



Rapport

N° 02.2015

Bilan de l'Agence d'objectifs mai 2014 – mai 2015

IRES *

* contact@ires.fr

*Document approuvé par
le Conseil d'administration du 18 juin 2015*

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
E-mail : contact@ires.fr • Twitter @IresFr • LinkedIn [ires-france](https://www.linkedin.com/company/ires-france)

Sommaire

Introduction.....	5
-------------------	---

Agence d'objectifs CFDT (5)

Nouvelles pratiques syndicales et usages des TIC (2010-1).....	9
Construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises (2012-1)	9
Le temps tout au long de la vie (2012-3)	10
Dynamiques de transformation des modèles économiques des structures de l'ESS dans les services à domicile (2012-5)	10
Etude sur le suivi et l'évaluation des accords nationaux interprofessionnels (2013-3).....	11

Agence d'objectifs CFE-CGC (7)

La gestion des cadres dans les PME servicielles (2013-A).....	15
Impact des allègements de cotisations sociales patronales sur la croissance des entreprises et des établissements (2013-1).....	16
Féminisation des conseils d'administration et performance des entreprises (2013-2).....	17
Syndicalisme et environnement. Genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970 (2013-3).....	17
L'actionnariat salarié en période de crise : performance économique, performance sociale, et questions de gouvernance (2014-A)	18
La qualité des relations de travail (2014-1).....	20
Syndicalisation et satisfaction au travail : une première analyse empirique dans le contexte Français (2014-3).....	20

Agence d'objectifs CFTC (4)

Classes moyennes : un modèle républicain en péril ? (2011-3).....	25
Redonner ses chances à l'apprentissage (2012-1).....	25
Participation des travailleurs et gestion de la santé et de la sécurité au travail (2012-3).....	26
Les normes du logement locatif durable (2013-1)	26

Agence d'objectifs CGT (2)

Système de représentation et stratégie des acteurs, évaluation des transformations consécutives à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale (2012-2/2013-2) (avenant financier CA 16/11/2012) 29

Les technologies de l'autonomie et de la santé entre progrès et régressions. Support pour le « bien vieillir » et/ou transformation des formes d'accompagnement et de prise en charge ? (2012-4) (avenant financier CA 16/11/2012) 29

Agence d'objectifs CGT-FO (4)

De l'usage de la formation syndicale Cgt-Fo : analyse croisée des parcours de formation et des parcours syndicaux (2012-3) 33

L'union européenne. Comprendre pour mieux revendiquer (2013-1) 34

Conditions et formes d'emploi des journalistes pigistes et travailleurs de l'édition : quelle sécurisation ? (2013-6) 35

Le syndicalisme policier. Etude des interactions entre les policiers, leurs syndicats et l'administration, l'exemple des élections professionnelles (2014-2) 36

Agence d'objectifs UNSA-Education (4)

Loisirs et éducation des enfants – une confusion entretenue (2009-1) 41

Ecart de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public (2010-2) 42

Décentralisation et action publique : quels changements dans les secteurs de l'éducation et la formation ? (2010-4) 42

Itinéraires professionnels et discontinuités : le cas des « enseignants décrocheurs » (2013-4) 43

Etudes déposées de l'agence d'objectif 2014-2015 45

Nombre d'études déposées exercice 2014-2015 par organisation 47

Introduction

Le rapport d'activité sur l'agence d'objectifs présente les études de l'Agence d'objectifs¹. Au 1^{er} mai 2015, 26 études ont été rendues depuis le dernier compte-rendu d'activité (contre 20 l'an dernier). Cette année il restait 67 études à rendre, contre 72 l'année d'avant.

Les études sont regroupées selon 4 axes de travail comme pour le programme de travail présenté en mars 2015 au CA, indépendamment de l'organisation syndicale considérée. S'ajoute un axe « divers ». La liste et le nombre des études par organisation se retrouvent dans le tableau en annexe.

Relations Professionnelles (8)

1. Syndicalisme et environnement. Genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970. CFE-CGC (2013-3)
2. Syndicalisation et satisfaction au travail : une première analyse empirique dans le contexte Français. CFE-CGC (2014-3)
3. Système de représentation et stratégie des acteurs, évaluation des transformations consécutives à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale [avenant financier CA 16/11/2012]. CGT (2012-2/2013-2)
4. De l'usage de la formation syndicale CGT-FO : analyse croisée des parcours de formation et des parcours syndicaux. CGT-FO
5. Le syndicalisme policier. Etude des interactions entre les policiers, leurs syndicats et l'administration, l'exemple des élections professionnelles. CGT-FO (2014-2)
6. Nouvelles pratiques syndicales et usage des TIC. CFDT (2010-1)
7. Construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises. CFDT (2012-1)
8. Etude sur le suivi et l'évaluation des accords nationaux interprofessionnels. CFDT (2013-3)

Travail (3)

1. La gestion des cadres dans les PME servicielles. CFE-CGC (2013-A)
2. La qualité des relations de travail. CFE-CGC (2014-1)
3. Participation des travailleurs et gestion de la santé et de la sécurité au travail. CFTC (2012-3)

1. Pour mémoire, 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. Ils sont résumés dans *La Lettre de l'Ires*.

Revenus (3)

1. Classes moyennes : un modèle républicain en péril ? CFTC (2011-3)
2. Les normes du logement locatif durable. CFTC (2013-1)
3. Ecart de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public. UNSA-EDUCATION (2010-2)

Emploi – formation (10)

1. Impact des allègements de cotisations sociales patronales sur la croissance des entreprises et des établissements. CFE-CGC (2013-1)
2. Féminisation des conseils d'administration et performance des entreprises. CFE-CGC (2013-2)
3. L'actionnariat salarié en période de crise : performance économique, performance sociale, et questions de gouvernance. CFE-CGC (2014-A)
4. Redonner ses chances à l'apprentissage. CFTC (2012-1)
5. Conditions et formes d'emploi des journalistes pigistes et travailleurs de l'Édition : quelle sécurisation ? CGT-FO (2013-6)
6. Loisirs et éducation des enfants – une confusion entretenue. UNSA-EDUCATION (2009-1)
7. Décentralisation et action publique : quels changements dans les secteurs de l'éducation et la formation ? UNSA-EDUCATION (2010-4)
8. Itinéraires professionnels et discontinuités : le cas des « enseignants décrocheurs ». UNSA-EDUCATION (2013-4)
9. Le temps tout au long de la vie. CFDT (2012-3)
10. Dynamiques de transformation des modèles économiques des structures de l'ESS dans les services à domicile. CFDT (2012-5)

Autres (2)

1. Les technologies de l'autonomie et de la santé entre progrès et régressions. Support sur le « bien vieillir » et/ou transformation des formes d'accompagnement et de prise en charge ? (avenant financier CA 16/11/2012). CGT (2012-4)
2. L'Union européenne. Comprendre pour mieux revendiquer. CGT-FO (2013-1)

Agence d'objectifs CFDT



Agence d'objectifs CFDT

Nouvelles pratiques syndicales et usages des TIC- (2010-1)

Marion Brusadelli, Rémy Caveng, Centre Universitaire de Recherches sur l'Action Publique et Politique, Université de Picardie

L'émergence d'Internet et sa démocratisation au cours des dernières décennies ont accéléré la transformation du système productif dans les entreprises. Déjà, le développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) avait entraîné un bouleversement fonctionnel, avec la mécanisation et l'automatisation de la production. Les nouveaux moyens de communication électronique sont venus renforcer ce processus, mais ont de surcroît permis un renversement structurel en jouant sur l'individualité : mise en place d'une gestion managériale, accélération des démarches et procédures, singularisation des parcours et des situations, et surtout transformation radicale des relations sociales et des rapports sociaux, brouillage des frontières entre espace privé et espace public (et professionnel), dont les effets sont de taille dans la construction de mobilisations chez les salariés. L'angle d'approche retenu pour cette étude a été le rapport aux usages du numérique : son ancrage social, afin de comprendre les raisons pouvant induire l'attrait ou la défection de sa pratique, les attentes et craintes, les possibilités offertes par le réseau et les liens entretenus entre relations sociales en ligne et hors ligne. En effet, la volonté d'avoir prise sur ces nouvelles configurations et de construire un rapport de force conséquent chez les salariés suppose – entre autres – de s'approprier le numérique et de s'en servir ; il s'agit donc ici de saisir la manière dont celui-ci s'articule avec le monde social.

Construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises- (2012-1)

Frédéric Rey (coordinateur), Ksenia Borisova et Pascal Thobois LISE – CNRS – CNAM

Comment le syndicalisme peut-il se rapprocher des salariés des petites (PE) et des très petites entreprises (TPE) ? A partir d'une analyse des pratiques cédétistes, l'étude met en lumière différents répertoires d'action syndicale en faveur de ces catégories restées longtemps aux marges du système français de relations professionnelles. Si la CFDT a très tôt réalisé un important travail de transformation de l'objet « petites entreprises » en catégorie légitime de son action syndicale (1970), comment, où et avec qui continue-t-elle aujourd'hui ce travail ?

L'objet « TPE-PE » se caractérise notamment par une grande hétérogénéité, des effectifs réduits (75 % des TPE n'emploient qu'un ou deux salariés), moins de droits sociaux et une préférence pour les arrangements informels qui compliquent l'action syndicale mais ne la rendent pas impossible. L'étude montre comment la CFDT s'investit au quotidien pour construire un syndicalisme de proximité pour les PE. Après avoir présenté les principales caractéristiques de l'objet TPE-PE et l'histoire de sa prise en charge par l'organisation de 1970 à aujourd'hui (partie 1), l'étude apporte un éclairage à partir de quatre actions syndicales (partie 2) : les « opérations de rencontre » organisées par les militants en direction des salariés des petites entreprises, dans les centres villes et leurs périphéries ; l'animation des lieux d'accueil qui assurent une présence syndicale pérenne sur les territoires ; l'accompagnement des PE lors des négociations de protocoles préélectorales ; le dialogue social territorial dans les CPRIA.

Ces actions montrent la variété des pratiques, la diversité des moyens mobilisés et des résultats obtenus (adhésions, droits nouveaux, dialogue social)... L'étude qualitative est basée sur 38 entretiens semi-directifs réalisés auprès de responsables régionaux et fédéraux de la CFDT, d'un représentant de l'UPA et de deux délégués de PE et montre que l'articulation et la combinaison de ces différentes pratiques, envisagées dans la continuité et sur le moyen terme, permettent de renforcer les différentes échelles, logiques et modalités de l'action syndicale. Sur le terrain, des enchaînements vertueux impliquant des structures professionnelles et interprofessionnelles, à différents niveaux de l'organisation, permettent de renforcer les acteurs autant que les actions engagées. Enfin, l'étude s'intéresse à ce que produisent ces actions pour les salariés et les adhérents des petites entreprises. Elle pointe des questions et des enjeux importants pour le syndicalisme en général, et pour la CFDT en particulier. En tant que catégorie atypique de l'action syndicale, les TPE-PE nous invitent à une réflexion plus générale sur les modalités de représentation collective des catégories qui ne constituent pas le cœur historique du syndicalisme.

Le temps tout au long de la vie (2012-3)

Jens Thoemmes, Timo Giotto, Elodie Pucheu, Université Toulouse II

Depuis les années 70, on assiste à l'émergence de deux tendances contradictoires sur le temps de travail : une montée en puissance des dispositifs de flexibilité temporelle au service de l'entreprise et l'apparition de dispositifs de « temps choisi » permettant d'assouplir le cadre temporel et de promouvoir un temps pour soi. Dans le contexte actuel, marqué par le chômage de masse et la discontinuité des carrières, comment penser une organisation temporelle des activités permettant aux individus de disposer d'un temps personnel tout au long de la vie ?

Cette étude pose un premier jalon dans l'analyse de faisabilité d'une « banque des temps » tout au long de la vie qui mettrait au centre le salarié, son emploi et ses temps sociaux. Elle s'appuie sur l'analyse des différents mécanismes et usages du compte épargne temps (CET) afin d'évaluer les intérêts et les limites de dispositifs d'épargne temps existants, en contrepoint d'un temps qui serait rattaché au salarié (droit portable) sur toute la durée de sa vie professionnelle.

Les intérêts du CET dans cette perspective portent sur son caractère négocié, son approbation importante par les organisations syndicales et par les salariés, sur la diversité des congés envisageables, et sur la robustesse du dispositif. Les limites du CET portent sur l'inégalité du droit d'accès à celui-ci, les restrictions importantes en matière d'épargne et d'utilisation du temps, la difficulté de rattacher la CET à la personne et non à son emploi, la transformation de plus en plus fréquente de l'épargne-temps en argent (monétisation), la possibilité que l'employeur s'approprie l'utilisation des comptes, et les risques que l'accumulation excessive des temps ferait peser sur les salariés. En effet, l'analyse des accords et des usages montre des risques, notamment pour la santé des individus, dont il serait nécessaire de tenir compte, que ce soit dans la perspective d'une extension du système actuel ou de la mise en place d'un dispositif alternatif.

Dynamiques de transformation des modèles économiques des structures de l'ESS dans les services à domicile (2012-5)

Alexandra Garabige, Bernard Gomel Centred'Etudes de l'Emploi et Loïc Trabut, INED/Centre d'Etudes de l'Emploi

Alors que l'aide à domicile est présentée comme répondant à un enjeu politique majeur – fournir des services de qualité et faire face à des besoins d'aide à l'autonomie croissants – son financement public est insuffisant. Cette étude vise à rendre compte des dynamiques

de transformation des modèles économiques des structures de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans ce secteur. Il s'agit plus précisément d'analyser les réalités économiques des associations, dans un contexte où le financement des activités du secteur, de plus en plus complexe, est soumis à des contraintes de gestion et de résultats de plus en plus formalisées.

Une première partie retrace les grandes évolutions des politiques publiques qui ont structuré l'aide à domicile et les caractéristiques actuelles de ses emplois en France. La seconde partie présente les résultats d'une enquête qualitative menée dans deux départements auprès de responsables et militants syndicaux de la CFDT en activité dans des associations et auprès de financeurs publics ou privés. Elle montre l'impact des modes de financement sur le fonctionnement des associations, sur les prestations et sur les conditions de travail et d'emploi des professionnels qui les produisent. L'étude analyse les stratégies d'adaptation des associations face à cette crise de financement et aux injonctions des pouvoirs publics à rationaliser les dépenses dans le secteur. En particulier, la diversification des interventions est une réponse problématique aux restrictions du financement public. L'étude montre également comment les militantes syndicales cédétistes se mobilisent pour résister à la dégradation de la qualité de l'emploi et du service aux usagers.

Etude sur le suivi et l'évaluation des accords nationaux interprofessionnels (2013-3)

Olivier Mériaux, Sciences Po/ UMR Pacte IEP Grenoble

La réforme de la représentativité syndicale et le nouveau statut de la négociation interprofessionnelle depuis la « loi Larcher » de 2007 font peser de nouvelles exigences sur les partenaires sociaux en matière de suivi et d'évaluation des ANI (Accord national interprofessionnel). Or dans un système français de relations professionnelles qui reste marqué par des cultures très hétérogènes de la négociation et de l'engagement contractuel, on peut faire l'hypothèse que ce mouvement de rationalisation des processus de négociation ne va pas de soi et génère des mises en tension, à la fois sur le plan de la doctrine et sur celui de la conduite de l'action syndicale, d'autant que l'intensification de « l'agenda social » tend à mettre les structures interprofessionnelles en « surchauffe ».

L'étude s'attache d'une part à montrer l'évolution des clauses de suivi et d'évaluation des ANI au fil du temps, et à en produire une typologie, en fonction des caractéristiques et de la portée des accords : on constate à cet égard qu'un tournant s'opère à partir de 2008-2009, là où des institutions paritaires (assurance-chômage, formation) offrent des supports institutionnels et matériels au développement d'évaluations partagées. L'étude confronte ensuite les engagements pris par les signataires à la réalité des pratiques dans deux grands domaines de négociation (emploi-marché du travail et santé-conditions de travail), en mettant en évidence les progrès intervenus dans la période récente, mais surtout l'hétérogénéité et les limites de processus qui restent peu formalisés, éclatés en de multiples lieux, dépendants des pouvoirs publics et largement sous-investis par les signataires.

Cette situation devrait inciter les partenaires sociaux, et chaque organisation pour elle-même, à optimiser leurs modes de fonctionnement et à réordonner les processus de négociation dans le sens d'un pilotage par les résultats.

Agence d'objectifs CFE-CGC

Agence d'objectifs CFE-CGC

La gestion des cadres dans les PME servicielles (2013-A, en remplacement de 2010-1)

Marina Bourgain, ESC Clermont-Ferrand

Les services ont connu une très forte progression sur les trente dernières années, participant à la vitalité des petites et moyennes entreprises (PME) où exercent la majorité des salariés, et des cadres, du secteur privé. Pourtant, les cadres en PME restent une population généralement occultée et, de facto, les travaux de recherche à l'intersection des champs «cadres» et «PME» sont quasi-inexistants. Or, les analyses existantes sur les cadres en grandes entreprises (GE) et/ou dans le secteur public ne peuvent être étendues a priori aux PME car ces dernières ne sont pas des modèles réduits de la grande entreprise.

Afin de capitaliser les travaux engagés depuis plusieurs années dans le cadre de l'axe thématique « Mondes sociaux des petites entreprises, pratiques managériales et marchés du travail » du laboratoire du Centre de Recherche Clermontois en Gestion et Management, l'étude s'est intéressée aux pratiques mises en œuvre par les PME de service pour recruter, orienter, faire monter en compétence, et éventuellement filtrer celles et ceux qui accéderont au statut de cadre. L'objectif étant de connaître qui sont ces cadres en PME de service et en quoi ils se démarquent (ou non) des cadres en grandes entreprises.

Pour répondre à ces interrogations, la confédération CFE-CGC a souhaité la réalisation de monographies sur la gestion des cadres en PME précédées par un repérage statistique sur ces cadres. Les entretiens de dirigeants et de cadres ont été menés dans des activités aussi diverses que le recyclage, un bureau d'études géophysiques, une librairie-vente au détail, une start-up de jeux vidéo, un centre de vacances, une clinique privée, une PME de transport.

Une première partie dédiée au repérage statistique permet de faire les constats suivants : la concentration des emplois cadres (48 %) en PME servicielles dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques, ainsi que dans le commerce ; des pyramides des âges très contrastées suivant le type de services et la taille de l'entreprise (PME vs GE) ; la féminisation de la population cadre aussi bien en PME qu'en GE ; davantage de cadres débutants en PME servicielles qu'en GE servicielles ; pourtant un moindre accès au statut cadre dans les services que dans l'industrie ; un accès au statut cadre en fonction du diplôme et de la filière largement dépendant du secteur d'activité et de la taille de l'entreprise (excepté pour la filière des ingénieurs) ; 7 cadres débutants en PME sur dix diplômés à Bac+5 et plus et 5 % sans baccalauréat ; enfin, l'ascension sociale dans les PME d'une nouvelle strate de cadres issus de parents non-cadres.

Dans une deuxième partie sont détaillés la sélection des monographies en lien avec le repérage statistique, une typologie des « univers » de PME servicielles (selon l'activité exercée, la proportion de cadre, la date de création, le mode de direction et le mode de gouvernance), et les résultats détaillés des enquêtes. Sans pouvoir véritablement généraliser le propos, compte tenu du panel étudié, l'étude montre l'importance de la culture de l'entreprise sur la gestion des cadres en PME servicielles qui implique un continuum

entre une culture « réticente au statut cadre » avec un « accès cadre poussé par le salarié » souvent à l'occasion d'un rapport de force favorable au salarié (lors du recrutement ou de volonté de quitter l'entreprise dans une période de croissance). Le dirigeant se dit surpris par la demande du salarié et l'accès au statut cadre reste secret et ne s'accompagne d'aucun rituel ; le cadre ne connaît pas les autres cadres. A l'autre extrême, une culture « ouverte au statut cadre » avec un « accès cadre tiré par l'entreprise » où le dirigeant perçoit l'importance symbolique du statut cadre, soit comme reconnaissance du diplôme ou de la loyauté (promotion interne de certains salariés médiatisée) ; les cadres forment alors un groupe.

L'étude apporte un nouveau regard sur les typologies classiques par secteur d'activité et par taille d'entreprise. Elle constate d'importants écarts entre PME appartenant à la même catégorie de services et montre que la proportion de cadres est la plus forte parmi les plus petites et les plus jeunes PME, un résultat contre-intuitif de prime abord. Cela implique qu'à cette échelle, ni l'âge, ni la taille, ni les catégories de services ne permettent de prédire la présence ou la proportion de cadres. L'hypothèse est que le ressort de l'activité (c'est-à-dire la façon dont l'activité est exercée) est un facteur puissant de gestion des cadres en PME servicielle. Ce ressort peut être placé sur un continuum entre deux pôles : d'un côté, l'activité cognitive en mode projet, caractéristique des start-ups et de nombreuses PME technologiques, qui se traduit par un important besoin « d'emplois cadres » de type expert, et où une hausse de l'activité sera répercutée sur une hausse du nombre d'experts, voire d'experts-encadrants, car les processus sont peu standardisés ; de l'autre côté, l'activité en mode stabilisé avec des processus répétitifs, qui implique un nombre limité d'encadrants gestionnaires, et où une hausse de l'activité aura proportionnellement une faible incidence sur la proportion d'emplois cadres.

Ce travail constitue ainsi un effort préliminaire pour construire un cadre d'analyse, nécessaire au développement de travaux ultérieurs, qui prenne en compte l'extrême hétérogénéité des univers de PME servicielles.

Impact des allègements de cotisations sociales patronales sur la croissance des entreprises et des établissements (2013-1 / 1-2)

Aziza Garsaa, Université Paris 1, CNRS

Cette étude propose une évaluation de l'effet de l'allègement de cotisations sociales patronales sur l'emploi en France.

À la différence des travaux antérieurs, cette étude teste la sensibilité des entreprises et des établissements à une baisse globale du coût du travail. Celle-ci est mesurée par le total des exonérations de cotisations sociales patronales rapporté à la masse salariale.

L'impact des exonérations sur l'emploi transite par deux canaux : i) l'effet substitution résultant de la hausse de la demande de travail dont le prix est devenu plus attractif, ii) l'effet volume découlant de la hausse de la demande de biens et services consécutive à la baisse des prix de vente. Afin d'évaluer ces effets nous avons estimé des modèles annuels de croissance de l'emploi et de rentabilité. La sensibilité à la conjoncture économique de la relation entre la croissance de l'emploi et les exonérations a été testée à l'aide d'un modèle trimestriel au niveau de l'établissement.

L'analyse a nécessité l'exploitation de données (annuelles et trimestrielles) d'entreprises et d'établissements issues de fichiers comptables et déclaratifs sur la période 2004-2011. Le champ retenu couvre les entreprises et les établissements localisés en France métropolitaine et actifs entre 2004 et 2011.

Les résultats obtenus confirment l'effet positif des exonérations sur la croissance de l'emploi. Cependant, l'ampleur de cet effet dépend des caractéristiques propres des entreprises et des établissements (performances, taille, et secteur d'activité) et de leur niveau d'activité. Il est plus important pour les entreprises (resp. établissements) de grande taille, celles dont l'effectif salarié augmente, ou qui opèrent dans le tertiaire.

En outre, les exonérations ont un effet positif sur la rentabilité des entreprises. Cela tend à montrer que les entreprises ne répercutent pas la totalité de la baisse du coût du travail sur leurs prix de vente mais qu'elles en captent une partie. Cette condition est pourtant essentielle pour accroître leur compétitivité (nationale et internationale), et par conséquent, relancer l'emploi.

Féminisation des conseils d'administration et performance des entreprises– (2013-2)

Mareva Sabatier, IREG Université de Savoie

Un véritable « lady-boom » dans les conseils d'administration a été constaté en France suite au vote de la loi Copé-Zimmermann en 2010. Pour lutter contre la forte sous-représentation de femmes dans les organes de décision, cette loi impose un quota de 40 % de femmes administrateurs aux grandes entreprises françaises d'ici à 2017. Anticipant la mise en place de cette loi, les grandes entreprises ont coopté un nombre important de femmes administrateurs, ce qui a permis d'atteindre un taux de féminisation des organes de décision de 28 % en 2013 dans les entreprises du CAC40, soit une augmentation de vingt points en six ans.

Si la loi Copé-Zimmermann a été mise en place essentiellement pour des considérations de meilleure représentation des femmes et de responsabilité sociale des entreprises, la féminisation des conseils pourrait, en apportant de la diversité, contribuer à une meilleure performance des entreprises. Pourtant, cet effet potentiel ne fait pas l'objet d'un consensus dans la littérature.

L'étude se propose d'étudier si le « lady-boom » français s'est traduit par une plus grande performance des entreprises en focalisant l'attention sur le cas des entreprises cotées au CAC40 en 2012 sur la période 2008-2012.

Les analyses statistiques déployées permettent d'aboutir à deux résultats clés. Premièrement, la féminisation des conseils est largement influencée par des caractéristiques d'entreprise, notamment par la féminisation passée et par le fait que les hommes administrateurs côtoient plus ou moins de femmes dans d'autres conseils. La féminisation n'est pas un processus aléatoire mais découle bien d'une stratégie des entreprises, stratégie mise en œuvre sur une période longue et non à court terme. Deuxièmement, une fois prise en compte cette endogénéité de la féminisation des conseils, cette dernière a bien un effet significatif et positif sur la performance : les entreprises dont les conseils sont les plus féminisés affichent des indicateurs de performance plus élevés, toutes choses égales par ailleurs. Accélérer la féminisation permettrait d'ailleurs aux entreprises de se rapprocher de leur performance optimale, c'est-à-dire de la performance qui devrait être atteinte si les firmes exploitaient parfaitement leurs facteurs de production.

Syndicalisme et environnement. Genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970 (2013-3)

Renaud Bécot, EHESS

Au cours des dernières années, les organisations syndicales se sont emparées d'une série de défis environnementaux (définition des « emplois verts » à l'échelle internationale,

directive européenne REACH sur l'usage des produits chimiques, participation au Grenelle de l'environnement, réflexion sur le rôle syndical face au changement climatique, etc.). Cette stricte énumération pourrait suggérer que les organisations syndicales se limiteraient à réagir à des propositions exogènes et ne disposeraient pas de ressources spécifiques pour intervenir sur ces enjeux. Les organisations syndicales se trouveraient ainsi contraintes de prendre position à partir de réflexions qui ne seraient pas produites en leur sein.

Ce rapport se propose au contraire d'interroger cette approche focalisée sur le présent en proposant un retour sur le passé syndical, afin d'identifier les critères qui menèrent les organisations syndicales à se préoccuper d'enjeux environnementaux. Ce rapport se fonde sur l'étude des archives des confédérations ouvrières CGT et CFTC-CFDT et, dans une moindre mesure, sur les sources des organisations syndicales des personnels d'encadrement (CFE-CGC, UGICT-CGT, UCC-CFDT). Il mobilise également des archives publiques locales permettant de tracer certains conflits environnementaux impliquant les syndicats, tout en se fondant sur les sources du Conseil économique et social afin d'informer sur la contribution syndicale à la réflexion sur les lois de régulation des pollutions de l'air et de l'eau au début de la décennie 1960. En pointant les scissions chronologiques à partir des archives des confédérations à l'échelle nationale, ce rapport illustre l'action environnementale des syndicats à partir d'exemples locaux ponctuels.

La première partie du rapport dresse un tableau de l'état des savoirs sur l'action syndicale en matière d'environnement, en rappelant que de récentes recherches sociologiques publiées par l'IRES ont récemment contribué à éclairer ces enjeux. À l'échelle internationale, de récents travaux de sociologues participent également à nourrir ces recherches. Par-delà ces études portant sur des enjeux présents, de récents travaux historiques ont été consacrés à l'action environnementale des syndicats de plusieurs pays (Italie, États-Unis, Australie, etc.).

Dans une seconde partie, ce rapport montre qu'avant même l'apparition de politiques publiques de l'environnement, certains secteurs du mouvement syndical se préoccupèrent de l'usage des ressources naturelles, comme des préjudices causés par la pollution industrielle. Le postulat selon lequel le mouvement syndical aurait été unanimement productiviste dans les décennies d'après-guerre est mis en cause et nuancé, en rappelant que des syndicats déplorent déjà fréquemment l'impact sanitaire et environnemental des pollutions. Ces préoccupations contribuent à sensibiliser les organisations syndicales à des enjeux relevant de problématiques environnementales, en s'inscrivant dans l'expérience propre à ces organisations de salariés.

La troisième partie s'intéresse au moment « d'invention politique de l'environnement », au tournant de la décennie 1970. Au moment de la fondation d'un ministère dédié (1971), certains secteurs du mouvement syndical forment leur propre définition de l'environnement en recyclant leurs réflexions et pratiques antérieures. Ils identifient également des leviers d'action (et leurs limites), en les inscrivant dans la continuité de leurs répertoires d'action. Cette approche syndicale passée offre finalement l'exemple d'une réflexion précoce quant aux inégalités environnementales.

L'actionnariat salarié en période de crise : performance économique, performance sociale, et questions de gouvernance (2014-A) [remplace 2011-3]

Loris Guéry, Université de Lorraine

La France est, avec la Grande-Bretagne, le pays européen où l'actionnariat salarié est le plus développé, avec un peu moins de 3,5 millions d'actionnaires salariés. En tant qu'outil incitatif visant à aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires, moyen de stabiliser une partie du capital, moyen d'attirer les salariés dont a besoin d'entreprise et de

les fidéliser, dispositif rendant par définition les salariés actionnaires de leur entreprise et pouvant influencer sur les modes de gouvernance, l'actionnariat salarié présente des enjeux multiples, tant pour les actionnaires, les dirigeants, que les salariés.

Ce rapport se structure autour de deux axes. Le premier est un ré-examen des effets de l'actionnariat salarié sur la performance économique et sociale des entreprises, en comparant notamment ses effets avant la crise économique et durant la crise. Le second axe est relatif aux questions de gouvernance posées par l'actionnariat salarié. Il consiste d'une part à étudier la coopération entre direction et salariés en présence d'actionnariat salarié et, d'autre part, à étudier les formes originales d'actionnariat et de gouvernance que peuvent mettre en place les entreprises britanniques.

Des méthodes quantitatives et qualitatives ont été mobilisées pour explorer ces deux axes de recherche. Des méthodes d'appariement par les scores de propension ont permis de tester l'effet de l'actionnariat salarié sur la performance en exploitant les données de l'enquête REPONSE de la DARES (ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social), représentatives du tissu économique français. Elles ont également été mobilisées pour analyser certaines questions relatives à la gouvernance (information et participation des salariés). Des entretiens ont par ailleurs été réalisés avec des acteurs français et britanniques très impliqués dans l'actionnariat salarié de leur pays respectif afin de mieux comprendre les enjeux en termes de gouvernance, de même que les expériences britanniques en la matière. Ceci a été complété par l'analyse de près d'une trentaine d'études de cas réalisées par l'Employee Ownership Association.

Le premier résultat important de l'étude est l'absence d'effet de l'actionnariat salarié sur la productivité et sur la performance financière, et ce quelle que soit la période chronologique considérée. Les résultats relatifs à la performance sociale sont quant à eux moins univoques et mettent en évidence des divergences entre les entreprises cotées et les entreprises non cotées. Pour les entreprises cotées, le fait qu'elles disposent d'un actionnariat salarié n'a que peu, voire pas d'influence sur leur performance sociale (climat social, investissements en formation, évolution de l'emploi, satisfaction des salariés). Au niveau des entreprises non cotées, le constat d'une réduction des dépenses de formation en période de crise et d'une plus grande fréquence des réductions d'emplois, met en évidence la situation difficile de ces entreprises durant la période de crise économique, alors qu'elles semblaient auparavant investir dans leur capital humain. Ces entreprises, probablement plus fragiles que les entreprises cotées, plus dépendantes d'un marché national, se voient contraintes d'opérer des mesures d'ajustement pour réussir à traverser la crise. Cette explication est confirmée par les statistiques descriptives qui soulignent une très forte dégradation de la rentabilité des entreprises non cotées disposant d'un actionnariat salarié.

Cette différence entre les entreprises cotées et les non cotées est perceptible également en matière de gouvernance. Globalement, dans les entreprises cotées, l'actionnariat salarié s'accompagne lors de la période récente d'une plus grande participation des salariés dans les décisions, dans un contexte où les salariés sont bien informés par leur entreprise. Un décalage est par contre constaté au sein des entreprises non cotées, entre d'une part un effet positif de l'actionnariat salarié en termes de diffusion d'informations aux salariés et d'existence de possibilités d'expression et, d'autre part, des modes de prise de décision qui ne sont pas différents de ce qu'ils sont au sein des entreprises non cotées sans actionnariat salarié, allant dans le sens de décisions prises par la direction seule.

Les entretiens et études de cas portant sur la situation britannique ont permis de mieux comprendre le développement récent et le fonctionnement des entreprises contrôlées par leurs salariés (*employee owned companies*). Le développement de ces entreprises est actuellement fortement encouragé par les pouvoirs publics britanniques et soutenu par d'importants avantages fiscaux. Ces entreprises conservent fondamentalement les

objectifs d'une entreprise classique en termes de performance, un mode de fonctionnement similaire, mais les décisions sont prises dans une optique orientée vers le long terme et dans l'intérêt des salariés, qui sont également les actionnaires (souvent par le biais d'un trust). Les mécanismes de gouvernance, très peu régis par la loi, sont extrêmement variés mais, d'une manière ou d'une autre, les dirigeants qui demeurent les décisionnaires au sein de l'entreprise sont toujours responsables de leurs décisions envers les salariés. Il faut également noter que, en l'état actuel tout du moins, les entreprises transmises à leurs salariés sont des entreprises performantes, ce qui fait que les salariés se sentent impliqués dans un succès économique.

La qualité des relations de travail (2014-1)

A.C. Bécard, médiatrice en entreprise, F. Rongeat-Oudin, et M. Oudin, maître de conférences, Université de Tours.

Cette étude sur la qualité des relations de travail s'inscrit dans le champ de l'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail du 19 juin 2013 (article 2). Les relations quotidiennes de travail déterminent en grande partie la qualité de vie au travail, qu'elles peuvent améliorer ou au contraire détériorer. Dans le milieu professionnel, des relations fructueuses et équilibrées sont un recours pour surmonter les inévitables difficultés rencontrées au travail en même temps qu'une source d'épanouissement. La qualité de la communication établie par les personnes entre elles est la clé qui donne accès à des relations de travail épanouissantes. Cette communication est entendue comme l'ensemble des interactions qui se jouent entre les individus au sein d'un collectif de travail. Il est possible d'agir pour la favoriser, mais comment ? En communiquant davantage !

La création d'espaces et d'occasions de discussion est préconisée pour amener les salariés à s'exprimer et à partager des idées, des tensions et des émotions. Ces espaces peuvent être plus ou moins encadrés, mais ce qui compte finalement est d'offrir un temps et un lieu d'explicitation et de partage. On lutte ainsi contre l'isolement, les non-dits, les préjugés. On favorise la compréhension mutuelle, l'acceptation des différences et la création de liens de solidarité.

Il faut aussi communiquer de façon bienveillante. Il arrive que les mots ou la façon de dire soient blessants, si bien que le silence est parfois préféré. À l'inverse, lorsque la communication privilégie l'écoute et la prise en compte des besoins de chacun, elle peut contribuer grandement à la qualité des relations de travail. La recherche de solutions constructives dans le respect mutuel devient alors possible. Bien communiquer nécessite cependant un apprentissage de différentes « techniques », de l'ordre du savoir-être ainsi que la compréhension de l'impact de la communication dans les interactions.

Il faut aussi oser la confrontation. Oser dire, pour se respecter tout en respectant le point de vue des autres : confronter ses idées est salutaire pour les personnes et l'organisation dans laquelle elles travaillent. Pour déjouer l'affrontement stérile ou conflictuel, la confrontation gagne à être sécurisée en étant accompagnée par un tiers médiateur, interne ou externe à l'organisation, selon les situations. La diversité des opinions et des approches n'est plus alors un motif de crainte ou de discorde mais, au contraire, le moteur de la coopération, source d'innovation et de motivation.

Syndicalisation et satisfaction au travail : une première analyse empirique dans le contexte français (2014-3)

Patrice Laroche, ESCP Europe

Depuis une vingtaine d'années, les études se sont multipliées pour tenter d'établir une relation entre l'adhésion syndicale et la satisfaction au travail. La vision retirée des résultats

des travaux existants, notamment nord-américains, traduit pour une part l'influence probable de la syndicalisation sur la satisfaction au travail, et pour une autre part, le sentiment d'un lien contrasté. La question centrale de cette recherche est donc de savoir quels sont les effets de la syndicalisation sur la satisfaction des salariés au travail en France dans un contexte marqué par le recul des effectifs syndicaux. Cette recherche envisage principalement : (1) d'étudier le lien pouvant exister entre l'adhésion syndicale et la satisfaction des salariés au cours de la période récente ; (2) d'enrichir les modèles d'analyse existants par la prise en compte des spécificités organisationnelles des établissements français et en particulier la nature des instances représentatives du personnel et leur répartition inégale selon la taille des entreprises et (3) d'examiner les effets croisés des pratiques incitatives de rémunération (primes individuelles, primes collectives) et de la syndicalisation en lien avec la satisfaction au travail.

Cette étude s'appuie sur les données de l'enquête REPONSE menée par le ministère du Travail (DARES) en 2010/2011. Des modèles (probit à deux équations, estimés simultanément), sont utilisés afin de supprimer les risques d'endogénéité entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Les résultats obtenus montrent que les salariés syndiqués se déclarent moins souvent satisfaits de leur travail. Ces résultats sont robustes à diverses spécifications. Ils confirment, par ailleurs, l'effet « prise de parole » observé initialement par Freeman (1978) dans le contexte étatsunien. En effet, après avoir contrôlé le biais d'endogénéité, il apparaît que cet effet « voice » explique l'influence négative de la syndicalisation sur la satisfaction au travail dans les seuls établissements garantissant la signature d'accords collectifs au niveau local. En revanche, cet effet laisse place à un effet de sélection dans les établissements dépourvus de représentation syndicale. Dans un tel contexte, la frustration et le mécontentement des salariés s'expriment à travers l'adhésion à un syndicat. Cette dernière situation serait caractéristique des petites et moyennes entreprises (PME) au sein desquelles le dialogue social est souvent inexistant et les relations sociales beaucoup plus informelles.

Agence d'objectifs CFTC

Agence d'objectifs CFTC

Classes moyennes : un modèle républicain en péril ? (2011-3)

Philippe Arondel, (économiste)

Depuis quelques années, les syndicats (et en particulier la CFTC) et les associations de consommateurs en France ne cessent de parler d'une perte de pouvoir d'achat des Français et d'une hausse des inégalités de revenu et de patrimoine au sein de la population. Dans ce contexte, de nombreux ouvrages sociologiques sont parus, de s'inquiétant de l'affaiblissement des classes moyennes.

En outre, la relégation dans les très grandes périphéries urbaines et rurales d'une part croissante de la population, fragilisée par l'insécurité sociale, est une question sociale majeure à mettre en lien avec les difficultés de cette classe. Ce déclassement et parfois cette précarisation des salariés, fonctionnaires et cadres intermédiaires illustrent la fin de la moyennisation de la société française et l'éclatement de la classe moyenne.

Dans cette occurrence, les partis politiques s'inquiètent de ce désarroi des classes moyennes, sans pour autant en donner une définition précise. La présente étude retrace l'émergence de ce modèle républicain des classes moyennes au cours du XX^e siècle jusqu'à son déclin sous les coups de boutoirs de la mondialisation. Elle en présente les caractéristiques et s'interroge sur les raisons de son dépérissement tout en traçant des perspectives pour l'avenir des classes moyennes en France.

Les classes moyennes ciment de la République ? Telle est la thèse de cette recherche.

Redonner ses chances à l'apprentissage. (2012-1)

Maël Dif-Pradalier, Céreq, Samuel Zarka, sociologue

À l'heure où la transition école-travail est de plus en plus problématique, l'apprentissage apparaît comme une solution pour l'entrée et l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Parce qu'ils seraient formés au plus près des réalités productives, les jeunes passés par l'apprentissage répondraient davantage aux attentes des employeurs, et seraient de ce fait plus employables.

La prédominance de l'apprentissage dans certains pays expliquerait leurs meilleures performances en matière de chômage des jeunes. En France, mais aussi en Italie, la référence au modèle dual, dominant en Allemagne et en Suisse, est ainsi fréquemment convoquée par les représentants politiques pour justifier du bien-fondé d'une inflexion significative de la politique éducative.

En adoptant une perspective comparative entre la France, la Suisse et l'Italie, l'étude interroge la promotion de l'apprentissage qui se manifeste dans chacun de ces trois pays au regard des évolutions de leurs institutions de formation professionnelle respectives, ainsi qu'à identifier les logiques et acteurs au principe de ces évolutions.

Participation des travailleurs et gestion de la santé et de la sécurité au travail (2012-3)

Nina Tarhouny, IRISS/CNAM

Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont de plus en plus consultés au fil des années. Davantage, même, que les Comités d'entreprise (CE). Le CHSCT est né en 1982 de la fusion, dans le cadre des lois Auroux, de deux commissions des Comités d'entreprise (CE) : la commission de sécurité (créée en 1947) et la commission des conditions de travail (1973). Il est obligatoire dans toutes les entreprises de 50 salariés et plus.

Les récentes lois font obligation de négocier un accord ou un plan d'action sur la prévention de la pénibilité, l'égalité professionnelle et l'emploi des seniors, ce qui impacte à la fois le dialogue social mais également les CHSCT. Or, le Code du travail est quasi muet sur les prérogatives et le champ d'action des CHSCT. Symbole : quand la durée des mandats des élus au sein de toutes les IRP a été portée à quatre ans, on a oublié les CHSCT, dont le mandat est resté à deux ans. De plus, les communautés de travail sont de plus en plus fragmentées. L'enjeu principal de l'étude est de constater s'il n'existe pas de véritable mise en concurrence entre dialogue social et CHSCT, vidant ce dernier de ses prérogatives (participation, démarche sur le vécu des salariés, ...). Cette question étant particulièrement prégnante dans la récente négociation sur le dialogue social.

Basée sur une approche comparative France/Québec, la présente étude expose les bonnes pratiques à l'œuvre en matière d'hygiène, de santé et de sécurité dans la belle province afin de repenser la gestion de la santé et la sécurité au travail.

Les normes du logement locatif durable (2013-1)

Yankl Fijalkow, Ecole Nationale d'Architecture Paris Val de Seine

La ville durable impose de nouveaux défis en termes de production et de consommation des espaces urbains, le logement durable, qui renvoie à de nouveaux principes de reconstruction et de comportements. Ce phénomène, peu évoqué dans les sciences sociales, mérite pourtant d'être évoqué du point de vue du parc locatif et non de la technostructure scientifique (normes, performance thermique).

Le pari de cette étude repose sur l'idée que le thème du logement durable constitue une opportunité pour relancer le débat sur les normes en matière d'habitat telles qu'elles sont produites au quotidien par ses acteurs et usagers.

En effet, si l'on prend un recul historique le logement durable s'inscrit dans la continuité de la conquête du confort de l'habitat en France depuis la seconde guerre mondiale : la réduction de l'insalubrité des logements plus vastes et mieux équipés sur le plan sanitaire. Ce progrès a néanmoins eu comme contrepartie une brutale mise aux normes des habitants des quartiers populaires et une forte hausse de la part du revenu consacré au loyer. La présente étude s'articule donc en premier lieu sur un historique sur les normes de logements locatifs en France et dans quelques pays européens puis sur une étude du positionnement des différents acteurs du champ du logement. Enfin, la troisième partie propose des scénarios possibles d'évolution des normes.

Agence d'objectifs CGT

Agence d'objectifs CGT

Système de représentation et stratégie des acteurs, évaluation des transformations consécutives à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale (avenant financier CA 16/11/2012). (2012-2/2013-2)

Adelheid Hege (Ires), Arianne Cothenet, Josépha Dirringer, Christian Dufour (Crimt), Marcus Kahmann (Ires)

Quelle est l'incidence de la loi du 20 août 2008 sur les stratégies des acteurs dans les entreprises ? Une double investigation, sociologique et juridique, menée par deux équipes de chercheurs, vise à apporter des éléments de réponse à cette question. Le volet sociologique de la recherche recueille les témoignages de représentants des salariés (DS notamment) et de directions dans 26 établissements, diversifiés par leur taille, l'appartenance sectorielle, la situation syndicale. Sont sollicités aussi les avis d'acteurs externes aux entreprises, syndicats territoriaux et services de l'Etat (Direccte). Le volet juridique consiste dans l'analyse d'accords de droit syndical et de leur évolution dans le temps : comment la loi entre-t-elle en résonance avec la production normative de quelques grands groupes ?

A partir d'objets et d'exigences méthodologiques différents, les deux études questionnent l'hypothèse selon laquelle les nouvelles règles d'accès à la représentativité confortent le statut et l'influence des équipes syndicales représentatives dans les établissements et entreprises. Elles concluent à une perte plutôt qu'à un gain d'autonomie des intervenants syndicaux. Dans un contexte de densification des négociations collectives sous injonction législative et de promotion du dialogue social, des équipes syndicales formellement confortées dans leur représentativité peinent à garder la maîtrise de leur agenda représentatif. Etat et directions d'entreprise s'emploient à leur assigner un rôle fonctionnel dans la régulation sociale, au nom de l'intérêt général comme de la compétitivité et pérennité des entreprises. La relation entre les représentants et leurs mandataires, réduite à la validation électorale, joue un rôle subalterne dans la loi. L'étude juridique montre que les moyens souvent substantiels accordés aux délégations de négociation centrales sont dédiés à l'échange entre employeurs et représentants, au mépris de l'action de représentation des salariés sur le terrain. Il ressort de l'étude sociologique que la marge stratégique dont disposent les équipes syndicales face à leurs interlocuteurs patronaux se détermine tout d'abord à l'aune des liens de proximité que les représentants sont capables de construire avec les représentés.

Les technologies de l'autonomie et de la santé : entre progrès et régressions (avenant financier CA 16/11/2012) (2012-4)

Catherine Gucher (dir.), Hélène Revil, Annie Mollier, Anne-Marie Benoit, Université Pierre Mendès-France, RRS-Cgt

Depuis les années 70, l'usage des technologies est entré dans la sphère de l'accompagnement et de la prise en charge des personnes âgées fragiles et dépendantes. La télé-assistance a connu depuis un certain succès, même si son développement demeure en dessous de celui constaté dans les pays anglo-saxons. Les dispositifs de télémédecine

s'inscrivent dans le panorama d'une offre de soins menacée par la désertification médicale, notamment dans les espaces ruraux. Si ces deux types de technologies, de même que la robotique médicale destinée à assister les médecins dans leurs pratiques chirurgicales, ont trouvé leur public, ainsi qu'un cadre juridique et de financement qui en autorise le développement, d'autres moins connues, ou aux fonctions moins identifiées, peinent à s'implanter, malgré les supports politiques et financiers dont elles bénéficient, notamment récemment à travers le lancement de la Silver Economy. Ces technologies nombreuses, diverses, paraissent porteuses de promesses mais leur développement et leur banalisation posent nombre de questions que cette étude se propose d'éclairer. Qu'il s'agisse de la domotique, des systèmes de géolocalisation destinés aux personnes souffrant de troubles cognitifs, des systèmes d'actimétrie utilisés dans les capteurs de chutes ou encore des robots humanoïdes présentés comme robots domestiques ou robots compagnons, la question de la fiabilité et de l'efficacité demeure posée en l'absence d'un dispositif de contrôle et de labellisation unifié au niveau national ou international. Les constats des dernières années soulignent également les problèmes d'acceptabilité de ces technologies tant pour les personnes âgées elles-mêmes que pour les professionnels qui les accompagnent. Les modifications de l'univers quotidien, des pratiques professionnelles, des formes de collaboration qu'elles entraînent constituent autant d'éléments qu'il convient d'analyser. D'autres enjeux juridiques et éthiques apparaissent également autour du développement de ces supports techniques de sécurisation et de soin. Enfin, à travers l'implantation de ces technologies dans des systèmes d'aide médico-sociaux, on assiste à une refonte des manières de penser et de concevoir les politiques gérontologiques territorialisées, qui s'appuie sur un nouveau modèle de collaboration public-privé.

Agence d'objectifs CGT-FO

Agence d'objectifs CGT-FO

De l'usage de la formation syndicale CGT-FO : analyse croisée des parcours de formation et des parcours syndicaux (2012-3)

Mario Correia, Stéphanie Moullet, AMU, CNRS, LEST, IRT

Le nombre de stagiaires ayant eu recours à la formation syndicale organisée par le Centre de Formation des Militants Syndicalistes n'a cessé de croître depuis le milieu des années 90. Il dépasse les 6 000 par an à partir de 1998 et les 8 000 dès 2002 et 9 000 stagiaires annuels à compter de 2004. En 2010, plus de 11 500 stagiaires ont été formés. Cette évolution s'est accompagnée d'un double mouvement : féminisation et vieillissement des militants formés.

Ces formations sont conçues au niveau central, mais les Unions Départementales (UD) jouent un rôle central dans l'élaboration de l'offre, dans la planification et l'organisation des formations destinées aux représentants syndicaux. C'est à leur niveau que se réalisent les deux tiers des formations. Pour être effective, la formation doit aussi s'articuler avec les projets individuels des militants. Mais cette articulation entre volontés de l'organisation et désirs individuels est très peu explicitée. D'une part, les militants ont une impression d'opacité dans le choix des formations et dans les critères d'inscription des individus dans les sessions. D'autre part, ce sont des initiatives individuelles prises par les responsables locaux, prises au coup par coup en fonction des problèmes rencontrés qui priment dans l'accès aux formations et les usages qui en sont faits.

Les volontés de centralisation et de construction de parcours de formation type des cadres syndicaux se heurtent ainsi à la diversité des pratiques et à la pluralité des initiatives qui donne une image assez « patchwork » des formations mises en place. Mais cette image n'est que le reflet de la complexité du pilotage du dispositif dans une organisation très décentralisée et, qui plus est, confrontée à des attentes diversifiées et contradictoires de la part des militants. Le choix du pragmatisme dans l'élaboration de l'offre de formation comme dans son pilotage constitue dans ce contexte une logique opératoire.

En ce qui concerne les usages que font les militants de ces formations, se posent un certain nombre de questions qui renvoient à des évolutions générationnelles. En effet, les générations successives ne conçoivent pas l'engagement dans le militantisme syndical de la même façon. On peut de façon un peu schématique distinguer deux manières d'appréhender le déroulement de l'engagement militant.

La première qui caractérise les militants les plus anciens se construit sur une progression qui part des mandats locaux aux responsabilités organisationnelles. Accès aux responsabilités et fréquentation de la formation vont dans ce cas de pair : le nombre de formations est corrélé au nombre de mandats détenus. Cette progression est très cohérente avec le contexte socio-professionnel dans lequel a vécu cette génération.

Il en est différemment pour les plus jeunes. Les statistiques disponibles ne permettent d'appréhender ces problématiques qu'en creux. Tout d'abord, ceux qui s'engagent syndicalement sont moins nombreux qu'auparavant. Ensuite, ce sont les jeunes, récemment

entrés à la CGT-FO qui ne suivent qu'une session (65 % des stagiaires), souvent le stage « Découverte ».

Le nombre de ceux qui ne donnent pas suite à leur première formation est donc extrêmement important en poids relatif comme en volume. Ils sont beaucoup plus nombreux que les militants qui ont suivi plusieurs stages. L'efficacité de la formation pour le recrutement des plus jeunes et comme premier palier dans l'engagement syndical doit être interrogé.

Les données statistiques actuelles ne sont pas là d'un grand secours. Pour comprendre les raisons de ces « abandons » (l'absence de parcours de formation syndicale) une interrogation spécifique (par questionnaires précédés par entretiens qualitatifs par exemple) pourrait être réalisée. Les raisons ont été suggérées dans la dernière partie du rapport. Mais, ces analyses ont été construites par inférence et par importation de résultats d'autres travaux d'enquête et très peu à partir d'informations fournies par la population interrogée. L'étude insiste sur ce point, car la question du renouvellement du potentiel syndical est, d'une part, d'une très grande importance et, d'autre part, urgente, car la génération « aux commandes » quittera l'organisation dans les décennies à venir. Une analyse prospective permettrait d'éclairer les problèmes de recrutement que rencontrent les organisations syndicales depuis une vingtaine d'années et donc réfléchir aussi à la question du renouvellement du potentiel militant.

Cette absence de données concerne aussi les militantes. Leur engagement, leur prise de responsabilités syndicales qui passent ou s'accompagnent d'actions de formations relèvent pour partie d'une conciliation rendue plus aisée entre sphère familiale et sphère extra-familiale. Pour éclairer la diversité des situations familiales et les freins qu'elles peuvent constituer à l'accès à la formation et aux responsabilités, les données devraient renseigner les situations maritales et le nombre d'enfants.

Par ailleurs, une partie des compétences utiles à l'exercice du mandat sont aussi des compétences générales qui peuvent être obtenues hors des formations syndicales et notamment dans la formation initiale et/ou continue ou aussi dans l'exercice d'activités professionnelles. L'information quant aux parcours professionnels, aux formations suivies et aux diplômes obtenus permettrait certainement de mieux comprendre comment cet ensemble s'articule.

L'union européenne. Comprendre pour mieux revendiquer (2013-1)

Djamila Mones, Sébastien Dupuch et Andrée Thomas (CGT-FO)

L'engagement de Force ouvrière en faveur de l'idée européenne a été précoce. Si FO est à l'origine une des plus européennes des confédérations françaises, au fil du temps, l'organisation est devenue plus critique sur les orientations prises par l'Union européenne. Face au parti pris libéral qui caractérise l'UE depuis le début des années 90, FO milite pour une réorientation de la construction européenne.

Depuis le traité de Maastricht, Force ouvrière met en garde contre une évolution de l'intégration européenne qui se fait au détriment des droits des travailleurs et des conditions de travail. L'Europe économique et financière prend le pas sur l'Europe sociale, générant au passage plus de chômage, plus de précarité et des inégalités croissantes. FO se bat aujourd'hui contre les mesures d'austérité imposées dans toute l'Union et revendique une autre Europe, source de croissance et de prospérité au service des travailleurs, une Europe du progrès social.

Force ouvrière souhaite contribuer à cette réflexion. Parce que les institutions de l'UE, son mode de prise de décision, ses instruments et ses politiques doivent pouvoir être mieux compris par tous. Cette étude vise à approfondir la compréhension et l'analyse critique

de l'Union Européenne, afin de mieux agir au niveau syndical en faveur du progrès et des droits sociaux. Il s'agit aussi d'apporter aux militants Force ouvrière un outil de référence sur l'Europe sur lequel ils peuvent s'appuyer pour renforcer leurs revendications.

Ce travail développe donc dans un premier temps l'évolution de la construction européenne et présente les positions de FO sur les différents Traités, les élargissements successifs ainsi que les défis et les questions contemporaines (partie I). Ensuite l'étude se penche sur les organes communautaires, les instruments de leur action, le mode de prise de décision et les impacts en droit national de la législation communautaire (partie II). Un développement important est consacré à la Confédération européenne des syndicats (CES) dans la partie III. Les différentes politiques sociales, ses instruments et ses acteurs font l'objet d'une partie IV. Enfin, une dernière partie s'intéresse aux politiques économiques européennes, avec un développement particulier sur la nouvelle gouvernance économique récemment mise en œuvre.

Conditions et formes d'emploi des journalistes pigistes et travailleurs de l'Édition : quelle sécurisation ? (2013-6)

Christophe Gautier, Antoine Rémond, Yoan Robin, Groupe Alpha

Dans les secteurs de la presse et de l'édition, il existe deux formes de contrats salariés offrant aux entreprises une grande flexibilité : les travailleurs à domicile (TAD) et les journalistes pigistes (JP). Les TAD et les JP ont de nombreuses caractéristiques communes, qui justifient une analyse conjointe de leurs contrats de travail. Ils travaillent à distance, sont rémunérés à la tâche, y compris lorsqu'ils sont en CDI, ont en général plusieurs employeurs. Ils sont peu représentés par les syndicats en raison de leur éloignement de l'entreprise. Leurs droits sont appliqués de façon différente selon les entreprises. Compte tenu des évolutions sectorielles, la question des mécanismes de sécurisation du revenu pour les salariés en cas de baisse d'activité se pose.

La première partie de l'étude souligne les caractéristiques communes des contrats de travail des TAD et des JP et précise les éléments de flexibilité de ces contrats. La deuxième partie montre que la pratique de ces éléments de flexibilité par les employeurs peut conduire à une absence de sécurisation du revenu et une insuffisante sécurisation des droits sociaux. La troisième partie pointe les risques que fait peser le régime de l'auto-entrepreneur sur ces contrats de travail lorsque les employeurs cherchent à réduire le coût du travail. Les principaux résultats du questionnaire sont présentés dans une quatrième partie. Pour la première fois, ceux-ci mettent en évidence la réalité des régimes TAD et JP à partir des pratiques des entreprises (conditions d'emploi et droits sociaux, évolution des contrats, recours au travail indépendant, etc.). Ils fournissent également des éléments nouveaux sur ces deux catégories de main d'œuvre (raisons du choix de ce régime, connaissance de leurs droits par les TAD et les JP, etc.).

L'analyse des contrats des TAD et des JP a montré leur grande flexibilité pour les employeurs et leur insuffisante sécurisation pour les salariés face au risque économique, en raison d'une possible baisse du tarif ou du volume de travail : le niveau du salaire fait l'objet d'une procédure de gré à gré, et peut à tout moment être remis en cause ; pour cause de salaire à la tâche, une baisse du volume de travail se paye par une diminution de la rémunération. La situation la plus critique est celle d'un employeur qui ne fournit plus de travail au salarié en CDI, car celui-ci n'est alors plus payé. Il n'existe aucun mécanisme de sécurisation par l'assurance chômage. Le manque de sécurisation pour le salarié et le moindre coût pour l'employeur concernent également les droits sociaux (financement employeur peu fréquent pour la complémentaire santé, non-respect du maintien de salaire en cas de maladie et de maternité, etc.).

Les contrats de travail des TAD et des JP, pourtant flexibles, semblent ne plus suffire aux entreprises : une certaine forme de substitution du régime de l'autoentrepreneur se développe au statut de salarié des JP et des TAD, dans la mesure où il est encore moins coûteux et contraignant pour l'employeur.

Le syndicalisme policier – Etude des interactions entre les policiers, leurs syndicats et l'administration, l'exemple des élections professionnelles (2014-2)

Benjamin Pabion, Université Lumière Lyon 2

Du 1^{er} au 4 décembre 2014, les fonctionnaires de police français étaient appelés aux urnes pour désigner leurs représentants auprès de l'administration.

Dépourvu du droit de grève, les policiers se sont historiquement réfugiés dans un syndicalisme fort. On estime ainsi que le taux de syndicalisation des policiers est aujourd'hui compris entre 50 et 70 % tandis que le taux de participation lors des élections professionnelles de 2003, 2006 et 2010 a été supérieur à 80 %. Etant donné les effectifs de ce corps (113 000 fonctionnaires de police), on peut parler d'un cas unique en France.

Le paysage syndical actuel présente des divisions importantes, sans pouvoir parler d'éclatement pour autant. A la veille des élections professionnelles de décembre 2014, Unite-SGP-Police-FO, majoritaire avec 47,8 % des voix, était suivi de près par Alliance Police Nationale CFE-CGC (37,6 %). L'UNSA-Police, 3^e syndicat du CEA, ne représentait qu'un peu moins de 10 % des fonctionnaires de police. Les résultats du scrutin de décembre 2014 ont bousculé la hiérarchie entre ces organisations, mais n'ont pas remis en cause les grandes tendances

La recherche présentée ici vise à comprendre les relations des syndicats aux policiers à travers l'étude de la campagne pour les élections professionnelles de 2014 dans le département du Rhône. La focale se porte avant tout sur le syndicat majoritaire, Unite-SGP-Police-FO. Quelles stratégies de mobilisation cette organisation met-elle en œuvre ? Quels sont les enjeux des élections professionnelles pour ce syndicat ?

L'enquête menée porte donc sur la façon dont Force Ouvrière représenté dans la police par Unité-SGP-Police-FO, conduit sa stratégie de mobilisation des personnels dans une campagne électorale. C'est la question générale du rapport des policiers à leur syndicat que l'étude souhaite soulever : comment les élections professionnelles mettent-elles à jour les relations entre les policiers (compris dans leur ensemble, pas seulement les adhérents) et leurs syndicats ? Quel dispositif les syndicats policiers mettent-ils en place pour convaincre et attirer les policiers ?

Le terrain de recherche présente une particularité intéressante pour la campagne électorale au niveau local : en 2012-2013, le bureau départemental Unité-SGP-Police-FO du Rhône a connu une scission qui a conduit au départ d'une partie des élus vers l'UNSA-Police. L'ancien régional et l'ancien secrétaire départemental sont partis vers l'UNSA accompagnés de certains délégués et adhérents. De nouveaux militants ont pris leur place, certains sont restés. Les interrogations consécutives à ce bouleversement local sont donc nombreuses, mais peuvent aussi avoir des répercussions nationales étant donné l'importance numérique (et symbolique) du département. Si toute campagne électorale est, par définition, marquée par une certaine incertitude quant aux résultats, ces élections sont l'occasion d'une réévaluation plus profonde des rapports de force syndicaux au niveau départemental et régional (et, dans une moindre mesure, national).

Quatre axes principaux se dégagent des recherches effectuées et servent de fil conducteur à cette étude : d'une part, la situation actuelle du syndicalisme policier s'inscrit dans le

temps long, avec une histoire et une expérience particulière, sur lesquelles il est important de revenir. On ne peut saisir pleinement les enjeux contemporains sans retracer l'histoire mouvementée du syndicalisme dans la police. La seconde partie est consacrée à l'organisation des élections professionnelles de 2014, qui mérite d'être précisée et expliquée ; les évolutions par rapport aux scrutins précédents étant significatives. Ensuite, la campagne électorale est un moment privilégié de contact avec le terrain, les collègues, les services de police. Les militants, permanents ou non, donnent à voir leur syndicat à leurs collègues, potentiels électeurs, en allant à leur contact. Le registre de la proximité et, plus généralement, l'éthos professionnel policier est largement mobilisé. L'objectif est alors de montrer la proximité du syndicat, d'affirmer l'appartenance commune de ses membres au même univers : la police nationale.

L'étude montre enfin que cette campagne de terrain s'appuie largement sur des acteurs plus éloignés, a priori plus abstraits pour les électeurs : le bureau national et la confédération. La centralité de ces instances ne fait pourtant pas de doute : c'est du « BN » que viennent la plupart des documents de communication, c'est là que se joue l'essentiel de la politique syndicale, au sens de la définition des grandes orientations que souhaite prendre l'organisation, avec des impacts très concrets sur le terrain. L'exemple de la réforme des cycles horaires, défendue par Unite-SGP-Police-FO est à ce titre particulièrement parlant. En guise de conclusion, l'étude questionne la professionnalisation du syndicalisme policier : être « permanent », ça ne s'invente pas, ça se travaille. La complexité des dossiers et la diversité des domaines à maîtriser sont telles que l'organisation doit s'appuyer sur des professionnels qualifiés, spécialisés dans l'action syndicale. Il y a donc une tension entre l'affirmation de l'appartenance au milieu professionnel policier et le besoin de se professionnaliser dans l'action syndicale, entraînant de fait une distanciation avec les collègues.

Agence d'objectifs UNSA-EDUCATION



Agence d'objectifs UNSA-Education

Loisirs et éducation des enfants – une confusion entretenue (2009-1)

Denis Adam (SEP), Nathalie Roucoux, (Université Paris 13)

A partir des discours recueillis dans les différentes structures qui s'adressent aux enfants dans le cadre des temps hors scolaire, la question du loisir est posée pour en saisir la conception des professionnels mais aussi pour comprendre la façon dont les structures et plus largement le mouvement de l'éducation populaire (des)intègrent cette dimension. Avec un regard critique, l'étude réinterroge ainsi cette évidence d'un hors temps scolaire nécessairement inscrit dans le loisir en montrant l'emprise de la dimension éducative et les déformations qu'elle induit quant aux caractéristiques du loisir mais aussi par rapport aux fondements mêmes de la démarche d'éducation populaire.

Les entretiens comme les documents écrits ou les observations de jury d'examen de diplôme professionnel d'animateurs mettent en évidence la prégnance d'un rapport au modèle scolaire, même lorsque les acteurs affirment s'en écarter. Ainsi les notions de performances, de progressions, d'apprentissages renforcent des pédagogies souvent descendantes qui se focalisent régulièrement sur la transmission de contenus et l'acquisition de règles.

Le loisir s'il n'est pas défini, n'est pas non plus pensé. Seule l'absence de contrainte liée au plaisir et au libre choix sert à préciser un cadre qui est sans cesse. Les discours évoquent les dimensions de détente, plaisir et surtout de non-contrainte qui caractérisent le loisir, mais pour mieux les limiter et les remettre en cause par les faits eux-mêmes ou plus justement par la description même de la manière de faire.

Rares sont les exceptions. Que les structures soient associatives ou municipales, qu'elles relèvent du domaine de l'animation socioculturelle, des pratiques sportives ou de l'action culturelle, qu'elles revendiquent ou non leur filiation avec l'éducation populaire, la même dérive éducative est fortement présente.

Paradoxe, c'est finalement lorsqu'il n'y a aucune action d'animation et un encadrement minimum comme dans certaines bibliothèques enfantines ou garderie que les accueils s'inscrivent dans la dimension de loisir. C'est aussi le cas de certaines ludothèques qui privilégient le caractère ludique du jeu sur son possible apport éducatif.

Une telle négation du loisir au profit de l'éducatif montre combien est négligée l'identité même de l'enfant en tant que tel : il n'est considéré que comme un individu en devenir à qui il faut inculquer des savoirs, des normes, des manières d'être, donc une culture adulte sans aucune valorisation de sa propre culture faite de futilité, de gratuité, de libres découvertes.

Nul doute qu'une volonté institutionnelle forte à accompagner cette montée en puissance de l'éducatif déjà fortement porté par le courant de l'éducation populaire le plus proche de l'école. L'ambition d'harmoniser dans une démarche globale et cohérente des politiques éducatives territoriales à partir des projets des établissements scolaires, la mobilisation de tous les acteurs dans la lutte contre l'échec scolaire, la demande paradoxale des parents et des élus d'un système de garde bon marché mais d'activités produisant des

résultats de qualité, sont autant d'éléments qui ont imposé la place de l'éducation dans le temps libre des enfants. La formation des animateurs, leur recherche de reconnaissance et de légitimité a fait le reste.

Education formelle et non-formelle tendent à se confondre alors et il devient évident que repenser la place du loisir nécessite de repenser l'identité même des enfants et de s'appuyer sur les apports d'une éducation réellement informelle.

Ecart de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public (2010-2, avenant 2012)

Dominique Meurs (dir.), (Economix Paris Ouest et Ined), Carole Bonnet, (Ined), Benoit Rapoport, (Ined et Paris 1)

Les retraites des femmes sont, en moyenne, inférieures de moitié à celles des hommes dans le secteur privé, l'écart étant beaucoup plus resserré dans la Fonction publique où elles atteignent 80 % de celles des hommes. Au-delà de ce constat, il est important d'identifier les sources de ces écarts et de voir dans quelle mesure elles diffèrent dans le public et dans le privé. Notre recherche s'appuie sur une base de données, l'Echantillon Interrégimes des Retraités 2008 (EIR 2008) qui permet de comparer avec des variables similaires l'ensemble des retraités du privé et du public (y compris les retraites complémentaires).

L'étude évalue d'abord les inégalités de retraite parmi les hommes et parmi les femmes. Trois résultats ressortent : les dispersions des retraites sont plus fortes dans le privé que dans le public. Les inégalités des retraites des hommes et des femmes séparément dans chaque secteur sont du même ordre de grandeur. Enfin, les facteurs expliquant ces inégalités, quel que soit le secteur, ne sont pas les mêmes selon les sexes. Pour les hommes, c'est la diversité des salaires de référence qui explique l'essentiel de la dispersion des retraites, pour les femmes c'est la diversité des durées validées.

Ensuite, l'étude estime le rôle des éléments constitutifs du calcul des retraites dans les écarts constatés entre les hommes et les femmes. Durée de carrière et salaire sont logiquement les composantes explicatives les plus importantes, tant dans le public que le privé, mais leur poids varie le long de la distribution. Les plus faibles durées de carrière des femmes expliquent leur désavantage dans les premiers déciles, alors que ce sont les salaires inférieurs qui sont responsables des différences à partir du septième décile. On voit aussi le rôle très important des minima contributifs dans les deux premiers déciles comme élément de resserrement des écarts entre les retraites des hommes et des femmes. Les autres facteurs structurels n'ont quasiment aucun impact sur les différences de retraite entre les hommes et les femmes, quel que soit le régime observé.

En conclusion, le rapport permet d'asseoir deux constats simples mais robustes :

- Les écarts de retraite entre les hommes et les femmes dépendent massivement des inégalités de carrière (durée validée et salaire de référence) tant dans le public que dans le privé.
- Les minima jouent un rôle crucial dans le public et le privé, pour limiter les inégalités de retraite entre les hommes et les femmes des premiers déciles.

Décentralisation et action publique : quels changements dans les secteurs de l'éducation et la formation ? (2010-4)

Sous la direction de Laure Gayraud, Centre Régional Associant le Céreq au Centre Emile Durkheim

Avec comme objectif de faire le point sur plusieurs questions clés que soulève la décentralisation de la formation professionnelle, le centre associant le Céreq au Centre Emile

Durkheim a conduit une recherche pour le Centre Henri Aigueperse – UNSA Education – IRES sur le thème de la décentralisation et la formation professionnelle. Ce rapport est le fruit de la collaboration de treize auteur(e)s appartenant au milieu de la recherche ou à des structures impliqués dans la mise en œuvre des politiques régionales de formation. Il est construit en deux parties complémentaires : La première partie généraliste vise à donner une lecture analytique de la décentralisation et des enjeux de la réforme des collectivités territoriales (4 synthèses). Elle a été confiée à des politistes et vise à faire une lecture généraliste et historique de la décentralisation, et à mettre en perspective la capacité politique des régions au regard des compétences qui leur ont successivement été dévolues. En miroir de la décentralisation, est analysé le mouvement de recomposition des services extérieurs de l'État ainsi que l'adaptation des partenaires sociaux à la nouvelle donne amenée par ce changement de contexte. La seconde partie traite un ensemble de questions clés abordé à travers le cas d'une région particulière (8 synthèses). Ce second niveau de contributions croise trajectoire régionale dans la décentralisation et dossier thématique. Elle éclaire à partir du cas d'une région une problématique particulière de la décentralisation et permet d'approfondir des questions abordées dans le cadre des synthèses de la première partie.

Si la décentralisation de la formation professionnelle reste difficile à présenter comme un objet cohérent d'analyse, les synthèses réunies permettent cependant de dégager certains des enjeux transversaux de ce processus, même si les situations peuvent sensiblement varier d'un espace régional à l'autre. Il est ainsi possible d'identifier deux grands axes (compétences déléguées/financements et les instruments qui soutiennent la coordination de l'action publique) qui permettent d'organiser un certain nombre d'enjeux.

Itinéraires professionnels et discontinuités : le cas des « enseignants décrocheurs » (2013-04)

Gilles Férreol, Université de Besançon

Cette contribution se situe au croisement de différents champs d'investigation ayant trait à l'éducation et à la formation, aux carrières et aux trajectoires professionnelles, au travail et aux organisations. La prise en compte des représentations et des identités, des sentiments et des émotions est ici privilégiée, de même que les approches d'inspiration compréhensive se rapportant à la problématique de l'engagement et de la désimplication, de la vulnérabilité et des risques psychosociaux, du don ou de l'estime de soi et des blessures ou des violences ordinaires.

La recherche prend notamment appui sur une enquête de terrain menée, entre novembre 2013 et février 2015, dans une académie de taille moyenne ayant expérimenté depuis quelques années un dispositif original de soutien et d'accompagnement individualisé, tourné vers la résolution de problèmes pédagogiques ou de gestion des classes et, plus généralement, vers la prévention des facteurs de fragilisation ou de décrochage. L'état des lieux auquel on aboutit fournit des indications pertinentes quant au repérage et à la spécification des publics pris en charge en fonction des tranches d'âge, du genre, des disciplines, de l'ancienneté dans le poste, du type de collège ou de lycée. La manière dont sont diagnostiqués, dénombrés ou classés ceux qui peuvent être appréhendés comme étant en grandes difficultés nous renseigne, par ailleurs, sur les attentes, les priorités et les marges de manœuvre de ceux qui ont la capacité d'expertise et les moyens d'impulser telle ou telle action.

À travers ce processus de désignation ou de catégorisation, il importe de distinguer ce qui est du ressort d'une vision psychologisante, raisonnant en termes de « déficiences » ou d'« insuffisances » et mettant en évidence la « dénégation » des problèmes, et ce qui correspond à des jeux de pouvoir, des mises en scène ou des éléments de contexte comme,

par exemple, des réformes de programmes, le développement des technologies de l'information et de la communication ou bien encore des visites d'inspection. Le poids des jugements émis ou des réputations, les relations avec la hiérarchie, les collègues ou les parents d'élèves sont également à mentionner, les solutions envisagées pouvant parfois entraîner des effets non souhaités, lesquels – à leur tour – sont à même de renforcer la défiance. En interrogeant d'autres populations sur d'autres sites et en retraçant des histoires de vie à partir de portraits représentatifs des cheminements suivis, il est alors possible de prendre la mesure d'éventuelles désillusions ou, par le biais de bifurcations ou de reconversions, de nouvelles espérances et de nouveaux défis.

Etudes déposées de l'Agence d'objectif mai 2014 - mai 2015

CFDT - Etudes réalisées exercice 2014-2015

N°	Titres	Certificat conformité
2010-1	Nouvelles pratiques syndicales et usages des TIC (ancien titre : les pratiques syndicales innovantes)	1670/2014-2015
2012-1	Construire un syndicalisme de proximité pour les petites entreprises (ancien titre : Le syndicalisme et les très petites entreprises)	1665/2014-2015
2012-3	Le temps tout au long de la vie	1680/2014-2015
2012-5	Dynamiques de transformation des modèles économiques des structures de l'ESS dans les services à domicile (ancien titre : L'économie sociale et solidaire face à la crise)	1671/2014-2015
2013-3	Etude sur le suivi et l'évaluation des accords nationaux interprofessionnels (ancien titre : Quel suivi et évaluation des ANI ?)	1672/2014-2015

CFE-CGC - Etudes réalisées exercice 2014-2015

N°	Titres	Certificat conformité
2013-A	La gestion des cadres dans les PME servicielles	1674/2014-2015
2013-1	Impact des allègements de cotisations sociales patronales sur la croissance des entreprises et des établissements	1659/2014-2015
2013-2	Féminisation des conseils d'administration et performance des entreprises	1660/2014-2015
2013-3	Syndicalisme et environnement. Genèse de l'action environnementale du mouvement syndical de 1944 aux années 1970	1668/2014-2015
2014-A	L'actionnariat salarié en période de crise : performance économique, performance sociale, et questions de gouvernance	1679/2014-2015
2014-1	La qualité des relations de travail	1675/2014-2015
2014-3	Syndicalisation et satisfaction au travail : une première analyse empirique dans le contexte français	1683/2014-2015

CGT - Etudes réalisées exercice 2014-2015

N°	Titres	Certificat conformité
2012-2 et 2013/2	Système de représentation et stratégie des acteurs, évaluation des transformations consécutives à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale (avenant financier CA 16/11/2012)	1663/2014-2015
2012-4	Les technologies de l'autonomie et de la santé entre progrès et régressions. Support pour le « bien vieillir » et/ou transformation des formes d'accompagnement et de prise en charge (avenant financier CA 16/11/2012)	1667/2014-2015

CGT FO - Etudes réalisées exercice 2014-2015

N°	Titres	Certificat conformité
2012-3	De l'usage de la formation syndicale CGT-FO : analyse croisée des parcours de formation et des parcours syndicaux	1682/2014-2015
2013-1	L'union européenne. Comprendre pour mieux revendiquer. (ancien titre : Force ouvrière et la construction européenne : des clés pour comprendre)	1661/2014-2015
2013-6	Conditions et formes d'emploi des journalistes pigistes et travailleurs de l'Edition : quelle sécurisation ?	1673/2014-2015
2014-2	Le syndicalisme policier. Etude des interactions entre les policiers, leurs syndicats et l'administration, l'exemple des élections professionnelles	1681/2014-2015

UNSA EDUCATION - Etudes réalisées exercice 2014-2015

N°	Titres	Certificat conformité
2009-1	Loisirs et éducation des enfants – une confusion entretenue	1676/2014-2015
2010-2	Ecart de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public	1667/2014-2015
2010-4	Décentralisation et action publique : quels changements dans les secteurs de l'éducation et la formation ?	1678/2014-2015
2013-4	Itinéraires professionnels et discontinuités : le cas des « enseignants décrocheurs »	1684/2014-2015

Nombre d'études déposées

Exercice mai 2014-mai 2015, par organisation

Organisation	Etudes déposées
CFDT	5
CFE-CGC	7
CFTC	4
CGT	2
CGT-FO	4
UNSA-Education	4
TOTAL	26

