

**Rentrée 2009 :  
autant d'opportunités de débats  
avec vous !**

**D**ès septembre, l'Ires vous proposera un ouvrage *La France du travail* (voir présentation dans cette lettre). Celui-ci présentera de façon très pédagogique, des données essentielles, des points de vue, des analyses au service de la compréhension des grandes questions qui préoccupent le monde du travail. Sortie en librairie : le 17 septembre prochain.

Cet ouvrage, réalisé par les chercheurs de l'Ires, fera l'objet de nos prochains Entretiens, qui se dérouleront le 15 octobre au matin, au Conseil Economique, Social et Environnemental. (Inscription en ligne dès septembre sur [www.ires.fr](http://www.ires.fr))

Les Actes de la première Université de printemps de l'Ires et des organisations syndicales (28 et 29 avril derniers) seront également disponibles : « Le monde de demain : du capitalisme financier au développement durable ».

De plus, plusieurs autres journées d'étude et séminaires devraient être annoncées, à l'instar du Séminaire « Démocratie industrielle et relations professionnelles » co-organisé par l'IRES.

Enfin, plusieurs manifestations co-organisées avec certains de nos partenaires porteront sur les sujets suivants :

- « *Beyond the crisis : developing sustainable alternatives* », à Bruxelles, les 10 et 11 septembre prochains, avec l'European Trade Union Institute (ETUI), l'AK-Wien et HBS/IMK ;

- « *Les délocalisations au sein de l'Union européenne* », séminaire franco-allemand, à Paris, le 24 septembre, avec la Fondation Friedrich Ebert ;

- « *Le second forum franco-allemand des organisations syndicales* », à Berlin, avec nos partenaires allemands, la FES et la HBS, le 14 octobre prochain.

Jean-Louis Levet



**L**es dimensions économiques et sociales du travail sont au cœur du choix de société. Durée du travail, heures supplémentaires, stress au travail, délocalisations, licenciements, pouvoir d'achat, âge de la retraite, ne cessent d'alimenter débats et controverses. Mais qu'en est-il vraiment de ces questions ?

Cet ouvrage propose des points de vue et des synthèses sur l'état du monde du travail dans la France d'aujourd'hui. Tour à tour les questions de l'emploi et du chômage, des salaires et des revenus, de la protection sociale et des conditions de travail, des restructurations d'entreprise et, enfin, des relations sociales et de la conflictualité, sont analysées par une équipe de chercheurs spécialisés.

L'objet du livre est d'éclairer les faits sociaux et économiques de la période contemporaine par les acquis de la recherche présentés de manière pédagogique et accessible à tous ceux qui s'y intéressent. Le lecteur y trouvera les données disponibles les plus actualisées, des mises en perspective sur plusieurs décennies, des indicateurs inédits, des analyses et grilles de lecture, de même que des éléments de comparaison européenne.

L'ouvrage est réalisé par une équipe de chercheurs de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES). Il correspond à la vocation de l'Institut qui est de répondre aux besoins exprimés par les organisations syndicales françaises dans les domaines de la recherche économique et sociale.

### La France du travail Sommaire

#### Chapitre 1. Soixante ans d'emploi

La clé d'un chômage persistant  
Le statut d'emploi en miettes

#### Chapitre 2. Rigueur salariale, inégalités et pauvreté : le tournant des années 1980

- Le partage des revenus côté ménages
- Les salaires : de la modération à la rigueur
- Les compléments du salaire
- Prix et revenus : les deux faces du pouvoir d'achat
- Salaires et loyers : le grand écart
- Pauvreté et inégalités : des clivages multiformes et croissants
- Le RSA : à marche forcée vers le travail ?

#### Chapitre 3. Les évolutions de la protection sociale

- Dépenses de protection sociale : des évolutions non linéaires
- Un financement reposant largement sur les revenus du travail
- Des retraites moins généreuses pour davantage de retraites
- La difficile maîtrise des dépenses maladie
- Protection sociale à destination des familles : répondre à des besoins multiples et évolutifs
- Indemnisation du chômage : inégalité des statuts et des prestations
- Exclusion sociale : des minima sociaux de plus en plus pauvres

#### Chapitre 4. Mutations du travail

- Les temps du travail : réduction des durées et accélération des rythmes
- Conditions et organisation du travail
- Prise en charge de la santé au travail

#### Chapitre 5. Le défi des restructurations

- Les changements dans la dynamique et la nature des restructurations
- Un chiffrage fragmentaire des restructurations
- Vers un droit négocié des restructurations

#### Chapitre 6. Les relations professionnelles, tendances longues et tensions nouvelles

- Les acteurs sociaux et l'empreinte du sarkozysme
- Dynamique de la négociation collective, la branche et l'entreprise
- Conflits et grèves, l'entre-deux de la mobilisation collective
- Nouvelle représentativité, la grande transformation ?

La parution de *La France du travail* s'inscrit dans un contexte particulier : celui d'une crise économique mondiale d'ampleur inégalée depuis la grande récession des années 1930. Sans en avoir fait un objet central d'analyse, les auteurs de l'ouvrage l'ont considérée comme un révélateur et un amplificateur des tensions travaillant les institutions depuis les dernières décennies. La crise interroge nécessairement sur les « règles du jeu » économiques, sociales et politiques de la période qui l'a précédée. L'un des premiers choix méthodologiques de l'ouvrage a donc été de mettre en perspective, sur une durée suffisamment longue, les grandes évolutions qui ont affecté l'emploi et le travail, mais aussi les revenus, la protection sociale, les relations entre acteurs sociaux et les conflits.

Une telle démarche aboutit à souligner le changement de paradigme survenu au tournant des années 1970 et 1980 : les

« Trente Glorieuses », appellation en partie fallacieuse, ont accompagné la salarisation croissante des travailleurs dans une ère de plein emploi relatif et de protection sociale en extension. Non sans contradictions, la société a connu alors un accroissement général du « bien être » (la traduction littérale du *Welfare*). Comme il a déjà été souligné par d'autres, les années 1980 apparaissent rétrospectivement comme une inversion de cette tendance, ouvrant la voie à une société où domine l'insécurité sociale et économique.

#### **Flexibilité et liquidité**

Deux préceptes ont convergé dans ce processus : la flexibilité et la liquidité. Tous deux conduisent au transfert des risques sur le salarié ou sur l'individu : risque social, risque économique, risque financier.

La flexibilité, comme principe d'ajustement organisationnel des entreprises à la volatilité des marchés et aux changements techniques rapides, n'induit pas nécessairement la régression du statut salarial. Elle peut même requérir des qualifications et des compétences individuelles et collectives de plus en plus complexes, qu'il s'agit de valoriser donc de reconnaître. Elle a cependant servi de justification économique à des pratiques croissantes d'externalisation et de déréglementation-précarisation de l'emploi. Au point qu'en 2008, 61 % des intentions d'embauche adressées par les employeurs à l'Urssaf étaient des contrats à durée déterminée de moins d'un mois, ce qui en dit long sur la représentation du travail dans le monde des employeurs aujourd'hui.

La liquidité, c'est l'extension à tous les domaines de la vie économique d'un principe roi de la finance : un capital engagé est d'autant plus « liquide » qu'il peut se transformer rapidement en argent. La liquidité est devenue l'étalon de l'efficacité : les entreprises sont devenues des marchandises dont les titres de propriété s'échangent, le moteur étant la recherche d'une rentabilité financière à deux chiffres. Toutes les institutions susceptibles d'entraver cet idéal de liquidité ont été discréditées comme autant de « rigidités » opposées à l'efficacité économique : les règles protectrices de l'emploi, la législation sociale, la fiscalité, les cotisations sociales, jusqu'à l'Etat lui-même, enjoint à la plus extrême modestie.

#### **Un processus et ses contradictions**

Ce double mouvement de flexibilité et de liquidité, a réussi à s'imposer dans les représentations sur le registre de l'évidence. Le salaire, signe de l'affiliation sociale, se voit de plus en plus concurrencé non seulement par l'épargne salariale (forme liquide du salaire) mais par des dispositifs publics qui font des salariés des personnes assistées par l'Etat et des employeurs des contributeurs secondaires de la rémunération du travail (PPE, RSA...). L'exaltation du risque, l'incorporation des contraintes de rentabilité, la culpabilisation personnelle vis-à-vis de l'absence ou de la perte d'emploi, la défaisance des solidarités, sont autant d'aspects de l'évolution du travail contemporain. Nul doute qu'ils n'auraient pu se déployer sans ce formidable instrument de mise au pas de la force de travail et de la société toute entière qu'a constitué l'installation d'un chômage de masse. C'est grâce à ce dernier qu'a pu s'infléchir durablement le partage des richesses au détriment des salariés, aboutissant à miner l'un des compromis fondateurs essentiels de la période antérieure.

Ces évolutions ne vont pas sans rencontrer des contradictions : tout d'abord, les « injonctions paradoxales » des entre-

prises qui demandent aux salariés de s'engager dans le travail en même temps qu'elles font de leur insécurisation la pierre de touche de la gestion des ressources humaines. L'emprise croissante des formes particulières d'emploi et le développement de l'emploi non qualifié – sous l'effet notamment des exonérations de cotisations sociales – posent la question de l'efficacité productive de ces modalités de mise au travail. Viennent ensuite les dégâts humains, sociaux et écologiques de ces politiques qui, d'une manière ou d'une autre, se répercuteront en autant de coûts à venir et entraveront les conditions de reproduction d'une société devenue de plus en plus inégalitaire.

### **Voir les choses autrement**

L'approche transversale aux différents chapitres a été de questionner les fausses évidences assénées avec bien souvent le soutien d'un certain discours savant. Le débat social se polarise autour d'idées simples qui masquent leur rôle mystificateur sous les habits du bon sens. Toutes ne sont pas fausses ; elles tirent même leur force en leur point de départ de réalités aussi peu récusables que le vieillissement de la

population, la concurrence internationale ou encore les bienfaits du dialogue social. Mais les indicateurs construits, les concepts et les modèles mobilisés orientent les perceptions immédiates vers la « seule politique possible » comme si l'économie et la politique n'avaient pas justement pour rôle de permettre le choix entre des alternatives.

On trouvera dans cet ouvrage autant d'éclairages et d'angles d'entrée décalés, de propositions de « voir les choses autrement » non pas pour afficher les « vrais chiffres » mais pour inciter à questionner ceux qui sont assénés avec tant d'assurance dans l'espace public. Il en va ainsi des évidences revisitées par l'ouvrage : des 35 heures, coupables de tous les maux économiques de la France du début du XXI<sup>e</sup> siècle ; du SMIC qui aurait trop progressé depuis trente ans ; du code du travail qui serait une entrave à l'emploi ou la précarité qui, naturellement, en aurait créé ; des cotisations sociales dont l'augmentation serait inconcevable, etc.

L'enjeu d'une telle entreprise n'est rien moins que de penser la construction d'une nouvelle sécurité économique et sociale.

*Florence Lefresne, Jean-Marie Pernot, Catherine Sauviat*

# IRES

## Biblio

### Bon de souscription

#### La France du travail

*Sortie en librairie septembre 2009*

**Offre valable jusqu'au 31 août 2009  
au prix exceptionnel de 14,50 €**

Après cette date, vous pourrez commander cet ouvrage en librairie, au prix public de 19 €

Nom .....

Prénom .....

Organisme .....

Adresse .....

.....

Bon à retourner accompagné de votre règlement par chèque bancaire ou postal à l'ordre de :

**Editions de l'Atelier**  
"La France du travail"  
51-55 rue Hoche  
94200 Ivry-sur-Seine

### La Revue de l'Ires Numéro spécial 60 – 2009/1 *Stratégie de Lisbonne : Echec ou solution pour le futur ?*

Stratégie de Lisbonne et réformes structurelles en Europe.

*Bruno Amable, Lilas Demmou, Ivan Ledezma*

Batailles d'idées dans l'espace européen : la lutte contre le chômage et le combat pour le nommer.

*Amparo Serrano-Pascual*

La participation dans la stratégie de Lisbonne (et au-delà). Une comparaison des MOC sur la stratégie européenne pour l'emploi et les retraites.

*David Natali, Caroline de la Porte*

Fonctionnalisme contre Westphalisme : le miroir de la politique de l'emploi.

*George Ross*

La stratégie de Lisbonne après une décennie : revue critique d'une littérature pluridisciplinaire.

*David Natali*

En guise de conclusion.

*Philippe Pochet, Jean-Yves Boulin, Christian Dufour*



**Fédération Nationale de la Mutualité Française.** Intervention de Florence Lefresne « Où en est le système de santé publique britannique ? ». (Paris, 1er avril 2009)

**Délégation à la Politique de la Ville et à l'Intégration,** Ville de Paris. Intervention de Florence Lefresne « La politique de l'emploi en France : instruments, acteurs et évaluations ». (Paris, 2 avril 2009)

**Association française de Sociologie,** en partenariat avec l'IRES. Groupe de Travail « Relations Professionnelles » (GT18). Séminaire de recherche sur la démocratie industrielle. Intervention de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa, IDHE-CNRS, et Volker Telljohann, IRES Emilia-Romagna) sur « les accords-cadres européens et internationaux ». (Paris, 3 avril 2009)

**CESE** (Conseil économique, social et environnemental). Intervention de Jean-Louis Levet sur « La place des activités productives dans l'économie française et leurs perspectives dans la crise actuelle ». Section des activités productives, recherche et technologie. (Paris, le 9 avril 2009)

Université Paris Diderot. Congrès de l'Association française de sociologie, RT 35. Yves Lochard, Discutant de la session « Violence dans la démocratie associative ». (Paris, 14 avril 2009)

**Mairie de Montreuil.** Université de printemps de l'IRES « Le monde de demain : du capitalisme financier au développement durable ». Intervention de Jean-Louis Levet « Une stratégie volontariste et coordonnée au plan international ». (Montreuil, 29 avril 2009)

Séminaire organisé avec les dirigeants du Congrès canadien du Travail, sur les caractéristiques des syndicalismes européens. Intervention de Adelheid Hege et Christian Dufour (Magog, Canada, 7 mai 2009)

**Université Panteion** d'Athènes. Conférence européenne « Global restructuring and transformations in work quality and work organisation » :  
- intervention de Jean-Louis Levet « Fragments on a prospective vision on work » ;  
- intervention de Florence Lefresne et Catherine Sauviat « Can Workers Exert their Capabilities for Voice in Restructuring Processes? some thoughts from a case study. (Athènes, 7-8 mai 2009)

**CRIMT.** (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail). Colloque sur « la mondialisation du Travail ». Interventions et communications de Christian Dufour et Adelheid Hege sur « la construction de la légitimité des représentants des salariés ». (Canada, 8-10 mai 2009)

**CHT** (Centre d'Histoire du Travail). Présentation de l'IRES lors de l'Assemblée générale. Intervention de Benoît Robin sur les travaux de l'IRES pour la Fondation de Dublin lors de la conférence sur « les relations professionnelles en France et en Europe ». (Nantes, 11 mai 2009).

**UGFF CGT** (Union générale des Fédérations de fonctionnaires). Congrès. Communication de Jean-Marie Pernot, Débat sur « La question de l'unité dans le mouvement syndical », réponse aux interventions (Soulac sur mer, 13 mai)

**Délégation à la Politique de la Ville et à l'Intégration,** Ville de Paris, intervention de Florence Lefresne « Insertion professionnelle des jeunes et politiques publiques de l'emploi : une comparaison européenne » (Paris, 14 mai 2009)

**Centre européen de sciences po/IRES.** Présentation du numéro 27 de la revue « Politique européenne ». Présentation de l'article de Jean-Marie Pernot. (Paris, 19 mai 2009).

**Université de Galatasaray. GDRI** (Groupe de recherche international) du CNRS. « Développement des recherches économiques euro méditerranéennes » (Dreem), colloque bi-annuel « Inégalités et développement dans les pays méditerranéens ». Communication d'Antoine Math (avec S. Benallah, C. Bonnet, C. El Moudden, R. Dayangaç) « La générosité des systèmes de retraite en question. Une comparaison de pays de la méditerranée ». (Istanbul, 21-23 mai 2009)

**CEE** (Centre d'Etudes de l'Emploi). Intervention de Florence Lefresne « Regard comparatif sur l'indemnisation du chômage ». (Noisy-le-grand, 26 mai 2009)

**Université Paris Ouest Nanterre La Défense.** Séminaire de sociologie du monde associatif, RT 35 de l'AFS. « Sociologie de l'engagement, de la vie associative et du bénévolat ». Yves Lochard, Discutant de Eric Cheynis, docteur de l'Université Paris 1-La Sorbonne, CNRS CSU, sur le thème des transformations de l'action associative au Maroc. (Paris, 27 mai 2009)

**CGT-FO.** Journée d'études « Enjeux d'une réforme systémique de nos régimes de retraites » :  
- Intervention d'Antoine Math sur « les systèmes de retraite à comptes notionnels » ;  
- Intervention de Pierre Concialdi sur « Les enjeux de la retraite par points » (Paris, 29 mai 2009)

**Comité d'histoire du MINEFI.** Séminaire « Les syndicats au ministère des Finances ». Contribution de Jean-Marie Pernot sur « La CFDT au ministère des finances des années 60 à la fin des années 80 ». (Paris, 3 juin 2009).

**CFDT.** Direction des finances, service des pensions de l'Etat. Journée d'étude sur les retraites. Intervention d'Antoine Math sur « les systèmes de retraite à comptes notionnels ». (Paris, 4 juin 2009)

**CVRH** (Centre vendéen de recherches historiques). Formation des secrétaires généraux du MEEDDAT. Intervention de Jean-Marie Pernot « Histoire du syndicalisme français ». (Tours, 4 juin 2009 )

3èmes journées du développement du **GRES.** « La reconnaissance sociale des compétences acquises dans l'informel pour un développement soutenable ». Communication de Nora Alleki (Bordeaux, 10-12 juin 2009).

**ANACT.** Forum national « Prévenir le stress et les risques psychosociaux pour améliorer la qualité de vie au travail ». Intervention de Jean-Louis Levet « Les changements d'organisation dans les entreprises et le stress au travail ». (Paris, 11 juin 2009)

**Europe et Société.** Colloque « Interaction des dialogues sociaux en Europe dans le cadre de la stratégie de Lisbonne ». Intervention de Jean-Louis Levet « La stratégie de Lisbonne, le passé et le présent ». (Paris, 15 juin 2009)

Organisation d'un séminaire par Adelheid Hege et Christian Dufour avec la CGT et la CFDT sur « l'évolution des systèmes de négociation en Europe ». (Paris, 15 juin 2009)

**Chambre de Commerce Internationale du Maroc.** Colloque international « Le partenariat public/privé : un nouveau modèle de collaboration pour les missions de service public ? ». Intervention de Jean-Louis Levet à la table ronde « Nouvelles données économiques, nouveaux modèles de collaboration entre le public et le privé ». (Casablanca, 18-19 juin 2009)

Animation d'une journée de travail par Christian Dufour pour les élus d'entreprise de l'ÖGB (fraction social-démocrate) sur « Les conséquences de la crise pour les structures de représentation des salariés ». (Vienne (Autriche), 20 juin 2009)

**Confédération FO.** Formation des secrétaires d'Unions départementales de Force ouvrière. Intervention de Jean-Marie Pernot sur « Permanences et évolutions dans le champ syndical français ». (Paris, 23 juin 2009).

**DARES,** ministère du Travail. Colloque « Emergence, enjeux et risques de la gouvernance territoriale des politiques sociales ». Discussion du rapport final par Florence Lefresne. (Paris, 23 juin 2009)

**GRIS** (Groupe de recherche innovations et sociétés). Colloque « La VAE : complexité et paradoxes d'un dispositif pour l'égalité des chances ». Intervention de Solveig Grimault « La VAE, entre singularité du parcours et généralité de la gestion de l'emploi ». (Rouen, 23 juin 2009)

**CNAM/Collège de France.** Colloque international « Travail, identités, métier : quelles métamorphoses ? Jean-louis Levet, présidence de la session « Répartition de la valeur ajoutée dans l'économie d'aujourd'hui », et commentaires. (Paris, 24-25 juin 2009)

Journées internationales de la sociologie du travail. « Les politiques de flexicurités modélisées par la Méthode Ouverte de Coordination ». Communication de Nora Alleki : « Formes et structures du salariat : crise, mutation, devenir ? ». (Nancy, 25-26 juin 2009)

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle  
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX  
Directeur de la publication : Jacky Chorin  
Responsable : Benoît Robin  
Réalisation : Monique Jacquin  
Louyot S.A. - Paris  
Dépôt légal : 3ème trimestre 2009 - ISSN n°1145-1394

*L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale. en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).*



## Les déterminants des âges de départ à la retraite : Une comparaison France/ Suède

*Christine Le Clainche*

L'étude menée ici vise à éclairer les principaux déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède. La référence à la Suède est pertinente dans la mesure où ce pays connaît un taux élevé d'emploi des séniors. L'analyse est centrée plus spécifiquement sur les âges souhaités et attendus sachant qu'ils permettent de prendre plus particulièrement la mesure des déterminants non monétaires liés à la qualité de l'emploi. Une partie de la réflexion menée ici est fondée sur une enquête d'opinion conduite dans les deux pays en 2002 et complétée par des éléments issus d'autres enquêtes. Les résultats montrent que le revenu n'est pas un déterminant prépondérant de l'âge de départ souhaité en retraite et que l'état de santé est à cet égard un déterminant plus important en France qu'en Suède. Cette étude est approfondie par une analyse des termes du débat associés notamment à la question de la santé au travail, de la pénibilité du travail et des conditions de travail durant le cycle de vie. La pénibilité du travail n'a pas été en débat concernant la réforme des retraites en Suède contrairement à la France. S'agissant des conditions de travail en France, si de nombreuses études existent sur la pénibilité physique et ses conséquences sur la santé des individus sur le long terme, des lacunes demeurent concernant le risque psycho-social, lequel est susceptible d'affecter toutes les catégories socio-professionnelles.

La comparaison avec la Suède ne doit toutefois pas laisser croire en l'existence d'un modèle idéal. Premièrement les économies des deux pays sont très différentes. La

Suède est un petit pays, très ouvert et plus spécialisé. Par ailleurs, le taux d'emploi élevé des séniors est également associé à des sorties en invalidité et des arrêts maladie plus importants. Concernant les conditions de travail, la pénibilité et la santé des Suédois, on constate également que s'ils font état d'une plus grande latitude décisionnelle au travail, ils mentionnent également selon certaines enquêtes, une pression au travail plus importante et des horaires décalés plus fréquents. Selon certaines études enfin, l'état de santé des Suédois n'est pas meilleur que celui des Français.

## Le rapport des jeunes cadres à l'entreprise

*Christèle Dondeyne*

Les rapports des jeunes cadres à l'entreprise s'inscrivent dans des contextes variés et sont pluriels. C'est à partir de leurs expériences singulières, avec pragmatisme que ces jeunes cadres s'accommodent à leurs conditions de travail et d'emploi et cherchent à donner un sens à leur travail.

Face à la dilution des relations hiérarchiques, qui semblent concentrées au sommet des organisations, ces cadres s'appuient sur des coopérations transversales avec notamment les fonctions expertes. Ils développent des compétences managériales, qui consistent à mobiliser des équipes autour de projets qui se renouvellent régulièrement. La hiérarchie dans son ensemble semble peu présente, et ils attendent peu de soutien des ressources humaines ou des instances syndicales dans les situations problématiques.

Tous mettent en avant leur volonté de réussir et cherchent une reconnaissance de leur travail, reconnaissance qui n'est pas toujours à la hauteur de leurs attentes, même pour les mieux payés. Les compétences en management, la capacité à mobiliser autour de leurs projets des collaborateurs en l'absence de relations hiérarchiques notamment, sont cités comme exemple de compétence

insuffisamment reconnues, quand bien même le succès d'un projet est validé en termes d'objectifs atteints. Ceux dont la reconnaissance est davantage tributaire d'une évaluation directe par un supérieur hiérarchique ont tendance à être davantage vulnérables au stress que ceux qui s'évaluent à l'aune de critères de performance chiffrés et objectifs, et qu'ils estiment indépendants de regards subjectifs d'un supérieur.

Les récits de ces jeunes cadres sont émaillés d'une culture de la performance caractérisée par une recherche quasi permanente de « défis à relever », d'efficacité, de progrès ou de marges de progrès. Cette thématique du dépassement se raconte sur le mode d'une discipline intériorisée davantage que comme une pression imposée par la hiérarchie ou par l'entreprise. D'ailleurs, en l'absence de scénario de performance, l'un de nos enquêtés, qui ne parvient pas non plus à s'inscrire dans un scénario de carrière ascendante est en situation de souffrance palpable. La « maîtrise de soi » semble être également au principe de leurs relations de travail qu'ils veulent dépourvues de tensions, et sur lesquelles il ne saurait y avoir de « traces » de conflits. De même, s'ils affichent leur ambition, c'est en des termes modérés qui doivent rassurer quant à leur motivation sans pour autant suggérer un appétit vorace.

Une autre des thématiques qui ressort de ces entretiens est de savoir se couper de l'univers professionnel quand on rentre chez soi. Beaucoup ont commencé leur carrière de cadres par des expériences de travail très lourdes en terme d'investissement temporel. Compatible avec le célibat, le surinvestissement au travail cesse avec la vie de couple et a fortiori avec des enfants. Toutefois, il est parfois difficile pour certains de se débarrasser d'une charge mentale professionnelle et celle-ci envahit la vie privée lorsque l'insatisfaction au travail est trop lourde.

Ils s'affirment souvent ambitieux quant à leurs perspectives de carrière, comme si celle-ci était la seule alternative face à une stagnation assimilée à un échec. Certains de

nos jeunes cadres pourraient ne pas être loin de l'image des « mercenaires », qui ne s'attachent pas à l'entreprise. Mais notre enquête montre que ceux qui s'affirment les plus épanouis dans leur carrière sont ceux qui se montrent les plus libres de tout engagement. Tandis que ceux qui sont « bloqués » disent leur désarroi, voire leur souffrance et leur frustration. Comme si le marché du travail des cadres laissait peu d'alternatives entre « faire carrière » et « stagner ». C'est dans les termes de l'ambivalence qu'il faut analyser leurs choix de carrière : personne n'est prêt à renoncer à une carrière intéressante ou à courir le risque de s'ennuyer au travail, mais pour autant personne ne veut sacrifier sa vie personnelle. Tirillés parfois entre ces contradictions, épanouis quand ils peuvent satisfaire les deux, c'est aussi en fonction des opportunités qu'ils font des choix parfois inattendus.



## Les salariés de PME et les Prud'Hommes

Nicolas Farvaque, Marion Lefebvre

Le rapport part de plus d'une quarantaine d'entretiens avec des salariés de PME pour analyser leur appréhension de l'institution prud'homale. La caractéristique principale du dialogue social dans les petites entreprises – fameux désert syndical – est d'être marquée par une forte dimension interpersonnelle, qui en vient à être considérée comme la « nature » même de la PME. De fait, les relations sociales exacerbent les personnalités : celle de l'employeur, qui va être soit « conciliant », soit « dur » ; mais aussi celle des salariés, qui tantôt acceptent un tel rapport direct pour faire part de leurs reven-

dications et apprécient la proximité, tantôt le vivent mal, sans pour autant plaider pour la création d'instances intermédiaires. Cette préférence pour l'interpersonnel fonctionne un peu comme si chaque salarié – surtout les plus jeunes – pensait pouvoir être « son propre syndicat ». Partant, le dialogue social se construit sur la base de micro-arrangements au quotidien, dont les salariés évaluent l'équité en référence à un modèle imaginé de grande entreprise caractérisé par des procédures strictes et applicables de façon égalitaire. La norme imprègne fortement les discours, notamment via une référence aux conventions collective très présente.

Les entretiens avec des salariés qui n'ont pas nécessairement déjà eu recours aux Prud'hommes (PH) cherchaient à mettre en lumière les ressorts de l'action en justice : en cas de litige, que feriez-vous ? Dans quelles conditions et pour quels objectifs iriez-vous jusqu'aux PH ? Les réponses donnent à voir une économie conditionnelle du recours aux PH. Ces procédures conditionnelles (« j'irais aux PH si... ») sont liées aux représentations concernant le dialogue social dans les PME. Il n'est pas étonnant de constater une préférence a priori pour le règlement interpersonnel du conflit. L'idée dominante est celle des PH comme instance de dernier recours. Le recours éventuel aux PH suppose qu'il y ait un gain à le faire, en partie économique, mais surtout moral. La dimension utilitariste s'associe à une forte composante de demande de justice. Pour les plus jeunes, en début de vie active, il est nécessaire d'être confronté à un conflit de grave ampleur pour envisager d'aller aux PH. Les plus âgés semblent plus réceptifs à une action dans la mesure où ils n'ont « plus rien à perdre ».

Pour les salariés qui ont déjà connu un recours aux PH, la décision de mobiliser le droit et l'intermédiation des organisations syndicales est analysée de plus près. Enfin, le rapport étudie les dispositions à voter lors

### POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

#### CFDT

**Emmanuel Mermet**

4 bd de la Villette 75955 Paris cedex 19

Tel : 01 42 03 80 84

E-mail : emermet@cfdt.fr

#### CFE-CGC

**Emilie Rollet**

59/63 rue du Rocher 75008 Paris

Tel : 01 55 30 13 83

E-mail : emilie.rollet@cfecgc.fr

#### CFTC

**Antony Ratier**

13 rue des Ecluses St Martin

75483 Paris cedex 10

Tel : 01 44 52 48 55

E-mail : aratier@cftc.fr

#### CGT

**Fabrice Pruvost**

Espace syndicalisme et société

263 rue de Paris 93516 Montreuil

cx

Tel : 01 48 18 80 00 (poste 9266)

E-mail : f.pruvost@cgt.fr

#### CGT-FO

**Sébastien Dupuch - Secteur**

économique 141 av. du Maine

75680 Paris cx 14

Tel : 01 40 52 84 47

E-mail : sdupuch@force-ouvriere.fr

#### UNSA éducation

**Jérôme Crozat**

87 bis, av. Georges Gosnat

94853 Ivry/Seine

Tel : 01 56 20 29 524

E-mail :

jerome.crozat@unsa-education.org

des élections prud'homales, dans un contexte où les salariés de PME figurent parmi les plus abstentionnistes.

### BULLETIN D'ABONNEMENT 2009

Nom, prénom . . . . . Date . . . . .

Adresse . . . . .

désire m'abonner à *Chronique Internationale + Revue* : 99 €, et recevoir la Lettre de l'IRES

désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 79 €

désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 30 €

désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité.

Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES, Virement CDC - IBAN FR72 4003 1000 0100 0024 5046 D80 BIC CDCGFRPPXXX

- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD : n° ..... Date d'expiration .....

à : IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est - 93192 Noisy-le-Grand CEDEX

Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18 - E-mail : contact@ires-fr.org

Signature