisés et aux taux d'utilisation des installations, la forte diminution de l'effectif apparaissait inappropriée, voire même aller à contre-sens des objectifs annoncés.
- Le calendrier de réalisation des différentes phases de transformation, les états du système social et techniques, ainsi que les besoins de personnel, n'étaient pas articulés.
- Enfin, dans la même période, plusieurs autres projets de réorganisation devaient être conduits : améliorations de la qualité, de la sécurité, innovations de produits et des lignes de production, mise en place de la lean production, etc.

L'analyse économique du projet laissait donc entrevoir des difficultés quant à sa mise en place. Quelles conséquences pouvaient avoir ces décisions stratégiques sur la santé et la sécurité des salariés? En articulant l'approche ergonomique de l'activité à l'analyse économique décrite plus haut, nous avons pu diagnostiquer un ensemble de conséquences prévisibles pour les salariés des deux usines. C'est donc sur la base de l'analyse économique qu'a pu se construire la problématique des conditions de travail au sein de cette entreprise.

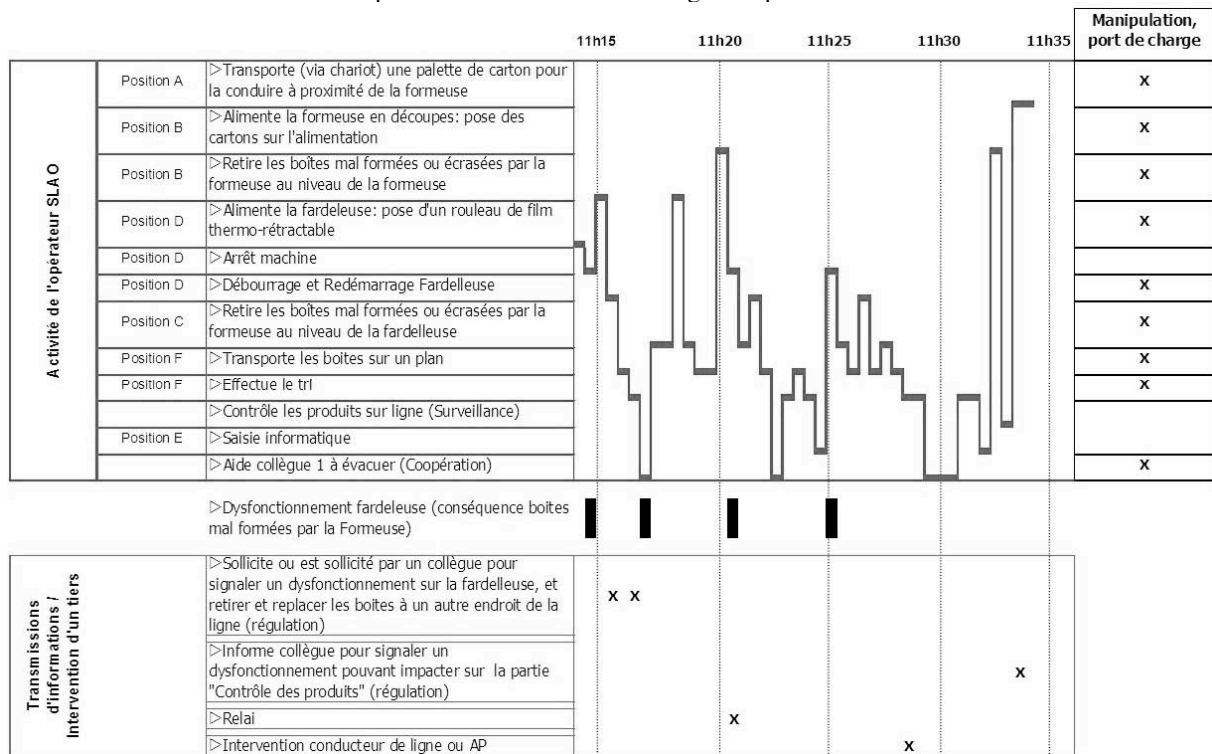
Les temps d'activité masquée générés par un manque de fiabilité des lignes automatisées

L'observation de l'activité des opérateurs sur les lignes de production nous a permis de mettre en évidence une activité masquée qui se caractérisait principalement par la gestion des dysfonctionnements. Les objectifs de productivité annoncés n'avaient pas pris en compte ce temps masqué qui était méconnu par la direction de l'entreprise.

Les opérations de contrôle sur les lignes de production ont pour finalité de vérifier que le produit est conforme aux requêtes de l'entreprise d'un point de vue de la qualité, mais également d'anticiper des dysfonctionnements (burrages, ruptures, etc.) sur les machines automatisées. Or, le parc machines vieillissant nécessitait une surveillance plus intense et une fréquence accrue des interventions de maintenance de premier niveau.

La gestion des dysfonctionnements représentait une part importante de l'activité des opérateurs sur les lignes de production observées. La mauvaise orientation d'une boîte pouvait provoquer un bourrage qui, s'il n'était pas corrigé à temps, entraînait d'autres dysfonctionnements en amont de la ligne. Nous avons donc détaillé, lors de séquences d'observations systématiques, la nature des différentes actions des opérateurs sur les lignes de production (voir schéma 1 ci-dessous).

Schéma 1 : exemple de chronogramme d'activité d'un opérateur « surveillant » une ligne de production



Sur une même séquence d'observation, nous avons relevé à la fois les catégories d'actions, la position de l'opérateur sur la ligne, et la nécessité ou non d'un port de charge durant chacune de ces actions. En notant systématiquement l'heure de survenue d'un dysfonctionnement, nous avons été en mesure de décliner les opérations nécessaires pour y remédier :

- arrêter la machine ;
- retirer les boîtes mal formées, sur deux points différents de la ligne (formeuse ou fardelleuse) ;
- « débouurer » la machine (retirer les boîtes écrasées à l'intérieur de la machine) et redémarrer celle-ci ;
- évacuer les produits sur le convoyeur qui continue à avancer malgré le bourrage ;
- effectuer le tri des produits retirés, pour en éliminer les rebuts.

En regroupant les diverses activités liées à la récupération des dysfonctionnements, nous avons donc pu démontrer que celles-ci représentaient 75% du temps consacré à celles-ci par l'opérateur. Cet exemple n'est bien entendu pas le reflet complet de l'activité journalière qui, si l'on s'en tient à la durée de l'observation que nous avons effectuée, comptait une part du temps dédié à la gestion qui s'élevait à environ 1/3. Mais il s'agit ici de montrer que le temps destiné à absorber les rejets de l'automate occupait une part importante du travail des opérateurs et générait un surcroît de charge. Nous avons observé que le passage d'une activité à l'autre était deux fois plus fréquent durant les temps de dysfonctionnement qu'en l'absence d'incident (voir tableau 1 ci-dessous).

Tableau 1 : Nombre de tâches enchaînées selon la présence ou non de dysfonctionnements

	10 premières minutes (4 dysfonctionnements)	10 dernières minutes (absence de dysfonctionnement)
Nombre de tâches enchaînées	23	12

Ces dysfonctionnements sont redoutés par les opérateurs car ils impliquent de fortes contraintes posturales et cognitives : évacuation des lignes, arrêt et redémarrage des automates, déplacements, changements d'activité. La résolution du dysfonctionnement se faisait grâce à la l'expérience technique et collective des opérateurs sur leur ligne. Cette expérience acquise représente alors un moyen de s'économiser physiquement et cognitivement.

Ces dysfonctionnements occasionnaient par ailleurs des interruptions de tâches, telles que la saisie informatique indispensable pour la traçabilité dans ce type d'industrie, ou la surveillance.

Sur ce dernier point, l'indisponibilité de l'opérateur au contrôle pouvait, en réaction, autoriser que d'autres dysfonctionnements fassent leur apparition. Par le contrôle, l'opérateur détectait un défaut (forme, disposition ou absence d'un élément) et pouvait anticiper en intervenant en amont du bourrage. Dans l'exemple présenté dans le tableau 1, une fois le quatrième dysfonctionnement absorbé, l'opérateur reprend ses tâches d'alimentation des automates, de saisie et de contrôle, et prévient un incident éventuel au niveau du poste de son collègue.

L'analyse de l'activité, en s'appuyant sur les données concrètes du terrain et mettant en évidence toute une partie de l'activité sur les lignes dont le management n'avait pas (ou peu) la connaissance, a permis de renforcer les conclusions auxquelles était parvenue l'analyse économique. Alors que l'approche économique, s'appuyant notamment sur une analyse statistique des données de production, remettait en doute l'atteinte des objectifs annoncés, l'approche ergonomique a appuyé ces conclusions en démontrant et illustrant les dysfonctionnements qui représentaient à la fois un coût économique (non atteinte des objectifs de production, arrêt des lignes, maintenance, etc..) mais aussi humain, en termes de santé pour les salariés. Des organisations « débordées » favorisent fortement l'apparition des TMS (Daniellou 2008). Les facteurs de cette désorganisation sont multiples : production en « juste-à-temps », faible anticipation des dysfonctionnements, difficultés de gestion de l'absentéisme, faibles communications entre services méthodes et production. Les situations que nous avons analysées présentaient ainsi toutes les caractéristiques d'une dégradation probable des conditions de travail.

Des effectifs en « flux tendus » : intensification de l'activité et une dégradation de la santé des salariés du site

Avec la baisse régulière des effectifs, qui s'était accélérée en 2002, certains postes avaient déjà été supprimés sur les lignes de production. L'évolution des effectifs prévue dans le projet allait dans le même sens, pour des volumes de production prévus à la hausse...

Ces baisses d'effectifs, couplés à des objectifs d'augmentation de la production, conduisaient les opérateurs à travailler en flux tendus et la moindre absence augmentait considérablement la charge de travail. C'était déjà le cas à certains créneaux de la journée où un système d'auto-remplacement était instauré : il consistait à faire des roulements durant les pauses-déjeuner et amenait certains opérateurs à remplacer celui qui partait en pause tout en poursuivant sa propre activité, et donc à assurer la charge de travail de deux personnes durant cette période. Or, sur certaines opérations les plus pénibles, la présence de deux opérateurs s'avérait nécessaire. Ainsi, dans le cas où l'absentéisme augmentait, ce système d'auto-remplacement pouvait survenir sur une journée complète.

Les objectifs d'augmentation de l'efficacité, l'augmentation de la cadence des lignes et des changements de séries plus fréquents, du fait de l'évolution des exigences commerciales, risquaient d'impacter fortement le travail des salariés sur les lignes, que ce soit en fabrication, conditionnement ou maintenance :

- une extension des périmètres géographiques de surveillance et d'intervention, pour les techniciens de la maintenance ou de production, favorisant la probabilité d'apparition des incidents ;
- une augmentation de la charge mentale (surveillance accrue), physique (rythme plus élevé) et psychologique (stress) pour intervenir dans les meilleurs délais, et ainsi limiter le volume de rebuts ;

- un accroissement des risques d'accidents liés à l'état des sols (présence de matières glissantes), à la vitesse d'exécution des actions, mais également aux automates : le retrait de produits sur des machines en fonctionnement présentait des risques non négligeables d'accidents ;
- une hausse de la fréquence des interventions techniques sur les lignes pour effectuer les réglages.

La mise en œuvre progressive de la polyvalence et de la polycompétence dans un contexte de baisse importante d'effectifs, intensifie l'activité et participe à accroître la charge de travail.

Environ deux tâches sur trois présentaient une contrainte posturale. La vitesse d'exécution des tâches accentuait la pénibilité ressentie, notamment les lombagos consécutifs à des gestes brusques lors de la manipulation d'une charge.

Ce pronostic d'une dégradation de la santé des opérateurs se trouvait fortement accentué en raison de la pyramide des âges du site. En effet, la population des deux usines présentait une moyenne d'âge proche de 50 ans, avec une ancienneté moyenne autour des 20 ans. Le questionnaire montrait entre autres que les salariés de ce site avaient vécu une dégradation progressive de leurs conditions de travail, ceci étant accentué par une « usure » physique que risquaient d'amplifier encore les effets du projet.

Des nécessités et des opportunités nouvelles de voisinage entre sciences économiques et ergonomie

P. Falzon (2004) définit l'ergonomie comme une discipline visant à adapter le « travail à l'homme » ou à « optimiser le bien-être des personnes au travail et la performance globale des systèmes ». Elle se différencie des autres disciplines qui lui sont proches, pour son caractère opérationnel et par sa finalité pratique. Elle emprunte notions, méthodes et outils aux disciplines « voisines » en les adaptant à une démarche d'investigation / d'intervention qui lui est propre. Ainsi Hubault (2002) propose une ergonomie des « relations de service » plutôt que de « prestation de service expert », c'est-à-dire une approche clinique par laquelle l'organisation d'entreprise serait « accompagnée » pour construire les réponses aux problèmes du travail. Notre mode d'intervention en expertise CHSCT n'est certes pas un accompagnement de l'organisation de l'entreprise puisqu'elle est avant tout une prestation pour les représentants du personnel, mais néanmoins, par la médiation qu'elle organise au travers de ces derniers, peut permettre à l'entreprise dans son ensemble de reprendre la construction de ses propres réponses.

L'ergonomie tend selon Leplat et de Montmollin à se définir comme « *une exploitation des sciences voisines et se réclame d'une nécessaire interdisciplinarité* ». Ainsi l'ergonomie se nourrit des apports de disciplines comme la physiologie, la médecine du travail, les sciences cognitives, la psychologie du travail, la sociologie du travail, ou encore les sciences de la gestion. En revanche, force est de constater l'absence d'un rapprochement entre ergonomie et sciences économiques. Ce constat peut paraître paradoxal car, alors que l'apport de l'ergonomie enrichit fortement l'analyse des situations de travail en mettant en lumière le réel de l'activité, l'accent est faiblement mis sur les implications économiques des conclusions auxquelles elle parvient.

Pour leur part, Barisi, Lanoë et Walters (2008) ont rapproché la notion de « soutenabilité » du travail -un système qui, dans son fonctionnement reproduit ou développe les ressources qu'il consomme(...)- vécue au niveau individuel par les salariés, à la « soutenabilité » du système d'entreprise. En effet, dans leur activité au travail, les salariés intègrent toujours une série de « contraintes » économiques (réelles ou présumées) comme ils intègrent des contraintes techniques. Bien qu'on puisse voir l'émergence d'un rapprochement entre les contraintes techniques et économiques dans les structures d'organisation des grandes entreprises, le calcul des coûts liés à la non prise en compte des exigences de prévention des risques est très souvent absent (colloque DARES, 2005).

À l'occasion d'un programme de recherches visant à déterminer des définitions opérationnelles de l'intensité, de l'intensification du travail, et des méthodes pour en endiguer les excès, (Barisi, 2000) nous avons adopté plusieurs approches (économique, sciences de gestion, sociologique et ergonomique) dans différentes enquêtes, en nous appuyant aussi sur des travaux de Bartoli (1980 et

1994). A cette occasion, les analyses de situations concrètes ont permis d'approfondir l'analyse de notions théoriques (productivité, productivité apparente et intensité du travail) communes à ces différentes disciplines.

Plus généralement, la coopération entre ergonomie et sciences économiques apparaît prometteuse de bons résultats. Dans sa critique de l'enseignement universitaire en économie Fitoussi (2001), estime que celui-ci doit donc être un lieu de confrontation entre approches et explications différentes du réel et ouverte aux autres sciences sociales, plutôt que se centrer sur un usage incontrôlé de la formalisation mathématique et privilégier la théorie néo-classique.

De son côté, l'intégration d'une dimension économique dans les analyses ergonomiques permet de « remonter » l'analyse du travail à des niveaux plus macro. Permettant en cela aux représentants du personnel, de poser de manière cohérente les termes du débat lors d'une restructuration d'entreprise.

Bibliographie

Askenazy P. (2004). *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*, Paris : Le Seuil.

Barisi G., Lanoë D., Walters D., (2008), *Les liens entre les pratiques de prévention et la soutenabilité du travail*, rapport final de la post-enquête à l'enquête *Conditions de travail 2005* pour la DARES.

Barisi G. (2000), *L'appréhension et la mesure de l'intensité du travail en entreprise*, revue de l'IRES n°34 – 2000/3, Noisy le Grand.

Bartoli M. (1980) *L'intensité du travail*, Thèse pour le Doctorat d'État ès sciences économiques, Université des Sciences Sociales de Grenoble

Bartoli M. (1994), *Diagnostic d'entreprise. L'économie à l'épreuve du social*, Paris : InterEditions.

Daniellou F. (2008). (coord.), *La prévention durable des TMS. Quels freins ? Quels leviers d'action ?*, Rapport à la Direction Générale du Travail

Durand JP. (2004), *La chaîne invisible. Travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris : Le Seuil.

Falzon P. (2004), Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie, in Falzon P. (Ed.) *Ergonomie* (pp. 17-35), PUF.

Fitoussi J.P. (2001), *L'enseignement supérieur des sciences économiques en question*. Rapport au Ministre de l'éducation nationale, Paris : Fayard.

Hubault F. (2002), (coord.) *La relation de service : opportunités et questions nouvelles pour l'ergonomie*, Toulouse : Éditions Octares.

Actes du colloque *Approches économiques de la prévention des risques professionnels* du 2 décembre 2005, organisé par la DARES et l'ANACT.