



---

Programme d'activité

---

**Agence d'objectifs  
Projets 2017**

\* [contact@ires.fr](mailto:contact@ires.fr)

*Document approuvé  
par le conseil d'administration du 23 mars 2017*

---

**Institut de Recherches Économiques et Sociales**

16, bd du Mont d'Est - Noisy-le Grand • tél. 01 48 15 18 90 - Fax 01 48 15 19 18 • [www.ires.fr](http://www.ires.fr)  
E-mail : [contact@ires.fr](mailto:contact@ires.fr) • Twitter [@IresFr](https://twitter.com/IresFr) • LinkedIn [ires-france](https://www.linkedin.com/company/ires-france) • Facebook

---



---

# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	5
---------------------------	---

## **Agence d'objectifs CFDT**

---

La formation dans les TPE/PME : quels leviers et freins à l'amélioration de l'accès de tous à la formation ? .....	9
Fonctions publiques : quel dialogue social dans la conduite du changement au regard des évolutions du travail et de l'emploi ? .....	10
Nouvelles formes d'emplois et de travail : nouveaux enjeux syndicaux ? .....	11

## **Agence d'objectifs CFE-CGC**

---

Couverture conventionnelle dans les branches : pouvoirs des partenaires sociaux et intervention étatique.....	15
Structure du capital des entreprises et performance(s). De l'entreprise familiale à la grande entreprise cotée, en passant par le capital-investissement.....	16

## **Agence d'objectifs CFTC**

---

Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections vis-à-vis de ces travailleurs ? .....	21
Le développement du numérique et de la robotique : quelle éthique des pratiques ? Quels impacts sur l'emploi ? .....	22

## **Agence d'objectifs CGT**

---

Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ? .....	27
Réinternalisation d'activités. Logiques et dimensions (inter-)nationales d'un phénomène « prometteur » .....	28
Syndicalisme et culture, des liens à redéfinir ? Le Havre .....	29

## **Agence d'objectifs CGT-FO**

---

Actualité et réalité du droit aux vacances .....	33
Les cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncement professionnels .....	33
Micro-travail et économie du clic.....	35
Égalité professionnelle : une égalité conditionnée par le marché, pourquoi et comment en sortir .....	35
Avenant : dialogue social en outre-mer.....	36

## **Agence d'objectifs UNSA-Éducation**

---

L'interdisciplinarité : du collège au parcours professionnel.....	41
Jeunes et politiques de jeunesse : quelles évolutions ? .....	42
Avenant. Formation scolaire-formation professionnelle : quelles articulations ? .....	44

---



## Introduction

Ce document reprend le résumé des projets d'Agence d'objectifs <sup>1</sup> et des deux projets d'avenants. Les études sont regroupées selon 4 axes de travail comme pour le reste du programme de travail du centre de recherches, indépendamment de l'organisation syndicale considérée :

### Relations Professionnelles (4)

- Fonctions publiques : quel dialogue social dans la conduite du changement au regard des évolutions du travail et de l'emploi ? (CFDT)
- Nouvelles formes d'emplois et de travail : nouveaux enjeux syndicaux ? (CFDT)
- Couverture conventionnelle dans les branches : pouvoirs des partenaires sociaux et intervention étatique (CFE-CGC)
- Avenant : Dialogue social en outre-mer (FO)

### Travail (3)

- Actualité et réalité du droit aux vacances (FO)
- Les cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncement professionnels (FO)
- Syndicalisme et culture, des liens à redéfinir ? Le Havre (CGT)

### Revenus (2)

- Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ? (CGT)
- Égalité professionnelle : une égalité conditionnée par le marché, pourquoi et comment en sortir (FO)

### Emploi - formation (8)

- La formation dans les TPE/PME : quels leviers et freins à l'amélioration de l'accès de tous à la formation ? (CFDT)
- Structure du capital des entreprises et performance(s). De l'entreprise familiale à la grande entreprise cotée, en passant par le capital-investissement (CFE-CGC)
- Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections vis-à-vis de ces travailleurs ? (CFTC)
- Le développement du numérique et de la robotique : quelle éthique des pratiques ? Quels impacts sur l'emploi ? (CFTC)

---

1. L'IREs soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elles et adoptés au Conseil d'administration. Les résultats de ces travaux, regroupés sous l'appellation « Agence d'objectifs », menés sous leur responsabilité sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical et du public. Les rapports remis à l'Institut sont enregistrés dans le fonds du Centre de documentation de l'Institut et sont disponibles auprès des organisations syndicales et sur le site de l'IREs.

- Réinternalisation d'activités. Logiques et dimensions (inter-)nationales d'un phénomène « prometteur » (CGT)
- L'interdisciplinarité : du collègue du parcours professionnel (UNSA-Éducation)
- Jeunes et politiques de jeunesse : quelles évolutions ? (UNSA-Éducation)
- Avenant : Nouvelles articulations entre formation initiale et formation professionnelle (UNSA-Éducation).

## **Agence d'objectifs CFDT**

---





## **La formation dans les TPE/PME : quels leviers et freins à l'amélioration de l'accès de tous à la formation ?**

*Équipe à déterminer*

### **Problématique**

Les TPE/PE jouent un rôle central dans la création d'emplois ainsi que dans l'insertion professionnelle des jeunes ou l'insertion professionnelle. L'étude vise à faire un état des lieux de l'accès à la formation des salariés des TPE/PE après plusieurs réformes cherchant à faciliter le départ en formation. Elle a pour objet d'analyser la portée de l'ANI de 2013 transposé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette étude pourrait ainsi contribuer à identifier les leviers et les freins à l'amélioration de l'accès à la formation. Elle permettrait d'apprécier l'appropriation de la réforme par les différents acteurs, notamment dans le contexte de l'extension de l'accord national interprofessionnel de l'artisanat relatif au droit syndical conclu en 2001 (objectifs et rôle des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat). Il s'agit aussi d'éclairer la dimension stratégique de la formation pour ces entreprises.

L'ANI a créé le compte personnel de formation (à la suite du DIF), un droit portable pour permettre au salarié de cumuler ses heures de droit à la formation tout au long de sa carrière. Il prévoit aussi le développement du conseil en évolution. Ce CPF peut être mobilisé à tout moment, notamment lors de périodes de chômage. Quelles connaissances les salariés des TPE/PE et leurs employeurs ont-ils de la réforme et ces nouveaux droits individuels ? Comment les salariés de ces entreprises peuvent-ils s'en saisir et en bénéficiant de quels accompagnements (en particulier de la part des OPCA et des organisations syndicales, situées en extériorité de l'entreprise) ?

Les stratégies des employeurs en matière de formation seront analysées dans le contexte de ce nouveau cadre normatif.

### **Méthode de travail**

Il s'agit d'une enquête sociologique de type qualitatif réalisée par entretiens semi-directifs auprès de plusieurs types d'acteurs :

Ceux de l'entreprise : représentants patronaux, d'institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent ou de salariés mandatés par une organisation syndicale qui seraient interrogés sur leur connaissance de la réforme de la formation et du CPF, ainsi que leur parcours professionnel et leur parcours de formation, afin de mieux appréhender leur rapport à la formation et les déterminants du départ en formation dans ces structures, dans le contexte d'un cadre normatif évolutif.

Les acteurs externes à l'entreprise :

- Partenaires sociaux de CPRIA ou de branche, représentants d'OPCA, CARIF-OREF, CNEFOP, CREFOP, COPANEF, COPAREF.
- Autres acteurs institutionnels du champ de la formation professionnelle continue ayant des missions ou actions visant à faciliter l'accès à la formation des professionnels des TPE/PE : conseils régionaux, services publics de l'emploi (ex : AFPA, Pôle Emploi).
- Autres partenaires externes apportant des services d'accompagnement aux employeurs : expert-comptable, cabinets de conseils.

Mots clés : *TPE, formation, CPF.*

## **Fonctions publiques : Quel dialogue social dans la conduite du changement au regard des évolutions du travail et de l'emploi ?**

### ***Équipe à déterminer***

### **Problématique**

Une première réforme en 2007 conduit à l'adoption de mesures visant à renforcer le dialogue social de proximité et à organiser la participation des agents non titulaires à ce dialogue avec la création des commissions consultatives paritaires. Dans le cadre des conférences sociales, les travaux de réforme du dialogue social ont abouti à la signature des Accords de Bercy sur la rénovation du dialogue social le 2 juin 2008 et à la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social (et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique). Une nouvelle étape dans la décentralisation a été aussi été franchie et le programme de modernisation de l'action publique (MAP) ambitionne de rendre plus efficaces l'action publique et l'administration, dans un contexte d'économies budgétaires.

Les réorganisations de l'action publique sont essentiellement motivées par la recherche, d'une part, d'un meilleur service rendu aux usagers et, d'autre part, de plus d'efficacité et de réduction de coûts. Ces deux objectifs sont légitimes. Seulement, les préoccupations d'ordre budgétaire, notamment liées à la dette publique, prennent le dessus. On cherche alors à réduire à tout prix la « masse salariale », on réorganise les services dans l'espoir de réaliser des économies, etc. Ces réorganisations, dont les agents ne parviennent plus à saisir le sens et les finalités, s'accompagnent d'une montée du stress et parfois du sentiment d'un « démantèlement organisé », notamment lorsque sont externalisés certains services (services rendus au public, services transverses) ou qu'un abaissement de la qualité des services est constaté.

Diminution de l'autonomie des agents, intensification du travail et déficit de coordination sont ressortis d'enquêtes quantitatives réalisées par la CFDT sur la période 2007-2010. D'autres enquêtes initiées par la CFDT ont mis à jour un large désaveu de la gestion de l'emploi dans les fonctions publiques face à des restructurations quasi permanentes intervenant sans concertation préalable et information suffisante (Frinault T., 2008 ; Vézinat N., Perrin-Joly C., 2010). Dans le contexte d'un cadre budgétaire et d'une gestion de l'emploi très contraints depuis plusieurs années, des travaux de réforme du dialogue social (plusieurs lois depuis 2010) et de l'approfondissement de la décentralisation, une

étude pourrait venir poser la question de la place faite au dialogue social dans la conduite des réorganisations dans les fonctions publiques.

La question centrale est de savoir si dialogue social est un moyen par lequel il est possible d'aboutir à des réorganisations apportant des résultats en matière de satisfaction des besoins des usagers, d'efficacité et de réduction des coûts tout en considérant les conditions de travail des agents et les moyens (financiers, humains, matériels, de formation, etc.) dont ils ont besoin pour exercer leurs métiers. C'est alors que se posent les questions de savoir quelles sont les conditions de réussite d'un tel dialogue.

Du côté syndical, l'étude peut contribuer à mieux éclairer la façon dont des équipes syndicales confrontées aux incidences de ces réorganisations (sur la qualité de l'emploi, sur les conditions de travail, la qualité des services, l'atteinte d'objectifs des politiques publiques) élaborent des stratégies revendicatives et des propositions d'action.

### **Méthode de travail**

Il s'agit d'une enquête sociologique de type qualitatif réalisée par entretiens semi-directifs auprès de représentants syndicaux et d'employeurs publics interrogés sur le processus et le contenu de réorganisations affectant l'emploi au niveau de ministères, d'opérateurs publics et/ou collectivités locales.

Il est proposé de faire l'analyse de quelques terrains dans lesquels le dialogue social a pu aboutir à des résultats positifs et d'autres où, au contraire, certains facteurs ont fait que le processus est resté sans suite. La déconstruction du processus vise à identifier les raisons initiales de la réorganisation et leur perception initiale par les acteurs, la manière dont la réorganisation a été menée et l'ensemble du processus de dialogue social qui l'a accompagné (les facteurs de la réussite, la part de la dimension institutionnelle et de l'informel, l'implication des agents et de leur représentants, etc.).

Mots clés : *Fonctions publiques, dialogue social, emploi.*

### **Références :**

Frinault T., Yvergnaux A. (2008), *Le dialogue social dans les fonctions publiques françaises*, Étude pour la CFDT avec le concours de l'Agence d'objectifs de l'IRES.

Vézinat Nadège, Perrin-Joly Constance (2010), *Satisfaction et mal-être au travail chez les agents de la fonction publique*, analyse des enquêtes TEQ et FLASH (2007-2010) réalisées par la CFDT auprès d'agents des trois versants de la Fonction publique.

## **Nouvelles formes d'emplois et de travail, nouveaux enjeux syndicaux ?**

### **Équipe à déterminer**

### **Problématique**

Le marché du travail se recompose. L'emploi salarié s'articule avec des formes d'entrepreneuriat, de sous-traitance et d'indépendance. Certaines situations d'autonomie apparente se révèlent plutôt subies que choisies. Les organisations de travail se diversifient, les rapports aux espaces et lieux de travail évoluent profondément (développement de tiers-lieux, d'espaces de co-working, du télétravail), les relations de travail et les relations d'emploi se modifient. Avec la montée en puissance des technologies de l'information et de la communication, le travail dans un certain nombre d'activités tend à se déplacer de plus en plus hors de l'entreprise. La frontière entre vie privée et vie professionnelle

devient plus floue. La diffusion massive des outils numériques tend à modifier l'aménagement du temps de travail et l'organisation du travail (travail en flux tendus, développement du télétravail, modifications de l'ordonnancement des tâches...). Ces changements définissent de nouvelles façons de travailler et de nouvelles articulations des temps qui soulèvent des enjeux de conciliation des temps et transforment le rapport au travail.

Plusieurs risques, mais aussi des opportunités sont associés à ces formes d'emploi et d'organisations du travail, étroitement liés aux usages professionnels accrus des outils numériques. Des militants syndicaux appréhendent cette porosité des temps, susceptible de se traduire par des risques pour l'emploi, des risques psychosociaux ou encore des risques d'isolement ou de fragilisation de certains salariés.

Quelle place ces évolutions du travail et de l'emploi laissent-elles à l'action collective, qu'elles semblent fragiliser ? Ces évolutions interpellent les organisations syndicales sur l'adaptation de leurs pratiques. Plusieurs structures de la CFDT ont par exemple développé des actions inédites (par exemple, projet d'animation d'un espace de co-working ; appui à des travailleurs indépendants dans l'accès à certains services et à la protection complémentaire de santé) et des modalités d'actions nouvelles, notamment via les réseaux sociaux. L'observation porterait sur les situations d'actions syndicales innovantes pour mieux appréhender les enjeux d'une reconfiguration de l'action syndicale. Elle analyserait les nouveaux modes d'action collective et les nouveaux lieux que des équipes syndicales cherchent à investir.

### **Méthode de travail**

Il s'agit d'une enquête sociologique de type qualitatif réalisée par entretiens semi-directifs auprès de représentants syndicaux, de travailleurs, d'employeurs et d'institutionnels interrogés sur leur appréhension des évolutions du travail en lien avec les usages professionnels accrus des outils numériques et sur leur perception des nouveaux enjeux que ces transformations dessinent pour la représentation collective et l'affiliation syndicale, en matière de renouvellement des formes d'actions syndicales et du point de vue de l'espace ouvert à la régulation sociale.

Mot clé : *Numérique, travail.*

## **Agence d'objectifs CFE-CGC**

---



## **Couverture conventionnelle dans les branches : pouvoirs des partenaires sociaux et intervention étatique**

*Cécile HABLLOT (université de Bretagne Occidentale)*

### **Problématique**

Dans le contexte des mutations récentes et à venir du droit du travail, la recherche propose d'analyser le pouvoir des partenaires sociaux et le rôle de l'intervention étatique dans le développement de la couverture conventionnelle au sein des branches.

Au fil des textes, l'évolution des sources du droit du travail se poursuit. S'accélère le mouvement de recul de l'État au profit d'une régulation fondée sur la technique de la négociation collective avec une tendance à la décentralisation de la source conventionnelle vers l'entreprise. La conception traditionnelle de la négociation de branche est malmenée.

Ce mouvement invite ainsi à s'interroger en profondeur sur la manière dont l'État conçoit ses relations avec les partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles. Quelle liberté est laissée aux négociateurs de la branche dans la détermination de la norme sociale ? Quel est le contenu réel de leur pouvoir normatif ? Quels moyens sont mis à leur disposition pour remplir les missions assignées à la branche ? Alors que l'État tient un rôle depuis l'origine au sein des branches par le biais de l'extension, l'encadrement étatique se justifie-t-il toujours ? Plus largement, quid de l'utilité des différentes interventions étatiques au niveau de la branche (législateur, administration, juges) pour le développement et l'enrichissement de la couverture conventionnelle dans les branches ? Quelles en sont les garanties et les limites ? Qu'en est-il de la responsabilité de l'État ? Une cohérence des interventions étatiques peut-elle être identifiée ? Peut-on les systématiser ?

Ainsi, entre hétéronomie et autonomie, il convient de s'interroger sur la manière dont se dessinera demain la négociation collective de branche. Quel sera l'impact des évolutions récentes sur le contenu et la vitalité de cette négociation ? La couverture conventionnelle dans la branche sera-t-elle assurée ?

### **Méthode de travail**

Après un recensement des données utiles (évolutions législatives et réglementaires du droit de la branche, interventions étatiques à ce niveau, données sur la négociation catégorielle, contentieux de la négociation de branche, données statistiques de la négociation de branche, éléments maîtrisés de droit comparé, entretiens avec des acteurs professionnels concernés par la problématique), la deuxième étape consistera à les traiter. Il s'agira d'établir la portée des différentes réformes du droit de la négociation collective sur la couverture conventionnelle dans les branches, d'identifier les moyens d'action des négociateurs à ce niveau, de réaliser un travail de systématisation des données textuelles et de celles issues de la pratique afin de dégager la conception actuelle de l'encadrement étatique au sein du droit de la branche, et enfin de constituer une typologie des contentieux récurrents ainsi que des situations de renvois préjudiciels entre les deux ordres de juridiction.

La troisième étape – celle de l'analyse – s'effectuera en deux temps. Répondre à la question du devenir de la négociation de branche sous le prisme de l'étendue du pouvoir normatif des partenaires sociaux et du rôle de l'État impliquera d'analyser dans un premier temps *la création de la norme conventionnelle de branche* (Partie 1 : conclusion, contenu et cadre (restructuration des branches). Dans un second temps, sera examinée *la portée de la norme conventionnelle* (Partie 2 : effets (déploiement/application/articulation des normes) et contentieux (différents contentieux/questions préjudicielles). L'étude s'efforcera sur chaque point : de présenter l'évolution des règles de droit évoquées et de les resituer dans le contexte actuel des mutations du droit du travail ; de proposer une analyse de la répartition des pouvoirs entre les partenaires sociaux et l'autorité étatique (législateur/administration/juges) et de l'impact sur la fonction de la branche ; enfin de présenter un *focus* sur la négociation catégorielle.

Des tableaux de synthèse des données et des propositions assortiront le travail.

### **Apport de la recherche**

Il s'agit là d'une étude juridique, champ qui n'est pas couvert par l'IRES en intra et très peu par les Agences d'objectifs. La question des conventions collectives est essentielle pour les organisations syndicales représentatives et est pourtant très peu étudiée. Or, la négociation collective au niveau de la branche a été de nombreuses fois mises à mal et dernièrement par la loi du 8 août 2016. Cette étude permettra d'avoir un état des lieux de l'évolution de la norme, de nourrir nos réflexions quant à l'avenir de celle-ci et d'apporter de nouveaux éléments argumentés pour maintenir le dialogue social au niveau de la branche.

Mots clés : *Négociation, branches.*

## **Structure du capital des entreprises et performance(s). De l'entreprise familiale à la grande entreprise cotée, en passant par le capital-investissement**

**Anne STEVENOT et Loris GUERY (université de Lorraine)**

### **Problématique**

Au-delà de leur forme juridique, de leur stratégie, de leurs lieux d'implantation, les entreprises se différencient les unes des autres en fonction de la structure de leur capital et de la composition de leur actionnariat. Certaines formes d'actionnariat, comme le capital-investissement, sont au cœur de nombreuses controverses, tant du point de vue académique que de celui des acteurs de terrain.

Si les approches classiques de la gouvernance analysent les procédés par lesquels les divers types d'actionnaires garantissent la rentabilité de leur investissement et se focalisent sur la manière dont se répartit la valeur créée par l'entreprise, les approches plus récentes amènent à considérer les relations actionnaires – dirigeants – salariés dans une optique de dynamique productive, analysant en cela la création de valeur. Les types de financement, objectifs des investisseurs, droits et pratiques d'intervention, exercent une influence sur la latitude des dirigeants et leurs décisions en matière de gestion des ressources humaines (GRH). Dans une perspective de création de valeur, deux stratégies peuvent schématiquement être envisagées : celle d'une réduction des coûts et d'une flexibilisation des ressources humaines, et celle d'un investissement dans les ressources humaines susceptible de générer un avantage concurrentiel soutenable.



Cette recherche vise donc à mieux comprendre les incidences de la composition de l'actionnariat des entreprises sur leur performance, appréhendée d'un point de vue tant financier que social. Seront analysés tout particulièrement les effets des caractéristiques de l'actionnariat (et de ses évolutions) sur les décisions des dirigeants relatives aux politiques de GRH, ainsi que les conséquences que cela génère en termes de performance économique et financière des entreprises.

### **Méthode de travail**

Plusieurs situations idéales-typiques d'actionnariat seront analysées (ainsi que les changements d'actionnariat) : entreprises familiales et dont la famille détient la majeure partie du capital ; sociétés coopératives, où le capital est détenu majoritairement par les salariés ; entreprises cotées en Bourse ; entreprises filiales d'un groupe ; entreprises financées par capital-investissement. Une attention toute particulière sera portée sur ces dernières, au regard de l'acuité des controverses.

La question de l'origine géographique de l'actionnariat se pose également, compte tenu des différences institutionnelles existant entre pays (principalement entre pays relevant d'économies libérales et pays relevant d'économies coordonnées) et des divergences dans les pratiques de gestion qui y sont observées. L'objectif est donc d'étudier l'influence potentielle de l'origine géographique des actionnaires sur les pratiques de gestion des entreprises françaises et sur leur performance (financière et sociale), et ce spécifiquement dans deux situations où le capital est à la fois stable durant plusieurs années et potentiellement ouvert à des actionnaires étrangers : celle des filiales de groupe et celle des entreprises financées par capital-investissement. Observe-t-on des différences quant aux niveaux de performance des entreprises ? Que cette performance soit identique ou différente, les moyens mis en œuvre pour la générer sont-ils différents ?

Les données principalement mobilisées pour réaliser la recherche sont issues des enquêtes REPONSE du ministère du Travail, appariées à des données comptables et financières. Des méthodes de classification et d'appariements par scores de propension seront utilisées pour analyser les relations entre actionnariat (et changement d'actionnariat), pratiques de GRH et performance (financière et sociale). En complément, les données de la base Zephyr, référence mondiale en ce qui concerne les opérations de capital-investissement, seront utilisées et analysées par le biais de modèles d'économétrie des données de panel.

### **Apport de la recherche**

Il s'agit là de creuser le lien entre la structure du capital et les performances des entreprises. Ce type d'études n'a pas été menée, du moins récemment, par l'IRES intra ou les études de l'Agence d'objectifs. Par cette étude, nous souhaitons bénéficier de recherches solides pour étayer d'une part nos revendications au niveau national mais aussi au niveau de nos militants en entreprise. En effet, ce besoin d'éclairage sur l'influence de la structure du capital de l'entreprise revient très souvent chez nos militants afin de comprendre les mécanismes en œuvre dans leurs entreprises et ainsi être mieux armés pour les négociations.

Mots clés : *Entreprise, financement.*



## **Agence d'objectifs CFTC**

---



### **Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections vis-à-vis de ces travailleurs ?**

*Équipe à déterminer*

#### **Problématique**

Bien que de multiples nouvelles formes d'emploi se soient rapidement développées depuis dix ans, seules une minorité d'entre elles occupent la scène médiatique. Les autres, majoritaires, sont encore peu connues et étudiées.

Analyser celles présentes sur le territoire français apparaît aujourd'hui plus que jamais nécessaire au regard des problématiques actuelles. Il s'agit, à travers cette étude, d'identifier les difficultés et les besoins des travailleurs vivant principalement de cette activité professionnelle atypique (non salariée), en particulier ceux utilisant les plateformes collaboratives. Nous pourrions ainsi mieux les défendre collectivement et répondre à leurs attentes.

L'une des conséquences du développement du numérique et de la crise économique et financière est d'avoir favorisé le développement accéléré de nouvelles formes d'emploi.

Eurofound (Agence UE spécialisée sur les questions sociales et le travail) en distingue neuf : le travail à temps partagé, le partage de poste, l'encadrement intérimaire, le travail coopératif (exemple Uber), le travail mobile basé sur les TIC, le travail occasionnel, les chéquers-emploi, le travail réparti entre plusieurs activités, le travail collaboratif en tant que micro auto-entrepreneurs.

La France, avec un fort taux d'emploi salarié, est moins concernée que d'autres pays (Allemagne, Royaume-Uni) par ce type d'emploi. Elle fait cependant partie des pays d'Europe où l'on relève le plus grand nombre de nouvelles formes d'emploi (6/9).

Si ce phénomène revêt des formes d'emploi très différentes, les plus médiatiques (exemple, le travail coopératif au travers d'Uber ou AirBnb) sont très marginales. Cette grande diversité explique en partie la complexité et la difficulté à se saisir du sujet, tant en termes juridiques, qu'en termes de protection sociale.

On note cependant des avancées récentes sur le plan juridique. Dans ce cadre, l'article 60 de la loi Travail de 2016 est consacré aux « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique ». Il stipule que la responsabilité sociale de la plateforme peut, dans certains cas prévus dans la loi, être reconnue, notamment pour les risques d'accidents du travail, et pour l'accès à la formation professionnelle continue. De plus, ces travailleurs « bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ».

Or, le syndicalisme classique français est peu adapté à la culture et au statut hybride des travailleurs collaboratifs (mi-employeurs, mi-employés). L'IGAS, dans un rapport récent, conseille aux organisations syndicales de créer de véritables « sections digitales ».

Parmi les initiatives syndicales d'intégration et d'accompagnement, on peut citer la création en 2015 du Syndicat des chauffeurs privés et voiture de tourisme (SCP/VTC) rattaché à l'UNSA ainsi que les récents changements de statuts de la CGT et de la CFDT. Ces premières avancées sont cependant loin d'être suffisantes et doivent être complétées pour garantir à tous les travailleurs atypiques un accès égalitaire quant à la défense de leurs droits. En cas d'échec, le risque majeur étant que seule une partie de ces travailleurs puissent faire valoir leurs droits via des processus individuels de défense, dont l'accès est beaucoup plus inégalitaire (cabinet d'avocats, assurance).

### **Méthode de travail**

D'un point de vue méthodologique, cette étude combinerait une approche terrain et une approche prospective.

Plus précisément, il s'agirait, en vue d'identifier les difficultés et besoins des travailleurs atypiques, de réaliser une enquête de terrain auprès des travailleurs (et/ou de rassembler les données de plusieurs enquêtes), mais aussi d'autres parties prenantes pertinentes (plateforme, associations de travailleurs).

La partie prospective permettrait de mieux anticiper le devenir de ces nouvelles formes d'emploi, mais aussi d'étudier les impacts sociétaux (positifs et négatifs) sur le marché du travail et de l'emploi, sur l'évolution des modes de vie qui en découle.

### **Apport de la recherche**

Les intérêts et objectifs d'une étude sur les nouvelles formes d'emploi permettraient :

- D'identifier et prioriser les besoins, attentes et difficultés des travailleurs économiquement dépendant des plateformes (et non pas les utilisateurs occasionnels qui ont une autre activité professionnelle).
- D'identifier les mécanismes de protection et de défense utilisés par les travailleurs atypiques (associations, assurance, etc.).
- D'analyser l'impact syndical en termes d'organisation et d'accompagnement (modalités de changement des statuts, etc.)
- D'évaluer la pertinence d'une « section digitale » pour ces travailleurs, le tout hébergé et conseillé par la CFTC.
- D'anticiper l'évolution des nouvelles formes d'emploi et leur impact sur la société et le monde du travail.

Mots clés : *Emploi, numérique.*

## **Le développement du numérique et de la robotique : quelle éthique des pratiques ? Quels impacts sur l'emploi ?**

**Équipe à déterminer**

### **Problématique**

Alors que les « nouvelles » technologies et les outils numériques font parties intégrantes de nos lieux de vie et de travail depuis de nombreuses années, on s'aperçoit que peu de réflexions ont été menées pour accompagner pleinement et efficacement ce changement.

Outre une modification profonde du monde du travail, l'une des conséquences est d'avoir accru les inégalités sociales en créant une fracture entre les utilisateurs et les non utilisateurs de ces technologies. Cette transition numérique n'est pas cependant pas terminée. Elle s'accompagne de façon plus globale par le développement des technosciences (robotique, intelligence artificielle). C'est pourquoi, il nous semble indispensable de mener une étude pour ne pas subir mais anticiper les évolutions en cours et à venir dans le monde du travail, et en particulier dans le secteur de la santé. Il s'agit aussi d'ouvrir un débat sur les limites éthiques des technosciences et des outils numériques, afin d'en éviter les dérives.

La question de l'éthique et de l'incidence sur l'emploi du numérique et de la robotique est un enjeu majeur. En effet, comme l'écrit Xavier Timbeau dans la *Revue Projet* : « Le changement technologique laisse bien une empreinte et l'annonce de la disparition du travail humain est symptomatique d'une crainte face à l'inconnu. Mais un discours cynique alimente ces peurs pour mieux soumettre, par une stratégie du choc et remettre en cause les acquis et les régulations du travail (...). Parallèlement à la substitution de la force de travail, les technologies de la communication ouvrent une autre brèche dans le fonctionnement de l'entreprise et donc du salariat. ». La révolution numérique et robotique se trouve au cœur des rapports Mettling et « Travail emploi numérique : les nouvelles trajectoires », sans pour autant pointer le changement de paradigme qui s'annonce.

Parallèlement aux impacts en matière d'emploi, il convient de se poser des questions éthiques. Celles-ci sont en effet souvent absentes des débats sur les évolutions technologiques, essentiellement présentées comme synonyme de progrès économique et social. Loin de vouloir minimiser les réelles opportunités économiques qu'elles peuvent offrir, il nous semble aussi important de ne pas oublier les dérives sociétales possibles (reproduction des stéréotypes hommes femmes, utilisation commerciale des données personnelles). La transition technologique doit donc être accompagnée et réfléchie pour être au service des femmes et des hommes.

Bien que l'ensemble des secteurs d'activité soit touché, le secteur de la santé sera l'un des principaux secteurs pris en exemple dans cette étude pour illustrer cette transition numérique et robotique. La santé est en effet un secteur où les changements sont perpétuels et où les innovations technologiques sont déjà bien réelles et opérationnelles. De plus, les évolutions en matière de santé impactent l'ensemble de la population et donc des travailleurs (télémédecine, objets connectés, big data, open data, e-santé, interventions chirurgicales grâce à des robots, consultations à distance). Cette mutation de la médecine est irréversible dans l'univers sanitaire. Hors, très peu d'acteurs du système de santé sont prêts à ce type de révolution technologique. On estime à une génération, le temps nécessaire à l'appropriation par tous des nouveaux outils numériques et robotiques dans le domaine de la santé. Il faut par conséquent se donner les moyens d'accélérer cette appropriation technologique, d'anticiper les modifications en matière d'emploi (suppression ou évolution de certaines tâches et métiers) et lutter contre les dérives (inégalité d'accès aux soins, utilisation commerciale des données médicales).

### **Méthode de travail**

Cette étude se veut avant tout prospective.

Cependant, la transition numérique et robotique étant déjà avancée, il conviendra d'établir dans une première partie un état des lieux de la situation actuelle en rappelant les enjeux, les acteurs, les impacts positifs comme les difficultés rencontrées.

Une revue littéraire pourrait notamment être proposée par les auteurs.

La partie prospective sera idéalement illustrée par un ou plusieurs cas pratiques (dont au moins un dans le secteur de la santé).

## **Apport de la recherche**

La CFTC réalise un important travail de veille et de prospection des dernières tendances et évolutions du marché du travail et de l'emploi. Dans ce cadre, notre organisation s'applique à anticiper les besoins de main-d'œuvre et de formation, notamment ceux résultant de la transition numérique et robotique. Une étude sur le sujet permettrait d'étudier à la fois l'impact sur l'emploi et de mener une réflexion éthique. Elle nourrirait la démarche et la volonté de la CFTC depuis 2015 (Congrès de Vichy) de proposer aux pouvoirs publics l'organisation d'un Grenelle de la robotique et du numérique, pour « générer dans le dialogue, un nouveau contrat social entre les employeurs, les salariés, la société civile pour canaliser démocratiquement la transition des technosciences ».

Le secteur de la santé nous intéresse tout particulièrement, en tant que gestionnaire de l'Assurance maladie. Dans ce cadre, ne pas anticiper les innovations numériques et robotiques exposerait au risque d'aller vers une privatisation des données de santé par les opérateurs de réseaux, tels que Google, Apple, Amazon... Prendre en exemple ce secteur permettrait ainsi de mieux définir les enjeux et les contours de la médecine de demain : l'hôpital en tant que futur territoire de santé connectée et robotisée ? Lutter contre les déserts médicaux avec la télémédecine ? Comment protéger les données personnelles des patients ? Objets connectés : quels usages, quel rôle pour la prévention ? Robots : vers une destruction de certains emplois ou vers la fin des tâches pénibles ?

Mots clés : *Numérique, santé, éthique.*



## **Agence d'objectifs CGT**

---



## **Quelle évolution des droits à l'assurance chômage ?**

***Mathieu GRÉGOIRE (université de Paris-Nanterre), Claire VIVÉS (CEET)***

Porté par le laboratoire Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société (IDHES) - UMR 8533 du CNRS (université Paris Nanterre), ce projet de recherche sera conduit par Mathieu Grégoire (coordinateur), maître de conférences en sociologie à l'université de Paris-Nanterre, et Claire Vivés, chercheuse au Centre d'études de l'emploi et du travail (CNAM). Il s'inscrit dans un contexte de transformations du chômage et de la couverture assurantielle du chômage.

### **Problématique**

Avec l'essor important des emplois « précaires » et de (très) courte durée, les situations d'intermittence de l'emploi se multiplient : de nombreux salariés se trouvent, un mois donné, à la fois en emploi et au chômage. Dans un même mouvement se développent, à l'initiative des « partenaires sociaux » gestionnaires de l'assurance chômage, des dispositifs dont l'objectif affiché est d'adapter la couverture chômage à cette nouvelle donne (activité réduite, droits rechargeables, etc.).

Ces dispositifs s'inscrivent, par ailleurs, dans la lignée des évolutions plus larges de la couverture assurantielle : en particulier, le principe « un jour cotisé ouvre droit à un jour indemnisé » marque une accentuation des logiques d'activation et d'affirmation d'une contributivité stricte. D'un côté, ces nouveaux dispositifs sont présentés comme étant mieux adaptés à ces situations d'emploi court. D'un autre côté, on peut se demander si l'accentuation de la logique d'activation ne constitue pas une incitation à accepter une précarité dans l'emploi et si l'affirmation d'une plus grande contributivité n'aboutit pas à une précarité des droits à l'indemnisation chômage. En effet, les emplois courts et mal rémunérés ne génèrent-ils pas nécessairement des droits faibles et précaires à l'assurance chômage ?

L'objectif de cette proposition de recherche est d'objectiver sur le long terme (depuis la convention de 1979) l'évolution des droits des salariés en insistant sur les cas des salariés aux parcours d'emploi les plus précaires.

### **Méthode de travail**

Du point de vue méthodologique, le cœur de la proposition réside dans la réalisation d'un simulateur capable de retracer l'évolution des droits pour des profils-types : l'idée est de pouvoir mesurer, pour chacune des principales conventions depuis 1979, les droits générés, mois par mois, pour un profil-type de parcours d'emploi-chômage. Nous pourrions dès lors retracer l'évolution des droits de 1979 à 2014 pour un ensemble de profils-types choisis pour être représentatifs de la diversité des parcours d'emploi.

Ce chantier principal implique d'autres. Le simulateur pourra également être utilisé pour étudier d'autres hypothèses que celles qui ont eu cours depuis 1979 : il constituera un outil permettant de mettre en lumière les implications – pour tel ou tel type de salariés

– des propositions ou hypothèses soumises par différentes organisations lors des négociations. En outre, l'étude de l'évolution des droits sera l'occasion : 1. D'une réflexion critique sur les indicateurs habituellement utilisés pour mesurer la couverture chômage et 2. De la construction d'indicateurs alternatifs.

Mots clés : *Assurance chômage, emploi, indicateurs.*

## **Réinternalisation d'activités. Logiques et dimensions (inter-)nationales d'un phénomène « prometteur »**

**CEP, Groupe Alpha**

### **Problématique**

Les trois dernières décennies ont indéniablement connu un vaste mouvement d'externalisation par les entreprises de certaines de leurs activités, mouvement parallèle à la désindustrialisation et à l'internalisation de l'économie française, qui s'est traduit, en particulier, par un développement de la sous-traitance et de la filialisation, un essor des délocalisations et depuis la fin des années 1980 la montée des groupes d'entreprises.

Depuis quelques temps, un processus inverse, soit la reprise en interne de la gestion d'activités précédemment externalisées (réinternalisation), semble s'être timidement amorcé, évolution décelable en premier lieu à travers le phénomène des relocalisations.

Les indices de cette inversion, du moins dans sa dimension internationale, sont si nombreux qu'en 2013, la Direction générale de la compétitivité de l'industrie et des services <sup>2</sup> a commandité une première enquête approfondie sur le sujet. Les résultats <sup>3</sup> montrent en particulier que les « *logiques de relocalisation semblent fortement liées à la maîtrise des savoir-faire technologiques* » et que « *l'attractivité des territoires oriente donc peu le choix de la zone géographique de réimplantation* », le critère prépondérant étant ici « la proximité avec les autres sites de l'entreprise ».

Si le coût de la main d'œuvre semble être ou avoir été un déterminant majeur des délocalisations, tel n'est donc apparemment pas le cas concernant les relocalisations, dans un contexte cependant marqué par une forte hausse des coûts salariaux en Chine.

Un tel constat constitue bien entendu une pierre dans le jardin des thuriféraires de la baisse du « coût du travail ». Peut-il être étendu aux autres opérations de réinternalisation, celles de dimension « proprement » nationale ?

L'ambition du présent projet est donc de mieux comprendre les déterminants, conditions et modalités des réinternalisations d'activités opérées par les entreprises, et ce dans leurs dimensions tant nationales qu'internationales (relocalisations...), et en les rapportant à ceux des phénomènes non forcément antinomiques d'externalisation/délocalisation. Accessoirement, il s'agit de contribuer à un champ d'étude aujourd'hui relativement peu travaillé <sup>4</sup>.

2. La DGCIS évoque « Un mouvement de relocalisations qui, sans être de grande ampleur, peut être considéré comme prometteur », cf. C. Bellego (2014), « Les relocalisations : une démarche multiforme qui ne se réduit pas à la question du coût de la main-d'œuvre », *Le 4 Pages de la DGCIS*, n° 30, mars.

3. PIPAME (2013), *Relocalisations d'activités industrielles en France*, DGCIS PROSPECTIVE, 30 p.

4. Parmi les rares travaux disponibles, citons F. Law (2013), « La réinternalisation d'activités. Une étude du processus de reconstitution des capacités productives de la firme », *Revue française de gestion*, n° 232.

Une telle visée implique et permet de s'interroger sur la structuration des « chaînes de valeur », les logiques de groupe et leur dimension locale, territoriale. Elle appelle tout d'abord un travail de clarification conceptuelle.

### **Apport de la recherche**

Parmi les publications des Agences d'objectifs, nous n'en avons identifiée aucune sur les réinternalisations/relocalisations. Deux ont par contre été produites sur les délocalisations : Sébastien Dupuch (2003), *Quels impacts des délocalisations sur les conditions sociales dans l'Union européenne élargie ?* CGT-FO ; Alain Fernex (1995), *Délocalisation des activités industrielles et de service : débats et controverses*, CGT <sup>5</sup>.

Cette étude serait confiée au Centre Études & Prospective du groupe Alpha, centre qui a contribué à l'étude de la DGCIS précédemment citée, en collaboration d'ailleurs avec El Mouhoub Mouhoud, ancien chercheur à l'IRES et spécialiste des thèmes abordés.

Mots clés : *Emploi, relocalisation.*

## **Syndicalisme et culture, des liens à redéfinir ? Le Havre**

**Danielle TARTAKOWSKY, Thibaud BLASCHKA**  
(université Paris 8 Vincennes Saint-Denis)

### **Problématique**

Observant depuis les années 1980 un délitement du contenu culturel de l'activité des Comités d'entreprise (CE), des transformations du rapport à la culture (massification scolaire, technologies de l'information, etc.) et des manières de travailler et de produire et un affaiblissement des dimensions collectives du travail, on ne peut plus aujourd'hui poser la question du rapport entre le syndicalisme et la culture dans les mêmes termes que ceux en vigueur il y a trente ans.

Se réclamant à bon droit de l'héritage d'une histoire qui, bien souvent, a d'abord pris corps dans leurs ateliers avant de s'engouffrer dans la ville du Havre, les militants syndicaux CGT de l'entreprise Dresser-Rand maintiennent une action qui ne se borne pas à vendre de la culture en tickets. Le rouleau compresseur du marché empiète néanmoins sur leurs plates-bandes.

De là, pour chasser le danger de la désillusion, le besoin exprimé par ces mêmes militants de l'enquête et de l'expérimentation. Peuvent donc être discutées, en fonction de leur disponibilité, les modalités de leur participation à un programme qui vise à repérer, à documenter, à observer et à recueillir des témoignages sur des objets et sur des pratiques symboliques déjà existants :

1. Objets produits et diffusés par le CE et pratiques artistiques et sportives que celui-ci motive : les schémas de pensée et d'action hérités des Trente glorieuses qu'à son échelle d'intervention le CE tend à reproduire, conservent-ils de nos jours leur pertinence ou font-ils démonstration de leur épuisement ? Et quelles articulations entre l'offre du CE et les demandes des salariés ?
2. Objets en lien avec l'activité propre de production (perruque, etc.) et pratiques qui échafaudent des cadres autres que ceux assignés dans le travail (interprétation des

5. Citons aussi le *working paper* suivant de l'ETUI : B. Galgóczi, M. Keune, A. Watt (2007), « Les syndicats européens face aux défis de la relocalisation », n° 3, 34 p.

normes prescrites) et dans les à-côtés du travail (activité syndicale, fêtes, célébrations, etc.) : comment ceux-ci se recomposent-ils dans la situation actuelle d'instabilité du lieu où se nouent les relations professionnelles (restructurations, sous-traitance, etc.) ?

Faut-il ranger ces objets et ces pratiques pluriels sous le qualificatif unique de culture ? L'anthropologie du monde industriel répond par l'affirmative. S'ouvre en tout état de cause, dans un entrelacs de degrés de signification individuelle à appréhender, un champ significatif de la vie au travail – malgré cela, situé en marge de la réflexion syndicale – qui a part à la structuration du rapport des forces sociales dans l'entreprise. C'est ce champ que ce projet de recherche qui sera réalisé par des membres de l'équipe EA 1571 (Histoire des pouvoirs, savoirs et sociétés) de l'université Paris 8 Vincennes - Saint-Denis, en particulier Danielle Tartakowsky, professeure d'histoire contemporaine et Thibaud Blaschka, doctorant en histoire.

### **Méthode de travail**

Le programme s'échelonne sur deux ans et comportera (selon un calendrier à préciser) les six phases suivantes :

1. Analyse des travaux de recherche sur l'expression des travailleurs dans les entreprises industrielles (formes, conditions de possibilité, etc.) à partir d'une revue de littérature ;
2. Inventaire et classement des propositions et des réalisations sociales et culturelles du CE de Dresser-Rand (solicitation marchande, propositions alternatives) ;
3. Recueil et identification d'objets et de pratiques symboliques (rituels qui rythment le temps et l'espace de l'entreprise et la vie des individus au travail) à partir d'une enquête de terrain (entretiens individuels et collectifs) ;
4. Rédaction d'un rapport intermédiaire ;
5. Organisation d'ateliers impliquant chercheurs et syndicalistes qui, sur la base de l'enquête, visent à réfléchir aux obstacles et aux potentialités à se servir des objets et des pratiques symboliques comme leviers à l'action syndicale et à ébaucher, par là, la conception de nouveaux outils ;
6. Rédaction du rapport final.

Mots clés : *Relations professionnelles, culture.*

## **Agence d'objectifs CGT-FO**

---





### **Actualité et réalité du droit aux vacances**

*Équipe à déterminer*

#### **Objectif**

La confédération Force ouvrière souhaite mener une étude sur l'actualité et la réalité du droit aux vacances selon le droit ou l'aide dont les salariés et agents publics peuvent bénéficier.

#### **Problématique**

Aujourd'hui, une partie de la population active ne part pas en vacances, notamment les travailleurs exclus de l'emploi et ceux en situation précaire. Si certains font le choix de ne pas partir en vacances, une grande majorité souhaiterait partir mais n'en a pas les moyens. Dans d'autres situations, des salariés rencontrent des difficultés dans leur prise de congés, qui peut se heurter à l'organisation du travail dans l'entreprise. L'étude s'interrogera sur la réalité du droit aux vacances, comment améliorer son effectivité, comment lever les freins vis-à-vis du départ en vacances notamment à travers les dispositifs d'aide et d'accompagnement social. La confédération FO entend à travers cette étude disposer d'une analyse approfondie permettant de préciser ses revendications en la matière.

#### **Méthode de travail**

L'étude sera construite autour de deux axes :

- le premier axe tiendrait plus du droit actuel voire futur et de l'exercice réel du droit.
- le second axe s'attachera aux différents dispositifs offerts aux salariés et retraités pour contribuer à l'aide aux vacances. Il conviendra aussi d'observer si un ou des publics se retrouvent exclus de l'exercice du droit et d'en analyser les causes.

Mots clés : *Droit, travail.*

### **Les cadres de l'action sociale : entre engagement et renoncement professionnels**

*Équipe à déterminer*

#### **Problématique**

L'objectif principal de cette recherche vise à analyser d'une part les facteurs individuels et organisationnels qui sont en jeu dans les parcours professionnels des cadres de l'action

sociale (intériorisés notamment au cours de la socialisation familiale et professionnelle) <sup>6</sup>, et d'autre part les pratiques et représentations développées par ces mêmes cadres face aux évolutions et problématiques de leur secteur d'activité.

Le secteur de l'action sociale fort de plus de 2 millions de salariés en 2016. Il présente le taux de croissance le plus élevé parmi l'ensemble des branches depuis 2009. Le champ de l'action sociale est en outre caractérisé par une économie mixte, au sein de laquelle le secteur privé commercial occupe une place de plus en plus importante. Sur le plan de l'emploi, le secteur se révèle en tension concernant notamment les personnels de proximité. Selon l'APEC, « La moitié des recruteurs ont renseigné des difficultés de recrutement dans le secteur santé action sociale. Le secteur de l'action sociale attire un certain nombre de cadres ayant construit une première étape de carrière dans le secteur privé, et souhaitant se reconverter. De nombreuses compétences leur paraissent transférables (en termes de gestion, de management...), mais ils ne maîtrisent pas nécessairement pour autant les codes culturels du champ de l'action sociale et peuvent dès lors se heurter à des résistances de la part des équipes en place. Enfin, ce secteur est marqué depuis une quinzaine d'années par la diffusion de la culture managériale, et la montée d'une logique gestionnaire, qui contribuent à la redéfinition des pratiques d'encadrement ».

## Méthode de travail

L'étude se propose donc :

1. **D'analyser les trajectoires et les motivations des cadres du secteur de l'action sociale** notamment dans les secteurs couverts notamment par la CCN 54 et 66 : les motifs qui ont contribué au choix du secteur, le rôle et la place de ces cadres dans ce même secteur, leurs pratiques et leurs représentations au regard de la fonction cadre, l'analyse de la confrontation au « réel » lors de la prise de poste : cet objectif constituera le volet qualitatif de cette recherche, s'appuyant sur des entretiens semi-directifs auprès de ces cadres. Il s'agit d'apprécier l'écart entre le travail réel et le travail et d'identifier dans le cadre de l'analyse de leurs conditions de travail, les situations génératrices d'injonctions paradoxales.
2. **D'analyser les politiques de recrutement des employeurs**, à savoir leurs attentes et leurs critères de sélection des cadres, importance donnée – ou non – aux diplômes, aux compétences, à l'expérience.
3. D'étudier les conséquences de la culture managériale et de la montée de la logique gestionnaire sur l'engagement professionnel des cadres de l'action sociale.

Mots clés : *Cadres, emploi, management.*

---

6. Sophie Denave, *Reconstruire sa vie professionnelle : sociologie des bifurcations biographiques*, PUF, Le lien social, 2015.

## Micro-travail et économie du clic

**Antonio CASILLI (X)**

### Problématique

Ce projet s'intéresse à l'une des facettes du *digital labour* ou travail numérique : le recours croissant au micro-travail, accessible via des plateformes de services informatiques qui permettent le recrutement de travailleurs partout dans le monde, mais essentiellement dans les pays à bas salaires d'Asie du sud-est pour les tâches les plus faiblement rémunérées.

Le micro-travail recoupe un ensemble de petites tâches informatiques, sous-traitées pour un coût extrêmement faible. Souvent répétitives, requérant peu de qualifications, il peut s'agir par exemple d'identifier ou de nommer des objets sur une image, noter des vidéos, répondre à un sondage en ligne, rédiger des morceaux de texte pour faciliter le référencement d'un site internet. L'ensemble de ces tâches sont particulièrement utiles pour analyser et produire de l'information et développer de l'intelligence artificielle. Ces formes de micro-travail sont l'une des formes du digital labour qui plus largement englobe l'ensemble des comportements numériques qui créent de la valeur (Casilli, 2016).

### Méthode de travail

Ce projet qui s'inscrit dans une réflexion large sur les transformations du travail vise donc à mettre en lumière les pratiques qui se développent autour de cette « économie du clic » et leurs conséquences. Décentralisé, précaire, flexible, individualisé, morcelé, le micro-travail est porteur d'enjeux particulièrement importants, sinon inquiétants pour l'avenir du travail.

Ces pratiques de recrutement sont désormais utilisées par des entreprises françaises, qui recourent au micro travail dans les pays d'Afrique francophone. A travers une enquête, l'étude souhaite mieux documenter la réalité du micro travail, en termes de contenu, quelles sont les tâches effectivement réalisées, dans quelles conditions, pour quelle rémunération, mais aussi comment ces travailleurs ont pu, ici ou là tenter de s'organiser et de faire valoir leurs droits.

Mots-clés : *Emploi, numérique, travail.*

## Égalité professionnelle : une égalité conditionnée par le marché, pourquoi et comment en sortir ?

**Gabriel THOISON (X)**

### Problématique

L'égalité est définie de manière diverse (égalité des chances, égalité des places) et sa mise en place diffère selon que l'on considère qu'il s'agit d'une égalité de droit (conception Française) ou d'une égalité de fait (conception Anglo-saxonne).

Les inégalités entre les femmes et les hommes (écarts de rémunérations, précarité dans l'emploi, chômage structurel..) existent, et perdurent depuis longtemps. Pourtant, depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, la situation des femmes (notamment concernant le monde du travail) s'est améliorée sans jamais atteindre celle des hommes. L'objectif est alors

d'analyser comment la promotion de l'égalité professionnelle s'est construite (sur quels fondements et avec quels moyens) afin de comprendre pourquoi l'égalité n'existe toujours pas dans les faits.

Il s'agira ensuite de démontrer que l'égalité est de plus en plus conditionnée voir subordonnée au marché, surtout dans le cadre des politiques néolibérales actuelles. L'égalité risque alors non seulement d'être limitée mais également et paradoxalement dégradée notamment par des politiques d'austérité qui peuvent l'instrumentaliser. Ces limites et risques seront alors démontrés. Pour ce faire, une comparaison avec la notion de la diversité et la situation d'autres pays (notamment anglo-saxons) se révélera nécessaire.

Enfin, d'autres solutions seront proposées afin de pouvoir servir de base de revendication pour la Confédération Force ouvrière.

### **Méthode de travail**

Entretiens

Comparaison avec l'étranger, comparaison avec la notion de diversité

Études

Questionnaires

Sources bibliographiques

Mots clés : *Rémunération, emploi, égalité femme/homme.*

### **Avenant à l'étude 2013-2 Dialogue social en outre-mer**

#### ***Université des Antilles et de la Guyane***

En 2013, la confédération Force ouvrière a prévu une AO sur « les enjeux de la départementalisation pour le droit du travail à Mayotte » (AO 2013-2). Aucun des contacts engagés auprès de chercheurs pressentis pour travailler sur le sujet n'a permis d'aboutir.

Toutefois, dans son objectif de développement et de syndicalisation, Force ouvrière considère que la question de l'outre-mer est essentielle. C'est pourquoi la confédération souhaite présenter un projet d'étude sur le dialogue social en outre-mer.

### **Problématique**

Le projet s'appuie sur une double évolution législative récente : la première est établie par la loi Travail : son article 26 vise une meilleure application des conventions collectives nationales en outre-mer, en inversant le principe d'exclusion instauré par la loi Perben de 1994. Aujourd'hui, seul un tiers des conventions collectives nationales sont applicables aux départements d'outre-mer.

L'autre évolution est en cours de discussion dans le cadre de la loi égalité réelle en outre-mer, fixe les conditions dans lesquelles les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sont considérées comme représentatives pour la négociation d'accords interprofessionnels au niveau local. Le gouvernement n'y est pas favorable : Il n'y a pas eu de concertation préalable des partenaires sociaux au niveau national sur ce sujet, comme le prévoit l'article L1. L'amendement a néanmoins été voté en première lecture. FO s'oppose

à cette évolution, car ce fait syndical local constitue par lui-même une différenciation par rapport au droit commun.

Par ailleurs, la loi sur l'égalité réelle qui vise à accroître les niveaux de vie, réduire les inégalités [avec la métropole], encourager le développement des territoires, ne contient pas de réels moyens financiers face aux objectifs affichés. Ils risquent alors de ne déboucher sur aucune traduction concrète.

Par ce projet, la confédération FO entend participer activement au débat sur l'évolution du dialogue social en outre-mer. Les constats d'échec sont alarmants : faible couverture par les conventions collectives avec des conséquences lourdes sur les conditions d'emploi, sur l'accès à la formation professionnelle, sur les garanties sociales et notamment en ce qui concerne les salaires minima de branches professionnelles ; forte conflictualité. Les difficultés salariales sont particulièrement inquiétantes. Le niveau des salaires reste bas notamment par la faible application des conventions collectives par les employeurs.

### **Méthode de travail**

Il s'agit par cette étude de produire à la fois un état des lieux et des pistes d'évolution. L'état des lieux portera sur la situation économique, sociale, tracera les caractéristiques du dialogue social en outre-mer, ses spécificités, en présentera les acteurs, syndicaux, patronaux, et les moyens de le faire vivre et d'en sortir par le haut. Soixante-dix ans après la loi de départementalisation outre-mer, l'existence d'une France à deux vitesses perdure. Dans les onze territoires ultramarins, la richesse par habitant demeure de 30 % à 73 % inférieure à celle de l'Hexagone, se nourrir coûte jusqu'à deux fois plus cher et le taux de chômage explose.

Mot clé : *Dialogue social.*



## **Agence d'objectifs UNSA-Éducation**

---





## UNSA-Éducation

### **L'interdisciplinarité : du collège au parcours professionnel**

#### ***Équipe à déterminer***

#### **Problématique**

Entre 2015 et 2016, la réforme du collège a suscité un vif débat autour des « Enseignements pratiques interdisciplinaires » (EPI), pourtant depuis longtemps mis en œuvre dans l'enseignement agricole par exemple depuis longtemps.

Au-delà des craintes des enseignants déstabilisés par de nouvelles approches pédagogiques et inquiets face à un très lourd travail supplémentaire, cette polémique pose une double question :

- celle du découpage disciplinaire des apprentissages s'opposant au caractère systémique de la pensée complexe ;
- celle des spécialisations et de leur inscription dans le développement des compétences du XXI<sup>e</sup> siècle (posées par l'OCDE).

L'interdisciplinarité propose en effet une dialectique entre disciplines, en évitant par là-même la désagrégation des différentes disciplines concernées. Si, en tant que démarche pédagogique, elle ne peut être retenue comme « remède miracle », l'objectif principal de son usage reste le décloisonnement des disciplines. Cela revient alors à affirmer que, tout en conservant leur spécificité, les disciplines œuvrent pour un projet éminemment collectif, en y intégrant leurs savoirs, leur méthodes et leurs outils.

A la base même de la dynamique interdisciplinaire, un certain nombre d'actions émergent : la formation par la recherche ou le « apprendre à apprendre », notamment apprendre à rechercher une information dont on a besoin, la cohabitation entre expériences et théorie, la méthodologie de projet. Le principe moteur étant qu'aucune discipline n'est plus intelligente ou pertinente qu'un ensemble de disciplines, tout en ayant conscience des apports et des limites de chacune, parce que l'innovation intellectuelle se ferait à la marge des disciplines.

Il s'agit de vérifier l'usage et l'adéquation de la pensée complexe telle que conceptualisée par Edgar Morin dans le contexte scolaire et professionnel.

Dans un premier temps, cette recherche tentera de définir ce que l'on entend par interdisciplinarité, partant des situations concrètes. En effet, il nous semble important de préciser les contours, des confusions étant parfois faites entre multidisciplinarité et transdisciplinarité.

Dans un deuxième temps, l'analyse portera sur les conditions préalables à son déploiement, à la fois en termes de formation pour les professionnels faisant vivre l'interdisciplinarité et en termes de soutien des supérieurs hiérarchiques et des institutions.

Dans un troisième temps, sur les bases d'une clarification des pratiques véritablement interdisciplinaires et des conditions de réussite, il s'agira de comprendre comment s'articulent et s'influencent mutuellement les attentes de la société et du monde du travail avec les évolutions de la formation initiale. Autrement dit, comment les apprentissages interdisciplinaires se traduisent plus tard dans la pratique professionnelle ? Qu'en est-il de la notion de compétences transversales, de plus en plus maniée du niveau européen au niveau national comme l'attestent les études récentes du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) ?

### **Méthode de travail**

Il sera question d'observer et analyser les pratiques interdisciplinaires dans le cadre d'un continuum des âges et des profils scolaires et/ou en situation de travail.

#### ***Le public enquêté :***

- Les jeunes scolarisés au collège, au lycée (général, polyvalent ou agricole), université, Grande école ; jeunes en situation de travail ;
- Les professionnels, enseignants principalement, mais aussi les employeurs ou intermédiaires qui gèrent la suite des parcours des jeunes et l'interface avec l'activité professionnelle.

#### ***Les méthodes :***

- Observation participante,
- Entretiens individuels semi-directifs,
- Focus group,
- Ateliers.

Organisations susceptibles d'être approchées pour compléter les entretiens auprès du public enquêté : APEC, OCDE, Institut français de l'Éducation-Ifé, Centre de recherches interdisciplinaires, CRI (F. Taddei), Conseil de l'ordre des médecins (spécialiste ou généraliste), Céreq, UNESCO.

Cette recherche pourrait être menée en interne à UNSA-Éducation, avec le recrutement ponctuel d'un doctorant en sciences de l'éducation.

Mot clé : *Formation.*

## **Jeunes et politiques de jeunesse : quelles évolutions ?**

### ***INJEP***

#### **Problématique**

Le quinquennat qui s'achève avait fait de la jeunesse sa priorité. Pour autant peu de mesures novatrices semblent être venues soutenir suffisamment « cette priorisation » d'une frange de la population française diverse, de plus en plus qualifiée, en difficulté d'insertion professionnelle, en recherche, en interrogation sur son avenir et sur celui de la société.

Dès 2013, le Comité interministériel de la jeunesse a impulsé une dynamique de développement des politiques publiques en direction des jeunes : *le plan priorité jeunesse*. Ce nouveau cadre de l'action publique prévoit dès lors 47 mesures, visant à remplir 13

objectifs dont « *la création d'un service public d'information, d'accompagnement et d'orientation qui réponde à la diversité des besoins des jeunes* » ou encore « favoriser l'accès à l'emploi des jeunes ».

Ce nouveau référentiel entend porter au moins trois changements : un bilan annuel sur la base d'indicateurs objectifs, l'inter-ministériarité dans l'application, la mise en œuvre régionale (sous le contrôle des préfets de région). Pour compléter ce plan, l'appel à « *projets innovants en faveur de la jeunesse* » tente de soutenir le développement de politiques de jeunesse globales et transversales. Ce programme, doté de 84 M€, vise principalement à :

- Soutenir les politiques intégrées de jeunesse sur les territoires en évitant la juxtaposition d'initiatives sectorielles non coordonnées, à travers le programme d'Investissement d'avenir (PIA) ;
- Soutenir les projets innovants portés par des acteurs de la société civile, à travers le programme « La France s'engage » ;
- Soutenir les formations aux métiers du numérique, à travers le programme intitulé « Fabrique du numérique ».

Cette recherche, réalisée une fois le quinquennat achevé, reviendra sur les acquis et les limites de l'action publique en direction des jeunes, tant sur la dimension institutionnelle (quels changements dans la manière de concevoir et porter les politiques ?) que sur l'atteinte des objectifs. Quelles sont les améliorations dans les conditions de vie des jeunes ? Quelles sont les difficultés qui persistent ? Quels sont les domaines dont des indicateurs sont connus ? Quel a été ou quel peut être le rôle des partenaires sociaux ? Entre autres, l'étude de ce supposé changement de paradigme en matière de politique de jeunesse doit fournir les éléments permettant de structurer des revendications sociales fortes pour les différentes branches de l'UNSA.

La réorientation récente des politiques de jeunes aura permis de dessiner une culture institutionnelle nouvelle mais qui n'est restée qu'en état d'amorce. Il reste à asseoir la légitimité de ces politiques intégrées sur les territoires, notamment dans certains domaines de la vie des jeunes comme celui de l'insertion professionnelle, de la santé ou du logement.

## **Méthode de travail**

### ***Objet de l'enquête :***

L'architecture globale des politiques de jeunesse actuelles et son adéquation avec les besoins identifiés par les jeunes eux-mêmes.

Domaines et secteurs restent à préciser de manière définitive, dans un deuxième temps.

### ***Méthodes :***

L'étude des bilans annuels du Plan priorité jeunesse

- La réalisation de deux monographies de terrain sur des territoires ayant bénéficié des programmes permettront de mettre en évidence les questionnements et les analyses portés sur la jeunesse française et les réponses apportées (ou non) par les politiques publiques.

L'un des terrains envisagé est celui constitué de 3 collectivités bretonnes : les quartiers de Kervéanec et de Bois-du-Château à Lorient, Morlaix Communauté et la communauté de communes de Moyenne-Vilaine-et-Semnon. Ces territoires portent le projet Jeunes en TTTrans : transversalité, transitions, transformations, 1<sup>er</sup> lauréat du Programme d'investissement d'avenir (PIA).

Le deuxième terrain sera précisé dans les prochaines semaines.

La chaire jeunesse de l'École des hautes études de santé publique (EHESP) semble être le partenaire idéal pour mener à bien cette recherche, grâce à son expertise aujourd'hui reconnue à la fois sur la jeunesse et sur les politiques publiques de la région de Bretagne.

Mot clé : *Jeunesse*.

## **Avenant. Formation scolaire-formation professionnelle : quelles articulations ?**

### **UNSA-Éducation**

Cet avenant est destiné à remplacer l'étude 2015-1 *Socle commun en formation initiale et en formation professionnelle continue* qui portait sur les questions suivantes : quels contenus, quels objectifs, quelle cohérence, quelles perspectives pour l'éducation-formation tout au long de la vie ?

### **Problématique**

Régulièrement de nombreuses voix s'élèvent pour réclamer une meilleure préparation par le cursus scolaire à l'insertion professionnelle, un rapprochement entre l'école et l'entreprise, une gestion des cartes de formation en cohérence avec les bassins d'emplois.

Pourtant une forte résistance existe, tant du côté du milieu scolaire – et universitaire – que de celui des entreprises pour construire une véritable articulation qui fasse sens, propose une complémentarité de formation, prenne en compte de manière positive les apprenants de la formation professionnelle.

Ainsi la voie professionnelle du lycée et donc du baccalauréat reste-t-elle trop souvent envisagée comme une voie de relégation, d'orientation non choisie, de débouché pour les élèves en échec...

Dans la formation en alternance, les GRETA et CFA public s'opposent aux centres de formation des branches professionnelles et des chambres consulaires.

Il apparaît pourtant évident que des passerelles et des travaux communs doivent être menés et bénéficier à la lutte contre l'échec scolaire comme le taux dramatiquement élevé de jeunes au chômage, bien que, dans une « niche » très spécifique, l'exemple des lycées agricoles montre que la notion de lycées des métiers peut, à certaines conditions, être une voie de l'excellence et de la réussite.

Les ESPé pourraient y avoir leur place, mais aussi les articulations avec les GRETA, CFA... les universités, voire les lycées dans le cadre de reprise d'étude...

### **Méthode de travail**

Il s'agira d'établir une revue de littérature et d'organiser un colloque en amont de la Recherche.

Dans un deuxième temps, l'étude s'appuiera sur des entretiens.

Une dimension européenne serait donnée au traitement de la recherche.

Ce travail pourrait être mené en interne UNSA-UNSA Éducation avec le recours à un chercheur vacataire.