



L'ÉTAT ET LES TRAVAILLEUR·SES

EMPLOYER, REGULER, CLASSER

5^{ème} colloque international du GIS Gestes, 2 et 3 octobre 2025, MSH Paris Nord

Appel à communications

Pour son cinquième colloque international, le GIS GESTES propose un thème susceptible d'accueillir un large panel de propositions de différentes disciplines : l'État et les travailleur·ses. Dans l'ombre de l'emploi, le travail est souvent le grand absent des débats, des politiques publiques et mêmes des programmes politiques, qui se concentrent sur de grands indicateurs tels que le taux de chômage ou les taux d'emploi des jeunes et des seniors. Aussi les pouvoirs publics se préoccupent-ils davantage de l'emploi, qu'ils érigent en problème public, que du travail sur lequel ils agissent pourtant de façon permanente. À travers cet appel, nous souhaitons réunir des contributions variées qui ont en commun de s'intéresser à la manière dont, directement ou indirectement, en France et ailleurs, l'État façonne l'activité de travail, ses conditions de réalisation et son organisation.

Les sciences du travail ont mis du temps à penser l'État, y attachant une plus grande importance à mesure que celui-ci se voyait recomposé sous les coups de boutoir du néolibéralisme (LE GALES, VEZINAT, 2014). La question du travail a partie liée à l'évolution de l'État, avant tout ramené à l'« État social » : son affirmation progressive qui court du XIX^e siècle à l'après Seconde Guerre mondiale, sa mise en cause des années 1970 jusqu'à la première décennie du XXI^e siècle et son possible retour suite à la crise financière de 2008 (GROUX, 2012). Mais l'hypothèse de sa réhabilitation « pour sortir du chaos néolibéral » (RAMAUX, 2012) résiste-t-elle à l'examen de la forme singulière de l'État sous le néolibéralisme ? Le processus de néolibéralisation, conçu comme un projet politique pour délivrer le capital des entraves mises en place après la Seconde Guerre mondiale à la suite du compromis fordiste entre le capital et le travail, ne vient-il pas, au contraire, saper les bases de l'État social, laissant place à la formation d'un État néolibéral (HARVEY, 2014) ? *Quid* alors de ce type particulier d'État, régulateur et producteur de protections et de droits sociaux, dont les choix ont justifié en partie pour nombre de salariés l'engagement dans le capitalisme ?

Il s'agit donc dans cette cinquième édition du colloque de comprendre, dans une perspective interdisciplinaire, ce que l'État fait du travail et ce qu'il fait aux travailleurs et travailleuses, dans cette configuration historique d'un régime néolibéral en crise. Il s'agit également de comprendre, dans le temps long, en quoi l'État a produit, pour son propre compte, des formes de travail et des catégories spécifiques de travailleur·ses.

L'émergence du « souci de soi de l'État » dans les années 1960 amorce un mouvement de « modernisation » de l'administration, qui voit se succéder différentes « configurations de réformes », allant jusqu'à consacrer, dans la décennie 1990, une réforme de l'État inspirée du *New Public Management* (BEZES, 2009). Sans revenir à l'histoire longue de la réforme administrative, il semble difficile de saisir les « actes d'État » pour reprendre la catégorie bourdieusienne désignant les actes politiques ayant des prétentions à avoir des effets dans le monde social (BOURDIEU, 2012), en l'espèce ici, dans le monde du travail.

Comment la « métamorphose historique du politique », instaurée par la révolution managériale qui consiste à ériger l'État-Entreprise (Musso, 2019), transforme-t-elle l'action de l'État sur le travail et les travailleur·ses ? Comment repense-t-elle le périmètre de l'action publique et modernise-t-elle les organisations par lesquelles elle se met en branle ? Les « gouvernances » qui s'ensuivent – à l'hôpital public, dans l'action sociale, à la Sécurité sociale, dans l'éducation, à l'université, dans la justice, etc. – ne révèlent-elles pas d'un « même sens commun réformateur » (VAUCHEZ, WILLEMEZ, 2007), qui vient travailler les groupes professionnels publics et mettre en danger leur autonomie professionnelle (BEZES *et al.*, 2011) ? Qu'est-ce que l'État employeur fait à celles et ceux qui le servent ? Qu'est-ce qu'il défait lorsqu'il s'attaque au statut des fonctionnaires¹, qu'il précarise l'emploi, qu'il recourt à la sous-traitance, qu'il délègue des missions de service public à des structures associatives ou des agences, etc. ? Quels effets ces transformations ont-elles produit et produisent-elles sur le travail ?

Ces transformations pourront-être évaluées à l'aune des résistances qu'elles suscitent, tant de la part des individus que des collectifs (associatifs, syndicaux ou professionnels, etc.) et des institutions elles-mêmes, faisant ainsi droit à la diversité des pratiques et positionnements.

Le colloque n'abordera pas seulement le travail et les services qu'offre l'État mais aussi les normes et régulations qu'il élabore, les catégories et les hiérarchisations qu'il produit, à travers l'analyse du discours qu'il donne de lui-même, les politiques qu'il met en œuvre, les dispositifs qu'il déploie, les pratiques qu'il développe et leurs effets sur les différentes organisations, publiques comme privées, et sur les personnes qui y travaillent, qu'elles soient salarié·es, agent·es ou bénévoles. Ce sont ces différentes facettes du travail de l'État que nous proposons d'interroger dans trois axes, pour mettre au jour la variété et la nature des relations entre l'État et les travailleur·ses.

¹ Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

AXE 1. DE L'ÉTAT EMPLOYEUR A L'ÉTAT DONNEUR D'ORDRE : TRAVAILLER POUR UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC

Ce premier axe s'intéresse à ce que travailler pour l'État veut dire. Précisons que cet axe concerne les travailleur·ses directement employé·es par l'État ou des collectivités ou établissements publics, et ce sous une diversité de statuts (PEYRIN, 2019) mais également les travailleur·ses en sous-traitance (DEVETTER, VALENTIN, 2021), ainsi que toutes celles et ceux qui travaillent dans des structures publiques, privées ou associatives qui opèrent en délégation de service public ou contribuent à l'accomplissement de ses missions (HELY, 2012). Quelles en sont les spécificités, difficultés ou encore les pénibilités ? En regard, quelles sont les ressources et protections offertes ? Quelles sont les inégalités en fonction des statuts et structures ? En quoi le statut de fonctionnaire, tant dans sa construction historique que sa diversité contemporaine, incarne-t-il un monde à part au sein du monde du travail ? Comment cela est-il perçu par les un·es et les autres, et avec quels effets sur leurs expériences respectives de travailleur·ses, usager·es/clients/administré·es ou d'employeur ou manager ?

A quelles conditions travaille-t-on pour une mission de service public ?

Depuis une dizaine d'années, les fonctions publiques semblent traverser une crise du recrutement qui est le plus souvent mise sur le compte d'une attractivité dégradée². Le développement du *New public management* et de son « puzzle doctrinal » à partir des années 1990 (POLLITT, 1990 ; MERRIEN, 1999 ; BEZES, 2005) a donné lieu à de nombreuses réflexions au sujet des transformations du travail des agents publics. L'accroissement de l'emprise gestionnaire sur l'activité (Ogien, 1995), notamment via le contrôle par des indicateurs chiffrés a souvent été interrogé à l'aune de ses effets contrastés sur les professionnalités (BEZES *et al.*, 2011). D'autres travaux, à la croisée de la sociologie du travail et des sciences politiques, ont montré que les politiques des « mots d'ordre réformateur », conçues à distance du travail, pouvaient produire des effets inattendus sur l'activité (BRETON, PERRIER, 2018). D'autres enfin, interrogent les conditions de travail (GUILLEMOT, 2011) et les dynamiques organisationnelles dans les secteurs publics et marchands (GREENAN *et al.*, 2016).

Travailler pour l'État : quelles protections ?

L'État est garant de la santé au travail des salariés et contraint les employeurs à appliquer des mesures en la matière. Lorsque l'État est lui-même employeur, il est tenu de respecter ces règles à double titre : en tant qu'état-protecteur et tant qu'état-employeur. Dans la lignée d'interrogations récentes³, nous nous demanderons si

² France Stratégie, 2024, « Travailler dans la fonction publique : le défi de l'attractivité », en ligne : https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/2024-ns-servir-decembre_0.pdf.

³ Nous pensons par exemple au colloque « Des fonctionnaires immunisés » : https://santefp.sciencesconf.org/data/pages/programme_3.pdf et à la récente livraison de la *Revue*

travailler pour l'État offre une telle double garantie ? Cela crée-t-il des attentes spécifiques ? Le droit en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail est-il aussi protecteur entre secteur marchand et fonctions publiques ? Si les principes de prévention sont communs au secteur privé et à la fonction publique, les moyens de contrôle, de suivi et de surveillance des risques professionnels sont-ils sinon suffisants, du moins comparables ? Quelles comparaisons peut-on dresser à ce titre avec des États dont la tradition de service public est radicalement différente ? L'invisibilisation des risques professionnels est-elle spécifique dans le secteur public ? Existe-t-il des manières spécifiques de gérer la santé au travail selon les régimes de gestion de l'action publique, comme le suggèrent des travaux récents (COLLECTIF 350 TONNES ET DES POUSSIÈRES *et al.*, 2023).

Se mobiliser pour améliorer ses conditions de travail

Ce dernier sous-axe ouvre sur l'étude des mobilisations pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur public ou lorsqu'on travaille pour le secteur public. Quelle est la place de l'activité, des conditions de travail ou encore du sens dans l'agenda revendicatif de la fonction publique ? Quelles sont les spécificités des mobilisations ? Qui sont celles et ceux qui peuvent s'exprimer tandis que les autres restent silencieux, soit du fait de leur statut (militaires par exemple), soit du fait d'une invisibilisation par les relations d'emploi (travailleur·ses sous-traités) ? Ces mobilisations peuvent aussi s'adosser aux mouvements de défense « des services publics », dans la mesure où la qualité des services rendus constitue souvent une dimension essentielle du sens du travail pour les professionnel·les, lui-même facteur de construction de la santé (COUTROT, PEREZ, 2021).

AXE 2. L'ÉTAT REGULATEUR : TRAVAILLER AVEC QUEL CADRE LEGAL ?

La majorité des travailleurs et travailleuses n'œuvrent pas pour l'État ni même pour une mission de service public au sens large, et y compris parmi les agent·es titulaires qui peuvent appartenir aux fonctions publiques hospitalière ou territoriale. Pourtant, l'activité de toutes et tous est façonnée par l'État, qui produit des types de contrats, des conditions d'exercice de l'activité ou encore impose des obligations, contrôle et parfois poursuit les employeurs en cas de manquement à celles-ci. Un exemple emblématique est celui de la réforme des 35 heures qui a permis une réduction – bien que limitée et contrastée - du temps de travail s'imposant aussi aux salariés du secteur marchand et qui a également produit des effets par la mise en débat public des temporalités du travail. Cet axe accueille les travaux qui s'intéressent à ce façonnage,

d'histoire de la Protection sociale, 2024, 17, « Pour une histoire de la protection sociale des fonctions publiques, XIXe-XXIe s. » : <https://shs.cairn.info/revue-d-histoire-de-la-protection-sociale-2024-1?lang=fr>

aux jeux autour de ces régulations et à la manière dont ils transforment les conditions d'exercice de l'activité.

Une négociation toujours plus locale des conditions de travail ?

Un ensemble de réformes engagées par l'État durant la décennie désignent l'entreprise comme étant le bon niveau de négociation des conditions de travail. En inversant la hiérarchie des normes, il donne en effet aux entreprises de plus grandes marges de manœuvre. De surcroît, la réforme des Instances représentatives du personnel (IRP) en supprimant les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), a contribué à diminuer le temps accordé aux discussions sur les conditions de travail (BOUVILLE, 2016 ; MOULLET, PONGE, 2023 ; REY *et al.*, 2024)⁴. Ces transformations s'inscrivent dans un contexte où les parcours individuels sont eux aussi encadrés par l'État *via* l'accompagnement des transitions et les règles permettant le licenciement (économique, pour inaptitude, etc.). Enfin, l'État s'est diversement donné les moyens de s'assurer du respect des normes qu'il impose, *via* par exemple le corps de l'Inspection du travail. Comment s'articulent ces trois mouvements ? Ces transformations s'accompagnent-elles d'une amélioration ou d'une dégradation des conditions de travail ? Que deviennent les enjeux de santé et de prévention dans cette nouvelle donne ?

Quelle efficacité des obligations de négociation ?

En France plus qu'ailleurs, l'État impose aux entreprises l'obligation de négocier, sur les conditions de travail, l'égalité professionnelle ou encore sur le télétravail. Ce sous-axe appelle des contributions qui s'intéressent aux effets de la négociation et la manière dont l'État s'assure de l'efficacité de l'instrument qu'il utilise. Ces travaux peuvent s'inscrire dans une perspective comparative. Ils peuvent également montrer l'importance ou les effets de la qualité des accords produits. Il s'agira aussi de s'interroger sur la variété des obligations produites selon les statuts des organisations (entreprises privées, à mission, associations, etc.), selon les branches (DELAHAIE *et al.*, 2023) ou encore selon leur taille (DARBUS, LEGRAND, 2023).

L'État régule-t-il la transition écologique des organisations productives ?

Ce dernier sous-axe s'intéresse au rôle que joue l'État *via* la régulation face aux enjeux de la crise écologique. Quelles politiques publiques sont mises en place ou non pour tenir compte des conséquences de la crise écologique et environnementale sur les manières de travailler, par exemple sous forte chaleur ? Quels sont les effets des lois Climat et résilience ou EGALIM ou encore ZAN sur le travail ? Les propositions pourront aussi s'intéresser aux incitations à se former ou se reconverter dans les métiers porteurs de la transition écologique. Elles pourront également s'intéresser à la place que l'État donne à l'économie, par exemple en facilitant le travail le dimanche

⁴ <https://theconversation.com/fusion-ce-chsct-dp-quelles-consequences-sur-la-sante-au-travail-83981> ; <https://chaire-mai.org/blog/2024/04/03/conference-lois-auroux-4-avril-2024-18h/>

(BOULIN, LESNARD, 2017) dans la mesure ou moins produire fait partie des réponses possibles aux enjeux écologiques.

AXE 3. L'ÉTAT PRODUCTEUR DE CATEGORIES DE TRAVAIL ET DE TRAVAILLEUR·SES

Ce dernier axe part du constat que l'État, via le droit, les politiques publiques, les statistiques et autres comptabilités, catégorise comme « travail » *certaines* pratiques sociales (massivement celles qui sont salariées) et donc aussi certaines personnes. D'autres même productrices de biens et services utiles voire vitaux, et bien que régulièrement profitables (tâches domestiques, parentales, bénévoles, digitales, du consommateur, animales ou même écosystémiques...) ne sont pas catégorisées comme travail (DUJARIER, 2021). Ce partage est tout politique (SIMONET, 2010) et génère des conflits et négociations à ses frontières (HELY, 2009). La catégorisation étatique, c'est à dire institutionnelle du travail est au cœur des questions de reconnaissance matérielle, symbolique et juridique des pratiques productives.

Actualité des conflits dans la qualification étatique du « travail »

Aux conflits classiques (aidant·es, bénévolat, prostitution, stages, *workfare*...) pour faire reconnaître par l'État une pratique sociale comme du « travail », viennent s'ajouter celles que génèrent les nouveaux modes de production numérique (*crowdsourcing*, IA, etc.) ou bioéconomiques. La situation écologique ouvre sur de nouvelles questions relatives à la reconnaissance du « travail animal », des plantes ou des écosystèmes. On peut alors interroger les débats et silences sur ces catégorisations dans le contexte actuel. Quels acteurs sont impliqués, et comment réussissent-ils ou non à changer les lignes selon les pratiques ? Quelles sont les nouvelles questions et enjeux au moment de faire entrer ces pratiques sociales dans le périmètre des institutions du « travail » ? En quoi cela change-t-il ou non le périmètre de l'emploi et ses différentes formes, plus ou moins protégées, régulées ? Comment s'inventent des luttes pour la reconnaissance qui permettent de sortir de l'alternative entre non-reconnaissance et subordination ?

Les conditions de travail des jeunes

L'État construit aussi des catégories de travailleur·ses et leur réserve des conditions de travail de qualités inégales, les actes d'État étant des actes de catégorisation (BOURDIEU, 2012). Travailler en entrant dans l'une de ces catégories produit-elle des effets spécifiques ? Appartenant à différentes générations Y ou Z, de plus en plus éloignées du travail, les jeunes sont construits comme une catégorie de l'action publique à mettre en emploi *via* différents dispositifs (SARFATI, 2015). De nombreux travaux ont montré que cette catégorie de travailleurs et travailleuses entretient pourtant un rapport au travail comparable à celui de leurs aîné·es (MEDA, VENDRAMIN, 2010 ; IHADDADENE, 2023), tandis que leur rapport à l'emploi est particulièrement dégradé (Peugny, 2023). La littérature est plus discrète concernant les conditions de travail des jeunes. Travaillent-elles et ils dans des conditions spécifiques ? Quelles

sont par exemple les conditions de travail des jeunes en alternance ? Ou des volontaires en service civique ?

« Senior-es » ou soutenabilité du travail ?

À l'autre extrémité du spectre du pilotage des modalités de gestion des âges de la vie se trouve la catégorie des seniors. À nouveau, des conditions d'emploi particulières sont prévues, par exemple avec la pré-retraite ou le cumul emploi-retraite. Quelles sont les conditions de travail prévues et observées dans le cadre de ces dispositifs ? Les communications pourront également s'intéresser à la manière dont le souhait politique d'améliorer le taux d'emploi des seniors peut ou non légitimer des attentes d'amélioration des conditions de travail à tous les âges de la vie, par exemple au travers des enjeux de soutenabilité du travail. Ces enjeux se posent avec une acuité particulière du fait de l'allongement de la vie professionnelle. Comment peuvent-ils être pris en compte par les organisations du travail ?

Produire et reproduire des conditions de travail réservées ethnicisées

De nombreux travaux interrogent les processus d'ethnicisation des conditions de travail fondés sur des catégories informelles (JOUNIN, 2004 ; 2008). L'État produit lui aussi des catégories ethnicisées en réservant des dispositifs aux « migrants de l'intérieur » venant des départements ultramarins ou en réservant un accueil différencié selon les nationalités des travailleur·ses étrangers, dans une perspective postcoloniale. On peut également penser au statut de « travailleur détaché », qui permet de déroger au droit du travail local (VERON, 2020 ; WEILL, 2022). Ces différents statuts d'exception correspondent-ils à des conditions et effets du travail différenciés ?

Travailler aux marges du « cœur du salariat »

Ce dernier sous-axe s'intéresse à la multiplicité des statuts que produit l'État pour les populations éloignées du « cœur du salariat ». Ceux-ci sont extrêmement variés, parfois contradictoires ou au contraire cumulatifs. Ainsi, les classifications médicales forment le support de statuts d'emploi spécifiques, à l'instar de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), de la maladie chronique, jusqu'à l'inaptitude ou l'invalidité. On peut également penser aux classements dans les catégories « éloigné » ou « très éloigné » de l'emploi pour lesquels l'État prévoit des dispositifs spécifiques comme le RSA ou encore à l'initiative de milieux associatifs, le dispositif Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée. Quels sont les parcours de ces travailleur·ses (ruptures de parcours, bifurcations, transitions, etc.) ? Quelles sont leurs conditions de travail ? Sont-elles spécifiques de fait ou de droit ? Quels sont les effets de ces statuts sur les travailleur·ses et les systèmes dans lesquels ils œuvrent ?

Éléments complémentaires

Un colloque ouvert aux praticien·nes et professionnel·les

Les communications portées conjointement par des chercheur·s·es et des praticien·ne·s ont déjà constitué une modalité centrale d'intervention lors de notre colloque de 2015 « Agir sur la santé au travail : acteurs, pratiques et dispositifs autour des enjeux psychosociaux », elles seront de nouveau très bien accueillies, y compris portées par des professionnel·les concerné·es.

Publications

Certaines communications pourront faire l'objet d'une proposition de publication dans un numéro spécial de la revue *Activités* et dans un numéro spécial de la revue *Socio-économie du travail*. Le cas échéant, les premières versions en format article et aux normes de la revue, seront attendues pour février 2026.

Calendrier

- Les propositions de communications de 5 000 signes maximum sont à déposer sur la plateforme SciencesConf **avant le 8 juin 2025** : <https://gestes-2025.sciencesconf.org/>
- Les auteurs et autrices recevront une réponse le 4 juillet 2025.
- Les supports écrits des communications seront à transmettre pour le 7 septembre 2025.

Bibliographie

BEZES P. (2005), « Le renouveau du contrôle des bureaucraties », *Informations sociales*, n° 126, p. 26-37.

BEZES P. (2009), *Réinventer l'État*, Presses Universitaires de France.

BEZES P., DEMAZIERE D., LE BIANIC T., PARADEISE C., NORMAND R., BENAMOUZIG D., PIERRU F., EVETTS J. (2011), « New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? », *Sociologie du Travail*, vol. 53, n° 3, p. 293-348.

BOULIN J.-Y., LESNARD L. (2017), « Les batailles du dimanche. L'extension du travail dominical et ses conséquences sociales », <https://doi.org/10.3917/puf.lesna.2017.03>.

BOURDIEU P. (2012), *Sur l'État. Cours au collège de France 1989-1992*, Seuil, 672 p.

BOUVILLE G. (2016), « L'influence des CHSCT sur le bien-être des salariés et sur les accidents du travail. Une étude exploratoire », *Revue de gestion des ressources humaines*, vol. N° 101, n° 3, p. 25-43.

BRETON É., PERRIER G. (2018), « Politique des mots d'ordre réformateurs », *Politix*, vol. n° 124, n° 4, p. 7-32.

COLLECTIF 350 TONNES ET DES POUSSIÈRES, BECOT R., COMER C., LECOMTE-MENAHES G., MARCHAND A., ROUXEL P. (2023), « La santé des fonctionnaires sous les années Mitterrand: Lutte pour la création d'un CHS au sein d'un bâtiment amianté », *20&21. Revue d'histoire*, vol. 159, n° 3, p. 111-126.

COUTROT T., PEREZ C. (2021), « Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie », *Dares Document d'études*, n° 249, p. 1-54.

DARBUS F., LEGRAND E. (2023), *Santé et travail dans les TPE S'arranger avec la santé, bricoler avec les risques*, Erès., Paris.

DELAHAIE N., FRETTEL A., PETIT H. (2023), « Le rôle de la branche dans la définition des conditions d'emploi et des salaires », in *Que sait-on du travail ?*, Presses de Sciences Po, p. 290-305.

DEVETTER F.-X., VALENTIN J. (2021), *Deux millions de travailleurs et des poussières. L'avenir des emplois du nettoyage dans une société juste*, Les Petits matins., Paris, 156 p.

DUJARIER M.-A. (2021), *Troubles dans le travail. Sociologie d'une catégorie de pensée*, Paris, PUF.

GREENAN N., HAMON-CHOLET S., UGHETTO P. (2016), *Salariés du public, salariés du privé face aux changements*, Paris, L'Harmattan, 324 p.

GROUX G. (2012), « État », in BEVORT A., JOBERT A., LALLEMENT, MICHEL M., MIAS A., *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, p. 291-297.

GUILLEMOT D. (2011), « Travail dans le public et le privé : une intensification parallèle », *Travail et emploi*, n° 128, p. 23-40.

HARVEY D. (2014), *Brève histoire du néolibéralisme*, Paris, Les prairies ordinaires, 320 p.

HELY M. (2009), *Les métamorphoses du monde associatif*, Paris, PUF, 306 p.

HELY M. (2012), « Le travail salarié associatif est-il une variable d'ajustement des politiques publiques ? », *Informations sociales*, n° 172, p. 34-42.

IHADDADENE F. (2023), « “Les jeunes ont un autre rapport au travail.” », in DUJARIER M.-A., *Idées reçues sur le travail. Emploi, activité, organisation*, Paris, Le cavalier bleu, p. 159-166.

JOUNIN N. (2004), « L'ethnisation en chantiers. Reconstructions des statuts par l'ethnique en milieu de travail », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20, n° 3, p. 6-6.

JOUNIN N. (2008), « Humiliations ordinaires et contestations silencieuses », *Sociétés contemporaines*, n° 70, p. 25-43.

LE GALES P., VEZINAT N. (2014), *L'État recomposé*, Paris, PUF.

MEDA D., VENDRAMIN P. (2010), « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *SociologieS*.

MERRIEN F.-X. (1999), « La Nouvelle Gestion publique : un concept mythique », *Lien social et Politiques*, n° 41, p. 95-103.

MOULLET S., PONGE R. (2023), « Bilan des réformes de la représentation du personnel et du “dialogue social” », *Chroniques du travail*, n° 13, p. 220.

MUSSO P. (2019), *Le temps de l'État-Entreprise*, Paris, Fayard, 352 p.

PEYRIN A. (2019), « Sociologie de l'emploi public », <https://doi.org/10.3917/arco.peyri.2019.01>.

POLLITT C. (1990), *Managerialism and the public services: the Anglo-American experience*, Cambridge, Mass., USA, Basil Blackwell.

RAMAUX C. (2012), *L'Etat social. Pour sortir du chaos néolibéral*, Paris, Mille et une nuits, 480 p.

REY F., SPIESER C., THOBOIS P. (2024), *La santé au travail, grande perdante des ordonnances de 2017*, Rapport, Ires.

SARFATI F. (2015), « L'insertion professionnelle des jeunes entre précarité, incertitude et expérimentation », *Cahiers de l'action*, n° 45, p. 9-16.

SIMONET M. (2010), *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, Paris, La Dispute, 224 p.

VAUCHEZ A., WILLEMEZ L. (2007), *La justice face à ses réformateurs (1980-2006)*, Paris, PUF.

VERON D. (2020), « Le travail détaché entre mise au travail intensive et nouvelles formes de la mobilité internationale », *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, n°s 31-32, <https://doi.org/10.4000/temporalites.7802>.

VEZINAT N. (2024), *Le service public empêché*, Paris, PUF.

WEILL P.-E. (2022), « Protéger les droits des salariés ou défendre l'emploi national ? : L'ambivalence des politiques de lutte contre la fraude au travail détaché », *Migrations Société*, vol. 190, n° 4, p. 65-82.