



# PROMOUVOIR UNE CROISSANCE ÉCONOMIQUE SOUTENUE, PARTAGÉE ET DURABLE, LE PLEIN EMPLOI PRODUCTIF ET UN TRAVAIL DÉCENT POUR TOUS

Le CNRS en appui à l'agenda 2030, quelques exemples...

**Plus de 200 millions de personnes sont aujourd'hui au chômage dans le monde, avant tout les jeunes. Or l'emploi et la croissance économique contribuent de façon décisive à la lutte contre la pauvreté. La promotion d'une croissance durable et d'une économie verte, ainsi que la création d'un nombre suffisant d'emplois décents, dans le respect des droits de l'homme et des limites planétaires, sont d'une importance primordiale tant pour les pays en développement que pour les pays industrialisés et émergents.**

**Les questions liées au travail sont au cœur des travaux de nombreuses équipes du CNRS et couvrent l'ensemble des domaines concernant les travailleurs et leurs organisations, en particulier autour de la sociologie du travail et de l'emploi, le droit du travail, l'organisation productive, l'économie du travail et les politiques de l'emploi, ainsi que les questions en lien avec la santé et la sécurité au travail. Ces travaux éclairent, parfois avec une approche historique, les processus de développement économique et en proposent pour les années à venir.**



## UN GROUPE D'ÉTUDES SUR LE TRAVAIL ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le CNRS et de nombreux acteurs de la recherche sur le travail se sont fédérés au sein d'un Groupe d'intérêt scientifique autour du travail et de la souffrance au travail (GIS GESTES). Ce Groupe a pour objectifs de soutenir la recherche et l'interdisciplinarité dans ces domaines, en prise avec des enjeux de société, et de renforcer les échanges et les liens entre sciences et société.

Ce collectif est organisé autour de quatre axes :

- Nouvelles formes de travail et d'emploi, nouvelles organisations du travail, conditions de travail et leurs effets sur la vie des travailleurs et des personnes exclues du marché du travail.
- Déni, expression et objectivation des troubles de la santé et du rapport au travail.
- Travail et travailleurs, temporalités, parcours et territoires.
- Limiter les risques ou démocratiser le travail ?

En fédérant des questions de sociologie à celles de santé et des questions d'économie à celles de droit, le Groupe permet d'explorer et de proposer des pistes innovantes d'intégrations des enjeux liés au travail dans les changements de la société.

## RECOMPOSITION DES NORMES DE TRAVAIL, D'EMPLOI ET DE COMPÉTENCES

Les sociétés actuelles sont confrontées à des transformations souvent associées à des crises d'efficacité et de légitimité. Face à la mondialisation, la tendance est de plus en plus souvent au développement des référents marchands, présentés comme le meilleur moyen de « moderniser » la société.

Pour étudier ce phénomène, le Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST) s'intéresse à la recomposition des normes de travail, d'emploi et de compétences, et aborde des questions essentielles relatives à la compréhension du fonctionnement actuel des marchés du travail français et étrangers, en s'appuyant sur des relations établies entre les acteurs et les organisations qui interviennent dans leur fonctionnement.

Cette recomposition des normes de travail, d'emploi et de compétences est un des aspects de la mondialisation, qui pose la question de la soutenabilité des transformations en cours, c'est-à-dire de la qualité et de la viabilité économique, sociale et environnementale de ces recompositions, à l'échelle mondiale mais aussi nationale, régionale et locale.

Pour en savoir + : [www.lest.cnrs.fr](http://www.lest.cnrs.fr)

Pour en savoir + : [gestes.cnrs.fr](http://gestes.cnrs.fr)

## TRAVAIL, INDUSTRIE ET POLLUTION

Le Programme « Risques, perceptions et histoires de vie dans le contexte Estarreja au Portugal » développe une approche socio-anthropologique des logiques adoptées par les populations pour s'adapter à un espace dont la pollution est avérée, mais dont les références socio-culturelles sont fortement liées au travail sur les sites industriels à l'origine de ces pollutions. La méthode consiste à recueillir des témoignages d'ouvriers et d'agriculteurs, tout en portant une attention particulière à la mémoire des faits et des contextes dans lesquels la construction du pôle industriel a pu se développer, d'hier à aujourd'hui.

Cette situation et son histoire sont étudiées parallèlement aux enjeux écologiques liés au site protégé d'Aveiro, à quelques kilomètres de là. Perceptions du risque, adaptations, alternatives et contradictions, cette recherche contribue à lier les enjeux sociaux-écologiques des conditions de vie et de travail. Ce programme mené dans le cadre de l'Observatoire Hommes-Milieux Estarreja a été financé par le dispositif de recherche interdisciplinaire sur les interactions Hommes-Milieux (Labex DRIIHM).

Pour en savoir + : [www.driihm.fr/les-ohms](http://www.driihm.fr/les-ohms)

## LES EFFETS DE LA RADIATION DU CHÔMAGE

Que devient-on quand les droits aux allocations chômage sont brutalement supprimés? Pendant les périodes d'indemnisation et après en avoir été exclus, quel rapport les chômeurs entretiennent-ils avec l'emploi? Les dispositifs d'aide et d'incitation sont-ils efficaces pour les ramener vers l'emploi? Une équipe du Centre de sociologie des organisations a mené une recherche sur des individus radiés des allocations chômeurs. Cette recherche montre que les effets de certaines politiques d'activation des chômeurs dépassent de loin la dégradation de leurs conditions de vie et la déchéance statutaire. Elles peuvent déstabiliser la cohésion sociale en alimentant une défiance à l'égard d'institutions des politiques sociales et d'emploi qui ne les reconnaissent plus comme des chômeurs. Pourtant, ces chômeurs exclus restent mobilisés pour obtenir des activités travaillées et continuent souvent d'affirmer leur volonté de participer au monde du travail. Mais leur situation se fragilise, les incertitudes quotidiennes et face à l'avenir sont renforcées, et les risques de marginalisation sont accrus.

Pour en savoir + : [www.cso.edu/home.asp](http://www.cso.edu/home.asp)

En 2011, le CNRS a adopté un plan d'action sur les conditions de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux, plan renforcé dès 2016 par la priorisation d'une démarche QVT englobante, mettant à contribution l'ensemble de l'organisme. Chaque année, un appel à projet est ainsi lancé auprès de la totalité des agents salariés des unités de recherche du CNRS. En 2018, 65 projets ont été retenus, soit plus de 14 000 agents concernés dont près de 4 000 agents CNRS.

## LE CNRS PARTENAIRE DU PROGRAMME PAUSE POUR L'EMPLOI DES SCIENTIFIQUES EN EXIL

Le Programme national d'aide à l'Accueil en Urgence des Scientifiques en Exil (PAUSE), créé le 16 janvier 2017, accorde des financements incitatifs aux établissements d'enseignement supérieur et aux organismes de recherche publics projetant d'accueillir des scientifiques en situation d'urgence et les accompagne dans leurs démarches.



Au-delà du devoir éthique face à des situations individuelles souvent dramatiques, la solidarité avec les scientifiques étrangers en situation d'urgence constitue une source de savoirs d'un intérêt majeur pour le monde académique et la recherche scientifique et, au-delà, pour la société dans son ensemble.

Pour en savoir + : [www.college-de-france.fr/site/programme-pause/index.htm](http://www.college-de-france.fr/site/programme-pause/index.htm)

## LE CNRS, ENGAGÉ DANS LA STRATÉGIE EUROPÉENNE DES RESSOURCES HUMAINES POUR LA RECHERCHE (HRS4R)

En adoptant HRS4R, le CNRS s'est inscrit dans une démarche d'amélioration continue visant à une meilleure prise en compte des recommandations de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

Pour cet engagement, le CNRS a obtenu de la Commission européenne le label « HR Excellence in Research » le 10 février 2017. Ce label permet à l'établissement de valoriser son environnement de travail et la qualité de sa gestion RH.

Avec son plan d'actions HRS4R (2017-2020), le CNRS a pris des engagements dans cinq domaines prioritaires : la déontologie et l'intégrité scientifique, le recrutement, la qualité de vie au travail (QVT), la non-discrimination et le développement professionnel.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Pour en savoir + : [blog-rh.cnrs.fr/hrs4r-au-cnrs-un-plan-dactions-juge-exemplaire-par-la-commission-europeenne](http://blog-rh.cnrs.fr/hrs4r-au-cnrs-un-plan-dactions-juge-exemplaire-par-la-commission-europeenne)

**CNRS**  
3, rue Michel-Ange 75016 Paris  
01 44 96 40 00  
[www.cnrs.fr](http://www.cnrs.fr)

Contact : [agenda2030@cnrs.fr](mailto:agenda2030@cnrs.fr)