

La révision des modalités de revalorisation du SMIC n'aura pas bouleversé le paysage de la détermination des salaires en France. Pourtant le débat fait rage depuis de nombreuses années autour des effets du salaire minimum sur l'emploi, les rémunérations, les négociations... Pierre Concialdi et Michel Husson en rappellent les termes dans leur document de travail.

Ce débat, qui n'est pas qu'hexagonal, semble aujourd'hui plus apaisé à l'étranger à en croire le très libéral magazine The Economist. Celui-ci a en effet consacré un article au salaire minimum¹, en novembre dernier, recensant les derniers travaux sur la question. Il signale que les économistes sont divisés. Mais, plus étonnant, il souligne que certains s'inquiètent du fait que, lorsque les employeurs ont un fort pouvoir, ils peuvent fixer les salaires à un niveau trop faible pour vivre. Les travaux d'économistes sont nombreux et contradictoires, mais les derniers résultats justifient, toujours selon The Economist, que les gouvernements instaurent un salaire minimal dans un nombre grandissant de pays. A l'appui, il rapporte les effets bénéfiques de l'introduction du salaire minimum en Grande-Bretagne qui constitue le modèle même de « l'expérience naturelle » chère aux économètres. L'Allemagne constituera-t-elle le terrain de la prochaine expérience naturelle ?

Frédéric Lerais

¹ The argument in the floor ; Nov. 24th 2012

Quelles modalités de revalorisation du Smic ?

Les modalités de revalorisation du Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) ont été réformées par un décret en date du 7 février 2013, à la suite d'un débat dans lequel l'expertise de l'Ires a été sollicitée.

Cette lettre présente les principaux résultats du document de travail de l'Ires publié sous le même titre en février 2013.

Une brève histoire du Smic

Le Smic a été créé en 1970. Il remplace le Smig (Salaire minimum interprofessionnel garanti) mis en place en 1950. La loi lui attribue une double fonction : « Le salaire minimum de croissance assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation ». Sa revalorisation annuelle est fonction de trois éléments :

- la hausse de l'indice des prix à la consommation (hors tabac pour un ménage urbain dont le chef de famille est un ouvrier ou un employé) ; si l'inflation augmente de plus de 2 % en cours d'année, la revalorisation du Smic intervient de manière anticipée et automatique ;
- la moitié du gain de pouvoir d'achat (s'il est positif) du salaire horaire brut moyen ouvrier (SHBO) ;
- enfin le gouvernement peut aussi décider d'une augmentation discrétionnaire (« coup de pouce »).

On peut considérer que ces objectifs ont été atteints : depuis la création du Smic, le pouvoir d'achat du gain horaire brut a globalement augmenté au même rythme que la productivité du travail.

Vers une réforme des modalités de revalorisation

Le 18 avril 2012, François Hollande, alors candidat à la présidence, proposait que le Smic soit « indexé sur les prix mais en plus sur une part de la croissance. » Peu après son élection, la conférence sociale de juillet 2012 débouche sur une « feuille de route » qui met en place un groupe de travail interministériel chargé « d'explorer les différents scénarios d'ajustement des critères légaux et règlementaires de revalorisation du Smic (...) en étroite association avec les membres de la sous-commission des salaires de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) et des économistes ».

Parallèlement à ce processus, le groupe d'experts du Smic avançait ses propres propositions dans son rapport de 2012. Il déconseille, à juste titre, l'indexation sur la croissance, en faisant valoir que le Pib est un indicateur susceptible de révisions pendant trois années. Mais les experts esquissent une remise en cause plus fondamentale de la logique du salaire minimum. Ils insistent ainsi sur le fait que « les niveaux de prix diffèrent fortement entre régions » suggérant une régionalisation du Smic qui marquerait un retour aux zones de salaires qui existaient lors de la mise en place du Smig. Le rapport avance implicitement l'idée d'un « Smic-jeunes », au motif que « l'insertion sur le marché du travail des moins de 25 ans est difficile ». Mais le rapport va encore plus loin, en remettant en cause « le principe même d'une revalorisation automatique ou au moins d'une revalorisation automatique dépassant le simple maintien du pouvoir d'achat du salaire minimum ». Cela revient à remettre directement en cause la fonction du salaire minimum consistant à assurer la « participation au développement économique de la nation ». Enfin, le

Brève histoire du salaire minimum

- 1950-1968 : le Smig n'étant indexé que sur l'indice des prix, son pouvoir d'achat décroche par rapport à celui du salaire médian (50 % des salariés gagnent plus, 50 % gagnent moins) qui bénéficie des gains de productivité. La proportion de salariés payés au Smig décroît jusqu'à moins de 2 % en 1967.

- 1968-1981 : la forte augmentation du salaire minimum en 1968, puis l'instauration du Smic en 1970, ouvre une phase de rattrapage continue par rapport au salaire médian. La proportion de salariés payés au salaire minimum s'accroît brusquement en 1968, puis tend à augmenter.

- 1981-2013 : après l'augmentation du Smic accordée en 1981, le ratio salaire minimum/salaire médian tend à baisser, mais dans des proportions bien moindres que durant les années 1950 et 1960. Il connaît une phase de rattrapage avant de se stabiliser à un niveau historiquement élevé. Au cours des trois dernières décennies, le salaire minimum aura ainsi varié entre 58 et 63 % du salaire médian. Des inflexions semblables se retrouvent sur la proportion de salariés payés au voisinage du Smic, avec cependant une tendance à la baisse depuis 2005.

A compter du 1er janvier 2013, le Smic horaire brut est fixé à 9,43 euros de l'heure, soit 1122 euros nets par mois pour 35 heures hebdomadaires. Sur les 12 derniers mois, le pouvoir d'achat du Smic a progressé de 1 %.

rapport soutient que le salaire minimum n'est pas un bon instrument de lutte contre la pauvreté, et qu'il vaudrait mieux recourir à « des politiques de revenus ciblées et efficaces pour lutter contre la pauvreté, comme le Revenu de solidarité active (RSA) qui tient compte du revenu et des situations familiales ». Cet élargissement du débat conduit à évoquer sept arguments souvent avancés contre le Smic.

Sept arguments dans le débat

Le Smic pèserait sur la compétitivité. Mais en 2011, cinq salariés payés au Smic sur six travaillent pour le marché intérieur. Par ailleurs, les profits nets distribués par les sociétés non financières représentent 13 % de leur masse salariale en 2011, contre 4 % au début des années 1980.

Le Smic découragerait l'emploi des bas salaires. Entre 1993 et 1997, les allègements de cotisations ont fait baisser le coût du travail au voisinage du Smic et la part des non qualifiés dans l'emploi a augmenté. Mais celle-ci a recommencé à baisser ensuite alors même que le coût relatif du Smic restait inchangé. Par ailleurs, 450 000 emplois non qualifiés ont été créés durant la période des 35 heures et n'ont pas été supprimés ensuite.

Le Smic ne réduirait pas les inégalités. En réalité, la proportion de bas salaires varie en sens inverse du ratio Smic/salaire médian. Dès 1998, l'OCDE découvrait que le salaire minimum pouvait « contribuer à empêcher que les salaires ne tombent en deçà d'un niveau socialement acceptable. »

Le Smic ne protégerait pas de la pauvreté. Certes, le salaire minimum a pour objectif de réduire la proportion de bas salaires alors que la pauvreté est quant à elle définie au niveau du ménage. Mais il est cependant possible d'identifier, là encore, une liaison inverse entre le taux de pauvreté et le ratio Smic/salaire médian.

Les hausses du Smic se diffuseraient au reste des salaires. Les études récentes permettent plutôt de conclure à une faible diffusion des augmentations du Smic. En outre, cet argument est

contradictoire avec le suivant qui consiste à déplorer le tassement de la hiérarchie salariale. On ne peut dire à la fois que les hausses du Smic se diffusent trop et qu'elles ne se diffusent pas assez.

Le Smic tasserait la hiérarchie des salaires. On constate effectivement un « creux » dans la progression des revenus pour les trois déciles au dessus des 10 % de salariés les moins rémunérés. Mais il faut mettre ce constat en relation avec la politique d'allègements de cotisations sociales qui a eu pour effet de créer une « trappe à bas salaires » en raison du barème de ces allègements qui sont les plus élevés au niveau du Smic, puis dégressifs jusqu'à 1,6 fois le Smic. Or, plus de la moitié des salariés se situent en dessous de ce seuil.

L'indexation du Smic sur le salaire horaire de base ouvrier (SHBO) pourrait induire une boucle inflationniste. Cette assertion n'est pas confirmée par les faits : Smic et SHBO progressent de manière comparable. Les hausses du Smic ont certes un impact immédiat sur le SHBO mais il est rapidement compensé dans les deux trimestres suivants. Depuis 2006, le pouvoir d'achat du Smic a augmenté de 6,5 %, celui du SHBO de 5,7 %. Il est possible au contraire de soutenir que cette boucle Smic/SHBO a un effet protecteur, en interdisant toute dérive à la baisse des salaires conventionnels dans les branches à bas salaires.

Les nouvelles modalités de revalorisation

Le décret du 7 février 2013 introduit deux modifications essentielles. La première est que « le SMIC sera désormais revalorisé sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés, et non plus des seuls ouvriers. » Le salaire des employés ayant augmenté (un peu) moins vite que celui des ouvriers, cette nouvelle indexation serait donc - très légèrement - moins favorable. Ce changement de référence n'aura d'impact significatif que dans le cas d'évolutions divergentes du salaire des ouvriers et de celui des employés. La probabilité d'une telle configuration semble faible, d'autant plus que, par définition, le salaire de référence sera un indice horaire, éliminant ainsi d'éventuelles divergences liées à la durée du travail.

La seconde modification stipule que « la garantie de pouvoir d'achat sera désormais assurée par l'indexation du SMIC sur l'inflation mesurée pour les ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie. » Jusqu'ici, le Smic était indexé sur l'indice de prix hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé. Le changement de l'indice de référence revient à prendre acte de son insuffisante représentativité, du point de vue des structures de consommation. Le Smic serait aujourd'hui plus élevé de 2,5 % (soit 28 euros par mois) s'il avait été indexé sur le nouvel indice au cours de la dernière décennie, ce qui est un progrès. Mais, le nouvel indice ne tient pas compte de l'évolution des franchises et remboursements qui pèsent sur le reste à charge pour les patients, contrairement à l'indice des prix harmonisé (IPCH) établi au niveau européen.

Conclusions et recommandations

Il faut rappeler que le Smic est un salaire horaire et ne peut par nature traiter de l'effet majeur, souligné par de nombreuses études, de la durée d'emploi sur les niveaux de vie des salariés.

Le salaire minimum doit donc être combiné avec d'autres outils pour encadrer l'ensemble des salaires. Compte tenu de cette précision, cette discussion conduit à trois principales conclusions :

1. Le Smic a plutôt correctement rempli sa double fonction, de garantie du pouvoir d'achat et de lutte contre les inégalités et la pauvreté salariale ;
2. la « boucle » Smic/SHBO ne conduit pas à une inflation salariale mais protège d'une dérive à la baisse des salaires conventionnels ;
3. les nouvelles modalités d'indexation avancées par le gouvernement ne devraient pas changer qualitativement l'évolution à venir du Smic. Le nouvel indice de prix de référence semble plus proche des conditions de vie des salariés payés au Smic.

La discussion suggère ensuite deux pistes d'amélioration. La première consisterait à remettre à plat la définition d'un salaire décent dans la logique du *living wage*. Cette refondation

renouerait avec la démarche initiale suivie lors de la mise en place du Smig.

Pour faire obstacle à une augmentation des inégalités salariales, une seconde amélioration possible consisterait, à instituer une règle de « coups de pouce » automatiques garantissant que le ratio Smic/salaire médian (ou salaire moyen) ne puisse descendre en dessous d'une norme, par exemple de 60 %. Si celle-ci était fixée aux 2/3 du salaire médian, on pourrait même obtenir la disparition des bas salaires puisque telle est leur définition statistique. Cette règle serait « euro-compatible », en ce sens qu'elle pourrait être généralisée à l'ensemble des pays européens, puisqu'elle définirait une norme commune, mais tenant compte en même temps des différences de niveaux de salaires entre pays. Elle pourrait ainsi limiter les pratiques de *dumping* salarial. Au moment où le projet d'un salaire minimum interprofessionnel progresse en Allemagne, une telle proposition mériterait d'être soumise au débat.

Pierre Concialdi et Michel Husson

IRES

Biblio

Chronique Internationale de l'Ires n° 140 – avril 2013

Bulgarie

Feu le tigre des Balkans, de l'impasse économique à la crise politique
Violaine Delteil

Pays-Bas

Austérité renforcée et difficile redémarrage de la concertation
Marie Wierink

Espagne

Entre conflits et négociations : les syndicats espagnols face à la défense de l'emploi
Catherine Vincent

Pays basque

Congrès de ELA : redéfinir les priorités syndicales en temps de crise
Christian Dufour et Adelheid Hege

Au sommaire de la Chronique Internationale n° 141 de juillet (à paraître) :

Belgique, Danemark, Europe, Suisse, Mexique

Document de travail n° 04.2013 : « La compétitivité de l'industrie française : évolution des débats, initiatives et enjeux
Catherine Sauviat et Claude Serfati

Rapport n° 01.2013 : Bilan du programme de travail 2011/2012 et perspectives 2013

La Revue de l'Ires Numéro spécial 75 – 2012/4 **Innovations en relations professionnelles**

Les relations professionnelles au prisme de l'innovation : enjeux pratiques et théoriques
Alexandra Garabige, Frédéric Rey, Catherine Vincent

Reconnaissance des créations de salariés et régulation de la propriété intellectuelle : un enjeu émergent des relations professionnelles
Martine Gadille, Isabelle Schockaert

L'actionnaire, nouvel acteur des relations professionnelles au niveau de l'entreprise ?
Aline Conchon

Le développement interprofessionnel de Solidaires : entre volonté d'expérimentation et reproduction du « modèle confédéral »
Sophie Bérout, Jean-Michel Denis

La participation des usagers et des agents dans une collectivité locale : entre innovation et permanence du modèle d'administration publique
Alexandra Garabige

La syndicalisation des services de garde au Québec : à pratiques innovatrices, des concepts nouveaux
Guy Bellemare, Louise Briand

Dialogue social européen et innovation : l'exemple du secteur des chemins de fer
Hervé Champin

Publications extérieures des chercheurs

Delahaie N., Duhautois R., 2013, « L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France. Une analyse empirique sur la période 1999-2007 », *Rapport de recherche du CEE*, n°83, Centre d'Etudes de l'Emploi, avril.

Dufresne A., Euro-unionism and the wage, in Clasquin, B., Friot, B. (eds.) *Wage under Attack*, PIE- Peter Lang, Bruxelles, 2013, pp. 117-132.

Dufresne, A., La difficile réponse syndicale à la modération salariale. De Maastricht à la gouvernance économique européenne, in Defraigne, J.-C., De Meulemeester J.-L., Duez, D., Vanderborght, Y. (eds.) *Les modèles sociaux en Europe. Quel avenir face à la crise ?*, Bruxelles, Bruylant, coll. « Idées d'Europe », 2013, pp. 179-198

Dufresne A., Gobin, C., La grève européenne du 14 novembre 2012, in Gracos, I., *Grèves et conflictualité sociale en 2012. II. Secteur public et questions européennes*. Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2174-2175, 2013, pp. 49-58.

Fagnani J., 2013, « Regards franco-allemands », in Les réformes de la protection sociale en Allemagne. Etat des lieux et dialogue avec des experts français, Travaux et documents du CIRAC/DREES, juin, pp 155-157

Lerais F., 2013, « Regards franco-allemands », in Les réformes de la protection sociale en Allemagne. Etat des lieux et dialogue avec des experts français, Travaux et documents du CIRAC/DREES, juin, pp 101-102.

Rehfeldt U., 2013, « La posta in gioco nei canali multipli di rappresentanza: la contrattazione collettiva aziendale transnazionale », in Mimmo Carrieri / Tiziano Treu (eds.), *Verso nuove relazioni industriali*, Bologna: Il Mulino, pp 159-187.

Communications des chercheurs

Noélie Delahaie

DARES. Séminaire de restitution de recherches financées par la Dares « Analyse économique des liens entre épargne salariale et rémunérations ». Intervention de Noélie Delahaie avec R. Duhautois (CEE) « L'impact des dispositifs collectifs de partage des bénéfices sur les rémunérations en France. Une analyse empirique sur la période 1999-2007 » (Paris, 31 mai 2013).

International Labour and Employment Relations Association (ILERA), 10th European Conference. Intervention de Noélie Delahaie avec D. Marsden (CEP-LSE) « Use of flexible pay in the crisis: the cases of France and Great-Britain ». (Amsterdam, 20-22 juin 2013)

Anne Dufresne

Maison des Sciences de l'Homme, Université de Bourgogne. Les journées d'actions syndicales européennes. Etude de cas du 14N, révélateur des fractures syndicales nationales et européennes. Communication d'Anne Dufresne pour le 2^e congrès international « Strikes and social conflicts ». (Dijon, 15-17 mai 2013)

Jeanne Fagnani

Purdue University. Jeanne Fagnani a été Membre du « Review committee for the Rosabeth Moss Kanter award for Excellence in Work-Family Research ». (Etats-unis, Janvier-Juin 2013)

Assemblée nationale. Colloque organisé par le Laboratoire de l'égalité sur « Rythmes scolaires et égalité femmes-hommes ». Intervention de Jeanne Fagnani « Rythmes scolaires et égalité femmes-hommes dans quelques pays membres de l'Union européenne ». (Paris, 27 mai 2013).

Sciences Po. Séminaire « Education, formation des compétences et politiques sociales » du programme DREES, Sciences po et CEPREMAP : Croissance et protection sociale. Intervention de Jeanne Fagnani « Politiques d'accueil de la petite enfance en Allemagne : enjeux et bilan des réformes » (Paris, 30- 31 mai 2013)

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Jean-Paul Bouchet
Responsable : Benoît Robin
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 3^e trimestre 2013 - ISSN n°1145-1394

Marcus Kahmann

International Labour and Employment Relations Association (ILERA), 10th European Conference. Interventions de Marcus Kahmann :

- « When the strike encounters the *sans-papiers* movement: the discovery of a workers repertoire of actions for irregular migrant protest in France » ;

- « Irregular migration and social dumping » (présentation au ETUI workshop sur le social dumping). (Amsterdam, 19-21 juin 2013)

Frédéric Lerais

Conseil économique, social et environnemental (CESE). Audition de Frédéric Lerais sur « L'Etat de la France ». (Paris, 4 avril 2013)

Délégation aux Affaires européennes et internationaux du ministère du Travail. Conférence « La dimension sociale de l'Union européenne (UE) et de l'Union économique et monétaire (UEM) ». Intervention de Frédéric Lerais « Europe sociale. Eléments de bilan ». (Paris, 16 mai 2013)

CESE. Audition de Frédéric Lerais sur « L'emploi à temps partiel ». (Paris, le 30 mai 2013)

Antoine Math

Ligue des droits de l'homme. Rencontre-débats « Mayotte française et l'Union des Comores, un archipel oublié du droit ? ». Intervention d'Antoine Math « Mayotte, l'immigration, l'émigration, la situation sociale : retour sur quelques clichés ». (Paris, 15 juin 2013)

Jean-Marie Pernot

CGT-FO. Formation des secrétaires d'UD Force ouvrière. Intervention Jean-Marie Pernot, « les enjeux du syndicalisme ». (Paris, 25 avril 2013)

Korean Labour Institute. Atelier de travail KLI-FES. Communication de Jean-Marie Pernot « Precarious work in Europe, four case studies ». (Séoul, 15 mai 2013)

Federation of Korean Trade unions. Conférence internationale FES-FKTU « How to resolve precarious work issues in Korea ». Communication Jean-Marie Pernot, « Precarious work in Europe, four case studies ». (Séoul, 16 mai 2013)

Udo Rehfeldt

Université de la Sarre. Série de conférences sur la Démocratie industrielle. Intervention d'Udo Rehfeldt à la Conférence inaugurale « La démocratie économique, comparaison France-Allemagne ». (Sarrebruck, 16 mai 2013)

Lasaire et Fondation Friedrich-Ebert. Séminaire « La gestion des restructurations dans les entreprises en France et en Allemagne : le rôle du dialogue social ». Animation du débat par Udo Rehfeldt. (Paris, 17 juin 2012)

International Labour and Employment Relations Association (ILERA), 10th European Conference. Communication d'Udo Rehfeldt et de Catherine Vincent: « From Membership to Election: Changing Rules for Union Representativeness in Spain, France and Italy ». (Amsterdam, 20-22 Juin 2013)

Benoît Robin

CGT-FO. Stage de formation syndicale du syndicat national FO d'Adecco. Intervention de Benoît Robin « L'Intérim dans l'économie et l'économie de l'intérim ». (Anglet, 20 et 21 juin 2013)

Catherine Sauviat

Futuroest. « Déindustrialisation – Réindustrialisation – Quels enjeux ? » Intervention de Catherine Sauviat. (Redon, 25 avril 2013)

ISSTO. Colloque universitaire « Protection sociale en Europe » Présidence de Catherine Sauviat à la séance : « Intégration économique européenne et protection sociale ». (Rennes, 11 juin 2013)

Catherine Vincent

International Labour and Employment Relations Association (ILERA), 10th European Conference. Communication de Catherine Vincent avec Udo Rehfeldt: « From Membership to Election: Changing Rules for Union Representativeness in Spain, France and Italy ». (Amsterdam, 20-22 Juin 2013)

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Les résultats de ces travaux, menés sous leur responsabilité, sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique sont présentés des travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. La liste complète se trouve sur www.ires.fr



Organisation et gestion du travail : existe-t-il une alternative ?

Franck Bailly, Karine Chapelle

Les modes d'organisation du travail et les conditions de travail ont connu d'importants changements qui ont amené à porter un intérêt de plus en plus soutenu à la question de la qualité de l'emploi. Malgré le nombre croissant des analyses sur le sujet, peu d'attention, à quelques exceptions près, semble avoir été accordée à la situation des organisations de l'économie sociale. L'objectif du rapport est de contribuer à combler ce manque. Au-delà de cet objectif de connaissance à strictement parler, la question de la qualité de l'emploi dans l'économie sociale paraît importante car les discours des acteurs de l'économie sociale semblent défendre un rapport au travail et à l'emploi différent de celui des entreprises privées lucratives. La pertinence de ce discours mérite d'être interrogé. De plus, dans le secteur de la prise en charge des personnes âgées, la question de la qualité de l'emploi est d'autant plus d'actualité que des difficultés de recrutement se font sentir auxquelles les conditions de travail et d'emploi ne sont sans doute pas étrangères. Peut-on alors considérer que les emplois des organisations de l'économie sociale sont de meilleure qualité, ce qui pourrait constituer un modèle ou à tout le moins ouvrir des pistes d'amélioration pour les autres types d'or-

ganisations ? Pour essayer de répondre à cette question, ce rapport mobilise deux bases de données : les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et l'enquête auprès des établissements d'hébergement pour personnes âgées (EHPA). De l'exploitation statistique et économétrique de ces bases de données, il ressort que, si à certains égards (nature des contrats de travail, conventions collectives), les organisations de l'économie sociale paraissent offrir de meilleures conditions d'emploi, ce constat n'est pas systématique. Il dépend notamment de la fonction exercée mais également des caractéristiques de la main-d'œuvre.

Les jeunes générations face à l'impératif de professionnalisation : la mise à l'épreuve de l'apprentissage.

Adeline Gilson

Dans un contexte de précarisation de l'emploi et de hausse des effectifs étudiants dans l'enseignement supérieur, les jeunes générations sont soumises à un impératif de professionnalisation. En ce sens, l'alternance dans l'enseignement supérieur est présentée comme le remède miracle pour leur permettre d'accéder à l'emploi. Pour quelles raisons les jeunes choisissent-ils de se former en alternance ? Comment s'opère leur sélection tout au long de la formation ? Le dispositif tient-il finalement ses promesses en termes d'insertion professionnelle ? Pour répondre à ces questions, la recherche se fonde sur une enquête comparative Méditerranée-Île-de-France qui combine une étude longitudinale qualita-

tive en trois vagues par entretiens et observations auprès d'apprentis conseillers financiers de La Poste, des monographies de bureaux de poste et une observation participante au sein de la Direction des Ressources Humaines de La Banque Postale. Quel usage font les apprentis et l'entreprise formatrice de ce dispositif dont la vision « professionnaliste » connaît un regain d'intérêt de la part des pouvoirs publics ? D'un côté, l'étude lève le voile sur les motivations des jeunes techniciens Bac+2, déjà formés et expérimentés, à intégrer une formation en apprentissage en fonction de leurs expériences professionnelles, de leurs représentations du travail et de leur origine sociale. Face à une vision idéalisée du métier, ces derniers mettent en œuvre des stratégies en cours de formation pour renégocier la situation de travail afin de sécuriser leur parcours et de « trouver leur voie ». De l'autre, elle analyse la fabrication de l'apprenti idéal par et pour l'entreprise, soumise à des disparités à la fois organisationnelles et territoriales, en portant le focus sur la construction de la professionnalité de ces futurs « cadres professionnels », de la formalisation des compétences aux critères diffus de leur évaluation. Cette recherche, qui met en évidence cinq cas de socialisation apprentie, montre finalement que l'évaluation sélective des nouvelles recrues privilégie les individus dont l'habitus de classe permet de se couler plus facilement dans le moule des pratiques jugées les plus adéquates par l'entreprise. Cette évaluation renforce les inégalités à l'œuvre dans l'apprentissage dans l'enseignement supérieur court.



Pour une économie écologique et équitable

**Ana Hours, Catherine Lapierre
(4D)**

La notion d'« économie verte » a été de plus en plus largement employée sur la scène internationale depuis quelques années, jusqu'à la récente Conférence des chefs d'Etats dite de Rio+20 où les controverses qu'elle a suscitées ont égalé son succès rhétorique. L'un et l'autre se comprennent en cette période de crise économique et financière. L'apparition du terme, sa sacralisation par l'ONU et plusieurs instances internationales, son adoption par nombre d'Etats membres au moins comme élément de langage labellisé, sont strictement contemporains au désordre accentué qui sévit sur la planète depuis quatre ans.

Cet état des lieux cherche à préciser les contours de cette notion et les positions des différents acteurs dans le contexte de l'immédiat après Rio+20. Il cherche à décrire les grandes caractéristiques d'une économie écologique et équitable permettant de surmonter tout à la fois la crise écologique et la crise sociale et montre que le rôle des territoires est fondamental dans la construction de la transition. Ces territoires sont en effet les mieux placés pour inventer et expérimen-

ter les voies de résilience et de transition vers une économie écologique et équitable.



La crise et l'emploi. Décrypter les statistiques et les politiques de l'emploi au service de la démarche syndicale

Collectif Cgt/Universités

Fruit d'une réflexion menée en commun par des chercheurs et experts – économistes et statisticiens, en particulier – et des syndicalistes Cgt, ce rapport actualise et complète les résultats d'un précédent travail*. Il s'intéresse ainsi à l'évolution de l'emploi et du chômage depuis le début de la « crise de 2008 » ainsi qu'aux modalités nouvelles d'élaboration et de présentation des principales statistiques pertinentes en la matière. Ce faisant, il revient sur différentes notions – taux de chômage « au sens du BIT », « sous-emploi », « halo du chômage », « qualité de l'emploi », etc. – et propose un nouveau concept, celui d'« exclus économiques du travail ». Selon les calculs des auteurs, de 2007 à 2010, le nombre de ces « exclus » aurait progressé de 4,4 à 5,3 millions. Au regard de la hausse continue du chômage enregistrée depuis lors, une actualisation des données mobilisées devrait révéler une progression bien plus forte...

L'ouvrage s'interroge aussi sur la logique et la portée de certaines mesures emblématiques de la politique publique de l'emploi, à partir notamment d'un rappel des cadres théorique et historique de la lutte contre le chômage, d'une analyse de la re-fonte du service public de l'emploi (fusion ANPE-Unédic) et de l'impact différencié de la crise sur les territoires, l'emploi des jeunes et l'économie de la formation professionnelle.

Ces évolutions et dispositifs constituent-ils une réponse ponctuelle, conjoncturelle à la dégradation de la situation de l'emploi ou participent-ils d'une volonté de transformer structurellement, au détriment des travailleurs, les conditions d'emploi, les rapports de travail ? C'est la seconde interprétation qui est retenue et critiquée, arguments à l'appui, par les auteurs qui, pour leur part, mettent en avant d'autres pistes de transformation.

De par l'attention qu'il porte aux indicateurs et son annexe statistique, cet ouvrage s'adresse à tous ceux qui souhaitent approfondir leur compréhension des questions d'emploi ; il offre une synthèse didactique en la matière. Un outil utile pour la formation syndicale et la construction du projet Cgt de sécurité sociale professionnelle.

*CCEES-Cgt (2007), *Cinq millions d'exclus du travail pour des raisons économiques. Décortiquer les chiffres de l'emploi et du chômage au service de la démarche syndicale*, RRS-Cgt, septembre.

Pour se procurer ces travaux

CFDT - Nora Setti - 4, bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 81 17 - nsetti@cfdt.fr

CFE-CGC - Justine Vincent - 59/63, rue du Rocher 75008 Paris - Tel : 01 55 30 69 63 - justine.vincent@cfecgc.fr

CFTC - Anthony Ratier - 128, Avenue Jean Jaurès 93500 Pantin - Tel : 01 73 30 49 05 - aratier@cftc.fr

CGT - Fabrice Pruvost - 263, rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 55 82 81 50 - f.pruvost@cgt.fr

CGT-FO - Sébastien Dupuch, - 141 av. du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 83 39 - sdupuch@force-ouvriere.fr

UNSA-Education - Samy Driss - 87 bis, av. Georges Gosnat 94853 Ivry/Seine - Tel : 01 56 20 29 65 - samy.driss@unsa-education.org