

La lettre du comité

Jeunes Chercheurs

N° 1
Octobre 2024

**Des guichets aux contrôles. Quel rôle de
l'inspection du travail dans les relations
professionnelles ?**
Anaïs BONANNO

1ère Lettre Jeunes Chercheurs CHATEFP Éditorial

Créé en 1996 auprès du ministre chargé du travail, notre Comité d'Histoire approfondit les connaissances sur le rôle de l'État relatif au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, cela après comme avant 1906, l'année de création du ministère.

Nouvelle formule, la « *Lettre Jeunes chercheurs* » ambitionne de mieux attirer l'attention :

- des étudiants sur les métiers de nos administrations ;
- des universitaires sur nos sujets de recherche.

Elle vise à publier des articles contemporains en lien avec l'actualité, en récompensant les meilleures études de jeunes chercheurs, du master au post-doctorant de trois ans.

Anaïs BONANNO, l'une des leurs, s'exprime, dans ce 1^{er} numéro d'octobre 2024, sur l'inspection du travail (IT), corps à l'origine, dès 1874, de la genèse du ministère. Par une démarche originale d'enquête, elle met en exergue ce service, son organisation et la capacité d'initiative de ses membres, au travers de l'étude scientifique aujourd'hui du métier des agents, femmes et hommes, au contact des usagers.

Cet article s'organise en deux parties : « *le cadre théorique et les matériaux empiriques sur lesquels s'appuie cette recherche* » ; « *ses principaux résultats relatifs au rôle de l'inspection du travail dans les relations professionnelles en France* ». Sa thèse défend l'idée que les membres du système d'inspection du travail contribuent, par le traitement différencié des usagers, à produire les politiques publiques d'application du domaine. Réciproquement, elle met en exergue le rôle, dans l'application du droit, des salariés, des représentants du personnel et des dirigeants qui sont à leur contact.

L'alternance de cette formule nouvelle avec « *La Lettre du Comité* », périodique qui présente habituellement, en illustration d'un sujet d'actualité, des « *Documents : Regards sur le passés* », a été décidée sur proposition de la commission scientifique. Afin de réagir à cette première livraison ou de concourir aux prochaines, lecteurs et lectrices peuvent me contacter à histoire@travail.gouv.fr ; objet : « Suite Lettre JC CHATEFP ».

Agnès JEANNET
Présidente du CHATEFP

Conférence

29 novembre 2024 à 9h,
salle Pierre Laroque, 14
avenue Duquesne, Paris 7^{ème}
Le groupe régional d'Ile de
France du Comité d'histoire
organise sa conférence
annuelle sur le thème :
**« De l'affaire CHAPRON à
la loi de 1976 : un moment-
clé de la prévention des
accidents du travail ».**

Inscription :
histoire@travail.gouv.fr

Bio express d'Anaïs BONANNO

2024 : Post-doctorante, associée au laboratoire Triangle, actuellement CGT/IRES, université de Rennes 2, après FO /IRES, Université Lumière-Lyon 2.

Ses recherches portent sur le travail, les relations professionnelles, le syndicalisme et les usages du droit du travail.

2023 : Docteure en sociologie, ENS Lyon, École doctorale Sciences sociales de Lyon. Thèse dirigée par Madame Sophie BÉROUD, Professeure de Science politique à l'Université Lumière - Lyon 2, directrice adjointe du laboratoire Triangle (UMR CNRS 5206) et par Monsieur Jérôme PÉLISSE, professeur de sociologie à Sciences Po Paris, chercheur au Centre de Sociologie des Organisations (CSO, UMR CNRS)..

2020 : Parmi ses publications : « [Aux guichets de l'inspection du travail](#) », *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 17 | 2020.

A partir de **2017** : Enquête empirique dans trois départements métropolitains.

2011-2015 : Étudiante en sciences sociales, elle découvre l'inspection du travail après avoir rédigé son mémoire de master 2 de sociologie du travail sur les contrôleuses et contrôleurs de train de la SNCF. Elle décide d'étudier le rôle du droit dans la régulation des relations professionnelles.



Des guichets aux contrôles. Quel rôle de l'inspection du travail dans les relations professionnelles ?

Introduction

En France, l'inspection du travail, comme dans d'autres pays latins (PIORE, SCHRANK, 2008), possède une compétence généraliste et territoriale sur l'ensemble du Code du travail, dont elle est chargée de l'application dans plus d'1,7 million d'établissements qui emploient 18,65 millions de salariés¹. On y trouve deux types de services complémentaires. D'une part, dans les unités de contrôle, qui sont les services les plus connus du grand public et les plus analysés par les sciences sociales, exercent 1700 agents de contrôle en 2024². Ces fonctionnaires, qui sont aujourd'hui le plus souvent de catégorie A³, ont le

¹DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL, 2020, « Tableau de bord du système d'inspection du travail. Janvier 2019 – décembre 2019 », V1.0.8, p. 5.

²Effectifs physiques. DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL (SDAT/BPSIT), 2024, « Enquête flash sur les effectifs du SIT – synthèse de l'enquête au 31 mars 2024 ».

³Le corps des contrôleurs et contrôleuses du travail, de catégorie B, a en effet été mis en extinction dans le cadre de la réforme Ministère fort.



Bibliographie de l'article

BONI-LE GOFF I., 2012, « "Ni un homme, ni une femme, mais un consultant." Régimes de genre dans l'espace du conseil en management », *Travail et emploi*, 132, 4, p. 21-34.

DESPRAT D., 2015, « Une socialisation au travail émotionnel dans le métier de coiffeur », *La nouvelle revue du travail*, 6, en ligne : <https://journals.openedition.org/nrt/2149>

DUBOIS V., 2015, *La Vie au guichet. Administrer la misère*, Paris, Points, coll. « Essais ».

DUBOIS V., 2021, *Contrôler les assistés : genèses et usages d'un mot d'ordre*, Paris, Raisons d'agir, coll. « Cours & travaux ».

GARCIA S. et PILLON J.-M., 2021, « Introduction. Des agents publics, des usagers et des réformes. Lorsque la rationalisation gestionnaire conduit au tri des bénéficiaires », *Sociétés contemporaines*, 123, 3, p. 5-21.

GOFFMAN E., 1974, *Les rites d'interaction*, traduit par Alain KIHM, Édition originale : 1967., Paris, Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun ».

JEANTET A., 2021, *Les émotions au travail*, Paris, CNRS éditions, coll. « Biblis », n° 242.

pouvoir d'entrer dans les entreprises pour y vérifier la conformité de leurs pratiques au droit du travail, tout en remplissant aussi des missions d'information et de conseil. Ils et elles sont au contact quotidien des représentants de direction, des représentants du personnel et des salariés. Depuis la réforme Ministère fort, entamée en 2013, ils exercent dans des services encadrés par des responsables d'unités de contrôle, qui sont d'anciennes inspectrices et inspecteurs du travail promus (SZARLEJ-LIGNER, 2017). D'autre part, on trouve la même année, dans les services de renseignement en droit du travail, 436 agents de renseignement⁴ qui sont le plus souvent des fonctionnaires de catégorie B et sont chargés d'informer et de conseiller le public sur le droit du travail. Ces services sont, de fait, majoritairement fréquentés par des salariés⁵.

À travers ces missions, l'inspection du travail constitue un pivot central de l'application du droit du travail : ses agents remplissent des fonctions d'information et de conseil tout en ayant, pour certaines et certains d'entre eux, le pouvoir de garantir la conformité au droit par des contrôles, des rappels à l'ordre ou des sanctions. Alors étudiante en sciences sociales, j'ai découvert plus amplement les prérogatives de cette institution après avoir rédigé un mémoire de master 2 de sociologie du travail sur les contrôleuses et contrôleurs de train de la SNCF. Je souhaitais continuer à faire de la sociologie du travail tout en sortant de l'approche monographique qui avait alors été la mienne. Dans le même temps, j'ai commencé, à l'occasion des débats agitant le passage de la loi Travail en 2016, à m'intéresser au rôle du droit dans la régulation des relations professionnelles. Ma thèse pose la question suivante : dans le contexte de ces transformations institutionnelles, quel est le rôle de l'inspection du travail dans les relations professionnelles en France, et dans la place qu'y prennent les usages du droit ? En s'appuyant sur des observations et des entretiens menés entre 2017 et 2020 dans trois départements de France hexagonale, cette recherche analyse, dans un même geste, l'organisation du travail et les pratiques des agents de cette institution, et la façon dont les salariés, les représentants du personnel et les

LIPSKY M., 1980, *Street-Level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Service*, 30th Ann. Ed. (2010)., New York, Russell Sage Foundation.

PINNA G., 2015, « Luxe, genre et émotions dans l'hôtellerie », *La nouvelle revue du travail*, 6, en ligne : <https://journals.openedition.org/nrt/2135>.

PIORE M.J. et SCHRANK A., 2008, « Le renouveau de l'inspection du travail dans le monde latin », *Revue internationale du Travail*, 147, 1, p. 1 26

SCHÜTZ G., 2011, *Travail et relations hiérarchiques en contexte d'externalisation. Les prestations de services d'hôtesse d'accueil*, Thèse de doctorat en sociologie, École des hautes études en sciences sociales.

SCHÜTZ G., 2012, « Mobiliser par l'affect : contraintes et ressources de l'encadrement intermédiaire de prestations de services peu qualifiés », *Sociologie du Travail*, 54, 1, p. 70 91.

SIBLOT Y., 2006, *Faire valoir ses droits au quotidien*, Paris, Presses de Sciences Po.

SPIRE A., 2007, « L'asile au guichet », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 169, 4, p. 4 21.

⁴Effectifs physiques. *Ibidem*.

⁵En 2019, selon l'observatoire de la demande de renseignements qui se base sur les remontées statistiques des agents, 72,9 % des demandes sont le fait de salariés. DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL, 2020, « Tableau de bord », p. 18.

représentants de direction la pratiquent et la perçoivent. Dès lors, elle cherche à éclairer les rapports sociaux qui sont au fondement de l'application du droit du travail en France.

On reviendra ici tout d'abord sur le cadre théorique et les matériaux empiriques sur lesquels s'appuie cette recherche (1) avant d'exposer ses principaux résultats relatifs au rôle de l'inspection du travail dans les relations professionnelles en France (2).



1. Une enquête empirique sur la production par le bas des politiques publiques d'application du droit du travail

1.1. Saisir l'inspection du travail comme une *street-level bureaucracy*

Le parti-pris de cette thèse est d'étudier l'inspection du travail comme une *street-level bureaucracy* (LIPSKY, 1980). Ce concept, que l'on pourrait traduire par « administration au contact du public », a été forgé pour rendre compte de l'activité des travailleuses et travailleurs de l'État au contact du public. Il a été importé en France par des travaux qui se réclament de la sociologie du guichet et qui analysent sous cet angle les pratiques des agents de la Poste et des services municipaux (SIBLOT, 2006), des agents de préfecture en charge des demandes d'asile (SPIRE, 2007), ou encore des guichetiers et contrôleurs des Caisses d'allocations familiales (DUBOIS, 2015 ; 2021).

Les métiers des *street-level bureaucrats* ont en commun d'être basés sur des interactions de face-à-face avec des citoyennes et citoyens, auxquels ces agents décident de délivrer des droits, des ressources ou des sanctions. Leurs conditions de travail sont marquées par la tension entre la nécessité d'opérer, en un temps restreint, un « traitement de masse » de demandes nombreuses, et le fait que ces demandes sont complexes et individuelles (LIPSKY, 1980). Pour résoudre cette tension, ces *street-level bureaucrats* disposent d'un pouvoir discrétionnaire important. Cette

SPIRE A. et WEIDENFELD K., 2011, « Le tribunal administratif : une affaire d'initiés ? Les inégalités d'accès à la justice et la distribution du capital procédural », *Droit et société*, n°79, 3, p. 689.

SZARLEJ-LIGNER M., 2017, *Socio-histoire de l'Inspection du travail : une administration comme une autre ?*, Thèse de doctorat en sociologie, Nantes.

notion désigne en sociologie l'autonomie professionnelle qui permet aux agents d'ajuster leurs réponses aux publics en fonction de leurs contraintes et, ce faisant, de gérer leur charge de travail. Ce pouvoir discrétionnaire a deux facettes distinctes.

D'une part, ces agents prennent des décisions au sujet des vies des usagers : ce faisant, ils et elles donnent une direction précise à des préconisations qui viennent du haut et qui sont parfois floues, voire contradictoires. C'est le cas à l'inspection du travail lorsque les agents de renseignement décident de l'étendue des informations et des conseils qu'ils communiquent à chacun, des redirections qu'ils effectuent vers d'autres services, ou lorsque les agents de contrôle décident ou non d'accompagner, de contrôler ou de sanctionner.

D'autre part, lorsque les *street-level bureaucrats* interagissent avec les usagers, ils leur transmettent des normes concernant, ici, la bonne façon de se comporter face à l'administration ou au travail. Le respect de ces normes conditionne la distribution effective des ressources de l'administration, que sont ici les informations sur le droit applicable, les conseils relatifs à la gestion des conflits au travail ou à la conformité au droit, ou encore l'exercice des prérogatives de contrôle et de sanction. À travers ce deuxième type de pouvoir, ces agents ont un rôle dans la socialisation administrative des salariés, et donc, en l'occurrence, dans leur perception des conflits au travail, du droit et du syndicalisme.

Autrement dit, ma thèse défend l'idée que les agents de l'inspection du travail, par leur application sélective des règles et par le traitement différencié des usagers et usagères⁶ qu'ils et elles mettent en œuvre, ont un rôle important dans la production des politiques publiques d'application du droit du travail. Réciproquement, elle se demande comment les salariés, les représentants du personnel et de direction font usage de cette institution, c'est-à-dire comment ils se positionnent par rapport aux normes que transmettent les *street-level bureaucrats*, et comment ils essaient d'influencer les décisions de contrôle ou de sanction que prennent ces derniers.

⁶Je mobilise ici le terme d'usager dans son acception la plus descriptive pour désigner celles et ceux qui font usage de l'institution et participent, par leurs usages, à en définir les fonctions : il s'agit ici, principalement, des salariés, des représentants du personnel et des directions d'entreprise.

Expositions

**« Risques au travail et
préventions .**

**Acteurs et législation en
France de 1810 à 2010 »**

14 novembre – 5 décembre 2024
Ministères sociaux, Espace
Parquet, 14 avenue Duquesne
75007 Paris

Inscription :
histoire@travail.gouv.fr

**« Janine Niépce, Regard
sur les femmes et le
travail »**

3 octobre 2024 au 5 janvier 2025
Citéco, Hôtel Gaillard, 1 place du
Général Catroux 75017, Paris

1.2. Une enquête empirique des deux côtés des guichets

Pour répondre à ces questions, il m'a paru essentiel d'établir un protocole d'enquête qui me permette d'avoir accès aux deux côtés de cette relation administrative. C'est pourquoi le cœur de ma recherche a consisté à observer des interactions entre les agents d'inspection et leurs publics. J'ai en effet été accueillie pendant plusieurs mois dans les services de l'inspection du travail de deux départements de France hexagonale, ce qui m'a permis d'observer une centaine d'interactions dans les bureaux des services de renseignements en droit du travail, et 80 dans les unités de contrôle. Pour ces dernières, j'ai décidé de suivre l'activité des agents de contrôle dans sa diversité d'infractions traitées, de catégories d'entreprise et de types d'interaction : j'ai donc assisté à la fois à des rendez-vous dans les bureaux de l'inspection du travail ou en entreprise, à des contrôles et à des réunions d'instances représentatives du personnel spécialisées en matière d'hygiène et de sécurité⁷. À ces observations administratives se sont ajoutées dix-sept observations de permanences syndicales interprofessionnelles dans des unions locales et départementales : j'ai cherché à savoir si et comment les syndicalistes renvoyaient les salariés vers l'inspection du travail. Des tris à plats et tris croisés issus à la fois de la session 2017 de l'enquête statistique Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPONSE)⁸, et de bases de données créées sur mon terrain, permettent de contextualiser certains de ces matériaux.

Pour en savoir plus sur les trajectoires sociales, professionnelles et les perceptions des différentes personnes que j'avais rencontrées, j'ai effectué une soixantaine d'entretiens avec les agents de contrôle et de renseignement dans les deux départements susmentionnés, ainsi que dans un troisième, où je n'avais pas fait d'observations. Je me suis aussi entretenue, dans ces mêmes départements, avec des salariés, des représentants du personnel, des



Publications récentes du CHATEFP

« Témoignages de l'inspection du travail des Bouches du Rhône 1965-1974 » réalisée par le Groupe régional PACA du CHATEFP

Cahier n° 29 « L'État et les salaires depuis 1945 (1) : négociations collectives et salaire minimum »

Cahier n° 30 « L'État et les salaires depuis 1945 (2) : de l'État employeur aux marges du salariat »

⁷L'enquête était antérieure au 31 décembre 2020 et ces instances étaient donc à l'époque les CHSCT (Comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail), obligatoires dans tous les établissements de plus de 50 salariés.

⁸Base de données lil-1211 : Enquête Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise – 2017 (2017, DARES – Ministère du Travail et de l'Emploi) dont l'accès m'a été autorisé, dans le cadre de l'exploitation quantitative de l'enquête REPONSE (projet REGTRAV), par la base Quetelet Progedo Diffusion (ADISP).

représentants de direction et des permanenciers d'unions locales syndicales et patronales, concernant leurs pratiques et perceptions de l'inspection du travail. C'est cette articulation entre l'observation des pratiques professionnelles et administratives, et des entretiens qui permettent de les commenter puis de les réinscrire dans les expériences du droit, les trajectoires et les catégories de perception, qui m'ont permis d'analyser le rôle de cette *street-level bureaucracy* dans l'application du droit du travail en France.



2. Des résultats relatifs au rôle de l'inspection du travail dans les entreprises

Ce travail alimente des résultats transversaux sur le rôle de l'inspection du travail dans les relations professionnelles. J'en développerai ici trois principaux qui concernent l'importance du travail émotionnel dans la conformité au droit, les inégalités entre usagers face à l'inspection du travail, et le rôle de l'inspection du travail dans la socialisation administrative de ces derniers.

2.1. *L'inspection du travail comme travail relationnel auprès des usagers*

Un des apports de ma thèse est de donner toute sa place au travail que représente, pour les agents de l'inspection du travail, l'interaction avec les usagers. Cette dimension est particulièrement analysée au sujet des agents de contrôle : leur entrée dans les entreprises engage, selon un terme qu'ils mobilisent souvent, leur « crédibilité ». Il s'agit pour elles et eux de garder la face (GOFFMAN, 1974) en mettant en scène leur maîtrise du droit et de la technique, mais aussi leur légitimité à entrer dans les entreprises pour y formuler des normes. Cette maîtrise de l'interaction avec les usagers et usagères, et les savoir-faire qu'elle requiert, est à la fois liée au fait de représenter l'État au sein des entreprises et consubstantielle au travail que mènent ces fonctionnaires pour faire en sorte que les directions d'entreprise se conforment au droit du travail.



OUVRAGES SIGNALÉS

Fabien CONORD : La terre des autres. Le métayage en France depuis 1889, Montrouge, Éditions du Bourg

Ce livre retrace l'histoire d'un mode de faire-valoir très implanté dans certaines régions (Bassin aquitain, Nord-Ouest du Massif central, Ouest vendéen ou ligérien) et certains systèmes productifs (vignobles par exemple). Il en étudie les conditions économiques, les acteurs sociaux et les évolutions juridiques du vote d'une première loi en 1889 à la situation la plus contemporaine, le métayage ayant suscité de nombreux débats intellectuels et politiques. Il complète la première édition, parue en 2018 et aujourd'hui épuisée, par des prolongements sur les représentations littéraires du métayage, le rapport entre magistrats et métayers et la part des étrangers dans la persistance de ce mode d'exploitation.

Grand guide de la reconversion professionnelle, StudyramaPro
Si la reconversion professionnelle est maintenant monnaie courante

Pour analyser ces enjeux, la thèse s'inspire des analyses du travail émotionnel mené par les salariés des entreprises tertiaires pour entretenir la confiance de leurs clients (SCHÜTZ, 2011 ; BONI-LE GOFF, 2012 ; DESPRAT, 2015 ; PINNA, 2015 ; JEANTET, 2021) ou de leur subordonnés (SCHÜTZ, 2012). Appliquée aux interactions de guichet et de contrôle à l'inspection du travail, la notion de travail relationnel, que je mobilise pour insister sur la dimension longitudinale du travail émotionnel, met l'accent sur les pratiques par lesquelles les agents agissent sur leurs émotions et sur celles des différents acteurs des entreprises pour les inciter à agir d'une façon qu'ils et elles jugent favorable à la conformité au droit. La thèse montre que ce travail relationnel a une place centrale dans les pratiques de contrôle des entreprises et de réception des salariés, ce qui signifie aussi que la prévention y prévaut sur la sanction⁹.

En particulier, pour inciter les directions d'entreprise à appliquer le droit du travail, les agents de contrôle mènent auprès d'elles un travail relationnel qui articule, sur des temporalités plus ou moins longues et des rythmes plus ou moins resserrés, l'usage des moyens de coercition et de sanction à leur disposition, et différents styles d'interaction constitutifs d'un travail émotionnel. Les stratégies de mobilisation de ces ressources sont sous-tendues par leur perception des pratiques des représentants de la direction et du personnel. En particulier, dans le jeu de la conformité au droit, la bonne volonté patronale constitue une carte maîtresse : l'ensemble des stratégies de l'inspection du travail est orienté autour du fait de l'entretenir, en restant « crédible » face à la direction. L'entretien de la « crédibilité » peut impliquer pour les agents de contrôle de mettre en scène leur distance face aux représentants du personnel les plus virulents, ou au contraire, lorsque la direction apparaît de mauvaise volonté ou incompétente et que la situation leur semble grave et urgente, d'investir eux-mêmes un style d'interaction conflictuel que les élus ne parviennent pas, selon eux, à incarner.

dans une carrière, la démarche reste compliquée. Avec ce guide vous allez pouvoir valider votre envie de changement, retrouver le goût de la réussite, de l'audace et de la conquête ! A travers des tests, de très nombreux exercices accompagnés d'explications et de conseils, de pistes pour approfondir, vous allez acquérir une méthode et gagner en confiance pour tirer les leçons de vos échecs et valoriser vos atouts ; faire vous-même votre bilan de compétence ; analyser votre situation et prendre les bonnes décisions ; planifier vos actions pour atteindre vos objectifs.

Rédigé par un collectif d'experts du développement professionnel et personnel, rompus à l'accompagnement de personnes en reconversion, ce guide sera votre meilleur allié pour atteindre votre objectif : vous épanouir pleinement dans une nouvelle orientation professionnelle.

**Nicolas THOMAS, Lise SAUSSUS,
Danielle ARRIBET-DEROUIN,
Marc BOMPAIRE (édité par) : Le
travail des métaux dans les villes**

⁹En 2019, d'après le logiciel de remontée d'activité, les procès-verbaux ne représentent que 2,1 % des suites apportées aux contrôles de l'inspection du travail. Calculs réalisés par l'auteurice sur la base de DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL, 2020, « Tableau de bord », p. 7.

2.2. Une analyse des inégalités face à l'inspection du travail

Un deuxième ensemble de résultats concerne les inégalités entre usagères et usagers face à l'inspection du travail. Les salariés, les représentants du personnel et les directions d'entreprise disposent de ressources différenciées pour faire usage de cette administration, la contourner ou se positionner contre elle. C'est ce que montrent en particulier les analyses relatives à leur capital procédural (SPIRE et WEIDENFELD, 2011), c'est-à-dire aux ressources qui leur permettent de mobiliser l'inspection du travail de façon efficace.

Les salariés et représentants du personnel recourent le plus souvent aux services de renseignement et de contrôle de l'inspection du travail au terme de processus de rupture de leur quotidien professionnel. La plupart d'entre eux sollicitent l'inspection du travail lorsque les arrangements qui garantissaient les fondements moraux de la subordination salariale sont rompus de façon brutale ou progressive, et après une mise en retrait volontaire ou subie de la situation de travail. Le travail réalisé par les agents consiste alors à transformer le récit émotionnellement chargé des expériences d'injustice au travail pour y déceler des questions précises ou des indices d'infraction pouvant motiver un contrôle. À travers leurs relances et leurs reformulations, ces *street-level bureaucrats* promeuvent un cadrage juridique des relations de travail qui repose sur la formalisation écrite des conflits et sur l'appui des relais internes à l'entreprise pour faire valoir ces demandes. Le recours aux contrôles de l'inspection du travail n'est envisagé que s'il est précédé de ce type de démarches.

La transmission de ces normes de gestion des conflits au travail gagne à être éclairée par des éléments organisationnels. Dans un contexte où l'on compte 9110 salariés par agent de contrôle en effectifs réels en 2018¹⁰, et où 13 % des sections d'inspection sont vacantes cette année-là¹¹, ces *street-level bureaucrats* font face à une charge de travail importante qui les conduit souvent pendant l'enquête à avoir deux sections à leur charge. Dans le même temps, la réception des salariés fait l'objet d'un intérêt limité de l'autorité centrale de l'inspection du travail, qui concentre de façon croissante ses attentes à l'égard des agents sur l'activité de contrôle en entreprise. Dès lors, l'enjeu pour les services de renseignements en

à la fin du Moyen Âge, Éditions de la Sorbonne

De la parure aux chantiers de construction des cathédrales, les métaux, vils ou précieux, sont partout dans les villes de la fin du Moyen Âge. Le cœur des cités occidentales est peuplé de professionnels qui forgent, fondent, vendent, revendent ou recyclent les produits de la métallurgie. Cet ouvrage rassemble plus de vingt contributions prononcées lors d'un colloque international tenu à Paris en 2019 en hommage au Professeur Paul BENOIT et à ses travaux sur la métallurgie médiévale. Faisant écho à une table ronde coorganisée par ce dernier en 1984, cette rencontre avait pour objectif de dresser un état des lieux, trente-cinq ans après, dans une perspective interdisciplinaire. Ce volume explore les liens entre la ville et le travail du métal. Quel est le rôle des acteurs urbains dans l'extraction et la circulation des ressources, métalliques ou combustibles ? Qui sont les artisans du métal et comment travaillent-ils ? Comment s'intègrent-ils aux chantiers qui animent les villes ? Se dévoilent ainsi les travailleurs du fer et du cuivre, plombiers, fabricants de menues chosettes en étain, monnayeurs, canoniers et horlogers au travers d'un large espace en France et en Europe et jusqu'à la ville de Damas. Par des approches variées, ce volume interroge la diversité des activités métallurgiques, leurs productions et leurs techniques, au moyen de données issues de l'archéologie, des textes, ou encore de l'archéologie expérimentale.

Geoffrey MARTINACHE et Romain ZERBIB (coordonné par): Formation. Comment relever le défi des compétences transversales ?

droit du travail et pour les secrétariats d'unité de contrôle est de trier les dossiers qui leur parviennent et de sélectionner ceux qui leur paraissent les plus « traitables » par les services de contrôle (GARCIA, PILLON, 2021, p. 11). En particulier, les services de renseignement sont censés traiter tout ce qui est du ressort des droits individuels et ne renvoyer dans les services de contrôle que les demandes relatives aux problématiques collectives : cette frontière entre l'individuel et le collectif est d'ailleurs en soi un enjeu de lutte entre les différents groupes professionnels impliqués.

Ce tri entre les demandes est également réalisé par les agents de contrôle eux-mêmes. Ces derniers attendent des salariés qui sollicitent un contrôle de leur entreprise qu'ils aient réuni des indices de preuve des situations qu'ils jugent injustes, aient déjà tenté sans succès d'autres voies de recours pour résoudre la situation, et qu'ils soumettent sur cette base une demande précise d'intervention à l'agent de contrôle. Le respect de ces normes par ces usagers est certainement d'autant plus important pour eux qu'il a pour effet de réduire leur charge de travail en renvoyant la problématique à une gestion interne à l'entreprise.

Pour favoriser la recevabilité de leurs sollicitations à l'inspection du travail, les salariés et représentants du personnel doivent donc détenir certaines compétences que l'on peut caractériser comme une forme de capital procédural (SPIRE, WEIDENFELD, 2011). Parmi d'autres formes d'inégalités entre salariés, les représentants du personnel syndiqués, détenant plusieurs mandats dans leur organisations, et/ou accompagnés par des structures syndicales actives localement ou professionnellement, sont d'autant plus enclins à respecter ces normes et à mobiliser cette institution efficacement dans leur travail représentatif.

De même, la façon dont les représentants de direction pratiquent l'inspection du travail met en évidence les inégalités de leurs ressources. De nombreux dirigeants de petits établissements, en particulier lorsqu'il s'agit d'hommes confrontés à des femmes inspectrices,

Flexibilité, coopération, créativité... Les compétences transversales sont devenues incontournables pour affronter un monde de plus en plus complexe. Quelles seront les compétences transversales les plus recherchées d'ici 2030 ? Comment les formaliser, les développer et les évaluer ? Voici au fond quelques-unes des interrogations majeures auxquelles cet ouvrage tente d'apporter une réponse à la fois théorique et opérationnelle en s'appuyant sur l'expérience d'experts académiques et professionnels reconnus.

A lire dans les Revues

¹⁰COUR DES COMPTES, 2020, « Le bilan de la transformation de l'inspection du travail », Exercices 2014 à 2019, Communication à la commission des finances, de l'économie générale et du contrôle budgétaire de l'Assemblée nationale, p. 83.

¹¹COUR DES COMPTES, 2024, « La gestion des ressources humaines du ministère du Travail, exercices 2015-2022. Observations définitives », p. 48.

contestent explicitement la pertinence des obligations qui leur sont communiquées. Ils jugent cette institution illégitime à interférer sur leur travail et sur leurs relations avec leurs salariés. Le travail administratif impliqué par ces contraintes légales est perçu comme une obligation secondaire fastidieuse, ce qui peut les faire passer pour de mauvaise foi face à l'administration. Ce sont d'ailleurs eux qui ont le plus de difficultés à maîtriser les échanges administratifs occasionnés par les contrôles de l'inspection du travail. À l'inverse, les représentants de direction de plus grandes structures ont davantage tendance à aller au-devant de l'institution pour prévenir les effets d'éventuels contrôles. Ils sont plus prompts à s'approprier le discours normatif de l'inspection du travail, institution avec laquelle ils entretiennent une certaine familiarité. Plus largement, mes analyses, inspirées des études états-uniennes sur les consciences du droit, indiquent les effets combinés de la classe, du genre et de la trajectoire d'immigration sur le fait de s'en remettre à cette institution, de s'accommoder de ses normes tout en poursuivant ses propres intérêts, ou de s'y opposer frontalement.

2.3. Le rôle de l'inspection du travail dans l'acquisition de compétences procédurales

Si des inégalités, elles-mêmes accentuées par les logiques de tri des usagers, existent dans le rapport à l'inspection du travail, la thèse démontre que les agents de cette institution jouent aussi eux-mêmes un rôle dans l'acquisition, par les usagers, de compétences procédurales. En vertu du capital symbolique et de l'autorité que leur confère leur position professionnelle, ils et elles contribuent, à leurs divers niveaux de pouvoir discrétionnaire, à transmettre des normes de juridicisation des relations professionnelles, c'est-à-dire d'usages du droit dans les relations de travail. Ils et elles promeuvent une formalisation des relations professionnelles reposant sur l'écrit et sur une représentation du personnel autonome de la direction, et un traitement institutionnel des questions de santé au travail. Cette transmission est notamment permise par le travail relationnel de long terme que les agents de contrôle mènent auprès des représentants du personnel et de la direction, et dont la thèse analyse, dans une perspective interactionniste, les conditions de possibilité et les modalités. Ce travail au long cours

La Lettre de l'IRES, Numéro spécial 100-111, 2023/2-3

Financement de la protection sociale : sens et usages de la contributivité

Annales des Mines, 2024/1 (n°155)

Brigitte PEREIRA : Barèmes d'indemnisation et licenciement, quel bilan ?

Annales des Mines, 2024/2 (n°156)

Marc DUMAS, Youssef FAHMI, Nikolaz LE VAILLANT : Le suivi des temps des collaborateurs : outil de contrôle ou d'habilitation ?

Actes de la recherche en sciences sociales 2024/2 (n°252)

Maxime QUIJOUX, Karel YON : Servir l'entreprise pour mieux défendre les salariés ? Les formes plurielles du syndicalisme d'entreprise dans une multinationale d'articles de sport

Formation emploi 2024/2 (n°166)

Dossier : Chiffrer et déchiffrer la dynamique de l'emploi peu qualifié

Etudes 2024/7 (juillet-août 2024)

Aurore CHAILLOU : L'inclusion du handicap aux jeux olympiques et paralympiques

Céreq Bref 2024/5 (N° 453)

Laure GAYRAUD, Avec la participation de Audrey MAURY, Ursula DUCHEIN, Laura ORTIZ-

peut expliquer que ce soient les représentants du personnel et syndicalistes les plus dotés en ressources qui m'ont spontanément exposé en entretien les normes de saisine véhiculées par les agents de l'inspection du travail eux-mêmes. De même, l'investissement des agents de contrôle dans des instances représentatives du personnel spécialisées dans l'hygiène et la sécurité, où s'institutionnalise le traitement de situations de souffrance au travail, met en évidence le rôle important de l'inspection du travail dans la prise en charge des enjeux de santé au travail et de prévention des risques psychosociaux.



À travers ces différents axes, la thèse contribue à analyser à la fois la place de l'État dans les relations professionnelles et la place du droit dans les répertoires d'action syndicaux et patronaux.

Plus généralement, elle montre comment l'application du droit du travail en France se différencie en fonction des ressources dont disposent les agents d'inspection, les salariés et directions d'entreprise, de la taille des établissements et des types d'infractions.

Elle analyse aussi les conditions requises pour que toutes et tous se saisissent du droit et de l'inspection du travail plutôt que d'autres formes de règlement des conflits dans les relations professionnelles.

Anaïs BONANNO
Docteure en sociologie

ROUZÉ : Redonner du sens au parcours des jeunes NEET à l'heure de la transition écologique

Céreq Bref 2024/6 (N° 454)
Frédéric LAINE, Laurence LIZÉ :
Quels rapports entre les conditions de travail présentes et le passé professionnel ?

Merci de nous faire part de vos suggestions.

Vous pouvez également nous transmettre des documents.

CONTACTS

Michel Bonamy

Secrétaire général

☎ 06 69 94 91 46

✉ michel.bonamy@travail.gouv.fr

Directrice de la publication :

Agnès Jeannet, présidente

POUR EN SAVOIR PLUS

<http://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/instances-rattachees/article/chatefp-comite-d-histoire-des-administrations-chargees-du-travail-de-l-emploi>

Paco intranet :

<https://paco.intranet.social.gouv.fr/transverse/ministeres-sociaux/CHATEFP/Pages/default.aspx>

Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

📄 14, avenue Duquesne
75350 Paris cedex 7

☎ 07 61 43 59 27

@ histoire@travail.gouv.fr



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DE L'EMPLOI**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Édition : Comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
Maquette : Dicom des ministères sociaux. Janvier 2022