



HAL
open science

La santé à l'épreuve de la mobilité: les débuts de parcours de compagnons de l'aéronautique

Anne-Françoise Molinié, Corinne Gaudart

► To cite this version:

Anne-Françoise Molinié, Corinne Gaudart. La santé à l'épreuve de la mobilité: les débuts de parcours de compagnons de l'aéronautique. *Psychologie du travail et des organisations*, 2019, 25, pp.16 - 27. 10.1016/j.pto.2018.07.003 . hal-03486388

HAL Id: hal-03486388

<https://hal.science/hal-03486388v1>

Submitted on 20 Dec 2021

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

Titre – « La santé à l'épreuve de la mobilité : les débuts de parcours de compagnons de l'aéronautique »

Anne-Françoise Molinié, CEET – CRTD, CNAM, Noisy-Le-Grand

Correspondante :

Mail : anne.molinie@lecnam.net

Tél. : 0145926988

Corinne Gaudart, CNRS – LISE, CNAM, Paris

corinne.gaudart@lecnam.net

Résumé

Cet article rapporte une recherche menée auprès d'ouvriers de production de l'aéronautique, visant à mettre au jour les liens entre santé et mobilité. A partir d'analyses quantitatives et qualitatives de la mobilité interne d'un établissement, il montre la complexité des modalités de construction des débuts de parcours des « compagnons » qui combinent des changements de et dans le travail et des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles. L'apprentissage de règles de mobilité s'inscrit plus largement dans des normes professionnelles exigeantes qui – si elles sont susceptibles de prévenir les difficultés de santé - les invisibilisent également. L'intégration des temporalités de la mobilité par ces compagnons s'avère, selon le contexte organisationnel, ressource pour ou atteinte à la santé.

Abstract

In this article we relate a research which has been carried out among workers in an aircraft manufacturing site. The purpose of the research was to enlighten the links between health and professional mobility. Learning on quantitative and qualitative analyzes of mobility inside a worksite, we put forward the complex network of itineraries of blue collars, at their beginning. These itineraries combine changes in workstations or in working conditions, and various individual, collective or organizational dimensions. The apprenticeship of mobility frameworks gets involved in wider series of professional norms, which might at the same time prevent from health disorders and make them less visible. Thus, the integration of these various temporal dimensions by blue collars themselves brings, depending on organizational context, supports or damages for health.

Mots-clés

Changement, mobilité interne, santé au travail, collectif, méthodes quantitatives-qualitatives

Key words

Change, professional mobility, health at work, collective, quantitative – qualitative methods

Cette recherche a été conduite dans le cadre des partenariats du Gis CREAPT (Centre de Recherche sur l'Expérience, l'Age et les Populations au Travail). Elle constitue un des volets d'un projet plus vaste ayant donné lieu à un financement par l'ANR (Projet ANR - 14 - CE30 - 0006 - 01).

Introduction

Depuis les années 1990 a émergé l'image d'un travailleur forcément mobile, changeant plusieurs fois au cours de sa vie active d'employeur, de métier, de statut, de région (Duhautois, Petit, & Remillon, 2012). Ce qui est valorisé, c'est la capacité à changer aisément de situation professionnelle, bien plus que celle de la maîtriser. La mobilité professionnelle s'impose comme une injonction ayant force de nécessité dans un contexte perpétuellement mouvant (Boltanski & Chiapello, 1999).

Pour autant, ce modèle de la mobilité pourrait se prétendre en phase avec certaines aspirations des travailleurs. Avoir un travail varié, des occasions d'apprendre, sont des composantes précieuses d'une vie professionnelle, qui peut même conduire à quitter un emploi stable, mais sans perspective, dans les premières années de vie professionnelle (Portela & Signoretto, 2017). Une carence dans ce domaine, un travail figé ou routinier, s'accompagne d'une prévalence accrue de troubles de santé mentale (Vézina et al., 2006) ou du sentiment de « ne pas se sentir capable de poursuivre ce travail jusqu'à la retraite » (Molinié, 2005). Changer de travail peut aussi permettre de sortir de contraintes pénibles (Vézina, 2003 ; Volkoff, 2006) ou de réduire la durée d'exposition à ces contraintes (Gerling, Aublet-Cuvelier & Aptel, 2003), voire de parer à des difficultés dans le travail dues à des troubles de la santé (Mardon, Buchmann, & Volkoff, 2013). Toutefois, l'instabilité croissante des itinéraires professionnels (De Larquier & Remillon, 2008 ; Amossé & Gollac, 2008), l'accélération des changements organisationnels (Algava et coll., 2014) ou plus largement des changements vécus dans le travail par les personnes elles-mêmes débouchent plutôt sur des effets négatifs sur les conditions de travail et la santé (Coutrot et al., 2010 ; Wolff et al. 2015).

Cette approche nuancée appelle à examiner de près les conditions de mise en œuvre des mobilités, les changements de et dans le travail qui les accompagnent, et leurs conséquences. C'est ce que propose cet article, rapportant une recherche menée auprès d'ouvriers de production d'un grand établissement de construction aéronautique. Elle vise à mettre au jour la façon dont se tissent les liens entre santé et mobilité et leur impact sur les possibilités de construire des parcours professionnels en santé et en compétence (Gaudart & Ledoux, 2013) – liens qui ne sont pas pensés comme tels au sein de l'entreprise. Parcours professionnel, santé et mobilité s'avèrent pourtant étroitement imbriqués, et ces liens ne sont a priori ni négatifs, ni positifs, mais conditionnels.

La recherche s'est construite dans un format de recherche-action, à la demande des ergonomes et des médecins du travail internes et en collaboration avec eux. Ces collaborations s'inscrivent dans le cadre d'un partenariat de long terme au sein du Groupement d'intérêt scientifique CREAPT¹, qui a notamment donné lieu à la co-construction avec les médecins du travail d'un dispositif de suivi quantifié de la santé au travail des salariés, EVREST (Evolutions et relations en santé au travail) (Molinié & Leroyer, 2011). Au-delà des interventions déjà conduites sur la conception et l'amélioration des situations de travail sur les lignes d'assemblage, la demande du responsable de l'ergonomie porte sur une mise en visibilité du rôle des parcours professionnels comme pouvant contribuer à prévenir d'éventuelles dégradations de la santé. Les médecins du travail sont intéressés par cette démarche, ayant l'impression que les processus dans lesquels se jouent les enjeux de santé sont beaucoup plus larges et diversifiés que ceux pour lesquels ils sont sollicités.

¹ Centre de recherches sur l'expérience, l'âge et les populations au travail

Une approche des mobilités internes

Le contexte de la recherche

La recherche s'est déroulée dans un grand établissement d'un constructeur aéronautique, constructeur qui joue un rôle structurant du marché du travail local, voire régional, tant par l'emploi direct qu'il génère que par la constitution autour de lui d'un pôle d'entreprises et sous-traitants aéronautiques. Des perspectives commerciales favorables lui ont permis de maintenir un flux de recrutement d'ouvriers - plus ou moins important selon les années. Ces recrutements se font principalement par un recours à l'intérim, qui peut varier en fonction de la conjoncture, tant en volume qu'en durée de contrats. Les contrats proposés aux intérimaires sont généralement d'une première période de six mois, prolongée ensuite d'une année. L'embauche éventuelle intervient au terme de ces dix-huit mois. Comme nous le constaterons au cours de la recherche, les à-coups dans les politiques de recrutement peuvent se traduire par des décisions de refus de prolongation de contrats arrivant à 6 mois et/ou d'arrêt des recrutements en contrat à durée indéterminée (CDI) au terme des 18 mois, sans prise en compte des besoins des équipes et des compétences des intérimaires concernés. L'autre filière de recrutement ouvrier est celle de jeunes issus du lycée professionnel du constructeur et ayant déjà travaillé au sein de l'établissement en alternance. Ces jeunes ont pu selon les périodes être recrutés directement en CDI ou, plus rarement, en intérim.

Tout « nouveau » affecté sur la ligne d'assemblage d'un avion, quel que soit son statut, commence par une période de formation de trois à quatre semaines, pour permettre l'acquisition des gestes de base qu'il devra mettre en œuvre dans le travail sur avion, avec des exigences de qualité extrêmement fortes. Cette formation se déroule dans une salle proche de la ligne d'assemblage, où il apprend à percer, poser une fixation, contrôler les résultats obtenus, sur des bâtis simulant le travail dans différentes parties de l'avion (cabine, soute, etc.) (Aubert-Blanc, 2011). Au terme de cette période, le nouveau est intégré dans une équipe et travaille en binôme avec un « tuteur » (qui a rarement la fonction « officielle » de tuteur), un peu plus ancien - parfois encore intérimaire dans des situations que nous avons observées. Les « nouveaux » sont généralement affectés dans les premières unités de la ligne d'assemblage d'un avion, qui sont celles dans lesquelles se fait l'apprentissage des compétences de base du métier.

Les ouvriers sont identifiés dans l'entreprise et par eux-mêmes comme des « compagnons »- dans ces métiers qualifiés que l'on apprend très largement par tutorat et qui supposent un parcours de progression dans les apprentissages. Nous utiliserons cette appellation dans la suite de ce texte, rejoignant aussi les analyses de N. Roinsard (2012) qui, à propos des ouvriers de la construction navale, indique que l'usage du terme de « compagnon » participe « *de l'identification et de la construction du groupe* » et de la socialisation professionnelle de ces jeunes ; et que « *la capacité des nouvelles recrues à endurer les rudes conditions de travail (...) opère, en même temps et de manière relativement paradoxale, tel un véritable rite de passage.* » (p.206).

Le passage en CDI ouvre la porte d'un univers de travail perçu comme offrant des possibilités de progression professionnelle à long terme, tant sur le plan du contenu du travail que de la carrière statutaire et de rémunération. Ces perspectives semblent d'autant plus nombreuses dans cet établissement qu'il s'agit d'un site de grande taille, sur lequel sont implantées les lignes d'assemblage de quatre familles d'avions, de court, moyen et long courrier, de générations différentes – offrant une grande diversité de situations de travail.

Hypothèses

Dans ce contexte de « marché interne » (Petit & Piore, 2006) qui rend possibles (et souhaitables) les évolutions professionnelles des ouvriers, et tout particulièrement des jeunes (Dupray & Recotillet, 2009), la mobilité interne devient la clé de voute de ces évolutions.

Nous nous centrons ici sur la mobilité interne au secteur de production (soit le périmètre des personnes travaillant sur les différentes lignes d'assemblage du site). Nous ne l'abordons pas sous l'angle usuel des « carrières », au sens de progression dans une hiérarchie préétablie de fonctions, de classifications ou de statuts, même si les mobilités que nous repérons peuvent participer de cette progression. Nous privilégions une approche par les changements de travail et dans le travail, à l'occasion de changements de poste ou d'unité de production, mais aussi de recompositions des « ingrédients » des situations de travail (De Coninck, 2001). Ces changements, leur nature, leur rythme plus ou moins rapide, mais aussi les non-changements, les « immobilités », vont contribuer à façonner les parcours professionnels des compagnons.

Nous faisons l'hypothèse que la santé se construit dans et par ces changements et les parcours auxquels ils contribuent. Les événements de santé et plus largement les « évènements corporels » (Dodier, 1986) qui peuvent avoir des liens avec la construction des parcours professionnels sont divers, allant des pathologies avérées aux « petits » troubles (douleurs, fatigue, etc.). Ils sont plus ou moins constitués comme des « problèmes de santé », par les travailleurs eux-mêmes, par l'encadrement, par les médecins du travail. Ils se construisent au carrefour d'une pluralité de « jugements » faisant référence à des critères divers, plus ou moins explicites, fluctuants, souvent non cohérents entre eux, et portés par de multiples acteurs (collègues, encadrement, RH, services de santé). Nous avons donc considéré qu'il n'y a pas un cadre de référence stabilisé, unique – ou tout au moins partagé – permettant de repérer ces enjeux de santé ; ce qui nous a incitées à mettre en place une pluralité de modes de repérage et de lecture des enjeux de santé.

Enfin, l'adoption d'un regard situé au plus près du travail réel implique de considérer les parcours non seulement comme une « affaire » individuelle, mais aussi collective. Les liens entre parcours, santé et mobilité se tissent dans des régulations tant individuelles que collectives ou organisationnelles, plus ou moins visibles pour les acteurs à distance du milieu professionnel, et selon différents horizons temporels (Delgoulet et al., 2015). Les modalités d'orientation des parcours peuvent ainsi être faites d'arbitrages/négociations (avec soi-même et les autres) conduisant à des chemins empruntés, évités, empêchés ou refusés. Les parcours sont autant faits de ces chemins empruntés que de ceux qui auraient pu l'être (Guiho-Bailly, 2014).

Méthodologie

Un focus sur la ligne de fabrication la plus ancienne

Le projet s'est focalisé sur la ligne la plus ancienne où est assemblé un avion de petite taille (comparativement aux autres avions assemblés sur le site) et dont la vie commerciale est appelée à durer. Les contraintes de travail y sont fortes du fait notamment de contraintes spatiales et de cadences de production élevées. Des changements de contexte (dont l'absence de nouveaux programmes aéronautiques dans les années à venir) suscitent des interrogations relatives à la santé des compagnons travaillant sur cette ligne, si la réduction des possibilités de mobilité et des flux de recrutement se traduit par une affectation plus longue aux postes les plus exigeants. Ces

interrogations mettant en lien contraintes de travail, enjeux de santé et mobilité nous ont conduites à avoir une attention particulière sur les unités de production du début de cette ligne (assemblage des tronçons du fuselage et jonction de la voilure) où les contraintes de travail sont particulièrement difficiles. Ce sont aussi des unités qui accueillent les nouveaux entrants, intérimaires ou non, et s'avèrent déterminantes pour l'orientation des parcours professionnels.

514 personnes étaient affectées à cette ligne en 2015 : 287 ouvriers (dont 61 intérimaires), 202 techniciens ou agents de maîtrise (catégorie des fonctions support de proximité et de l'encadrement de premier niveau) et 25 cadres. C'est une population presque exclusivement masculine et très jeune : toutes catégories confondues, les deux tiers ont moins de 35 ans. Parmi les ouvriers, ce sont 9 sur 10 qui ont moins de 35 ans (et un tiers moins de 25 ans), cette proportion étant encore plus élevée au sein des premières unités de la ligne. La question de la prévention des dégradations de la santé et de parcours professionnels en santé est donc cruciale pour ces jeunes. Mais ces caractéristiques socio-démographiques contribuent aussi à constituer un milieu professionnel dans lequel il est difficile d'aborder les questions de santé, tant qu'elles ne viennent pas s'imposer comme une rupture dans le déroulement « normal » de l'activité de travail et des projets professionnels.

Articuler des approches quantitatives et qualitatives à plusieurs niveaux

Pour tenter de démêler cet écheveau des liens entre santé et mobilité, nous avons proposé de nous inscrire dans une perspective à la fois diachronique – qui prend en compte la dimension temporelle des processus étudiés - et conditionnelle, qui implique d'examiner des stratégies de régulation à l'œuvre, élaborées par les acteurs à différents niveaux (individuel, collectif, organisationnel) et interroge l'articulation entre ces différents niveaux.

Cette démarche de recherche gagne à s'appuyer sur une combinaison d'outils quantitatifs et qualitatifs (Molinié & Volkoff, 2016). Le volet qualitatif a reposé sur des observations des situations de travail sur les premières unités de la ligne et des entretiens. Il s'est agi d'observations ouvertes à visée compréhensive², pour comprendre les tâches confiées, les enjeux de qualité, mais aussi les dimensions collectives du travail. Les entretiens avec des encadrants (chefs d'équipe et chefs d'atelier) ainsi qu'avec des compagnons passés ou encore en poste dans ces unités, visaient à repérer les déterminants des changements et leurs conséquences sur les affectations des compagnons, les critères de mobilité retenus et les rôles de la santé et de l'expérience, les modalités de prise en charge des compagnons avec des problèmes de santé, les difficultés rencontrées par les encadrants pour tenir à la fois les objectifs de production et la gestion des équipes. Sur le volet quantitatif, le partenariat étroit avec les ergonomes et médecins du travail nous a permis d'accéder à des bases de données internes et de disposer d'informations permettant un suivi quantifié sur quelques années. Nous avons pu disposer d'une part de données RH (issues des progiciels de gestion de l'entreprise) intégrant un repérage assez fin des affectations des compagnons (ligne d'assemblage, unité de production intra-ligne) à différentes dates, d'autre part d'informations sur les conditions de travail et la santé recueillies par les médecins du travail. Nous avons exploité ces sources pour mettre en visibilité des enjeux « travail-santé » des mobilités et en faire un support pour des échanges avec nos interlocuteurs (notamment les encadrants).

² Du fait du partenariat avec les ergonomes internes du site, qui ont de leur côté conduit des analyses plus approfondies de ces situations de travail, notre intervention s'est focalisée sur des dimensions moins explorées par eux et plus en lien avec nos compétences spécifiques (Molinié, Gaudart & Pueyo, 2012).

Soulignons qu'il n'aurait pas été possible de suivre les mobilités internes des ouvriers à partir des informations contenues dans les bases de données de l'entreprise (sous forme de sigles, changeant au fil du temps...) sans la connaissance précise des lignes de production qu'avaient les ergonomes internes ; et que la possibilité d'exploiter des données (anonymisées) sur les conditions de travail et la santé recueillies sur plusieurs années par les médecins du travail du site dans le cadre d'Evrest n'a été ouverte que par la confiance créée par un partenariat de très longue durée pour co-construire et faire vivre ce dispositif.

Des mobilités apparemment favorables

Tous les entretiens que nous avons conduits, que ce soit avec les encadrants de différents niveaux, avec les ergonomes et les services de santé, ou avec les compagnons eux-mêmes, s'accordent sur l'idée que les compagnons ont un parcours professionnel dans l'entreprise. Cette représentation partagée renvoie surtout à deux schémas de progression professionnelle : une qui suit la progression de l'avion (des unités amont vers les unités aval -jusqu'aux essais en vol-, qui demandent plus de compétences et d'autonomie), et une qui va vers les fonctions support (qualité, logistique, technique) et peut constituer une passerelle vers les fonctions d'encadrement.

Un univers de changements

Les analyses des données RH confortent cette représentation d'un univers professionnel qui combine stabilité et nombreuses occasions de changements au sein de l'entreprise. 88% des compagnons travaillant sur les lignes d'assemblage en 2010 – comme permanents ou intérimaires – travaillent encore en production sur le site en 2015 (les intérimaires ayant été embauchés dans l'intervalle). Les changements de lignes, les évolutions intra-lignes et vers les fonctions support s'avèrent importantes, amplifiées les dernières années par le démarrage de la fabrication d'un nouvel avion. La ligne d'assemblage de ce nouvel avion a été largement pourvue par appel aux compagnons des autres lignes du site, générant de nombreux mouvements en cascade ainsi qu'un fort volume d'embauches sur toutes les lignes. Au final, parmi les compagnons affectés en 2010 à la ligne la plus ancienne et encore présents en 2015, près de la moitié (47%) ont changé de ligne, dont 25% pour aller vers la nouvelle ligne. Et ceux qui sont restés au sein de cette ligne ont presque tous changé d'unité.

Dans cet univers fortement mobile, il n'existe cependant pas de règles de progression professionnelle formalisées en termes de gestion des ressources humaines. Ces règles se créent et s'appliquent au sein des lignes où les chefs d'équipe et d'atelier ont un rôle central. Seuls les flux de mobilité interne et de recrutement liés au démarrage de la nouvelle ligne ont été encadrés par des critères fixés au niveau central, pour éviter des prélèvements trop importants ou déséquilibrés tant en nombre qu'en niveau d'expertise, sur chacune des anciennes lignes. Mais la gestion plus fine du choix des compagnons impliqués dans ce vaste « mercato » interne s'est faite au niveau de l'encadrement de production.

Des mobilités « normales », souhaitées

Des critères de progression portés par l'encadrement

Les chefs d'équipe des premières unités partagent l'idée de « *faire progresser* » les compagnons, terme qui renvoie à une idée d'évolution professionnelle nécessaire et positive, mais révèle aussi leur attention plus globale à différentes facettes de la socialisation de ces jeunes qui commencent leur vie professionnelle. La construction de cette vision partagée est facilitée par un facteur biographique : ils sont eux-mêmes d'anciens compagnons de la ligne, ils ont vécu cette progression et ils connaissent bien les postes (tant sur le plan technique que des compétences, des contraintes, voire des risques pour la santé). Les entretiens avec ces encadrants ont fait émerger des temporalités des mobilités organisées selon trois critères principaux.

Selon un critère « métier », majeur, la mobilité suit l'avancement de l'avion et s'accompagne d'une progression en termes de compétences. Ce schéma suppose d'acquérir dès les premières affectations des compétences à la base du métier (perçage, ajustage, pose de fixations) pour aller ensuite vers l'acquisition de compétences plus complexes (en systèmes électriques et hydrauliques, montage, essais au sol) et la possibilité de conduire son travail de façon plus autonome. Les premiers postes, plus pénibles physiquement, sont aussi ceux de l'apprentissage de règles collectives et organisationnelles. Cette progression des compétences transparait également dans les règles évoquées pour évoluer d'un poste à l'autre au sein d'une même unité de production.

Un second critère fait référence à une règle implicite de durée maximum d'affectation sur un poste et au sein d'une unité de production. Les chefs d'équipe évoquent une durée de 4 à 6 ans, mais qui semble varier dans le temps en fonction de la cadence de production des avions (plus elle est élevée, plus la durée d'affectation est courte) et être modulée par la pénibilité physique du poste. Cette règle permet de prévenir (ou retarder) l'apparition de problèmes de santé, même si ce critère n'est pas évoqué de façon explicite et se combine, dans les propos des chefs d'équipe, avec des enjeux de qualité du travail et de maintien d'une « motivation » au travail. Elle peut aussi départager des compagnons de compétences équivalentes.

Enfin, la référence à « l'excellence », au « mérite », renvoie à des critères psycho-sociologiques qui pour les chefs d'équipe évoquent tout à la fois un travail de qualité, la rigueur, la disponibilité pour faire des heures supplémentaires, l'assiduité, etc. Cette logique permet une forme de rétribution de la compétence, qui peut se traduire par une accélération de la progression par réduction du temps passé sur un poste ou par un « saut » de postes. Elle peut de ce fait entrer en conflit avec les critères plus collectifs. Elle peut aussi avoir une facette négative, freinant la mobilité d'un compagnon parce qu'il « fait trop l'affaire », notamment dans des périodes d'instabilité des effectifs ou d'arrivée massive de nouveaux qu'il faut former.

Les critères qui contribuent à organiser les mobilités sont donc pluriels et d'un encadrant à l'autre, d'une période à l'autre, on peut voir des combinaisons différentes entre ces critères. Les arbitrages faits par les chefs d'équipe vont notamment dépendre du contexte collectif (effectifs et composition des équipes de travail, rapport entre expérimentés et novices, globalement et sur certains postes clés, etc.) Les questions de santé n'apparaissent pas, ou très peu, comme organisatrices des représentations des parcours. Elles sont soit le résultat, bénéfique ou négatif, de choix faits selon d'autres critères, soit des perturbations qui conduisent à mettre en place des procédures de mobilité spécifiques, dérogoires, et initiées par une validation médicale de la gravité du problème.

Comme le souligne A. Dietrich (2009), le déplacement de la fonction RH vers les managers est de plus en plus fréquent, du fait que « *la proximité favorise la connaissance des salariés qui favorise l'individualisation de la gestion* ». Mais il est source de tensions pour l'encadrement de proximité, car

« assurer la cohésion d'un collectif et « distinguer » des individus peuvent relever de logiques contradictoires » (p.202).

Pour les compagnons, des évolutions souhaitées, mais quelles évolutions ?

Dans le contexte du marché du travail local, être embauché dans cette entreprise est perçu comme la promesse d'un emploi sécurisé offrant des perspectives d'évolution professionnelle à moyen et long terme. Pour certains cette embauche s'inscrit dans la continuité d'une trajectoire scolaire (et parfois familiale), pour d'autres elle répond au souhait de sortir d'un début de vie professionnelle plus chaotique – en termes de précarité d'emploi et/ou de conditions de travail. Cette « promesse » semble contribuer à ce qu'ils puissent tenir face aux difficultés rencontrées sur les premiers postes, d'autant que cette épreuve se combine le plus souvent avec l'incertitude sur l'issue d'un contrat d'intérim. Ils savent que cela ne durera pas, même s'ils ne savent pas combien de temps cela va durer.

Ils sont jeunes, pour la plupart commencent leur vie professionnelle, et expriment dans les entretiens (avec nous mais aussi, disent-ils, avec leurs encadrants lors des entretiens annuels) leur envie de bouger, de changer, ou tout au moins d'avoir des occasions d'apprendre des choses nouvelles et de ne pas être dans la répétition. Mais aucune carte des voies de progression n'a été tracée et ils doivent se construire peu à peu une représentation des évolutions possibles et des évolutions « normales » : après avoir tenu tel ou tel poste, quels sont ceux vers lesquels on va « normalement », au sein de l'unité ou au-delà ? quelles combinaisons entre durée d'affectation et niveau d'expertise permettent cette évolution et/ou la modulent ? rester « en bleu » ou aller vers des fonctions support ? etc. Cette construction progressive suppose de se saisir de multiples occasions, tant dans le temps du travail que du hors travail. Au-delà des échanges plus formels avec l'encadrement lors de l'entretien annuel, il s'agit d'observer et interroger les personnes des fonctions support (qualité, logistique) lorsqu'elles interviennent dans l'unité, de mettre à profit les occasions de faire des « travaux restants » dans les unités aval, etc. C'est aussi dans les temps de rencontre hors travail (le foot, les pots, les soirées...) entre compagnons de l'unité et avec les chefs d'équipe (fréquents dans cette population de jeunes qui n'ont pas encore de charge familiale) que se découvrent des repères sur des futurs possibles à court et moyen terme. Ces représentations restent néanmoins fragmentaires, fragiles, inégalement partagées et doivent être en permanence complétées et actualisées. Elles constituent cependant des repères transitoires qui permettent aux compagnons de tisser des liens entre leur situation présente et des futurs possibles et guident leurs actions éventuelles.

Des changements bénéfiques

Peut-on penser que les mobilités récentes ont répondu à ces attentes ? L'analyse des données recueillies par les médecins nous donne quelques indices sur le « contenu travail » des mobilités : permettent-elles aux compagnons de sortir de certaines contraintes de travail potentiellement usantes ou pathogènes, de construire un parcours professionnel valorisant, de prévenir ou retarder les problèmes de santé ?

Parmi les 1370 compagnons vus deux fois dans le cadre d'Evrest entre 2011 et 2015, 21% estiment lors de la seconde interrogation « avoir changé de travail depuis la dernière visite », cette réponse agrégeant diverses occasions de changement. Seuls les changements « pour raisons médicales » sont identifiés et ils sont rares (concernent environ 1% de ces compagnons). Nous avons donc pu

comparer les réponses à propos de leurs conditions de travail et de leur santé aux deux dates d'interrogation, pour ceux qui ont « changé de travail » et pour ceux qui n'ont pas changé.

Ces analyses confortent l'idée que les « *changements de travail* » de cette période ont souvent contribué à la fois à la réduction des pénibilités physiques et à une progression en termes de compétences – caractéristiques favorables qui ne s'associent guère lorsqu'on analyse les changements dans le cadre de grandes enquêtes nationales (Wolff et al., op.cité) - : ainsi, parmi les compagnons qui ont « changé », 46% avaient *souvent des postures contraignantes* à la première date et ne sont plus que 20% à la deuxième. Beaucoup sont sortis de situations de forte pression temporelle : à la date initiale 33% évaluaient cette pression à 7 et plus sur une échelle de 0 à 10, 18% à la deuxième date. Et le contenu de leur travail leur apparaît beaucoup plus souvent enrichissant, du fait à la fois d'un effet « nouveauté » et de tâches plus diversifiées et complexes : les réponses très positives (« *oui, tout à fait* ») passent de 29% à la première date à 54% ensuite pour l'item « *travail qui permet d'apprendre* », et de 18% à 40% pour l'item « *travail varié* ». Ces changements semblent aussi bénéfiques pour la santé, au moins à court terme : ceux qui ont « changé de travail » sont moins nombreux à la deuxième date à ressentir de la fatigue ou de la lassitude (30% à la première date, 23% à la seconde), des troubles du sommeil (de 21% à 14%), et même des douleurs dorso-lombaires (de 27% à 20%). Et lorsqu'elles persistent, ces douleurs sont moins souvent source de gêne dans le travail (18% initialement, 10% ensuite), qu'elles se soient atténuées et/ou que les nouvelles conditions du travail s'avèrent plus tolérantes.

La mobilité comme épreuve

Si ces résultats peuvent laisser penser que les promesses de mobilités favorables sont tenues, un examen plus fin des conditions dans lesquelles ces mobilités se construisent les révèlent comme des épreuves - au double sens de ce par quoi on éprouve la résistance ou la qualité d'une chose ou d'une personne, de test ; mais aussi de ce qui est éprouvant, provoque de la souffrance – tant pour les compagnons que pour les chefs d'équipe.

Épreuve dans les itinéraires individuels

Changer de poste ou d'unité de production n'a rien d'automatique. Bien sûr, il faut qu'un poste se libère, et il faut parfois « *rester longtemps derrière la porte* »... Mais aussi, aux critères de progression énoncés par les chefs d'équipe répondent en miroir les stratégies que tentent de déployer les compagnons. Envisager un changement de poste dans la même unité, c'est non seulement réussir à tenir les objectifs, la qualité et les délais sur le poste actuel, être formateur des nouveaux arrivants, mais c'est aussi être pro-actif, tenter de dégager du temps pour se mettre sur les rangs des changements futurs. Comme le dit un des compagnons de l'unité de jonction de la voilure : « *avant que je passe longeron, je me suis intéressé au longeron... Dès que j'avais un moment de libre, j'allais aider (...). Ça montre à l'équipe qu'on est intéressé par le poste, au [chef d'équipe] qu'on est investi* ». Mais quand les cadences de production augmentent, quand il faut accueillir de nombreux nouveaux dans l'unité, les occasions de mettre en œuvre ces stratégies se raréfient, et leur coût pour la santé risque d'augmenter. « *Ils m'ont dit normalement c'est à ton tour, au mérite, par rapport à l'avancement, la ponctualité, la qualité, par rapport à tout... Mais on a besoin de toi parce qu'il faut former quand même* », explique un compagnon dont la perspective de changement s'éloigne.

En écho des critères de mérite évoqués par les chefs d'équipe, les expressions « *jouer le jeu* », « *être vaillant* » reviennent fréquemment dans les propos des compagnons, tout comme le fait d'arriver à l'heure, d'accepter de faire des heures supplémentaires, de « *ne pas se plaindre* », « *ne pas râler* »... critères qui à leurs yeux aussi, justifient une promotion accélérée. Mais d'autres critères se révèlent aussi plus spécifiques à certains postes (« *même s'il bosse très bien, le fait d'être trop effacé, trop timide... pour y arriver, il faut avoir aussi un certain charisme, pour fédérer un petit peu le côté* »).

Ces qualités et ces stratégies ne suffisent pas à rendre légitime et/ou possible le changement visé. Encore faut-il que ce changement réponde à des critères implicites de justice au sein des collectifs. Ainsi, un compagnon qui a passé plus de 5 ans dans une unité particulièrement difficile (le « 40 ») puis est passé sur le poste le plus difficile de l'unité aval (le « ventre mou »), estime que cela peut autoriser son passage direct de ce poste vers une fonction support, ce qui est inhabituel : « *ça fait pas 2 ans que je suis là... S'ils me disent « support », il y a personne qui va gueuler, personne qui va dire « il est passé du ventre mou au support », j'ai déjà fait 5 ans et demi de 40* ».

Même souhaité, légitime, possible, le changement est aussi l'épreuve de l'apprentissage d'un nouveau poste, qui comporte parfois encore certaines contraintes qu'on a cherché à quitter et qui, même si elles sont moins fréquentes, restent pénibles : « *quand on passe longeron, on redevient, du coup... jeune³, parce que on est tout seul sur la zone, donc on rentre, on sort, on fait les trucs tout seul. Donc là, c'est dur de s'y remettre, au niveau des positions, de rentrer dedans...* ».

Cette activité déployée en vue d'une mobilité, les obstacles qu'elle rencontre, son coût pour celui qui la met en œuvre, fait écho à la notion « d'activité de transition » proposée par S.Mailliot (2012) dans ses travaux sur la mobilité professionnelle, évoquant par ce terme « *ce qu'un tel travail d'intégration, d'insertion ou de mobilité professionnelle coûte à chacun en termes d'efforts et de mises en question.* » (p.15)

Épreuve pour les régulations collectives

L'encadrement de proximité est un acteur essentiel de la mobilité des compagnons. Si la « progression » des compagnons est une règle implicite partagée qui répond aux attentes des compagnons, elle paraît également nécessaire pour le bon fonctionnement du collectif de travail. Outre les risques pour la santé d'une durée d'affectation trop longue aux postes difficiles, les encadrants évoquent le risque d'avoir des compagnons et toute une équipe « aigris » si les perspectives de changements se font trop attendre ou sont remises en question. Et une équipe « aigrie », c'est plus de difficultés pour l'entraide au sein du collectif ou pour avoir des volontaires pour des heures supplémentaires – entraide et volontariat qui sont indispensables pour tenir les objectifs de l'unité en temps et en qualité.

Cependant la possibilité de répondre aux attentes des compagnons sans affecter les ressources en compétences de l'équipe, dépend beaucoup de la composition de l'équipe (effectif total, nombre d'expérimentés et de novices) et de la possibilité d'anticiper les flux de compagnons, aspects sur lesquels les chefs d'équipe ont peu de maîtrise. Pourtant ces marges de manœuvre permettent de répondre aux exigences de formation et de développement des compétences des compagnons (formation exigée pour la qualification, tutorat, acquisition de l'expérience et de l'autonomie au poste, capacité à faire face à des aléas de production...) et d'avoir un volant de compagnons

³ Le « jeune », plus qu'une référence à l'âge, est ici le « nouveau » – donc bien souvent celui qui va se retrouver avec les contraintes les plus fortes (notamment les contraintes posturales liées à des accès difficiles).

expérimentés suffisant pour former. Ce compromis organisationnel, ce « bricolage⁴ » invisible, est souvent mis à mal par différents changements : changements brutaux de politique en matière d'intérim et de recrutement (en nombre et durée de contrat), augmentation des cadences ou intégration de nouvelles tâches, renforçant les contraintes temporelles ou de co-activité.

Ces changements ont un impact immédiat sur les premières unités de la ligne d'assemblage, mettant à l'épreuve leurs capacités d'accueil des nouveaux, alors qu'elles sont particulièrement vulnérables du fait de l'enchaînement de certaines tâches délicates dans un espace et un temps très contraints.

Pour mettre en lumière et en débat ces difficultés évoquées par les chefs d'équipe et les compagnons, nous avons évalué à partir des fichiers de l'entreprise les flux d'entrée et de sortie sur une de ces unités (jonction voilure) au cours de la période 2010-2015. Les effectifs de cette unité varient entre 80 et 86 compagnons (en 3 équipes) selon les années. Mais les flux de recrutement et de sorties (par non renouvellement de contrat d'intérim au bout de 6 mois ou non embauche à 18 mois, mobilité vers des unités aval ou vers d'autres lignes, etc.) ont été tels au cours de la période que seuls 13 compagnons sont restés dans l'unité tout au long de cette période de 5 ans, alors que 104 nouveaux ont été accueillis ; et 198 compagnons sont passés par cette unité.

Quand la santé s'en mêle

Dans cette période et cet univers où les mobilités professionnelles sont fréquentes, permettent souvent d'échapper à certaines contraintes de travail particulièrement fortes, les changements de poste justifiés par des raisons de santé sont rares. Ils font l'objet de traitements spécifiques, suite à des restrictions d'aptitude temporaires ou définitives prononcées par le médecin du travail. Des dispositifs de prise en charge s'enclenchent alors dans l'entreprise (que nous ne développerons pas ici). Deux pistes ont été travaillées pour trouver des postes permettant l'affectation des compagnons présentant des restrictions d'aptitude, sans les retirer de la production : d'une part faire en sorte que certaines activités productives puissent se réaliser en dehors de l'avion, à l'écart des contraintes spatiales et temporelles du travail sur l'avion (pré-assemblage, magasins de petit outillage,...), d'autre part identifier au sein de chaque unité des postes moins « pénibles ». Ces choix, s'ils peuvent permettre à des compagnons de ne pas trop s'éloigner de leur métier, se traduisent cependant par une pression forte sur l'encadrement de proximité. Les difficultés de santé, quand elles sont rendues visibles et viennent justifier les mobilités, sont un facteur supplémentaire de fragilisation organisationnelle. Nous évoquerons ici brièvement certaines difficultés qui peuvent alors surgir, à court ou à plus long terme, à la fois pour les compagnons concernés par le problème de santé, pour les autres, et pour le fonctionnement des équipes de travail.

Au sein des unités étudiées, les postes identifiés comme moins contraignants requièrent aussi souvent des compétences spécifiques liées à l'expérience et peuvent répondre à une logique de promotion intra-unité, pour des compagnons qui connaissent bien les postes précédents. De ce fait, et compte-tenu des difficultés que ces unités rencontrent pour avoir des effectifs suffisants et assez d'expérimentés au regard du nombre de novices, les compagnons affectés à ces postes moins contraignants sont aussi des ressources pour venir en appui ponctuel sur les autres postes. Cette fonction précieuse pour l'équipe est compromise si ces compagnons ne peuvent pas intervenir sur certaines opérations ou sur certains postes en raison de leurs restrictions, ou tout au moins si c'est le

⁴ Expression retenue par A. Abel et R. Beaujolin-Bellet (2014) à propos des pratiques des encadrants intermédiaires en tant que « fabricants de la gestion des mobilités internes »

cas de tous les compagnons de ces postes. Et l'encadrement peut se retrouver à devoir arbitrer entre d'un côté la possibilité de conserver au sein de l'équipe un compagnon ayant une restriction et de l'autre favoriser une promotion jugée « légitime » et qui aurait pu contribuer à prévenir l'apparition de problèmes de santé d'autres compagnons plus expérimentés.

La santé apparaît aussi comme une perturbation des logiques qui organisent les parcours professionnels, pouvant créer des situations de tension au sein des équipes, et parfois générer une certaine suspicion vis-à-vis du problème de santé justifiant le reclassement. C'est particulièrement sensible dans le contexte récent où les occasions de mobilité sont nombreuses ; les changements justifiés par des raisons de santé sont d'autant difficiles qu'ils viennent qualifier ce qui n'a pu être réglé par le jeu, souvent favorable, des progressions « légitimes ». Ils qualifient alors souvent une double difficulté, de santé et de compétence, notamment lorsqu'il s'agit de compagnons encore peu expérimentés.

Enfin, la recherche de postes plus « légers » a été faite avec l'idée qu'ils pourraient accueillir des personnes ayant des problèmes de santé temporaires. *« Il faut trouver des activités qui ne nécessitent pas un investissement, une compétence ou une expertise trop forte. Parce que si on est là temporairement, et qu'il faut 3 mois de formation pour être efficace au poste, ça ne marchera pas. Il faut qu'on arrive à sortir des tâches simples, faciles à mettre en œuvre, et qui puissent être faites temporairement »* nous expliquait un ergonome. Mais ce sont des postes sur lesquels sont aussi affectés des compagnons ayant des restrictions durables. Quelles seront leurs perspectives professionnelles s'ils ne peuvent pas retourner sur leur poste ?

Pour les compagnons, très jeunes pour la plupart, la reconnaissance d'un problème de santé est d'abord vue comme une rupture dans leur parcours, une (ou plusieurs) porte(s) qui se ferme(nt). Les repères qu'ils commençaient à se construire vacillent et leurs perspectives professionnelles, même si elles étaient encore très floues, doivent être ré-évaluées (par exemple à l'aune de leur compatibilité avec un problème de dos) ou même totalement bouleversées.

Conclusion

Prendre en compte la santé au travail implique une démarche de mise en visibilité des liens entre la mobilité et la santé à plusieurs niveaux de l'organisation : au niveau de l'encadrement de proximité, pour faire émerger les critères de santé associés à la mobilité et en débattre localement ; pour faire connaître à l'encadrement de plus haut niveau les conséquences de décisions multiples (mobilités inter-lignes, changement de cadences de production, à-coups des recrutements, etc.) sur les ressources locales d'accompagnement à la mobilité des compagnons ; pour montrer que les liens entre la mobilité et la santé se jouent dans des sphères multiples, et appellent à des échanges transversaux entre des fonctions cloisonnées (RH, services de santé au travail, production). Cette mise en visibilité et en discussion apparaît aujourd'hui d'autant plus cruciale dans un contexte en transformation risquant de remettre en cause des équilibres précaires.

Ce travail se poursuit actuellement par un travail des ergonomes internes pour construire, avec les encadrants de proximité, un outil d'anticipation et d'alerte vis-à-vis de situations qui pourraient s'avérer critiques en termes d'effectifs et composition des équipes. Il a également contribué à inscrire cette préoccupation dans un cadre plus vaste, intégrant les parcours professionnels et des dimensions de plus long terme dans la réflexion sur la santé au travail.

L'analyse des liens entre la mobilité et la santé permet de saisir la complexité des modalités de construction des parcours professionnels. Elle conduit à porter un regard attentif aux composantes collectives et organisationnelles du travail, ainsi qu'aux changements dans le travail et à leurs conséquences. Elle appelle également à adopter une approche processuelle, située et conditionnelle de la santé au travail. Elle invite à sortir d'une vision normative de la mobilité soit comme un bienfait nécessaire, soit comme une injonction malheureuse.

Les parcours des jeunes compagnons s'inscrivent plus largement dans un processus d'apprentissage de normes professionnelles, potentiellement porteur de développement de ressources de santé (Clot, 2010). Il est situé dans le temps – les compagnons sont au début de leurs parcours professionnels dans un contexte favorisant la mobilité – et dans l'espace – ils sont affectés dans des unités de production où la pénibilité est reconnue. Ces normes professionnelles encouragent la mobilité selon des chemins valorisant les compétences techniques et un engagement actif des compagnons, individuellement et collectivement. Si elles peuvent permettre certaines formes de prévention de la santé, elles participent également à masquer ses enjeux, et se trouvent remises en question quand les difficultés de santé apparaissent malgré tout.

En intégrant les fortes exigences de qualité et de performance du milieu, la mobilité peut aussi devenir éprouvante du fait des mobilisations physiques, psychologiques et sociales qu'elle implique, des capacités d'apprentissage et de transmission qu'elle requiert. Ces capacités se trouvent rejouées à chaque situation de changement. La possibilité de donner sens à son parcours – en articulant passé, présent et futur - peut s'en trouver hypothéquée (Gaudart, 2016).

Bibliographie

Abel, A. & Beaujolin-Bellet, R. (2014). Les managers intermédiaires, « acteurs des mobilités internes » ? Des bricolages révélateurs de tensions. *Revue de gestion des ressources humaines*, 2014/2, 92, 38-51.

Algava, E., Davie, E., Loquet, J. & Vinck, L. (2014). Conditions de travail – Reprise de l'intensification du travail chez les salariés. *DARES Analyses*, n° 049.

Amossé, T. & Gollac, M. (2008). Intensité du travail et mobilité professionnelle. *Travail et emploi*, 113, (1), 59-73.

Aubert-Blanc, S. (2011). Apport de l'ergonomie à la définition du contenu des savoir-faire de métier et à l'organisation de leur transmission. « C'est pas compliqué de percer un trou ». In *Transmission des savoirs et mutualisation des pratiques en situation de travail. Actes du colloque de décembre 2009*. Centre d'études de l'emploi, *Rapport de recherche*, n°64, mai 2011, 33-41.

Boltanski, L. & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard.

Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur*. Paris : La Découverte.

Coutrot, T., Rouxel, C., Bahu, M., Herbet, J-B. & Mermilliod, C. (2010). Parcours professionnels et état de santé. *Dares, Premières Synthèses*, n°001.

De Coninck, F. (2001). La gestion industrielle, une mise en intrigue instable de temporalités hétérogènes. *Temporalistes*, 44.

De Larquier, G. & Remillon, D. (2008). Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? *Travail et Emploi*, 113, 13-30.

Delgoulet, C., Gaudart, C., Molinié, A.-F., Cuvelier, L., Cabon, P., Reboul, L., Waser, A.-M., Volkoff, S. & Toupin, C. (2015). Visibility and invisibility of some forms of weakening at work in five large French companies. *Proceedings 19th Triennial Congress of the IEA*, Melbourne 9-14 August 2015.

- Dietrich, A. (2009). Le manager intermédiaire ou la GRH mise en scène. *Management & Avenir*, 2009/1, 21, 196-2006.
- Dodier, N. (1986). Corps fragiles. La construction sociale des événements corporels dans les activités quotidiennes du travail. *Revue française de sociologie*, 27-4, 603-628.
- Duhautois, R., Petit, H. & Remillon, D. (2012). *La mobilité professionnelle*. Paris: La Découverte.
- Dupray, A., Recotillet, I. (2009). Mobilités professionnelles et cycle de vie. *Economie et statistique*, 423, 31-58.
- Gaudart, C. (2016). Activity, time and itineraries: for the integration of multiple times in the ergonomic analysis of work. *Le Travail Humain*, 3, 79, 209 – 232.
- Gaudart, C. & Ledoux, E. (2013). Parcours de travail et développement. In P. Falzon (Coord.) *L'ergonomie constructive*. Paris : PUF, 117 -129.
- Gerling, A., Aublet-Cuvelier, A. & Aptel, M. (2003). Comparaison de deux systèmes de rotation de postes dans le cadre de la prévention des troubles musculosquelettiques. *PISTES*, 5(2).
- Guiho-Bailly, M.-P. (2014). Vécu subjectif du parcours professionnel et sante perçue : les traces de ce qui n'a pas eu lieu... In *Travail passé, activité et santé d'aujourd'hui : quels impacts des situations de travail ? Actes du séminaire « Âges et Travail »*, mai 2012. Centre d'Etudes de l'Emploi, *Rapport de recherche n°88*, décembre 2014, 71-80.
- Mailliot, S. (2012). La mobilité professionnelle, une « activité de transition ». *Education Permanente*, Hors série AFPA 2012, 11-19.
- Mardon, C., Buchmann, W. & Volkoff, S. (2013). Une approche diachronique des TMS : usage de données quantitatives dans une grande entreprise. *PISTES*, 15(3).
- Molinié, A.-F. (2005). Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ? *PISTES*, 7(1).
- Molinié, A.-F., Gaudart, C. & Pueyo, V. (Coord.) (2012). *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Toulouse : Octarès Éditions, coll. « Travail et Activité humaine ».
- Molinié, A-F. & Leroyer, A. (2011). Suivre les évolutions du travail et de la santé : Evrest, un dispositif commun pour les usages diversifiés, *PISTES*, 13-2.
- Molinié, A-F. & Volkoff, S. (2016). La construction et l'usage d'outils quantitatifs pour comprendre les conditions de travail. In Mahlaoui S. (dir), *L'articulation des démarches quantitative et qualitative pour analyser le travail : mythe ou réalité ? Céreq, Relief*, 52, 65-76.
- Petit, H. & Piore, M. (2006). Les marchés internes. In J. Allouche. *Encyclopédie des Ressources Humaines*, Vuibert, 1610-1615.
- Portela, M. & Signoretto, C. (2017). Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? *Revue économique*, vol. 68, (2), 249-279.
- Roinsard, N. (2012). Entrer aux Chantiers : les transformations de la socialisation professionnelle et des rapports intergénérationnels aux Chantiers de l'Atlantique (1950-2005). *Sociologie du travail*, 54, 197-216.
- Vézina, N. (2003). Implantation de la rotation : quels sont les enjeux ? Quelles sont les balises ?, *PISTES*, 5-2.
- Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, C. & Trudel, L. (2006). Définir les risques : note de recherche sur la prévention des problèmes de santé mentale. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 3, 163, 326-334.
- Volkoff, S., 2006. « Montrer » la pénibilité : le parcours professionnel des éboueurs. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2006/3, 163, 62-71.
- Wolff, L., Mardon, C., Molinié, A-F., Volkoff, S. & Gaudart, C., 2015. Les changements de conditions de travail au fil des vies professionnelles : plus fréquents, moins favorables, Centre d'études de l'emploi, *Connaissance de l'emploi*, 124.