



Document de travail

N° 01.2012

**Programme Scientifique à Moyen Terme
Bilan 2010/2011
et Perspectives 2012**

*Ires**

* contact@ires.fr

*Document approuvé
par le Conseil d'administration du 22 mars 2012*

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

Sommaire

Introduction générale	5
------------------------------------	---

Groupes de travail

Relations professionnelles	7
Emploi	25
Travail.....	41
Revenus.....	53

Activités de l'Ires

<i>La Revue de l'Ires</i>	69
<i>La Chronique internationale de l'Ires</i>	75
<i>La Lettre de l'Ires</i>	81
Journées et séminaires.....	83
Les conventions de recherches	85
Le Centre de documentation.....	87
Les interventions des chercheurs.....	89

Introduction

Le document qui suit porte sur le bilan du programme scientifique à moyen terme (PSMT) 2010-2011, établi en 2009, et ses perspectives pour 2012. L'année 2012 est marquée principalement par la poursuite des axes proposés dans le PSMT 2010-2011. Ils n'ont perdu ni de leur actualité ni de leur pertinence. Le PSMT 2010-2011 décrivait déjà les mutations longues et les crises ; nous n'y reviendrons pas ici. Le contexte général de crise continue de servir de prisme à l'analyse des mutations du monde du travail par ailleurs saisies sur une dynamique plus longue. Il s'agira aussi de prendre le temps d'une nouvelle concertation avec les organisations syndicales et la prise de fonction du nouveau directeur pour élaborer une réflexion afin de préparer le prochain programme à moyen terme commençant en 2013. L'année 2012 est donc encore une année de transition pour l'Ires.

Du point de vue du bilan, l'activité de l'Ires sur ses champs s'est montrée intense. Elle s'est traduite par un approfondissement des lignes de recherche. Elle s'inscrit dans un contexte où les moyens alloués à l'Ires subissent des restrictions importantes. Pour autant, l'Ires a poursuivi un niveau d'activité contractuelle conséquent et l'engagement collectif de l'équipe a contribué et continuera de contribuer au rayonnement de l'institut. S'est engagé fin 2011 un travail de consolidation des publications de l'Ires, gage de crédibilité des productions de l'institut.

Contexte du programme de travail

Comme le soulignait le programme à moyen terme, l'analyse des transformations du monde du travail et des relations sociales dans un contexte de mondialisation et d'intégration européenne demeure l'objet central du programme scientifique de l'Ires. Ces mutations affectent de manière directe ou indirecte la plupart des champs couverts par l'Ires. Le programme de travail continue d'être porté par quatre groupes qui souvent interagissent : Relations professionnelles, Emploi, Revenus et Travail. Leur activité permet d'éclairer les dimensions clés des mutations du monde du travail et des relations sociales.

Il faut souligner que pour l'ensemble des groupes, du point de vue de la méthode la spécificité de l'Ires est de croiser les dimensions économiques et sociales dans une logique comparative. La méthode comparative se bâtit à la fois sur des expertises nationales entretenues sur la durée au travers *La Chronique internationale de l'Ires*, et sur des travaux ciblés, thèmes spécifiques pour numéros spéciaux de *La Chronique* ou par les nombreuses recherches comparatives menées au sein des groupes de travail. Cette spécificité n'exclut pas pour autant des approches centrées sur des niveaux de régulation nationaux, régionaux ou sectoriels : celui de la branche, du territoire, de l'entreprise ou de l'organisation quelle qu'elle soit.

Activité des groupes thématiques

Le groupe « relations professionnelles » analyse les réactions différenciées à la mondialisation et à la crise récente dans le cadre des évolutions de long terme des relations

professionnelles et de leurs acteurs, syndicaux et patronaux, et des transformations qui s'opèrent dans les régimes de négociation collective tant dans le secteur privé que dans le secteur public. A travers une approche de comparaison internationale avec l'exploration de terrains nationaux, le groupe Relations professionnelles a développé des travaux dans une double direction. D'une part, il a poursuivi et approfondi l'analyse des dynamiques des systèmes de relations professionnelles et de négociation collective en Europe et en Amérique du Nord autour du renouveau syndical. Ce premier axe inclut le niveau de la négociation collective transnationale ainsi que la problématique de la participation dans la société européenne. D'autre part, il a envisagé les modes de reconfiguration des acteurs sociaux. L'ouverture d'un chantier « Continuité et mutations des formes de représentation du patronat » a constitué une des nouveautés du groupe.

Le groupe « emploi » poursuit ses travaux dans un contexte marqué par une conjoncture fortement dégradée, des politiques publiques restrictives et une mondialisation financière qui s'est accentuée. La situation qui en résulte risque de perdurer. Elle se caractérise par l'incrustation du chômage à un taux historiquement élevé, une dégradation de la qualité des emplois. Le groupe Emploi a organisé ses travaux selon cinq thématiques : l'impact de la mondialisation économique et financière sur la relation d'emploi et les formes de rémunération ; l'analyse des évolutions de l'emploi dans le contexte de crise et de restructuration ; l'emploi des seniors et les stratégies d'entreprise face à la gestion des âges, et enfin, les politiques de mise en œuvre de la diversité.

Le groupe « travail » poursuit ses travaux dans un contexte de forte mutation : qu'il s'agisse du statut de salarié ou des effets d'une concurrence exacerbée sur l'organisation du travail. Les travaux portent à la fois sur les conditions de travail et les conditions du travail - ou conditions d'emploi. Ils s'intéressent aux médiations, aux cadres et aux dispositifs collectifs qui entourent le travail. Une des interrogations porte sur les conditions par lesquelles les individus parviennent ou non à exercer une maîtrise sur leurs parcours professionnels. Trois axes ont été développés : les mutations de la gestion publique, à travers ses règles, ses acteurs et ses normes d'évaluation ; les mutations économiques et la problématique de la revitalisation des territoires et de la responsabilité de l'emploi ; la santé au travail (risques psycho-sociaux) et ses différents systèmes de prise en charge.

Les travaux du groupe « revenus » sont marqués par le contexte des modalités d'ajustement après la crise, qui concernent évidemment les salaires et les autres formes de rémunérations mais aussi les revenus sociaux, dans un contexte d'austérité budgétaire généralisée. La question de la répartition des revenus est centrale. Le groupe Revenus a articulé ses travaux autour de trois grands axes : d'une part, les évolutions longues de la formation et de la distribution des revenus, permettant de revenir ainsi aux racines de la crise ; d'autre part, les dynamiques salariales à travers la question de la diversification-individualisation des revenus salariés en France et des perspectives salariales induites par la crise ; et, enfin, l'évolution du système de protection sociale à partir de quatre entrées majeures : retraites, accès aux droits sociaux et d'égalité des droits en matière sociale, politiques familiales et revenus des personnes sans emploi.

Le document présente : (1) L'activité des groupes de travail : Relations professionnelles ; Emploi ; Travail ; Revenus, complété par une bibliographie pour chaque groupe ; puis (2) l'activité transversale au travers de *La Revue de l'Ires*, *La Chronique internationale*, *La Lettre de l'Ires*, l'organisation des séminaires, les interventions des chercheurs et la documentation.

Groupe Relations Professionnelles

*Christian Dufour¹, Adelheid Hege, Jean-Marie Pernot, Udo Rehfeldt,
Catherine Vincent - Chercheurs associés : Marcus Kahmann, Frédéric Rey²*

Le groupe a poursuivi en 2010 et 2011 les grandes lignes de recherche investies depuis plusieurs années et réactualisées dans le programme scientifique adopté au début de l'année 2010. L'aggravation de la crise et la poursuite des processus de mondialisation ont contribué à la transformation de la place et du rôle des différents acteurs des relations sociales, en France comme ailleurs. Les travaux conduits ont pris en compte plusieurs déclinaisons de ce constat. Le spectre est large : les enjeux du renouveau syndical, la comparaison des pratiques et des stratégies de négociation collective dans différents pays d'Europe, le développement de relations de négociation ou de participation au sein des entreprises multinationales, l'attention aux organisations syndicales nationales, européennes ou internationales. D'autres thèmes se poursuivent ou s'affirment : les politiques européennes en matière de migration créent un cadre nouveau dans lequel les syndicats tentent de redéfinir des stratégies fortement contraintes ; en France, l'évolution des acteurs est marquée par les changements législatifs en matière de reconnaissance des syndicats et de validation des accords sociaux ; les relations professionnelles dans la fonction publique connaissent des évolutions sensibles. De nouveaux terrains de négociations s'ouvrent comme l'emploi des seniors. Un lourd chantier, enfin, a pu voir le jour sur un acteur dont l'étude est inhabituelle à l'Ires, le patronat.

I. Dynamiques des systèmes de relations professionnelles

L'évolution de la place et des pratiques des acteurs représentatifs dans un contexte de transformations économiques profondes et de recul de l'influence syndicale a été au centre des travaux de Christian Dufour et Adelheid Hege durant cette période. Udo Rehfeldt a poursuivi ses travaux sur les relations professionnelles au niveau des entreprises multinationales. Enfin, Jean-Marie Pernot et Catherine Vincent ont approfondi ou initié des travaux thématiques sur les évolutions de la négociation collective en France.

I.1. Evolution des systèmes de la négociation collective (C. Dufour, A. Hege), en cours de valorisation

A la demande de la CFDT et de la CGT, un rapport sur l'évolution des systèmes et des acteurs de la négociation collective a été réalisé par Christian Dufour et Adelheid Hege dans le cadre de l'Agence d'Objectifs. Il porte sur six pays européens : Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Suède. Il s'agissait d'analyser les transformations qui ont affecté la place et les processus de la négociation collective sur longue période et de décrypter des expériences novatrices conduites par les acteurs de ces pays. La période couverte va de 1980 à 2010. Le travail de synthèse s'appuie sur un suivi au long cours des négociations collectives et des relations professionnelles en France et à l'étranger

1. Christian Dufour était présent à l'Ires jusqu'à la fin de l'année 2010.
2. Frédéric Rey était présent à l'IRES jusqu'en mai 2011.

assuré par les chercheurs de l'Ires (*Chronique internationale de l'Ires*) et par les deux auteurs ; travaux réalisés pour le ministère du Travail dans le cadre du rapport annuel sur la négociation collective ; enquêtes de terrain auprès de représentants et de négociateurs locaux...). Syndicalistes, employeurs et experts ont été rencontrés durant l'enquête. Un rapport a été rendu aux commanditaires en décembre 2010.

La mise en cause du système de négociation collective et du pouvoir syndical singularise la Grande-Bretagne ; des adaptations sont recherchées dans les pays du continent. Sur fond d'unification européenne et de renforcement de la concurrence internationale, la négociation collective se voit adresser de nouvelles demandes. Elle s'impose dans ces pays comme une réponse efficace et rationnelle à la crise, à laquelle les acteurs peuvent s'identifier. L'expérience des pactes sociaux semble consacrer le statut des acteurs ; les dispositifs de négociation nationaux sont complétés par des échelons européens. Des contradictions deviennent apparentes au début du XXI^e siècle : le recul de la syndicalisation mine la représentativité des organisations syndicales ; la négociation collective et ses acteurs cessent d'être un élément essentiel dans la conduite des transformations sociales. Derrière la crise des systèmes se profile une crise des acteurs.

Du côté des acteurs syndicaux, le constat semble désormais généralisé que la réponse à la crise syndicale ne passe pas (ou moins) par l'adaptation des structures de la négociation collective ; plutôt il s'agit de repenser les relations avec les adhérents et plus généralement avec les salarié(e)s dans leur diversité. Si les expériences d'innovation sont nombreuses – le rapport en retient un exemple par pays - elles restent souvent isolées. Selon l'analyse même des acteurs, l'affaiblissement syndical dans certains secteurs pourrait être trop prononcé pour que les expériences même réussies puissent se généraliser.

Les résultats de ce travail ont fait l'objet d'une présentation dans la *Lettre de l'Ires* (n° 88/2011) ; un article a été publié dans la revue *Relations industrielles/Industrial Relations* à la fin 2011 (Dufour, Hege, 2011). La publication d'un ouvrage à caractère pédagogique, à destination notamment des syndicalistes et des étudiants, est envisagée. L'Université Laval (Québec) pourrait être un éditeur possible.

1.2. La négociation collective en France (J.M. Pernot, C. Vincent), en cours et projet

Après avoir gagné une certaine centralité dans les relations professionnelles françaises, la négociation collective connaît des transformations majeures liées tant à sa structuration interne - modifiée en 2004, 2007 et 2008, l'architecture du système de négociation collective connaît une mutation importante dont les effets sont encore incertains – qu'à l'environnement sociétal dans lequel elle s'insère : évolution des modalités de l'action publique, lien avec les questions de la représentativité des acteurs... Dans le prolongement des travaux menés sur la négociation collective (négociation et paritarisme dans la gouvernance de la formation professionnelle et la protection sociale, dynamiques d'institutionnalisation de la démocratie industrielle en France et en Allemagne, négociations sur les conditions de travail dans les années 70), plusieurs projets, entamés en 2010, seront poursuivis en 2012 :

- Place des négociations salariales dans la détermination des salaires (C. Vincent) : participation au 3^{ème} forum Asie-Europe, un article est en cours de finalisation (voir rapport du groupe Revenus) ; obtention d'un contrat de recherche sur les salaires négociés en Europe (CAWIE) avec le réseau TURI (voir rapport du groupe Revenus)

Construction et mise en œuvre des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors (J.M. Pernot, C. Vincent) : obtention d'un contrat de recherche de 18 mois pour la Dares (voir rapport du groupe emploi).

1.3. Les relations professionnelles dans le secteur public (C. Vincent), en cours

Les transformations des relations professionnelles dans le secteur public sont un axe de recherche important du groupe depuis 2000. Face à la reconfiguration des missions de l'État et des services publics, le secteur public est l'objet d'un processus de modernisation qui a des répercussions essentielles sur la gestion des personnels et des relations de travail. Ce processus connaît une accélération depuis la mise en place, achevée en 2006 au travers de la Loi organique de législation financière (LOLF), d'un management par objectif appliqué aux dépenses de l'État. Ce nouveau principe de gestion publique, posé comme le seul outil à même d'introduire une logique d'efficacité dans le service public, est désormais décliné avec la Révision générale des politiques publiques (RGPP) dans une vaste refonte organisationnelle des structures des services de l'État afin d'en améliorer les performances. Le même objectif d'allocation optimale des ressources se retrouve dans le système hospitalier doté d'une part, d'instruments de contrôle des investissements et de l'implantation des activités et, d'autre part, de nouveaux mécanismes de répartition des financements (tarification à l'activité, T2A).

Ces transformations s'accompagnent de profondes évolutions de la gestion des personnels publics s'inspirant également de formes de management de l'entreprise (développements de projets de service, responsabilisation des agents sur les objectifs, réforme de l'évaluation, loi et décret sur la mobilité...). Elles s'accompagnent également d'une modification des règles du dialogue social : décentralisation des instances paritaires, généralisation de la négociation et, plus récemment, modification des critères de représentativité. Ces transformations de relations professionnelles, jusque-là spécifiques, induisent, plus largement, un mouvement d'hybridation des modèles publics et privés de relations professionnelles jusqu'ici différenciés. Même si le cœur de la fonction publique continue d'offrir des garanties à ses agents, on peut aisément discerner l'effet d'érosion de la norme statutaire exercée par les règles issues du privé.

La question des stratégies d'acteurs est posée en des termes nouveaux dans ce contexte de réforme globale de la fonction publique. Les stratégies des organisations syndicales face aux réformes et les modalités mêmes de leur action s'en trouvent questionnées. La reconfiguration de l'acteur syndical face à ces transformations et les nouvelles formes de représentation des salariés a constitué un des axes de recherche sur la période 2010/2011. Les enquêtes menées au ministère de Finances montrent des syndicats à la recherche d'une nouvelle légitimité construite entre défense des régulations antérieures et identification de nouvelles pratiques. Celles réalisées dans la fonction publique hospitalière donnent à voir des acteurs syndicaux peinant à se positionner entre un rôle revendicatif et politique et un rôle d'intégration via un ensemble d'outillage d'expertise technocratique mis en place par l'administration : certains ont le sentiment d'être instrumentalisés dans des processus sur lesquels ils ont peu de prises. Souvent, localement, les représentants sont happés par la superposition d'instances aux fonctions mal définies et de modalités de régulation sociale oscillant entre consultation, concertation et négociation.

Les terrains suivants ont été poursuivis en 2010-2011 :

- Suivi et analyse des effets de la traduction législative de la rénovation du dialogue social (principalement au sein du réseau RDS) ;
- Recompositions organisationnelles et nouvelles formes de représentation et de négociation au ministère des Finances (à l'occasion de la participation à la mise en place d'espace de dialogue social à la DGFIP, voir l'axe travail) ;
- Nouvelle gouvernance et transformations des relations professionnelles dans la fonction publique hospitalière : publication d'un article dans *Économie et sociétés* ;

communications au congrès de l'Association européenne de relations industrielles et du réseau IREC ; soumission d'un article en anglais.

Dans la lignée du programme précédent, le suivi des projets de réforme globale de la fonction publique sera assuré aussi bien en ce qui concerne ses missions, la gestion des ressources humaines et les règles du dialogue social que l'observation des recompositions organisationnelles et des nouveaux modes de représentation et de négociation au ministère des Finances dans le cadre de la mise en place de la nouvelle direction des finances publiques. De la même façon, on suivra les réformes de la gouvernance dans la fonction publique hospitalière dont les incidences sur les relations professionnelles ne font pas de doute. Ces évolutions ne sont pas spécifiques à la France. Partout en Europe, le secteur public se distingue par le maintien d'un fort taux de syndicalisation. En France, la réforme de l'État et la modification des règles du dialogue social qui l'accompagne fragilisent la représentation syndicale. Une évolution similaire est observable dans d'autres pays européens, encourageant une démarche comparative au cours des prochaines années.

II. Evolutions des acteurs collectifs : approches comparatives et internationales

Plusieurs champs d'études figurent sous cette rubrique. Qu'elles soient entreprises de manière volontaire ou imposées par des transformations juridiques ou sociologiques, les évolutions des acteurs syndicaux sont marquantes au cours des vingt dernières années. Les questionnements sur le renouveau syndical, l'analyse des restructurations syndicales, la dynamique issue du nouveau système représentatif légal en France ou les transformations des organisations internationales de syndicats, continuent de nourrir les travaux du groupe. Un nouveau chantier a pu être conduit sur les organisations patronales.

II.1. Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical

(C. Dufour, A. Hege), en cours

Un travail de réflexion sur le renouveau syndical est mené depuis plusieurs années dans le cadre du CRIMT (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail), auquel Christian Dufour et Adelheid Hege participent à côté de chercheurs nord-américains, britanniques et australiens. Le débat sur les travaux théoriques et empiriques des chercheurs impliqués a abouti en 2010 sur la publication en parallèle de numéros spéciaux de *Transfer* (en anglais) et de *La Revue de l'Ires* (en français) sous le titre « Repenser la représentation collective ». Y sont développés les concepts théoriques que les auteurs jugent utiles tant pour l'analyse des évolutions des relations professionnelles que pour dégager des pistes dans une perspectives de renouvellement des pratiques des acteurs.

L'article de Christian Dufour et d'Adelheid Hege porte sur le concept de légitimité. Au cours des trente dernières années, les syndicats du continent européen ont subi des pertes sévères en termes d'affiliation et de pouvoir normatif, sans que cette perte de terrain se répercute sur les systèmes institutionnels qui continuent de fonctionner voire se perfectionnent. Cette observation conduit à l'hypothèse que la crise syndicale n'est pas une crise de légitimité externe mais se lit plutôt comme une perte de légitimité interne des acteurs syndicaux : la reconnaissance sociale historiquement acquise et institutionnellement consolidée ne vient pas compenser l'érosion de leur capacité représentative. Ce constat amène à s'intéresser à la nature de la représentation elle-même et à la construction des relations de représentation entre les représentants et leurs mandants, phénomène souvent occulté dans l'étude des systèmes syndicaux. La façon dont les acteurs repensent et agissent sur leur capacité représentative semble décisive pour leur transformation dans le contexte actuel de mutations profondes.

La distinction opérée entre légitimités externe et interne des acteurs représentatifs – qui emprunte aux pères fondateurs de la sociologie (Durkheim, Simmel) des notions pour cerner le lien entre représentation et construction identitaire – a trouvé un certain écho auprès d'organisations syndicales organisant des débats sur le renouvellement de leurs pratiques. L'ELA basque, la CSC belge, la CSQ et la CSN québécoises ont ainsi sollicité C. Dufour et A. Hege pour présenter et discuter leurs thèses devant des permanents et délégués syndicaux ; A. Hege en a fait de même devant de jeunes dirigeants syndicaux européens réunis dans un stage animé par la CGT.

Le travail sur les concepts de la représentation collective (« Repenser la représentation collective ») devrait, à terme, déboucher sur un ouvrage collectif édité par le CRIMT.

Adelheid Hege a coordonné le numéro spécial de *La Revue de l'Ires* sur les « délégués », acteurs du renouveau syndical (novembre 2011). Ce projet est né d'une coopération IRES- CRIMT. La figure, peu explorée dans la littérature, du délégué (élu, *shop steward*, *Betriebsrat* etc.) est au centre des analyses basées sur des enquêtes empiriques, parfois adossées à de grandes enquêtes statistiques menées par les auteurs. Les contributeurs au numéro spécial sont français, britanniques, allemands, québécois, australiens ; un article porte sur les délégués au sein de comités d'entreprise européens.

Les contributions se fondent sur l'hypothèse que les délégués « de terrain », interface directe des salariés, des employeurs comme des organisations syndicales externes, sont cruciaux pour la transformation et le renouvellement de l'action syndicale. La crise de représentativité des syndicalismes, celle des délégués eux-mêmes à l'égard de leurs mandants, la complexification des environnements dans lesquels ils agissent, la perte ou l'affaiblissement des cadres de référence (politiques, sociétaux) sur lesquels pouvaient s'appuyer leurs prédécesseurs ... attirent l'attention sur les nécessités et les difficultés de la (re)construction du lien entre les syndicats et des bases souvent réfractaires à la syndicalisation. Le rôle clé que peuvent jouer dans ces processus les délégué(e)s est abordé dans le numéro spécial à partir de terrains et de positions théoriques et méthodologiques diversifiés.

Adelheid Hege est co-auteure avec Christian Dufour d'un article sur les principes sociologiques à la base du « pouvoir représentatif » des délégués : dans quelles conditions les équipes de délégués s'imposent-elles comme des acteurs forts ou, au contraire, faibles face à leurs mandants et dans les tractations avec les employeurs ? Les comparaisons internationales mettent en évidence la grande diversité des pratiques à l'intérieur d'un même cadre institutionnel national, en même temps qu'elles aident à organiser cette diversité. Les fondements communs de l'exercice de la représentation collective sur les lieux de travail se déclinent au prisme de plusieurs dimensions : la qualité des relations avec les mandants, la capacité à organiser des liens avec l'extérieur de l'entreprise, l'inscription dans le temps de l'action représentative, la prise en charge de l'évolution de l'équipe des représentant(e)s elle-même. Si ces observations attirent, d'un point de vue théorique, l'attention sur le groupe social des délégués et les principes sociologiques qui le fondent au-delà des pays et cadres juridiques de référence, elles ouvrent aussi des pistes d'action dans une perspective de renouvellement des pratiques syndicales.

II.2. Les DS et la négociation collective après la loi du 20 août 2008 (A. Hege, C. Dufour, M. Kahmann), projet

Le déplacement de l'appréciation de la représentativité syndicale vers les élections au sein des établissements influe sur les négociations qui y sont menées et interroge notamment le rôle des délégués syndicaux, soumis à de nouveaux modes de légitimation. Ces figures représentatives qui portent l'essentiel de la responsabilité des négociations face aux

employeurs restent relativement peu connues, ce qui peut paraître paradoxal. Des études antérieures ont montré les failles du recensement administratif des DS (Christian Dufour et Adelheid Hege ont mené en 2004 une étude exploratoire avec la CFDT et la CGT pour la DARES) ; les données quantitatives existent (enquête REPONSE) mais sont jusqu'ici relativement faiblement explorées. Un groupe de travail (Adelheid Hege, Marcus Kahmann, Christian Dufour) s'est formé autour de cette question. Il s'agirait de combiner les sources statistiques disponibles avec des enquêtes de terrain afin de saisir les conditions d'intervention et la sociologie des DS et de voir comment la place de la négociation se transforme sous l'effet des mesures juridiques (loi de 2008), de la complexification des structures d'entreprises, des transformations des pratiques de management ainsi que de celles observables du côté des acteurs eux-mêmes.

II.3. Représentation et longue maladie (C. Dufour, A. Hege), achevé

La coopération entre l'Ires et le Credoc dans un projet de l'institut national du Cancer (InCa) sur le retour dans l'emploi de salariés atteints de cancers et de longues maladies, a donné lieu à un rapport en 2008. Un travail de valorisation a été achevé en 2010 sous forme de publication d'articles dans *La Revue de l'Ires* dont la contribution d'Adelheid Hege et de Christian Dufour qui porte sur la situation allemande.

Les acteurs allemands s'adaptent à un cadre législatif transformé qui intègre de façon explicite l'objectif de prévention dans les politiques de prise en charge de la longue maladie et du handicap. La législation renforce le droit d'intervention en la matière des représentants du personnel. Les enquêtes empiriques menées dans des entreprises allemandes mettent en lumière, d'une part, une tradition forte de coopération entre acteurs internes et externes aux entreprises (acteurs d'entreprises -caisses sociales) et, d'autre part, l'intervention éventuellement stratégique d'une figure représentative spécifique à l'Allemagne : la représentation des grands handicapés (*Schwerbehindertenvertretung*). Cette instance élue par les salariés en situation de handicap peut jouer un rôle charnière pour organiser la coopération entre les acteurs, y compris en matière de prévention. Les pratiques représentatives n'en sont pas moins diversifiées. Une typologie permet de distinguer les stratégies des représentants, avec à un pôle les équipes qui, dans des périodes de forte pression sur l'emploi, se résignent à la mise à l'écart des salariés fragilisés par la maladie et, à l'autre, celles qui, dans des circonstances similaires, avec l'appui ou contre les résistances des DRH, développent des politiques d'intégration offensives et volontaristes.

II.4. Réformes organisationnelles syndicales (M. Kahmann), achevé

Cet axe de travail s'est focalisé sur la question des réformes organisationnelles intervenues dans les syndicats européens et notamment allemands. Il s'inscrit dans une continuité de travaux qui remontent à la participation à une recherche de comparaison de fusions syndicales au R.U. et en Allemagne. Alors que le système syndical allemand d'après-guerre, caractérisé par la prédominance de la confédération DGB, a été marqué par une grande stabilité jusqu'aux années 80, les changements intervenus dans le « modèle allemand » de régulation économique et sociale ont poussé les syndicats à procéder à une contraction aussi forte que rapide, en réduisant le nombre de fédérations industrielles de 17 à 8 en l'espace d'une décennie. Les effets ont été nombreux, aussi bien au plan des rapports internes qu'externes. Ils ont eu, entre autre, un impact sur les relations de pouvoir entre les fédérations syndicales ainsi qu'avec leur confédération qui se trouve fragilisée par ces évolutions. L'année 2010 a été l'occasion de poursuivre le questionnement entamé autour de l'efficacité de ce type de réforme organisationnelle à travers une étude de cas. En questionnant les effets de la création du syndicat de service Ver.di (3 millions d'adhérents en 2001), on a pu mesurer l'écart existant, plusieurs années plus tard, avec les attentes

et les recherches de légitimation exprimées lors de la fusion (baisse plus importante du nombre d'adhérents que la moyenne du DGB, dysfonctionnements organisationnels ...). Est avancée l'hypothèse que, en perspective comparative, les conditions particulières de la fusion de ver.di ont contribué à magnifier des traits observables dans d'autres cas de fusions syndicales. Au final, ces recherches mettent en garde contre une vision enchantée de la fusion comme moyen de renouveau syndical. Elles ont aussi permis de problématiser le rapport entre taille d'organisation et degré d'adhésion. Ces travaux ont donné lieu à un certain nombre d'articles dans les publications de l'Ires (Chronique Internationale de l'Ires 111/2008 ; *Revue de l'Ires*, 2009/2) comme ailleurs. En janvier 2011, Marcus Kahmann est aussi intervenu comme expert sur le thème du renouveau syndical dans un séminaire de la CES à Madrid.

II.5. La loi du 20 août 2008 sur la représentativité des organisations syndicales en France (J.M. Pernot), en cours

Les effets du nouveau dispositif de représentativité des syndicats français sont au centre des dynamiques de recomposition de la représentation dans de nombreuses entreprises. Si les effets sur les niveaux confédéraux ne sont aujourd'hui qu'esquissés, le développement d'alliances électorales multiformes dans les entreprises et établissements est manifeste ainsi que des changements (encore limités) d'affiliation d'équipes de représentants. Ces dynamiques mettent le système représentatif sous tension alors que se poursuivent les interrogations sur la légitimité des acteurs syndicaux et la pertinence des institutions représentatives du personnel.

Dès ses premières mises en œuvre, la loi du 20 août 2008 a généré un grand nombre de recours juridiques auprès des tribunaux d'instances : sur la définition des collèges électoraux, les périmètres électoraux puis, dans un second temps, sur les attributions de droit syndicaux, l'imputation des votes en cas de changement d'affiliation ou autres questions non traitées dans la loi et difficiles à interpréter. J.M. Pernot a été associé à plusieurs sessions d'information et de formation organisées par l'École nationale de la magistrature (ENM) à destination des juges et des inspecteurs du travail associés à ces initiatives. Plusieurs types d'arbitrages soumis aux juges supposaient non seulement une argumentation juridique mais aussi une appréciation de nature plus sociologique ou historique appréhendant le fait syndical comme acteur social et non comme négociateur d'entreprise. Une communication sur ce thème s'est poursuivie en un article dans la revue *La semaine sociale Lamy*.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a inauguré en 2011 une nouvelle approche dans la production de ses arrêts. Dans certains cas, elle a décidé d'auditionner des « amis de la Cour » chargés pour l'éclairer des savoirs en provenance d'autres disciplines des sciences humaines et sociales. J.M. Pernot a été auditionné à deux reprises dans ce cadre, à propos de projets d'arrêts relatifs aux changements d'affiliation confédérale, au traitement spécifique du délégué syndical et quelques autres questions. Le premier thème a inspiré un article publié dans la *Revue de droit du travail* (directeur A. Lyon-Caen) portant sur le sens de l'affiliation confédérale. La collaboration avec l'ENM devrait se poursuivre au cours des années suivantes par un module dont il est prévu l'insertion dans le cursus de formation initiale des magistrats.

II.6. Le suivi des congrès confédéraux (J.M. Pernot), projet

Les congrès des principales confédérations ont continué de faire l'objet d'un suivi au cours des deux années 2010 et 2011. Après la CGT en décembre 2009 (S. Bérout, J.M. Pernot), l'année 2010 a connu le congrès de la CFDT (J.M. Pernot) et, en février 2011, celui de Force ouvrière (S. Bérout, J.M. Pernot). Il reste prévu pour 2012 de produire un

document d'ensemble (en collaboration avec Sophie Bérout) rendant compte des enjeux qui ont animé les différents débats et résolutions des congrès. L'hypothèse est que les débats qui traversent (ou au contraire sont absents) des instances des centrales syndicales apprennent sur le niveau de conscience des questions posées au syndicalisme et rendent compte des débats stratégiques pour les affronter (ou les contourner). Ce suivi permet également d'appréhender de manière quasi ethnographique les rituels qui entourent la tenue des congrès et qui contribuent à la constitution de la longue durée des acteurs sociaux. La méthode s'inscrit dans la lignée d'une sociologie compréhensive qui accorde de l'importance à la façon dont les acteurs sociaux se donnent à voir, produisent des discours et des positions. Un débat de méthode est d'ailleurs prévu en mars 2012 sur ces questions au sein du RT 18 entre les chercheurs qui suivent les congrès confédéraux.

II.7. Approches syndicales du travail (J.M. Pernot), achevé

La question de la syndicalisation et des pratiques syndicales est transversale aux organisations syndicales françaises bien au-delà de celles qui sont liées aux changements des règles de représentativité. Au vu de leur présence limitée dans de larges parties du salariat, certaines confédérations s'interrogent sur une meilleure prise en charge des thématiques du travail en lien avec des enjeux de représentation. C'est le cas notamment de la CFDT et de la CGT. Cette dernière a souhaité associer des chercheurs de l'Ires au séminaire tenu annuellement depuis 2007 sur ces questions. Outre des membres du groupe Travail présents lors de ces séances (A. Jolivet, E. Lecomte, Y. Lochard), JM Pernot a été impliqué en amont à la production de documents pour la session de juillet 2010, à travers un comité de pilotage du séminaire, ainsi qu'à l'aval pour la synthèse et les conclusions. Ces travaux donnent l'occasion de publications dans le cadre des agences d'objectifs de l'Ires. Ce comité de pilotage est constitué à parité de syndicalistes et de chercheurs permettant de concilier à la fois une liaison privilégiée aux syndicats et une présence dans un débat scientifique pluridisciplinaire autour des questions du travail. Un colloque a eu lieu en octobre 2011 à Montreuil consacré en partie à cette restitution, et une série de conférences est organisée en régions entre 2011 et 2012.

II.8. Les organisations patronales, continuité et mutations des formes de représentation du patronat (J.M. Pernot, C. Vincent, avec la participation de F. Rey), achevé, valorisation en cours

L'Ires a participé aux travaux engagés suite à l'appel d'offre de la DARES sur les organisations patronales en 2009. Souhaitée de longue date par les organisations syndicales sur un sujet encore insuffisamment investigué, la recherche a démarré début 2010 et s'est achevée par la remise d'un rapport en septembre 2011. L'équipe pluridisciplinaire de 9 chercheurs, coordonnée par l'Ires, est partie d'une interrogation sur l'existence (ou non) d'une solution de continuité dans le passage du CNPF au Medef à la fin des années 90. La pesée de ces changements a permis deux apports principaux : d'une part, améliorer la connaissance des modes d'organisation interne aux structures patronales au travers de l'analyse statistique de l'enquête REPONSE 2004-2005 et d'entretiens de responsables patronaux locaux (chapitres 1 et 2 du rapport) ; d'autre part, éclairer les modalités et les logiques de l'action collective patronale sur deux champs d'interactions avec les organisations syndicales et les pouvoirs publics, la protection sociale et la formation professionnelle continue (chapitres 3 et 4). Les angles d'entrée dans l'espace de représentation patronale ont été diversifiés par une analyse lexicométrique de la parole officielle du CNPF-Medef au cours de la période 1981-2010 (sur un corpus de discours et de documents patronaux) et par une enquête sociologique sur les *Think-Tanks* patronaux et leur influence sur la production des représentations et des pratiques des organisations patronales.

Les terrains explorés interrogent la capacité des organisations patronales à représenter sous le signe d'une double logique de cohésion et d'influence. Ces deux dimensions constitutives de l'action collective patronale, aboutissant au paradoxe classique opposant une cohésion très faible à une influence certaine dans la société. Plus qu'un « dispositif associatif », l'espace de représentation patronale apparaît alors comme en contenant de plusieurs sortes, dessinant un espace discontinu fait de zones denses et d'autres qui le sont beaucoup moins. Un des principaux résultats est de révéler une tendance à l'affaiblissement des capacités de cohésion des organisations faitières du patronat. Entre 1998 et 2004, l'enquête REPONSE montre une baisse de l'intensité participative à des structures patronales due, en grande partie, aux déformations morphologiques du tissu entrepreneurial liée principalement à la décline des effectifs industriels, là où la propension à s'organiser est historiquement plus forte, et à la montée des secteurs de service. Parmi de nombreux enseignements, l'analyse statistique et l'enquête sociologique mettent également en évidence un effet de co-construction, la présence syndicale apparaissant comme un phénomène amplificateur de l'engagement (tout comme la présence d'IRP ou de conflits). La raison économique (majeure dans l'engagement) ou encore le réflexe de défense face à la présence syndicale n'écartent pas toutefois un vecteur d'engagement en valeur, revendiqué par une minorité. Même lorsqu'il affiche des valeurs, l'engagement d'un chef d'entreprise ne va pas indépendamment d'une logique de services qui reste le lien premier entre l'entreprise et l'organisation professionnelle. Il est parfois complété par une possibilité de faire du *business* à travers l'organisation elle-même. Ces trois dimensions (valeurs, services, *business*) de l'adhésion/participation se retrouvent dans l'espace des clubs et des « *Think tanks* ».

Face à cette évolution défavorable aux organisations faitières, un des enjeux va être de réduire l'hétérogénéité de l'espace patronal. Au niveau central la participation des fédérations à l'activité du Medef relève d'une double logique : veiller à ce que la spécificité du domaine professionnel soit bien prise en compte dans la détermination d'une position engageant le niveau interprofessionnel, s'assurer que les positions prises n'empiètent pas sur l'autonomie de décision généralement souhaitée au niveau de la branche ou du secteur d'activité. La plongée réalisée dans le domaine de la protection sociale a montré un dispositif interne au Medef assez consistant qui réussit encore à assurer à la fois la présence et l'expression d'un grand nombre de fédérations professionnelles tout en maintenant le primat du Conseil exécutif dans la définition des positions du Medef. Dans le domaine de la formation, le changement de présidence en 2005 et la crise qui a frappé l'UIMM en 2007-2008 ont accéléré une certaine décomposition de l'hégémonie exercée par celle-ci, rendant plus difficile la production d'une parole patronale unifiée dans les grandes négociations interprofessionnelles. Le langage constitue une autre forme de réponse aux défis de cohésion. Lors de la transformation du CNPF en Medef, le nouveau style d'Ernest Antoine Seillière et la mobilisation de thématiques plus libérales laissaient attendre une évolution profonde du registre lexical. L'analyse lexicométrique renvoie au contraire une grande stabilité du vocabulaire majeur dont la fonction est d'asseoir la longue durée de la représentation. Mais la stabilité (nécessaire) n'empêche pas des évolutions. Les mêmes mots peuvent être habités par des significations différentes. Ainsi le couple *nous* et *entreprises*, qui constitue un véritable pivot du discours de l'organisation patronale, connaît un glissement de sens au tournant du CNPF vers le Medef. Le *nous* du CNPF recouvre les patrons en tant que groupe, il s'accompagne de nombreuses références organisationnelles (fédérations, commissions, unions). Le *nous* du Medef, c'est la France, ce sont les entreprises, non pas les employeurs mais l'unité économique enrôlant au passage les salariés. Un véritable changement de paradigme s'opère dans lequel disparaît la référence au groupe social des employeurs pour promouvoir une sorte d'intérêt général de la société.

L'intervention publique, enfin, reste un agent efficace de l'unité patronale, mais aussi de ses fractures. L'État est sans nul doute aujourd'hui le premier principe d'adversité producteur d'unité patronale, même si le discours à son égard n'est pas toujours dépourvu d'ambiguïté. Ce principe tiers (le rejet de l'intervention publique) se retrouve dans de nombreuses configurations de « *Think Tanks* » en particulier ceux qui sont tournés vers le lobbying. Mais l'intervention publique a également des incidences au sein des organisations patronales. Ainsi, l'essor de la dimension régionale, particulièrement en matière de formation, a des effets de redéploiement sur les Medef territoriaux ainsi qu'au sein des fédérations.

La valorisation de l'enquête se concrétisera par la publication d'articles scientifiques au cours de l'année 2012. Plus largement, ce travail sur les organisations patronales ouvre des perspectives de moyen terme pour le programme de recherche de l'Ires. Mieux outillé pour comprendre les logiques de l'acteur patronal, le groupe « relations professionnelles » pourra bénéficier directement de l'apport de connaissances de cette étude pour l'ensemble de ses projets à venir, à la fois sur les thématiques précitées – la formation professionnelle et la protection sociale – mais aussi sur les dynamiques de l'acteur patronal au sein du système de relations professionnelles.

III. Négociations collectives, syndicalisme et mondialisation

La mondialisation n'est pas seulement un processus économique mais un vecteur d'entraînement de l'ensemble des dimensions du rapport salarial. Qu'il s'agisse des entreprises multinationales, des regroupements syndicaux internationaux ou des réflexions académiques, la période a vu s'accroître les circulations et les échanges : réflexions, expériences, actions concertées, la dimension internationale s'est progressivement insinuée dans tous les champs de l'action humaine.

III.1. Le renouveau syndical dans le contexte de la mondialisation (C. Dufour, A. Hege)

Dans le cadre du CRIMT, des enquêtes empiriques ont été conduites par Christian Dufour, Adelheid Hege, Gregor Murray (Université de Montréal), Christian Lévesque (HEC Montréal) en Europe et en Amérique du Nord dans des entreprises internationalisées. Il s'agissait d'analyser les pratiques de représentants de salariés évoluant dans des systèmes institutionnels contrastés et confrontés à des contraintes similaires : qu'est-ce qui permet (ou ne permet pas) à ces équipes de renouveler et de transformer leurs pratiques en réponse à des contextes très évolutifs (transformation des sites, des salariats, des styles de management, des volumes et des statuts d'emploi etc.). Ce travail a donné lieu à plusieurs contributions communes. Deux articles (*Revue de l'Ires* 2009 ; *European Journal of Industrial Relations* 2010) s'intéressent à la capacité des équipes syndicales d'agir sur leurs cadres de référence construits dans la longue durée (« syndicalismes référentiels »). Les identités collectives, les répertoires d'action, les ressources de pouvoir, les capacités représentative et stratégique sont autant de dimensions qui guident les acteurs dans leur interprétation du présent mais par lesquelles passent aussi les tentatives de transformation. Une autre contribution des mêmes auteurs s'appuie sur des études de cas en Canada et en France pour interroger les stratégies d'internationalisation des équipes de représentants locaux : comment et dans quelles conditions les acteurs intègrent-ils la dimension internationale dans leurs pratiques locales ? Une troisième approche porte sur l'autonomie que les acteurs locaux sont en mesure de revendiquer à l'égard de leurs cadres institutionnels nationaux : la qualité de ces derniers est-elle explicative des performances des acteurs ? Les prescrits institutionnels pré-formatent-ils les stratégies ? Ce travail en cours d'achèvement – une publication est prévue dans le *British Journal of Industrial Relations* – construit une typologie des équipes syndicales sur la base des enquêtes empiriques menées dans cinq pays (Allemagne, Belgique, Canada, États-Unis, France).

L'ensemble de ces travaux met en lumière l'influence non déterminante des configurations institutionnelles (une équipe allemande et une équipe états-unienne – dont les systèmes institutionnels sont aux antipodes - se classent parmi les acteurs les plus influents du panel utilisé pour l'article du BJIR), ainsi que la diversité considérable des comportements des acteurs à l'intérieur de régimes institutionnels formellement identiques.

Adelheid Hege continuera sa coopération avec le CRIMT en tant que chercheuse associée en 2012 et 2013. Elle a par ailleurs été sollicitée pour participer au comité éditorial d'un projet de dictionnaire européen *online* sur les termes relatifs au travail et aux relations professionnelles (responsables de projet : Ingrid Artus (Allemagne), Sophie Bérout (France), Sylvie Contrefois (Royaume-Uni)).

III.2. Les relations professionnelles au niveau des entreprises multinationales (U. Rehfeldt), en cours

Les recherches 2010-2011 ont porté sur deux thèmes principaux : la négociation collective transnationale d'entreprise et la participation des salariés dans la société européenne.

III.2.1. La négociation collective transnationale d'entreprise

Le travail sur ce thème poursuit un chantier commencé en 2004-2006, en collaboration avec Isabel da Costa (alors au Centre d'Etudes de l'Emploi, maintenant IDHE-ENS Cachan), par un contrat avec le Commissariat Général du Plan sur les entreprises multinationales de l'automobile. Le sujet a ensuite été élargi à d'autres secteurs, à l'occasion d'un appel d'offres de la Fondation européenne sur l'amélioration des conditions de travail de Dublin (Eurofound). L'étude, menée en consortium avec l'Istituto per il Lavoro de Bologne a été publiée en anglais en 2009 par Eurofound. Elle a donné lieu à un article en français dans *La Revue de l'Ires* (da Costa *et al.* 2010). Cette étude a identifié et répertorié deux sortes d'accords transnationaux signés par des entreprises multinationales : d'un côté, les « accords-cadres internationaux » (ACI) signés par des fédérations syndicales internationales sur les thèmes de la responsabilité sociale d'entreprise et des droits sociaux fondamentaux ; de l'autre côté les « accords-cadres européens » (ACE) signés par des comités d'entreprise européens (CEE) et/ou des fédérations syndicales européennes.

Ces deux études ont mis en évidence le rôle historique des CEE pour l'émergence de la négociation collective d'entreprise transnationale. La plupart des ACE ont en effet été négociés et signés par des CEE, qui ont aussi cosignés un certain nombre des ACI et jouent souvent un rôle important dans la mise en œuvre et la surveillance des accords. On voit ainsi une évolution des prérogatives légales et des pratiques des comités d'entreprises européens. Conçus par le législateur européen comme des instances d'information et de consultation, certains CEE ont ainsi commencé à négocier et à signer des accords transnationaux. Ces pratiques sont progressivement entrées en concurrence d'abord avec la stratégie des fédérations syndicales internationales, puis avec celle des fédérations syndicales européennes. Ces derniers ont d'abord commencé à coordonner le travail des CEE, mais ont récemment édicté des procédures internes qui visent à signer seul ces accords transnationaux. Comme il n'existe aucun cadre juridique qui règle la validité de ces accords transnationaux, un conflit de légitimité s'est ainsi ouvert. La controverse ne porte pas seulement sur la légitimité juridique des acteurs, mais cache aussi un conflit sur la légitimité sociologique. Qui représente mieux les intérêts des salariés concernés : les représentants élus (syndiqués ou non) au sein des CEE ou les permanents syndicaux des organisations européennes ? Cette question a fait l'objet en 2008 d'une communication dans le colloque international « Mondialisation et recomposition des relations professionnelles » dont les actes ont été publiés en 2010 (da Costa/Rehfeldt 2010c).

Dans nos travaux, nous avons insisté sur la coordination multi-niveaux entre l'ensemble des acteurs (CEE, fédérations syndicales européennes, IRP et syndicats nationaux). Cette coopération volontaire, sous l'égide des fédérations syndicales européennes, a le plus souvent permis de maîtriser ce conflit latent. Cette coordination est cependant difficile, car ici s'affrontent non seulement des différences relevant des histoires et structures propres aux organisations syndicales nationales mais aussi des intérêts locaux parfois difficiles à conjuguer, avec des tentations de négocier des accords nationaux ou locaux plutôt que de jouer la carte de la coordination et de la solidarité internationale. Cette question a fait l'objet de deux articles, l'un pour les actes d'un séminaire du réseau de recherche « Industrial Relations » de l'Association Européenne de Sociologie à Parme en 2010 (da Costa *et al.* 2011), l'autre à paraître dans un numéro spécial sur la négociation collective du *European Journal of Industrial Relations* (da Costa *et al.* 2012a).

Deux études ont été effectuées, en collaboration avec I. da Costa, dans le cadre d'un contrat avec le Bureau international du travail (BIT). Le premier est un chapitre de livre collectif sur les accords cadres internationaux (Da Costa/Rehfeldt 2011). Ce chapitre porte sur les accords transnationaux sur les restructurations dans l'industrie automobile. La seconde étude élargit le thème des accords transnationaux sur les restructurations à l'ensemble des secteurs. Elle sera publiée sous forme de *Working Paper* du BIT (da Costa/Rehfeldt 2012a). Dans ces études nous affinons une distinction, déjà évoquée précédemment (notamment dans da Costa/Rehfeldt 2010a), entre accords substantiels et de procédure. Les premiers élaborent des règles pour une restructuration concrète, alors que les derniers fixent des règles pour une restructuration potentielle. Parmi les derniers figurent notamment les accords dits « anticipation du changement ».

U. Rehfeldt a été correspondant et membre du comité du suivi d'un projet de recherche de l'Université polytechnique de Fulda (Allemagne), financé par la Fondation Hans-Böckler. Ce projet porte sur la négociation collective transnationale d'entreprise, essentiellement dans le secteur de la métallurgie. Dans ce cadre, U. Rehfeldt a effectué quelques entretiens avec des acteurs français (représentants des salariés et directions RH). Il a aussi été sollicité comme expert français par un projet de recherche de l'Université de Bochum (Allemagne) sur les CEE dans l'industrie automobile, également financé par la Fondation Böckler. U. Rehfeldt est actuellement membre du comité de suivi d'un projet en cours de la même équipe sur les CEE des entreprises sous-traitantes de l'automobile, de nouveau financé par la Fondation Böckler.

U. Rehfeldt participe à un projet européen en cours coordonné par l'Ires de Rome et financé par la Commission européenne qui a comme titre « European Action on Transnational Company Agreements » (EUROATCA). Il a comme objet la diffusion, auprès des syndicalistes européens, des connaissances sur les pratiques et problèmes juridiques des accords transnationaux d'entreprise. Des chercheurs et syndicalistes de plusieurs pays européens y participent. Ce projet organisera des conférences européennes et élaborera un rapport final sous forme de manuel qui comportera aussi deux études de cas d'accords transnationaux et de leur mise en œuvre au plan national. Un premier séminaire transnational sera organisé à Paris en décembre 2011, un deuxième à Varsovie en mars 2012, puis une conférence finale à Rome en avril 2012. Le rapport final en anglais doit être livré en juin 2012. Il sera également traduit en français.

III.2.2. La participation des salariés dans la société européenne (SE)

La participation des salariés prévue dans la directive européenne sur la SE peut être conçue comme un élargissement potentiel des prérogatives des CEE. Comme pour ces derniers, la mise en œuvre de ces prérogatives dépend d'abord de l'issue de la négociation constitutive entre la direction de l'entreprise et les représentants des salariés, éventuellement

soutenus par des experts syndicaux externes. Dans le cas où elle aboutit à une européanisation de la participation à l'instance de gestion ou de contrôle de l'entreprise, la mise en œuvre dépend aussi de la coordination effective entre cette forme de participation et la représentation des salariés au sein d'une instance de type CEE.

Les travaux sur la SE se sont poursuivis d'abord dans le cadre du réseau d'experts européen « SEEurope » de l'Institut syndical européen (ETUI) dont U. Rehfeldt est le correspondant français. Ce réseau a mis en place un système permanent d'échanges d'information sur les transpositions nationales des directives européennes relatives à la participation des travailleurs (SE, société coopérative européenne et fusion transfrontalière), ainsi que sur la création de SE et sur le débat public et syndical sur la participation des salariés. Les documents élaborés par le réseau sont intégrés dans le site web de l'ETUI sur la participation des travailleurs : www.worker-participation.eu/european_company/seeurope_network

U. Rehfeldt a notamment participé à une étude comparative sur le rôle des représentants des salariés dans la gouvernance d'entreprise dans le contexte de la crise financière. Il a également participé à la consultation par la Commission européenne sur un bilan du statut de la SE confié à Ernest & Young (Rehfeldt 2010e). La prochaine étude du réseau SEEurope portera sur les rapports non financiers des grandes entreprises, notamment en matière sociale et environnementale. Elle sera publiée en 2012.

L'Ires a été co-contractant, avec le bureau d'étude Wilke Maack und Partner de Hambourg, d'une étude pour la Fondation européenne de Dublin (Eurofound) sur l'implication des salariés dans la SE, sur la base d'un appel d'offres. U. Rehfeldt a participé, avec des chercheurs d'Allemagne, d'Italie, du Royaume Uni, de Belgique et de Hongrie, à la rédaction d'un rapport qui a été publié par Eurofound en 2011 (Rehfeldt *et al.* 2011). Il a également rédigé trois des dix études de cas d'entreprises, en l'occurrence sur MAN, BASF et SCOR. Les études MAN et SCOR ont été publiées séparément sur le site d'Eurofound. Les résultats de cette recherche ont été présentés en juillet 2010 au Congrès européen de l'Association Internationale des Relations Professionnelles à Copenhague, puis lors de la conférence « Participation démocratique dans la régulation sociétale et de l'emploi » du RC 10 de l'Association Internationale de Sociologie, organisée en Juin 2011 à l'ENS Cachan en coopération avec l'Ires. Une version française de cette communication sera publiée dans un numéro thématique de *La Revue de l'Ires*, ensemble avec d'autres papiers de la session « Participation des salariés à travers les CEE et la SE ».

U. Rehfeldt est membre du comité de suivi d'une enquête européenne en cours sur les administrateurs salariés en Europe, menée par Aline Conchon et Jeremy Waddington dans le cadre de l'Institut syndical européen (ETUI) et financée par la Fondation Hans-Böckler.

III.2.3. Les relations professionnelles dans l'automobile face à la crise (U. Rehfeldt), achevé

Udo Rehfeldt a rédigé le rapport national sur la France (Rehfeldt 2010d) pour une étude comparative de la Fondation européenne de Dublin sur le dialogue social dans l'automobile face à la crise de 2009 (Eurofound 2010). Le rapport national met en évidence le rôle central de l'Etat dans la gestion de cette crise par des interventions financières pour sécuriser la production et l'emploi. En échange, les constructeurs ont dû prendre un engagement temporaire de ne pas fermer des sites et de trouver des alternatives à des licenciements collectifs. La négociation collective interprofessionnelle, de branche et d'entreprise est intervenue en soutien pour améliorer les modalités du chômage partiel.

III.3. Politiques européennes de migration du travail (M. Kahmann), en cours

Malgré l'annonce de l'arrêt de l'immigration du travail par les gouvernements européens en 1973 et 1974, les flux migratoires en direction de l'Europe n'ont jamais cessé, utilisant

désormais des dispositifs d'immigration légaux alternatifs (asile, regroupement familial) ou prenant le risque de l'irrégularité de séjour. Contrairement à ce que suggèrent les statistiques administratives et le discours politique dominant, la « migration du travail » est restée un phénomène d'importance, ne serait-ce que parce que la grande majorité des nouveaux arrivants intègrent aussitôt le marché du travail dans les pays d'accueil. Néanmoins, depuis la fin des années 90, l'immigration économique avait suscité à nouveau l'intérêt de la part des gouvernements européens. Tirés entre une opinion publique globalement hostile à celle-ci et le changement profond des marchés du travail caractérisé par une demande forte aux extrémités de l'échelle d'emploi, les gouvernements européens avaient répondu à la demande des employeurs en créant des nouveaux canaux d'entrée, davantage sélectifs et temporaires, tout en resserrant l'étau autour des migrants irréguliers. Ainsi, ils complétaient le dispositif de migration de travail intra-communautaire qui avait servi, lors des vagues successives d'élargissement depuis les années 80, à quelques économies européennes à satisfaire leur demande de main d'œuvre bon marché, détachée par des entreprises sous-traitantes dans le cadre de la libre prestation de services. Est apparu ainsi un régime de migration de travail complexe et fortement segmenté quant à l'accès aux droits (liés à l'emploi et autres) et statuts, dont les principales lignes structurantes sont l'origine nationale (communautaire/extracommunautaire) et la régularité du séjour/du travail. L'émergence d'un cadre juridique communautaire à l'égard de la régulation de la mobilité du travail au sein du marché commun (libre circulation de travailleurs/ libre prestation de services) a eu pour conséquence de priver les États membres des prérogatives qu'ils ont été d'ailleurs soucieux de préserver en matière de migration du travail extracommunautaire. Un article apparu dans *La Chronique internationale* au mois de juillet 2010 met en perspective les efforts de la Commission Européenne pour créer un cadre communautaire d'immigration économique (« blue card » européenne ; directives sur les migrants saisonniers, les hautement qualifiés, etc.). L'article s'interroge également sur l'impact de la crise économique et la montée d'un populisme anti-immigration sur ce volet de la politique communautaire.

III.4. Les syndicats et leur rapport aux migrants et à la migration (M. Kahmann), en cours

Depuis la fin du 19^{ème} siècle, le mouvement ouvrier international s'est régulièrement interrogé sur l'attitude à prendre relativement à deux grands volets de la politique migratoire de l'État national, à savoir la régulation des flux (admission, expulsion) et le statut des travailleurs immigrés. En fonction des spécificités nationales, ces réponses ont varié sur un continuum d'inclusion et exclusion, avec une tendance marquée au protectionnisme quant à la première dimension. Le travail de recherche en cours porte sur la question de savoir dans quelle mesure les syndicats français et allemands ont adapté leurs réponses en matière de migration du travail, ajustées d'abord aux vagues d'immigration précédentes. Les changements intervenus sont de natures multiples. Ils concernent la démographie (féminisation, diversification des origines) et la sociologie (niveau d'éducation, pratiques migratoires) des migrants, la politique migratoire (voir *supra*), le marché du travail (tertiarisation, précarisation) et le contexte sociopolitique (racialisation de la question sociale) dans le contexte des pays d'accueil. Il a été décidé d'étudier les réponses syndicales à ces mutations à travers deux cas précis, le mouvement de travailleurs sans-papiers en France et les travailleurs détachés dans le cadre de la sous-traitance transnationale dans le BTP allemand. La structuration des organisations syndicales nationales intervient dans ces mutations, notamment à partir de leur cadre de référence (*framing*) qui agit comme mécanisme de perception et d'appréciation et guide les tentatives d'adaptation. Dans les deux cas, leur impact est observable dans une série d'éléments qui renvoient aux spécificités des acteurs et leurs systèmes de relations professionnelles.

Alors que l'année 2010 a permis de mettre en place le cadre analytique de l'étude comparative (une présentation auprès du groupe RP a été effectuée), l'année 2011 a été dédiée à la poursuite de l'enquête empirique (de nombreux entretiens auprès des syndicalistes et militants de la cause des immigrés ont été menés en France et en Allemagne), dont les premiers résultats seront rendus publics au début de l'année 2012. Un réseau de travail européen a été initié avec G. Meardi (Université de Warwick) et Ian Greer (Université de Londres), spécialistes des relations professionnelles. Marcus Kahmann continue également à participer au réseau Construction Labour Research, coordonné par la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois et animé par des chercheurs britanniques.

Les travaux de Marcus Kahmann sur ces deux axes sont liés au sujet de sa thèse doctorale sur le rapport des syndicats français et allemands à la migration du travail. L'achèvement du travail doctoral est envisagé pour la deuxième moitié de l'année 2012.

III.5. Syndicats dans la mondialisation, les organisations internationales

J.M. Pernot, U. Rehfeldt), en cours

Les entrées par les pratiques de base ou par les différentes formes d'échange et de négociation internationales ne sont pas exclusives d'une attention portée aux évolutions des formes de coopération plus institutionnalisées que sont les structures syndicales internationale. L'approche par ces organisations permet d'embrasser l'ensemble des processus liés peu ou prou à la mondialisation. Faute de programme de recherche dédié à ces acteurs, le groupe exerce une veille attentive ou des recherches ponctuelles sur les organisations internationales. La naissance de la Confédération internationale des syndicats (CSI) avaient fait l'objet de plusieurs articles d'U. Rehfeldt ou JM Pernot en 2009. Ce dernier avait en outre coordonné un numéro de Politique européenne (avec P. Hassenteufel) autour du syndicalisme européen. En 2011, U. Rehfeldt a rendu compte de manière analytique du congrès de la CES tenu à Athènes du 16 au 19 mai 2011 dans *La Chronique internationale* (n°131 – juillet 2011).

Un programme de travail s'est mis en place autour de deux laboratoires, le Graid de l'institut de Sociologie de l'Université libre de Bruxelles (C. Gobin) et le Cirtai de l'Université du Havre (J. Barzman). Ce programme souhaite mettre en relations les chercheurs qui travaillent sur les dimensions internationales du syndicalisme. Les animateurs de ce programme se sont rapprochés de l'Ires (JM Pernot, U. Rehfeldt) pour une participation continue à un séminaire qui a tenu sa première réunion en novembre 2011 au Havre. Il se poursuivra par une conférence à Bruxelles en 2012. Cet engagement fait le pont avec le travail conduit il y a quelques années avec le Centre d'histoire sociale du XXème siècle sur les dimensions historiques du syndicalisme international. Les attentes vis-à-vis de cette collaboration restent cependant à préciser.

Bibliographie

Ouvrages

Pernot J.M., *Syndicats, lendemains de crise ?*, Paris, Gallimard, coll. Folio n° 115, (nouvelle édition revue et augmentée), 2010.

Contributions à des ouvrages collectifs

Da Costa I., Rehfeldt U. (2010a), « Restructurations et comités d'entreprise européens : une dynamique de négociation transnationale », in : C. Didry et A. Jobert (eds.), *L'entreprise en restructuration, dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Rennes, PUR, 2010; 249-261.

Da Costa I., Rehfeldt U. (2010b), "Global Restructuring of Transnational Companies: negotiations in the auto industry", in: C. Thornley, S. Jefferys, B. Appay (eds.), *Globalisation and Precarious Forms of Production and Employment: Challenges for Workers and Unions*, Cheltenham etc.: Edward Elgar, 2010; 62-76.

Da Costa I., Rehfeldt U. (2010c), « La négociation collective transnationale d'entreprise : Quel rôle pour les comités d'entreprise européens/mondiaux et pour les syndicats ? » in : F. Aballea et A. Mias (eds.), *Mondialisation et recomposition des relations professionnelles*, Toulouse : Octares, 2010 ; 47-57.

Da Costa I., Rehfeldt U., "Transnational Restructuring Agreements: General Overview and Specific Evidence from the European Automobile Sector", in: K. Papadakis (ed.), *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*, Basingstoke: Palgrave Macmillan / ILO 2011; 143-163.

Da Costa I., Rehfeldt U. (2012b), « Syndicalisme : de la diversité nationale au regroupement mondial », in : José Allouche (ed.), *Encyclopédie des Ressources humaines*, Paris (Editions Vuibert), 3^e édition, 2012, à paraître.

Da Costa I., Pulignano V., Rehfeldt U. et Telljohann V., « Transnational Negotiations on Employment : Successes and Failures of EWC-Union Coordinated Strategies », in : M. Baglioni et B. Brandl (eds.), *Changing Labour Relations. Between Path Dependency and Global Trends*, Francfort/Main etc. : Peter Lang 2011 ; 193-213.

Dufour C., Hege A. (à paraître), « L'élection des CE comme référence syndicale » ; « CE d'ailleurs : sous la diversité organisationnelle, une exigence commune de représentativité ? », in M.N. Auburger (ed.), *Les comités d'entreprise*, La Documentation française.

Dupré M., Giraud O., Tallard M., Vincent C., (2012) « Le rôle de l'Etat dans la consolidation des systèmes de relations industrielles après 1945 en France et en Allemagne », in *Trajectoire des modèles nationaux : Etat, démocratie et travail en France et en Allemagne*, eds. M. Dupré, O. Giraud, M. Lallement, Peter Lang, coll. Work and Society, Bruxelles.

Kahmann M., Fusionen als Mittel gewerkschaftlicher Erneuerung?, in W. Schroeder et al., *Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung*, Düsseldorf: edition HBS, p. 77-96.

Lévesque C., Murray G., Dufour C., Hege A. (à paraître), « Trade union strategies in cross-border alliances : Articulating institutional specificity with local power dynamics », in P. Fairbrother, C. Lévesque, M.A. Henebert, *Transnational Trade Unionism: New capabilities and prospects*, London, Routledge.

Pernot J.M., « Force ouvrière et l'intégration : usages et enjeux d'un débat », dans Dreyfus M. et Pigenet M. *Meuniers du social. Force ouvrière, acteur de la vie contractuelle et du paritarisme*, Paris, Publications de la Sorbonne, 2011, 59-71.

Pernot J.M., « Des syndicats toujours en mal de représentativité », *L'État de la France au travail*, Paris, Alternatives économiques - poche, novembre 2011, 116-117.

Vincent C. (2011), « La politique contractuelle fonde-t-elle les relations sociales ? », in *L'État de la France 2011-2012*, Eds La découverte et Syros, Paris, 2011.

Articles

Dufour C., Hege A. (2010), « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical », *La Revue de l'Ires*, n°65, 2010/2, p.67-85.

Dufour C., Hege A. (2010), « The legitimacy of collective actors and trade union renewal », *Transfer*, (16)3, August 2010, p.351-367.

Dufour C., Hege A. (2011), « Diversité des délégués et fondements commun de la représentation collective : comparaisons internationales et retour », *La Revue de l'Ires*, n°68, 2011/1, p.19-42.

Dufour C., Hege A. (2011), « L'évolution de la négociation collective et de ses acteurs dans six pays européens », *Relations industrielles/Industrial Relations*, n°66-4, p.535-561.

- Da Costa I., Rehfeldt U., Müller T., Telljohann V. et Zimmer R., « Accords-cadres européens et internationaux : nouveaux instruments des relations d'emploi transnationales » in : *La Revue de l'Ires* N°66, 2010/3. (traduction française de : « European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations », *Transfer* 3-4/2009)
- Da Costa I., Pulignano V., Rehfeldt U., et Telljohann V., "Transnational Negotiations and the Europeanization of Industrial Relations: Potentials and Obstacles" in : *European Journal of Industrial Relations*, 2012, à paraître.
- Hege A., Dufour C., (2010), « Les pratiques des acteurs d'entreprise face à la longue maladie et au handicap en Allemagne », *La Revue de l'Ires*, n°67, 2010/4, p.59-93.
- Hege A., Murray G., Lévesque V, Dufour C, (2011), « Les délégués, acteurs stratégiques du renouveau syndical ? », *La Revue de l'Ires*, n°68, 2011/1, p.3-18.
- Murray M., Lévesque C., Dufour C., Hege A. (2010), « Referential unionisms and globalization : A comparative study of workplace union dynamics », *European Journal of industrial Relations*, (16)4, 2010, p.311-332.
- Pernot J.M., « Retour sur un cycle de manifestations », *Cahiers d'histoire sociale*, IHS CGT, n° 116, décembre 2010.
- Pernot J.M., Y. Lochard, « 2010, année terrible. Les relations sociales à l'épreuve de l'austérité », dans *Transform !* n°08-2011, reprise de l'article éponyme de *La Chronique internationale de l'Ires*, n° spécial novembre 2010, traduit dans diverses langues de l'Union européenne.
- Pernot J.M., « Les syndicats en France », *Semaine sociale Lamy*, supplément n° 1485 – 28 mars 2011, 5-10.
- Pernot J.M., « la loi du 20 août et la portabilité des suffrages », *Revue de droit du travail*, n° 7/8 – juillet 2011, p 427-432.
- Rehfeldt U., (2010a), « Le difficile sauvetage de General Motors Europe » *Chronique internationale de l'Ires* N° 125, juillet 2010, repris sous le titre « Le difficile sauvetage de General Motors Europe » in : *Problèmes économiques* N° 3008, 8 décembre 2010.
- Rehfeldt U., (2010b), "La concertazione centralizzata ancora di attualità davanti la crisi?", in: Quaderni Rassegna sindacale Lavori N°2, avril-juin 2010; 7-19. (traduction italienne de : « La concertation au sommet toujours d'actualité face à la crise ? Théorie du néocorporatisme et analyse comparée des relations professionnelles en Europe », *Chronique internationale de l'Ires*, N° 121, novembre 2009
- Rehfeldt U., (2010c), « The French System of Collective Bargaining », in: "Europe 2010: Collective Bargaining in Crisis?", *Social Europe Journal*, Vol. 5, issue 1, Summer 2010, www.social-europe.eu/wp-content/uploads/2010/07/SocialEurope-17.pdf
- Rehfeldt U., et al., *Employee involvement in companies under the European Company Statute*, Luxembourg: Office des Publications de l'Union Européenne, 2011
- www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/78/en/1/EF1078EN.pdf résumé français : *L'implication des travailleurs dans les entreprises relevant du statut de la société européenne - Note de synthèse* www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10781_fr.htm
- Rehfeldt U., *Employee involvement in companies under the European Company Statute (ECS): SCOR SE, Case study*, Dublin: Eurofound, March 2011. www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10787.htm
- Rehfeldt U., *Employee involvement in companies under the European Company Statute (ECS): MAN SE, Case study*, Dublin: Eurofound, April 2011. www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef10785.htm
- Rehfeldt U., Vincent C., « Les administrateurs syndicaux dans la gestion paritaire de l'assurance maladie : une comparaison franco-allemande », *La Revue de l'Ires*, n°64, 2010/1.
- Rehfeldt U., (2010e), contribution à N. Kluge et S. Vitols (eds.), *The crisis: catalyst for stronger worker participation in corporate governance? Compilation of the country reports provided by the experts of the SEEUROPE Network*. Conference reader, 24 and 25 November 2010, Bruxelles : Institut Syndical Européen (ETUI), 2010. www.worker-participation.eu/About-WP/Publications/Compilation-of-the-country-reports-provided-by-the-experts-of-the-SEEUROPE-Network
- Tallard M., Vincent C., « Entre expertise et partenariat. Les syndicats face aux nouvelles formes de gestion du personnel à l'hôpital », *Economies et Sociétés*, série « Socio-économie du travail », n°32, 7/2010.
- Telljohann V., Da Costa I., Müller T., Rehfeldt U. et Zimmer R., "Accordi quadro internazionali - un nuovo strumento di relazioni industriali transnazionali", in: *Quaderni Rassegna Sindacale – Lavori*, Vol. 12, 1, (2011).

Rapports de recherches et autres documents de travail

- Da Costa I., Rehfeldt U., (2012a), *Transnational restructuring agreements at global and European company level*, étude pour le BIT, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE), 2012, à paraître.

- Dufour C., Hege A. (2010) *Evolutions et perspectives des systèmes de négociation collective et de leurs acteurs : six cas européens. Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Suède*. Rapport de recherche pour l'Agence d'Objectifs CFDT et CGT, décembre, 298p.
- Pernot J.M., « Les syndicats en France, Histoire, Organisation, Enjeux », Note pour la Fondation Friedrich Ebert, Octobre 2010.
- Pernot J.M., C. Vincent (avec Thomas Amossé, Gaëtan Flocco, Josette Lefèvre, Héloïse Petit, Frédéric Rey, Michèle Tallard, Carole tuchszirer), *Les organisations patronales. Continuités et mutations des formes de représentation du patronat*, Rapport pour la Dares, Ires, Noisy-le-Grand, mai 2011.
- Rehfeldt U., (2010d), *Social dialogue and recession in the automotive sector. Final national report France*. Rapport pour la Fondation européenne de Dublin, 2010.
- Telljohann V., Da Costa I., Müller T., Rehfeldt U., et Zimmer R., "Gli Accordi quadro europei per nuove relazioni industriali in: *Emilia Romagna Europa*, Vol. 3, 7, (2011).

Groupe Emploi

*Annie Jolivet*³, *Michel Husson*, *Florence Lefresne*⁴, *Frédéric Lerais*,
Christèle Meilland, *Catherine Sauviat*, *Mouna Viprey*⁵

Chercheurs associés : François Michon, *Claude Serfati*⁶, *Gilles Raveaud*, *Marie Wierink*⁷

De manière générale, tant le niveau que la qualité de l'emploi sont le résultat des politiques publiques (politique macroéconomique, politique de l'emploi, politique industrielle, etc.) et des comportements des entreprises et des administrations, eux-mêmes inscrits dans un contexte de mondialisation économique et financière. La crise qui a commencé comme une crise de l'endettement privé pour faire place à une crise bancaire puis à une crise des dettes souveraines, est venue de surcroît peser sur l'emploi, de manière inégale selon les secteurs, et les catégories de population.

Les travaux du groupe Emploi sont regroupés en 5 axes dans le PSMT 2010-2011 : (1) Mondialisation économique et financière : impacts sur la relation d'emploi et les modes de rémunération ; (2) Emploi, crises et restructurations ; (3) Politique de gestion de la diversité ; (4) L'emploi des seniors et stratégies des entreprises ; (5) Service public et Emploi.

Deux membres du groupe ont quitté l'Ires (F. Lefresne au 2 janvier 2011, A. Jolivet en septembre 2011), ce qui a pesé sur le déroulement du programme de travail 2011 (notamment les thèmes 1, 2 et 3). Deux rejoignent le groupe pour l'année 2012 (M. Husson et F. Lerais).

I. Mondialisation économique et financière : quels impacts sur la relation d'emploi et les modes de rémunération ? (C. Sauviat, N. Delahaie, C. Serfati)

L'un des projets transversaux du programme scientifique 2004-2009 a abouti au constat que la dimension financière de la mondialisation, quand bien même elle avait joué un rôle important dans les transformations à l'œuvre au sein du rapport salarial, n'a pas été le seul facteur déterminant de ces changements. Une autre dynamique a contribué, pour une part sans doute au moins aussi importante, à reconfigurer ce rapport salarial, celle de la mondialisation économique issue du mouvement propre du capital et des mesures de libéralisation des échanges et de l'investissement direct étranger (IDE) prises par les Etats, dans le cadre des intégrations économiques régionales (marché intérieur européen, ALENA, MERCOSUR) et de l'intégration économique mondiale (OMC). Ces processus ont bouleversé les conditions de la concurrence en décloisonnant, dans un nombre croissant de secteurs, les oligopoles nationaux, en ouvrant un champ global d'affrontement concurrentiel entre les grands groupes, à des degrés d'avancement divers selon ces secteurs (en termes d'accès aux ressources financières, humaines, technologiques,

3. Chercheuse à l'Ires jusqu'en août 2011, puis chercheuse associée
4. Chercheuse à l'Ires jusqu'en mai 2011, puis chercheuse associée.
5. Chercheuse à l'Ires jusqu'en décembre 2011
6. Chercheur associé depuis septembre 2011.
7. Chercheuse associée depuis septembre 2011.

d'accès aux marchés) et en redéfinissant leurs rapports à l'Etat. Cette mondialisation économique a elle-même induit une mondialisation de la force du travail. La création d'un vaste réservoir de main-d'œuvre à l'échelle mondiale ou régionale pour les entreprises de certains secteurs (NTIC, secteur agricole, secteur du bâtiment, secteur de la santé, etc.) a été rendue possible soit par l'émergence de standards technologiques inter firmes, soit par la spécialisation verticale de la chaîne de valeur (qui rend possible l'externalisation et la délocalisation de certaines fonctions).

L'objectif à long terme de ce programme de recherche est de mesurer l'importance prise par la mondialisation économique et financière et d'analyser ses impacts sur les orientations stratégiques des entreprises, leurs modalités de gestion de la main-d'œuvre et des rémunérations. Par mondialisation financière, on privilégiera ici l'une des dimensions du phénomène. On s'intéressera en particulier au pouvoir d'influence des « nouveaux propriétaires » du capital des grandes entreprises françaises cotées et non cotées (les investisseurs institutionnels traditionnels comme les fonds de pension et les fonds mutuels mais aussi des fonds plus agressifs tels que les fonds de *private equity*, qui n'ont pas nécessairement le même comportement ni les mêmes exigences) acquis grâce à la captation de l'épargne et à la libéralisation des marchés financiers et les exigences dont ils sont porteurs (valeur actionnariale, rentabilité, etc.). Par mondialisation économique, on entend appréhender les contraintes exercées sur les entreprises par la mise en concurrence renouvelée du capital et du travail issue du processus de libéralisation du commerce et de l'investissement direct à l'échelle européenne (déréglementation, constitution du marché intérieur) et mondiale (entrée en vigueur de l'OMC).

1.1. Les effets de la mondialisation financière et économique sur les modes de gestion des rémunérations (N. Delahaie, C. Sauviat), projet

Dans la période récente, les réflexions ont essentiellement porté sur les déterminants de la diffusion de l'épargne salariale (intéressement, participation et plan d'épargne entreprise) et ses enjeux pour les politiques de rémunération en France (voir Groupe Revenus). Dans les prochains mois, deux projets pourront être développés (sous conditions de financement) : le premier portera sur l'intéressement et l'individualisation des rémunérations, le second sur la gestion collective de l'épargne salariale.

Intéressement et individualisation

Depuis le début des années 1980, le développement de l'épargne salariale constitue, avec l'individualisation des rémunérations, l'un des moteurs des transformations des pratiques salariales des entreprises. Pour comprendre ces évolutions deux pistes sont envisagées. Les travaux viseront d'abord à analyser le rôle de la mondialisation économique et financière dans l'essor de ces formules flexibles et individualisées de rémunérations en tentant de répondre aux questions suivantes : Y a-t-il eu une accélération du recours à des formes flexibles et individualisées de rémunération (intéressement, participation, primes à la performance, etc.) au cours des différentes étapes de mise en œuvre de la mondialisation économique et financière en France ? Si oui, pour quelles catégories de salariés ? Y a-t-il eu une montée des inégalités salariales entre secteurs et au sein des entreprises ?

Un deuxième travail cherchera à identifier les motifs justifiant la mise en place de l'intéressement et de l'individualisation dans les entreprises. Bien que l'intéressement soit un outil collectif de rémunération, le montant et les critères pris en compte dans le calcul de cette prime dépendent parfois d'éléments « individualisants », rendant floue la frontière entre objectifs individuels et collectifs. On cherchera ainsi à approfondir la connaissance des enjeux et des déterminants de l'intéressement, en se centrant sur le contenu des accords d'intéressement. La méthode d'investigation pourra combiner une exploitation des

données statistiques (notamment l'enquête REPONSE menée par la DARES) et une étude qualitative basée sur des monographies d'accords. Cette étude sera l'occasion d'apprécier la manière (et l'ampleur) dont la mondialisation économique et financière se répercute sur les décisions des entreprises en matière de rémunérations.

La gestion collective de l'épargne salariale à travers l'investissement socialement responsable (ISR)

Il s'agira d'analyser l'impact de la mondialisation économique et financière sur le renouvellement des stratégies syndicales, en privilégiant ici celles qui visent à contrôler l'usage qui est fait de « l'argent des travailleurs » (Worker's capital) sur lesquelles l'Ires a déjà mené des travaux de recherche (J.M. Pernot et C. Sauviat). La nouvelle phase de la mondialisation du capital, caractérisée par le rôle pivot qu'y joue désormais la finance, est en effet allée de pair avec la production, de la part d'un certain nombre d'acteurs clés (les « investisseurs » financiers d'un côté avec l'investissement socialement responsable ou ISR, les entreprises de l'autre avec la responsabilité sociale des entreprises ou RSE), de représentations et de justifications qui donnent cette mondialisation pour un ordre non seulement irréversible mais aussi acceptable, en tant que producteur de bénéfices collectifs induits. Les organisations syndicales cherchent, quant à elles, à influencer le comportement des investisseurs financiers et des entreprises, à côté du canal traditionnel de la négociation collective, à travers des instruments tels que le Comité intersyndical d'épargne salariale (CIES) ou, indirectement, par leur participation au Fonds de réserve des retraites. Cette thématique pourra être creusée dans les prochains mois, essentiellement à travers une veille documentaire.

1.2. Les effets de la mondialisation économique et financière sur l'emploi (C. Sauviat et C. Serfati), projet

Les grands groupes constituent un lieu privilégié pour l'analyse des transformations structurelles de l'emploi, comme résultat des stratégies des employeurs. Ils exercent en outre un effet d'imitation sur les comportements du reste des entreprises et de l'appareil productif. La dimension financière de la mondialisation a joué un rôle important dans les modifications du rapport salarial mais ce n'est pas le seul facteur déterminant ces changements. Une autre dynamique joue aussi un rôle, celle de la mondialisation économique qui gouverne les processus productifs et marchands à travers la concentration du capital, les mesures de libéralisation des échanges et de l'investissement direct dans le cadre de l'intégration économique et monétaire, européenne ou plus largement de l'intégration mondiale.

Ces processus ont bouleversé les rapports entre grands groupes industriels et financiers et les relations entre ces grands groupes leur base territoriale domestique. Les chaînes de valeur mondiale (CVM, ou filières de production mondiale) s'imposent désormais dans tous les secteurs de la production, de la distribution et des banques. Alors que la production de valeur est désormais largement mondialisée, elle est plus que jamais sous le contrôle des grands groupes qui structurent ces CVM. Leur complexification se reflète dans les processus liés de délocalisations (offshoring) et d'externalisation (outsourcing).

Ces transformations posent une série de questions d'ordre théorique et empirique. Depuis plusieurs années au sein des organisations internationales et nationales, des statisticiens économistes cherchent à mieux tracer l'activité des Société Transnationale (STN) et de rendre compte de leurs flux économiques (IDE, place des flux d'intangibles, etc.) et financiers (gestion de leur stratégie de financement, optimisation fiscale, etc.). Les questions en jeu incluent :

1) La déconnexion croissante entre l'activité des grands groupes et celui du reste du système productif national. Les analyses de l'INSEE, de la Banque de France, des cabinets conseils soulignent le fossé croissant qui existe entre les performances des grands groupes⁸ et celles des PME. On pourrait se demander si dans le contexte de mondialisation des chaînes de valeur, « ce qui est bon pour les grands groupes n'est pas mauvais pour l'économie nationale, l'emploi et les salaires en France ».

2) L'emprise de la finance sur les rapports de production, la répartition des revenus et la consommation. Au volet « financiarisation » des entreprises du groupe emploi, on pourrait ajouter l'étude des effets du déplacement des grands groupes vers les segments en aval, proches du marché (protection de la propriété intellectuelle, marketing, etc.). L'hypothèse sous-jacente est que les grands groupes cherchent à consolider leurs activités génératrices de rentes au détriment d'activités manufacturières. Ce déplacement explique également que les activités de R&D sont de plus en plus orientées vers le « développement proche du marché ». Ce qui est classé comme R&D masque souvent, y compris dans les industries de haute technologie comme la pharmacie, des activités comme le lobbying, la protection de la marque, etc.

Le rôle du système bancaire dans le financement de l'économie. La crise a suscité un débat sur l'utilité sociale des banques, remettant en cause le nouveau modèle bancaire « originate to distribute » qui s'était consolidé dans les années 1990. Les banques ont délaissé l'activité de crédit aux entreprises, jugée trop risquée et pas assez rémunératrice, au profit des activités de marché. Cette évolution a été encouragée au prétexte d'une meilleure mutualisation ou péréquation des risques au sein du système financier. Ces pratiques ont été portées par des entités soustraites à la régulation des Etats, donnant ainsi essor au Shadow Banking System.

Les enjeux de recherche portent sur la distinction entre une finance « utile » qui fournit les moyens de financement de l'activité économique, et une finance principalement pré-occupée par la recherche de gains réalisés sur les marchés financiers et dans des opérations spéculatives. La crise a joué le rôle de révélateur des contradictions de ce nouveau modèle bancaire et de ses effets différés sur l'emploi dans le secteur, perceptibles dans les annonces de suppressions de postes par les grandes banques qui se multiplient depuis quelques mois en France.

3) La dimension européenne. La crise des dettes souveraines dans l'Eurozone mobilise les efforts des gouvernements qui s'efforcent d'avancer vers plus de fédéralisme budgétaire. Des problèmes récurrents de l'UE, tels que les écarts de compétitivité structurelle et de revenus par habitant, sont aujourd'hui marginalisés par l'urgence invoquée du rétablissement des équilibres budgétaires. Pourtant le débat qui s'est ouvert sur les causes possibles de l'effondrement de la compétitivité de l'économie française ne pourra que se renforcer dans les prochaines années.

La situation actuelle de l'UE appelle une réflexion sur la capacité de ses gouvernements et des institutions communautaires à conduire des politiques qui soutiennent l'effort d'innovation et le renforcement des qualifications et compétences des salariés, seuls à même d'assurer une compétitivité durable des pays européens, et notamment de la France.

Les propositions de travail

1. Le programme de travail de 2012 comportera un volet théorique, méthodologique, et empirique :

8. L'INSEE recense 91 groupes de plus de 10 000 salariés qui emploient 3 220 000 salariés, la Banque de France recense 140 groupes de plus de 1,5 M €.

- recension de la littérature existante (1) sur l'impact du développement des CVM sur les systèmes industriels domestiques ; (2) sur la déconnexion croissante entre les STN et les autres entreprises domestiques : une partie de cette question est liée à précédente (externalisation et délocalisations), une autre dimension concerne les enjeux de la financiarisation des stratégies d'innovation et d'emploi dans les pays d'origine des STN (la question ne concerne pas que la France)
- examen des méthodologies mises en œuvre : (1) sur la mesure des CVM : suivi de l'enquête Eurostat qui commence en décembre 2011 (résultats mi-2013), première enquête d'envergure qui cherche à mesurer les CVM ; (2) sur la mesure de l'activité des groupes : la prise de conscience qu'on ne peut plus se contenter de mesurer l'activité des entreprises sans prendre en compte leurs liens capitalistiques (donc intégrer la notion de groupe) est désormais largement acceptée. Le travail se concentrera sur un examen des travaux existants (INSEE, Banque de France) et sur une comparaison des méthodologies ;
- collecte de données empiriques : sur l'activité des groupes présents en France (à partir des travaux précédents ainsi que ceux réalisés par les cabinets conseils sur les sociétés du CAC 40). L'attention sera plus particulièrement portée sur : (1) les politiques d'investissement (IDE/FBCF, R&D et autres intangibles) ; (2) les mouvements d'emplois ; (3) Les indicateurs de financiarisation.

On se propose de réaliser des entretiens auprès d'un nombre limité de groupes français (principalement dans les secteurs de la défense/aéronautique et de l'énergie). L'objectif est d'arriver à la fin de 2012 à la production d'un document de travail qui fera le point sur l'avancement de la recherche. Ce document pourra également donner lieu à un article pour *La Revue de l'Ires* (et/ou présentation à séminaires, colloques, etc.).

2. Un second point pourrait porter sur l'impact du développement du nouveau modèle bancaire sur l'emploi et les rémunérations dans ce secteur (troisième employeur du secteur privé en France devant l'automobile et les IAA). Alors que les banques ont largement participé au déclenchement de la crise, elles avaient jusqu'à présent été relativement à l'abri des suppressions d'emploi. Mais elles sont confrontées à une profonde transformation des métiers bancaires.

Deux points seront en particulier traités : 1) les évolutions et les transformations de l'emploi bancaire et avec elles du pacte social en vigueur dans ce secteur, comme conséquence de la crise ; 2) les évolutions durant la crise des rémunérations, anormalement élevées et protégées contre les pertes (bonus, stock-options), en dépit des pertes au titre des activités financières, et des déclarations presque consensuelles faites lors du G20.

II. Emploi, crises et restructurations (N. Delahaie, M. Husson, F. Lefresne, F. Lerais C. Sauviat, E. Sommeiller, C. Meilland)

En 2010-2011, l'Ires a poursuivi les travaux entrepris dans le cadre du Projet CAPRIGHT⁹, lequel a pris fin en décembre 2010. Doublement ancré dans une approche en termes de capacités, au sens d'Amartya Sen, et de ressources, au sens de Bernard Friot, ce projet était consacré à l'analyse des liens entre marché du travail, emploi et régimes de protection sociale. Trois thèmes de recherche ont été couverts : la sécurisation des trajectoires professionnelles dans un contexte de restructurations, les différents modèles sociaux face à la crise et, les dynamiques de pauvreté en lien avec les transitions d'emploi en Europe.

9. Ressources, droits, capacités : à la recherche de fondements sociaux pour l'Europe. Ce projet est issu du 6^{ème} programme cadre de recherche et de développement de la Commission européenne.

II.1. Emploi et restructurations (F. Lefresne, C. Sauviat), achevé, en cours de valorisation

L'année 2010 a correspondu à la phase finale de réalisation de ce projet, qui regroupait vingt-cinq laboratoires de recherche européens. Son objectif était d'étudier les liens entre marché du travail, emploi et régimes de protection sociale, dans la perspective de promouvoir les capacités individuelles et collectives des salariés. A partir des travaux réalisés sur les restructurations au sein du groupe Alstom et trois de ses filiales (en France, en Allemagne et en Pologne), F. Lefresne et C. Sauviat ont proposé des pistes de réflexion élargies sur l'anticipation des restructurations et la sécurisation des trajectoires professionnelles, à l'occasion de la conférence finale du réseau qui a eu lieu à Nantes les 3 et 4 décembre 2010. La problématique de l'anticipation des restructurations s'impose depuis quelques années à différents acteurs (pouvoirs publics, employeurs et syndicats), et ce, à plusieurs niveaux (régional, national et européen). Elle a été soutenue en France par la création de nouveaux dispositifs (accords de méthode, accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conventions de revitalisation, contrats de reclassement personnalisé et de transition professionnelle), qui constituent autant d'avancées en la matière. Ces dispositifs ne sont cependant pas sans limites, la première d'entre elles étant qu'ils ne sont éligibles qu'à une minorité de salariés, laissant les salariés les plus précaires non protégés (ou faiblement). Et la crise actuelle a bien montré, quels que soient les pays européens, que c'est précisément les catégories de salariés les plus soumis à la flexibilité qui en ont payé le prix fort. D'où un nécessaire retour sur la question de la sécurisation des trajectoires professionnelles à travers le débat sur la flexicurité.

Si la crise a mis à rude épreuve ce modèle, la Stratégie 2020 de l'Union européenne continue d'être fondée sur la représentation d'un arbitrage entre flexibilité de la relation salariale et sécurisation des trajectoires individuelles. D'un côté, le marché dicterait les postes disponibles en fonction de contraintes posées comme exogènes (concurrence internationale, innovation technique, mutations de la demande) ; de l'autre côté, les salariés feraient valoir leurs droits et leurs protections sociales, indépendamment du niveau et du statut de l'emploi, à charge pour la collectivité de financer l'effectivité de ces droits. Or l'enjeu est sans doute moins de trouver un hypothétique équilibre entre flexibilité et sécurité, deux processus potentiellement contradictoires, que de réinvestir le champ de l'emploi à des niveaux qui dépassent l'entreprise et dans des termes renouvelés. De ce point de vue, le secteur apparaît comme un lieu nécessaire de coordination et d'action collective au plan européen. A ce niveau, il devient en effet possible d'anticiper les changements qui tiennent compte de la spécificité de la branche, de son organisation technique et productive (relations entre grands groupes et PME), des transformations prévisibles des entreprises et de leur vulnérabilité aux risques de restructuration, afin de prévoir les besoins en compétences, en formation et les mobilités professionnelles pour les salariés concernés. Le dialogue social sectoriel paraît donc un complément indispensable au dialogue qui trouve comme cadre premier celui de l'entreprise au niveau européen, pour faire valoir des intérêts qui dépassent ceux inscrits nécessairement dans les rapports de concurrence interentreprises. Mais pour être efficace celui-ci doit être intégré dans une problématique plus large de politique industrielle à l'échelle européenne, qui prenne en compte les nécessaires arbitrages à faire en termes de choix technologiques, de spécialisation et d'équilibres régionaux et intersectoriels. C'est à ce niveau seulement mais évidemment dans le cadre d'une politique industrielle européenne refondée sur des principes autres que la concurrence libre et non faussée que l'élaboration de nouvelles ressources collectives susceptibles d'accroître les capacités des salariés contribuera à la promotion d'une cause véritablement commune de l'emploi.

II.2. Les modèles sociaux face à la crise (F. Lefresne et C. Sauviat), achevé

L'analyse des différentes trajectoires de modèles sociaux aux Etats-Unis et dans quatre pays européens (Danemark, Allemagne, France, Espagne) face à l'impact de la crise conduit à un double diagnostic : inflexions respectives des trajectoires initiales, voire éléments de rupture du modèle social d'origine, sous l'emprise croissante des normes de flexibilité, de liquidité et de limitation des dépenses publiques d'une part ; maintien d'une forte hétérogénéité entre les configurations nationales dans la façon dont s'appliquent ces normes, les formes institutionnelles qu'elles empruntent et les compromis sociaux sur lesquelles elles s'appuient, d'autre part. La crise aura en outre particulièrement souligné les difficultés propres à la coordination européenne et à la construction d'un « modèle social européen », par rapport à l'espace « états-unien ». Cela a donné lieu à publication dans la revue *Economies & Sociétés*.

II.3. Transitions d'emploi et dynamiques de pauvreté en Europe (N. Delahaie, E. Sommeiller, F. Lefresne et C. Sauviat), achevé, en cours de valorisation

L'année 2010 a également été l'occasion d'ouvrir un nouveau chantier de recherche sur la question des « travailleurs pauvres » en Europe, à partir d'une exploitation des données de l'enquête européenne EU-SILC (*European Statistics on Income and Living Conditions*) et d'une analyse enrichie de l'indicateur européen issu du sommet de Laeken de 2001 et du Comité de protection sociale de 2003. Une première exploitation statistique a fait l'objet de deux communications en 2010 : le workshop du réseau CAPRIGHT du 30 septembre au 2 octobre à Palma de Majorque d'une part, le séminaire pour l'année européenne contre la pauvreté et l'exclusion sociale organisé par l'Institut Syndical Européen (ETUI) le 30 novembre 2010 à Bruxelles d'autre part.

En 2011, une recherche sur les liens existant entre dynamiques de pauvreté et transitions d'emploi en Europe a été amorcée par Noélie Delahaie et Catherine Sauviat. A partir d'une analyse statistique des données issues du panel de l'enquête EU-SILC sur la période 2007-2008, la recherche tente d'ancrer l'analyse dans une problématique en termes de capacités. L'hypothèse posée est la suivante : dans les pays développés, certaines dynamiques d'emploi permettent d'éviter la pauvreté. Cet évitement peut être considéré comme un achèvement de base (*basic functioning*) dans le cadre théorique de Sen, et comme un proxy des capacités pour l'emploi. L'indicateur de « pauvreté monétaire », malgré ses limites pointées par Sen lui-même, est utilisé ici, compte tenu de la « pauvreté » des indicateurs en termes de privation et leur faible lien avec les transitions d'emploi.

L'étude a demandé une exploitation statistique importante et retient deux définitions de la pauvreté : la première est issue des indicateurs de Laeken tandis que la seconde, complémentaire à la première, s'intéresse à la « pauvreté économique » individuelle telle que formalisée par S. Ponthieux¹⁰. Ce concept, défini par des revenus individuels d'activité inférieurs au seuil de pauvreté, permet de mieux distinguer les facteurs de risque liés aux caractéristiques individuelles, notamment la situation d'emploi et les transitions professionnelles, de ceux liés aux caractéristiques du ménage dans lequel vit l'individu et enfin de ceux liés au rôle des transferts sociaux. Les résultats statistiques confirment que la « qualité » des transitions sur le marché du travail influence les mouvements d'entrée-sortie de « pauvreté économique » individuelle. Ils montrent en quoi le ménage permet à des individus, confrontés à la pauvreté « économique » individuelle, d'échapper à la pauvreté (mesurée avec l'indicateur de Laeken), par le biais des transferts sociaux et/ou des revenus des autres membres du ménage. Ces résultats permettent 1) d'apprécier la capacité des pays à lutter contre la pauvreté ; 2) de mettre en évidence le lien existant entre cette

10. Cf. S. Ponthieux, « Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique », Document de travail INSEE, n° F0902, Direction des Statistiques démographiques et Sociales Mars 2009.

capacité des pays à lutter contre la pauvreté et les caractéristiques de leur modèle social (i. e. les spécificités des marchés du travail et des systèmes de protection sociale). Dans les pays Nordiques par exemple, les transferts sociaux apparaissent déterminants dans les sorties de pauvreté alors que les revenus d'activité des autres membres du ménage (donc le fonctionnement du marché du travail) sont décisifs dans d'autres pays comme le Royaume-Uni, le Portugal, l'Espagne ou encore l'Italie. Dans la perspective théorique de Sen, ces résultats soulèvent plusieurs questions, notamment celles des préférences individuelles en matière de mobilité sur le marché du travail et de la capacité des modèles sociaux à offrir aux individus une liberté de choix. Ce travail fait l'objet d'un document de travail de l'Ires, à paraître en 2012.

II.4. Les effets de la crise sur l'emploi

(M. Husson, F. Lerais, C. Meilland, C Sauviat, N. Delahaie), projet

La récession a eu des répercussions très diversifiées sur l'emploi, en fonction des réponses apportées à la fois par les politiques publiques et par le comportement des entreprises. Dans certains pays, les dispositifs institutionnels réglant le fonctionnement du marché du travail ont été significativement modulés. De nombreuses études, auxquelles l'Ires a déjà contribué, ont mis en lumière ces inflexions observées dans la première phase de la crise.

Le FMI soulignait alors le caractère « intrinsèquement réversible » de ces dispositifs. Mais il insistait, comme de nombreux autres organismes internationaux, notamment l'OCDE ou la Commission européenne, sur la nécessité d'attendre que la reprise soit suffisamment enclenchée pour mettre en œuvre des politiques d'assainissement financier assorties de nouvelles réformes des marchés du travail. La crise des dettes souveraines a cependant précipité le calendrier, au risque d'enclencher une boucle récessive qui semble aujourd'hui amorcée en Europe. Les prévisions de l'OCDE de l'automne 2011 annoncent que le chômage va recommencer à augmenter dans la zone euro. Dans plusieurs pays, dont la France, les entreprises, soucieuses de rétablir leurs marges, sont en train de revenir sur les pratiques de rétention d'effectifs qui avaient permis d'amortir l'impact de la récession sur l'emploi.

Dans ces conditions, le programme de travail du groupe Emploi se situe à l'intersection de deux objectifs. Le premier est d'observer, tant à l'échelle macroéconomique qu'au niveau des entreprises, soigneusement le retournement conjoncturel et ses effets sur l'emploi. Mais cet examen devra être combiné avec une approche prospective, centrée sur cette question : peut-on envisager un retour au sentier de croissance antérieur à la crise, ou bien celle-ci a-t-elle durablement infléchi les tendances antérieures ? Au plan macroéconomique, cette problématique pourra être déclinée autour de deux principales hypothèses de travail.

1. Les perspectives de la croissance potentielle à moyen terme, et donc de l'emploi, ont été impactées par les modalités d'ajustement de l'emploi dans la crise. Il n'y a pas de retour à la trajectoire antérieure, et ceci vaut aussi bien pour le volume total de l'emploi, que pour sa structure (par âge, par secteur, etc.).

2. Les fondements des politiques publiques de l'emploi ont été durablement ébranlés par la crise. La notion de flexisécurité a été mise à mal, et les politiques de baisses du coût du travail ne semblent pas dessiner une réponse cohérente, surtout si elles devaient être généralisées à l'ensemble de l'Europe.

En parallèle, à un niveau micro-économique, les recherches proposeront d'apprécier l'incidence de la crise sur les modes de gestion de l'emploi et du travail dans les entreprises en France. Il s'agira d'interroger les modes d'adaptation des entreprises à la crise et de comprendre les processus de négociation, qu'elle soit formelle ou informelle, ayant

conduit à leur mise en œuvre. Cette question sera analysée sous deux angles. Le premier propose une exploitation statistique de l'enquête « Relations professionnelles et Négociations d'entreprises » 2010-2011 (REPONSE) menée par la DARES. La mobilisation de cette enquête permet de dresser un panorama statistique des modalités d'ajustements (formes et niveaux de rémunérations ; formes et volume d'emploi) dans les établissements au cours de la période récente (2008-2010). La seconde approche est basée sur la réalisation de monographies d'établissements. Celle-ci permet de mieux comprendre les processus ayant conduit à la mise en œuvre des ajustements, en particulier le rôle de la négociation et des instances représentatives du personnel.

Les trajectoires d'emplois et l'impact des politiques publiques feront l'objet d'un séminaire en 2012. L'Ires participe à un séminaire commun au Lise, irisso, idhe, lesl, CEE. Il devrait conduire à la mise en place d'un colloque en 2013.

III. Politique de gestion de la diversité

III.1. Inégalités hommes/femmes sur le marché du travail (C. Meilland), en cours et projet

Les travaux portant sur les inégalités hommes-femmes sur le marché du travail ont été poursuivis tout au long des années 2010 et 2011. Il s'agissait de continuer des travaux menés essentiellement sur la situation des femmes sur le marché du travail. L'augmentation des taux de participation des femmes sur le marché du travail dans tous les pays de l'Union Européenne et le rapprochement qui s'en est suivi avec les taux de participation des hommes n'a pas mené, contrairement à ce que l'on aurait pu attendre à une plus grande égalité hommes-femmes en ce qui concerne les opportunités d'emploi ni à une égale intégration sur le marché du travail. Certes, la situation n'est pas aussi défavorable qu'avant mais les questions d'inégalité entre les sexes sur le marché du travail demeurent et persistent. Depuis la crise économique et financière de 2008, ces inégalités hommes-femmes se sont consolidées même si le chômage des femmes n'a pas connu le même « emballement » que celui des hommes. En effet, si dans un premier temps l'emploi féminin s'est mieux maintenu que l'emploi masculin (le différentiel entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes a nettement diminué au cours de l'année 2009, notamment, mais pour reprendre « son cours normal » en 2010 et 2011), la situation des femmes sur le marché du travail s'est pourtant dégradée. L'analyse de cette situation est à mettre en parallèle avec la hausse du taux d'emploi à temps partiel (souvent considéré comme un emploi faute de mieux par les femmes en France). En effet, le temps partiel se développe, les femmes l'acceptant souvent plutôt que de rester au chômage. D'autres pistes sont à regarder plus précisément : les taux d'activité, les taux de sous emploi, les cumuls d'emplois... Ces travaux devraient être prolongés et développés dans l'année 2012 afin de mieux cerner l'impact de la crise économique et financière sur l'emploi des femmes en France.

Cette analyse de l'égalité professionnelle hommes-femmes s'est également poursuivie en comparaison avec la situation danoise. Elle reste encore à développer mais tend à souligner la différence de prise en compte de l'égalité professionnelle dans ces deux pays. La forte présence des femmes sur le marché du travail danois a été fortement soutenue par les différents gouvernements afin de préserver un taux d'emploi élevé au niveau national. L'égalité professionnelle hommes-femmes demeure un thème d'actualité, fortement prégnant tant dans le monde politique que dans le monde syndical, y compris lors des fortes tourmentes économiques. En outre, l'élection d'une femme, Helle Thorning-Schmidt aux législatives du 15 septembre dernier, marque un renouveau politique ainsi qu'une victoire de la parité scandinave.

Il est prévu de poursuivre les travaux de mise en parallèle du modèle danois et de la situation française durant l'année 2012 et d'élargir la comparaison France-Danemark à l'ensemble des pays nordiques. L'analyse des politiques de retrait d'activité, de conciliation

vie familiale-vie professionnelle dans une comparaison France – pays nordiques serait l'occasion de questionner l'existence même de cet ensemble de pays nordiques et de s'intéresser aux populations plus fragiles sur le marché du travail. Il sera opportun de mettre en lumière les instruments de politique familiale mis en place dans ces différents pays dans un contexte de crise économique et financière et de souligner les changements importants dans la situation des femmes au regard de l'emploi.

III.2. Discrimination et itinéraires professionnels, projet

Cet axe correspond à la poursuite de travaux engagés depuis plusieurs années à l'Ires autour des questions d'égalité des droits des « minorités ethniques », d'accès au marché du travail, de discriminations inscrites dans les textes réglementaires et législatifs, ou issues de pratiques et de stratégies des firmes en matière de mobilisation de la force de travail immigrée ou supposée telle, des liens entre les politiques en direction des immigrés, entendus au sens large, et des questions d'emploi.

La principale conclusion des divers travaux réalisés jusqu'ici à l'Ires est qu'il n'existe pas une discrimination sur le marché du travail, un phénomène unitaire, homogène qui opérerait toujours selon les mêmes logiques et passerait par des modalités toujours identiques. En revanche, la discrimination se décline en une multitude de conduites parfois extrêmement ténues mais qui font système, s'additionnant, se combinant en faisceaux d'attitudes, de choix managériaux, se distillant en comportements, en préférences, en discours d'accompagnement (justifications, dénégations...) se traduisant pour ceux qui en sont l'objet par des sentiments d'humiliation, de stigmatisation, d'ostracisme. Ce sont des phénomènes d'emboîtement de logiques discriminantes d'origines diverses qui se renforcent les unes les autres, s'hybridant, se conjuguant en modalités spécifiques.

Nos travaux en cours sur la thématique des discriminations s'intéressent plus particulièrement aux causes et conséquences des chartes de la diversité signées par de grandes entreprises françaises. Garantir l'égalité de traitement est le point d'entrée de toute politique de promotion de la diversité. L'objectif est de comprendre les diverses causes qui ont conduit une grande entreprise à signer la charte de la diversité et les répercussions sur les ressources humaines. S'agit-il uniquement d'attirer de nouvelles compétences et/ou profils ou est-ce une stratégie construite pour réellement éviter les discriminations directes et indirectes ? Une monographie basée sur des entretiens approfondis dans une grande entreprise française ayant signée la charte de la diversité pourrait être lancée.

IV. L'emploi des seniors et les stratégies des entreprises (A. Jolivet)

IV.1. Politiques en faveur d'un « vieillissement actif », achevé, valorisation en cours

En 2009, la participation, en collaboration avec Anne-Marie Guillemard, au projet de recherche européen Activating Senior Potential in Ageing Europe (ASPA) est entrée dans une phase active. Ce projet a démarré à l'automne 2008 dans 8 pays européens (Allemagne, Pays-Bas, Suède, Pologne, Italie, Royaume-Uni, Danemark) et a duré trois ans. Il comportait notamment une enquête quantitative auprès des entreprises, des analyses des politiques publiques, de la participation des seniors aux activités associatives et des pratiques d'entreprises à partir d'un certain nombre de cas par pays. L'équipe française était en charge de la conception et de la synthèse sur les politiques publiques et a contribué à chacun des autres paquets du projet.

Le projet s'est achevé fin juin 2011 par la remise des rapports correspondant à chacun des paquets. Pour ce qui concerne l'Ires, la contribution a consisté en une participation à la rédaction du chapitre sur les politiques publiques en faveur du vieillissement actif en

France, du chapitre de synthèse des huit contributions nationales et à la rédaction des cas d'entreprises et d'un bref rapport national sur ces cas.

L'analyse des politiques publiques pourrait donner lieu à la publication d'un ouvrage en anglais. Une première communication a été faite lors du Colloque international de gérontologie de Bologne (15 au 17 avril 2011) sur la comparaison entre Suède et Danemark et un article est en cours sur ce même thème. Un article a été soumis et est en voie d'être accepté par l'*International Journal of Manpower*, dans le cadre d'un numéro consacré aux résultats du projet ASPA.

IV.2. Accords seniors et conditions de travail, achevé, valorisation en cours

En novembre 2010, le Conseil d'orientation des conditions de travail a confié au CREAPT CEE et à ses partenaires, l'IRES, le CESTP-ARACT Picardie et l'Institut d'ergonomie et d'écologie (Inerec), la réalisation d'une étude sur la genèse, le contenu, la mise en œuvre et les impacts des mesures de prévention de la pénibilité du travail et d'aménagement des conditions de travail des seniors dans les branches ou entreprises ayant conclu des accords seniors ou mis en œuvre des plans d'action. L'étude vise à analyser les expériences intéressantes et d'en tirer des recommandations pour que ce domaine d'action soit davantage et mieux abordé dans le dialogue social.

Il s'agissait de comprendre, sur la base d'une quinzaine de monographies : les besoins et les attentes auxquels la négociation et les mesures adoptées seraient censées répondre ; les modifications concrètes qui en découlent, dans les conditions et l'organisation du travail ; les métiers ou les aspects du travail qui seraient plus précisément ciblés ; les acteurs impliqués, leurs intentions, leurs moyens d'intervention, leurs difficultés éventuelles ; et la façon dont ces éléments s'insèrent plus généralement dans les politiques de l'entreprise, en matière de santé au travail et de gestion des ressources humaines.

Outre l'examen des textes des accords ou plans d'action, des entretiens ont été réalisés avec a) les « négociateurs » ou les personnes ayant contribué à l'élaboration du plan ; b) les « praticiens » des conditions de travail (médecins et infirmiers du travail, responsables sécurité, consultants extérieurs ayant eu l'occasion de participer à la mise en œuvre de plan seniors ou d'accords sur l'âge et les conditions de travail) ; c) les « opérationnels ». L'ensemble des données recueillies a permis de retracer la genèse du projet de plan ou accord seniors, ses difficultés, ses éléments de consensus, ses abandons ou renoncements en cours de négociation, ses échecs et ses retombées (en termes de mise en œuvre ou d'impasse) ; de collecter les avis des différents acteurs sur les négociations et la mise en œuvre de l'accord ou du plan ; de recueillir leur vision diachronique sur les conditions de travail dans l'entreprise. Selon les cas, quelques expériences intéressantes, contenues ou non dans les plans ou accords, ont fait l'objet d'une analyse de terrain plus précise et/ou d'entretiens spécifiques. Au final, 13 entreprises de tailles et secteurs variés ont pu être analysées et une trentaine d'expériences intéressantes ont fait l'objet d'une investigation spécifique.

Le rapport quasi final a été remis le 23 novembre 2011. Il reste quelques entretiens complémentaires à réaliser et des éléments d'analyse à approfondir à partir des discussions en cours entre les membres de l'équipe.

IV.3. Construction et mise en œuvre d'accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors, en cours

Une étude a démarré fin août dans le cadre d'un appel d'offres de la DARES. Elle s'achèvera en février 2013. Elle est réalisée en collaboration avec l'ANACT. L'étude sera conduite sur un échantillon de 12 entreprises ayant négocié et conclu dans les délais un

accord ou conçu un plan d'action répondant aux exigences de la loi (ou relevant d'un accord de branche).

L'analyse de la dynamique d'action et de la portée de l'accord ou du plan passera par l'examen de différents points :

- le processus de négociation ou d'élaboration des accords/plans d'action ;
- l'articulation entre différents niveaux d'accords (branche et entreprise, groupe et filiales) avec différents cas de figure ;
- le degré de mise en œuvre des actions prévues, les modes d'évaluation (en interne) de la mise en œuvre, les éléments expliquant l'effectivité des actions et les effets d'apprentissage pour les acteurs sur la durée ;
- l'impact sur l'engagement des acteurs d'une forme d'incitation à négocier présentant des caractéristiques bien particulières (délais courts, contenus fléchés, importance du chiffre, etc.) sur un sujet pour lequel la mobilisation des acteurs n'est pas spontanée.

Le projet se déroulera sur 18 mois pour avoir le maximum de chances de couvrir la dernière année d'application de l'accord. Deux vagues de recueil de données sont prévues à environ 6 mois d'intervalle pour mieux couvrir l'évolution dans la mise en œuvre (et éventuellement compléter la 1^{ère} vague sur certains aspects). La première vague d'entretiens doit permettre de saisir les objectifs et le contexte de l'accord/du plan d'action, les conditions dans lesquelles les actions ont été engagées. Plus légère que la première, la seconde vague permettra de faire le point avec les acteurs de la mise en œuvre sur l'état d'avancement des actions, les ajustements éventuels à envisager, les transformations qu'ils perçoivent quant à leur manière de traiter ces questions au fil du temps. Cette seconde vague d'entretiens devrait permettre de mieux cerner dans quelle mesure les actions s'inscrivent véritablement dans les processus de fonctionnement de l'entreprise.

V. Service public, emploi public

V.1. Emploi public (C. Meilland), projet

La problématique de l'emploi public n'a pu être au premier plan dans l'activité du groupe Emploi en 2010-2011. Pour autant, elle a été éclairée par des analyses économiques et recherches adjacentes, en particulier à travers une contribution au contrat avec la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) du ministère des Finances pour l'amélioration des conditions de travail (*cf.* groupe travail). Cette expérience a permis aux chercheurs de l'axe d'accéder à un matériau riche, produit par les agents eux-mêmes, qui donne la mesure des conséquences sur le travail concret des agents des réductions d'effectif et de la RGPP. Ce travail devrait se poursuivre tout au long de l'année 2012.

Par ailleurs on étudiera l'opportunité de mettre en place un séminaire consacré à la gestion de l'emploi public dans une optique comparative.

V.2. L'innovation sociale dans les services publics (F. Lerais, C. Sauviat), projet

L'Ires a été sollicité par l'université de Herfordshire Business School (U. Huwes) avec plusieurs équipes européennes sur le thème de « l'innovation sociale dans les services publics ». C. Sauviat a participé à Londres les 14 et 15 septembre 2011 à une première réunion du réseau réunissant les participants potentiels. A l'issue de cette réunion, un cadre de travail a été défini et des responsabilités ont été distribuées aux différents laboratoires de recherche soucieux de s'impliquer dans le projet.

Une division du travail a été instaurée entre les différents laboratoires de recherche présents, en charge de l'analyse de certains services publics ou de problématiques transversales. Plusieurs notes d'étape sont en cours d'élaboration par l'équipe Ires, qui doivent être discutées, amendées pour aboutir à une proposition finale d'ici début janvier. F. Lerais a préparé un texte sur l'approche théorique des *capabilities* (capacités) développée par A. Sen appliquée à l'innovation sociale dans les services publics. C. Sauviat a préparé un texte sur les facteurs à l'œuvre qui facilitent ou au contraire entravent l'innovation sociale dans les services publics gouvernementaux (administrations centrales et déconcentrées), en établissant une revue de littérature internationale sur le sujet, les exemples d'innovation sociales qui ont été réalisées dans un certain nombre de pays européens dans ces administrations, les rapports produits par des organismes de contrôle (telles la Cour des Comptes en France) qui traitent de cette question.

Bibliographie

Ouvrages

- Jolivet A., « Travailler plus longtemps », *Problèmes politiques et sociaux*, n° 973-974, juin-juillet 2010, La Documentation française.
- Lefresne F. (ed.), *Unemployment benefit systems in Europe and North America: reforms and crisis*, ETUI-Ires, Bruxelles, April 2010, 337 pages.
- Sauviat C., Lizé L., *La crise du modèle social américain*, Presses universitaires de Rennes, 2010.

Contributions à des ouvrages collectifs

- Delgoutet C., Jolivet A., Volkoff S. (2010), « Travailler après 60 ans ? Parcours, conditions de travail et développement de l'activité professionnelle », p. 85-107, in E. Le Bourg (coord.), *Retraites, démographie, santé... Vieillir en France aujourd'hui et demain*, Vuibert.
- Jolivet A., Lamotte B., Massit C., « L'emploi des seniors dans les négociations d'entreprise : une analyse d'accords antérieurs au dispositif prévu par l'article 87 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 », p. 493-515, in *La négociation collective en 2009*, collection Bilans et rapports, ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, Paris 2009.
- Jolivet A., Mardon C., Volkoff S. (à paraître), « Chapitre 15 - Les fins de vies professionnelles : quel rôle des conditions de travail ? », in Anne-Françoise Molinié, Corinne Gaudart, Valérie Pueyo coord., *La vie professionnelle : âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*, Octarès, Collection Travail et Activité Humaine, à paraître
- Lefresne F., « La politique de l'emploi » in Bevort A., Jobert A., Lallement M. Dictionnaire du travail, PUF, Paris, à paraître, 2012
- Lefresne F., « A comparative overview of unemployment benefit: striving to provide security for employees in their career paths », in *Unemployment benefit systems in North America and in Europe: reforms and crisis*, Ires-ETUI, Brussels, April 2010, pp. 9-43.
- Lefresne F., « La inserción profesional de los jóvenes y las políticas de empleo y de formación: una comparación de los sistemas europeos », in Jacinto C. (Compiladora), *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes*, Teseo-IDES, diciembre, 2010, pp. 87-117.
- Lefresne F., « The limited protection offered by unemployment benefit in the United Kingdom », in *Are unemployment benefit systems still adapted?*, Ires-ETUI, Brussels, April 2010, pp. 175-190.
- Lefresne F., « Trente ans de politique de l'emploi des jeunes : une tentative d'évaluation » in Papinot C. et Vultur M. (dir.) *Les jeunes au travail : regards croisés France-Québec*, INRS, UBO, Presses de l'Université de Laval, 4^{ème} trimestre, 2010, pp. 185-207.
- Lefresne F., Sauviat C., « Analyse comparative des politiques d'emploi face à la crise en Europe », in *Crise et emploi en Europe. Vers un nouvel modèle productif*, ouvrage à paraître dans la Collection de la Fundación Pública Andaluza/ Fondo de Formación y Empleo/ (FAFFE), Espagne, à paraître, 2011.
- Lefresne F., Sauviat C., « Governance, Restructuring and Capabilities: Main points arising out of a Case Study », pp. 227-252, in Vladimirova K. (ed), *Transformations in Labour: Social Security and Social Dialogue*, Ciela, Sofia, 2010.
- Lefresne F., Sauviat C., « Restructurations au sein d'un groupe multinational : la mise à l'épreuve des relations professionnelles », pp. 221-223, in C. Didry et A. Jobert (sous la dir.), *L'entreprise en restructuration. Dynamiques institutionnelles et mobilisations collectives*, Presses Universitaires de Rennes, Rennes, 2010.
- Sauviat C., « L'industrie automobile américaine en sursis ? », in *Administration Obama An I, Revue internationale stratégique* n°76, éditions Belin, Paris, 2010.
- Sauviat C., « La gouvernance des entreprises », dans *L'état de la France*, éd. La Découverte, 2011.
- Sauviat C., « La santé aux Etats-Unis, un marché plutôt qu'un droit ! » in *L'hôpital en réanimation*, B. Mas, F. Pierru, N. Smolski, R. Torielli, éditions du croquant, novembre 2011.
- Sauviat C., « The United States – The unemployment benefit system: a degree of minimal protection, for insiders only », in *Unemployment benefit systems in Europe and North America: reforms and crisis*, F. Lefresne ed., ETUI/Ires, Brussels, 2010.

Articles

- Jolivet A., « Pénibilité : de quoi parle-t-on ? », *Revue de droit du travail*, novembre 2010.
- Jolivet A., Lamotte B., Massit C., « Négociateur sur l'emploi des seniors ? Analyse d'accords d'entreprise de 1999 à 2006 », *Travail et Emploi*, n° 121, janvier-mars 2010.

- Lefresne F., Sauviat C., « Los modelos sociales europeos y americanos enfrentados a la recesión », *Protección, Empleo y Previsión social, Revista Latino americana de Estudios del Trabajo*, Segunda Época, Año 15, n° 23-24, 2010.
- Lefresne F., « Effets générationnels et transformations structurelles de l'emploi », *Regards croisés sur l'économie*, « Le choc des générations », La Découverte, n° 7, mai 2010, pp. 92-100.
- Lefresne F., « Indemnisation du chômage : évolutions nationales et regard comparatif », *Regards sur l'actualité*, n° 368, La documentation Française, février 2011.
- Lefresne F., « Lutte contre l'exclusion et insertion par l'emploi : un bilan des politiques en France au regard de certaines expériences étrangères », *Informations sociales*, n° 165-166, « Politiques de la jeunesse en Europe », mai, juin, juillet, août 2011, pp. 136-145.
- Lefresne F., « Trente cinq ans d'action publique en direction des jeunes : un bilan ambigu », *Nouveaux Regards*, n° 48, *Revue de l'Institut de Recherches de la FSU*, Janvier-février-mars 2010, pp. 12-14.
- Lefresne F., Sauviat C., Les modèles sociaux européens et américains confrontés à la crise, *Economies et sociétés*, série « socio-économie du travail », n°8/2011.
- Viprey M., « Immigration choisie, immigration subie : du discours à la réalité », *Revue de l'Ires*, n°64, 2010.

Rapports de recherches et autres documents de travail

- Delahaie N., Sauviat C., « Poverty and labour market transitions in a cross national perspective », Document de travail de l'Ires, à paraître 2012. Jolivet A., Delgoulet C., Volkoff S. (2009), « Pénibilité et gestion des parcours professionnels à la SNCF : Étude exploratoire dans le cadre de l'appel à projet de recherche en sciences humaines et sociales sur le thème Âge, santé, travail », in Rapport de recherche, SNCF-Ires, juin, 73 p., (diffusion restreinte).
- Lefresne F., Sauviat C., « Os modelos sociais europeus e americanos frente à crise », *Argumentum Journal*, vol.2, n°2, <http://web3.ufes.br/revistamps/index.php/argumentum> (avec F. Lefresne).
- Sauviat C., « Chiffrer les restructurations: un exercice incomplet, Note de travail n°11, Institut pour le développement de l'information économique et sociale (IDIES), mai 2010.
- Tirilly G., Delgoulet C., Jolivet A., Volkoff S. (2010), « Comment aborder les relations entre âge-santé-travail dans une entreprise en profonde mutation ? », in Actes du 31ème Congrès national de médecine et santé au travail, Archives des maladies professionnelles et de l'environnement, 1er-4 juin, Toulouse, volume 71, n° 3.
- Sauviat, C. ; Occupy Wall Street : l'émergence d'un mouvement social inédit aux Etats-Unis, Document de travail Ires n°1, décembre 2011.

Groupe Travail

*Bernard Brière, Solveig Grimault, Odile Join-Lambert, Etienne Lecomte,
Yves Lochard, Cécile Piney, Chercheur associé, Pascal Ughetto*¹¹

Les travaux du groupe Travail portent à la fois sur les conditions de travail, les conditions de vie au travail, et les conditions du travail – ou conditions d’emploi - en rapport avec l’organisation des entreprises et des administrations. Ils s’intéressent donc aux dispositifs et aux médiations qui entourent le travail, et opèrent sur le marché de l’emploi.

Sur la période 2010-2012, un certain nombre de travaux ont été conduits ou sont programmés sur des champs, et dans des secteurs, directement touchés par la crise. Dans le champ des mutations économiques, l’étude sur les conventions de revitalisation a été conduite au moment où les territoires affrontaient une recrudescence des plans de licenciements collectifs et de leur ampleur. Certains des dispositifs étudiés dans ce cadre, au plan territorial, ont été pour partie conçus en réponse aux effets de la crise. La question de la sous-traitance et des liens de dépendance économique est abordée dans le prolongement d’une enquête réalisée auprès d’entreprises industrielles de petite taille, alors que celles-ci étaient frappées de plein fouet par la crise. Elle introduit directement à la question de la prise en charge de la responsabilité de l’emploi. Enfin, les mutations majeures que connaît la Fonction publique sont également marquées par le contexte de la crise, tant du point de vue du volume de l’emploi public et des modalités de gestion des personnels, que des conditions de travail des agents. Les travaux poursuivis sur la mobilité dans la Fonction publique et sur les dispositifs d’évaluation du travail, resituent par ailleurs les changements introduits par les récentes réformes dans une perspective historique.

Comment, dans ce contexte, les individus font-ils face ? Dans le prolongement des orientations du PSMT 2010-2011, des travaux vont également être poursuivis sur des modalités particulières d’accompagnement des demandeurs d’emploi d’une part, et sur la notion de « parcours » professionnel d’autre part. Par ailleurs, les travaux sur la santé au travail ont pris de l’ampleur, dans le cadre d’un important dispositif d’observation à la Direction Générale des Finances Publiques. La question des conditions de travail et celle de la santé au travail y sont abordées sous différents aspects : les analyses envisagées portent conjointement sur les outils de prévention, leurs effets, le rôle du management et enfin le fonctionnement et l’apport de nouveaux espaces d’expression, forme inédite de traitement des problèmes liés aux conditions de vie au travail.

I. La gestion publique : activités, acteurs, groupes professionnels

Un ensemble de travaux a été conduit dans le champ de la fonction publique, portant sur l’introduction de nouveaux dispositifs d’évaluation, les conditions de la mobilité professionnelle et les recompositions professionnelles dans le secteur de la culture.

11. Présent à l’Ires jusqu’en septembre 2010.

1.1. Les outils de gestion (O. Join-Lambert, Y. Lochard), achevé

Un travail sur l'histoire de la notation a été réalisé au sein du groupe Travail par Odile Join-Lambert et Yves Lochard. L'institution de la notation au mérite dans la fonction publique d'Etat depuis 2004 modifie en apparence la conception des rapports de travail en faisant un lien entre l'évaluation du travail et sa récompense, renvoyant à un schéma de pensée postulant la pertinence du lien entre la récompense, la motivation et la performance. Mais ce changement – qui constitue le volet le plus controversé de la réforme de la Fonction publique d'Etat – introduit-il une rupture dans la façon dont les acteurs se réapproprient aujourd'hui, dans les pratiques, ces nouvelles normes de gestion ? Ce nouvel outil d'appréciation du mérite est-il davantage inspiré du New Public Management et du modèle du *Public Choice*, qui applique le raisonnement économique à l'analyse de la bureaucratie, ou est-il aussi l'héritage de processus internes à l'administration française et relevant dès lors d'une forme d'hybridation ? Notre travail a montré comment la notation oblige des niveaux hiérarchiques, sociaux et culturels opposés, à coopérer. La notation se construit comme un outil de relation entre des groupes que tout sépare et qu'elle fait tenir ensemble, contribuant à faire accepter la hiérarchie et l'absence de perspectives de promotion par les niveaux d'exécution, tandis que pour le haut de la hiérarchie, elle est perçue comme désobligeante.

Cette recherche a donné lieu à la publication d'un article dans la revue *Sociologie du travail*. Une version a été traduite et diffusée également en anglais. Cette recherche a donné lieu à plusieurs communications : intervention au séminaire de Master de l'EHESS d'Histoire et de sociologie du travail ; intervention dans l'équipe Professions, Organisations, Réseaux du Centre Maurice Halbwachs-Ecole Normale Supérieure.

Par ailleurs, Odile Join-Lambert a coordonné avec Philippe Bezes (CERSA-Université de Paris II) un numéro spécial de la revue *Sociologie du travail* sur « Comment se font les administrations » centré sur les activités de recrutement, de notation, de structuration des hiérarchies, de construction de division du travail, d'inscription dans l'écrit ou de comptage, situés dans leurs contextes historiques et sociaux.

1.2. Le monde des musées et ses recompositions professionnelles (O. Join-Lambert, Y. Lochard, en collaboration avec P. Ughetto), en cours de valorisation

Les personnels du ministère de la Culture (gardiens, conservateur, médiateurs) forment un terrain intéressant pour apprécier l'évolution des tensions entre la multiplication des prescriptions et des pilotages externes et la maîtrise endogène de l'activité, dans un secteur où la fonction « service du public » a été successivement ou simultanément déléguée à différents groupes socioprofessionnels (gardiens puis médiateurs). En outre, les professions intellectuelles comme celles de la Culture ont pour caractéristique de maîtriser des savoirs hautement spécialisés d'où elles tirent une capacité à imprimer leur marque aux réformes.

Ce travail de valorisation d'un rapport collectif, réalisé antérieurement dans le cadre d'une convention de recherche avec le ministère de la Recherche et le Centre national de la fonction publique territoriale (Action concertée incitative « le travail dans la fonction publique »), doit donner lieu à la publication d'un ouvrage collectif (Odile Join-Lambert, Yves Lochard, Pascal Ughetto, chercheur associé à l'Ires).

1.3. Réforme et mobilités : analyses croisées poste, enseignement, culture (O. Join-Lambert), en cours

Aujourd'hui au centre de l'actualité politique (loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique), les mobilités sociales, géographiques et professionnelles des fonctionnaires peuvent être interrogées à partir d'une perspective historique : les placer dans un temps plus long permet de mieux voir ce qui est

spécifique et nouveau aujourd'hui dans l'impact de nouveaux dispositifs ou injonctions sur les mobilités sociales, géographiques et professionnelles des fonctionnaires. Revenir sur la période qui va du milieu des années 1960 au milieu des années 1970, durant laquelle le relâchement de la pression sur le recrutement des fonctionnaires est concomitant de la relance du discours sur l'égalité des usagers, est à cet égard particulièrement utile : l'injonction des administrations à s'occuper du public joue-t-elle sur les pratiques de travail, sur la hiérarchie des emplois et sur les relations entre groupes professionnels ?

Cette synthèse de travaux antérieurs avec une nouvelle question, qui croise le cas de la Poste, de la Culture et de l'Education, sur les promotions, mobilités et carrières de fonctionnaires a démarré en 2011. Elle est conduite en lien avec un projet de recherche collectif « Les services publics à l'épreuve : entre marchés et égalité (France, Europe occidentale, espaces coloniaux au XX^e siècle) ». Coordination : Michel Pigenet (Centre d'histoire sociale du XX^e siècle-Paris 1) et Michel Margairaz (IDHE-Paris 1). Elle a également nourri des interventions extérieures (Centre Maurice Halbwachs ENS ; EHESS – Equipe Professions ; Séminaire CNRS de Foljuif ; Séminaire de Master d'histoire et de sociologie du travail – EHESS).

1.4. Acteurs du ministère du Travail (O. Join-Lambert), achevé, en cours 2012 pour l'expertise scientifique

Odile Join-Lambert a prolongé les travaux qui avaient été conduits dans le cadre du centenaire du ministère du Travail par des travaux de synthèse et de diffusion, dans le cadre d'une approche historique qui vise à mieux comprendre ce qu'a produit de spécifique l'administration du Travail (surveiller les lois du travail, prévenir les conflits) par rapport à l'administration de Prévoyance sociale, alors même que la délimitation du périmètre du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale créé en 1906 n'a cessé d'évoluer en intégrant de nouveaux dispositifs ou en les laissant à d'autres départements.

Une première interrogation a concerné la signification des changements récents issus, dans la lignée de la Révision Générale des Politiques Publiques, du décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (JO, 13 novembre 2009) : le ministère du Travail, initialement arraché à la sphère du Commerce et de l'Industrie, a été pendant un siècle le ministère des salariés. Est-il devenu fin 2009 celui des entreprises ? Les résultats ont débouché sur la publication d'un article dans le *Dictionnaire du Travail*.

Un second document de synthèse a été mené sur le champ des relations entre Etat et patronat. Il visait à s'interroger sur les discours et pratiques patronales concernant la finalité de la formation professionnelle tout au long du XX^e siècle, afin d'en mieux cerner les stratégies. Cette synthèse a été publiée dans le *Dictionnaire historique et biographique du patronat*.

Un dernier article, portant sur le sujet des conflits et négociations, a consisté à reconsidérer la période des années 1960-1970 – période où les pratiques de conflit et de négociation sont perçues comme étant le reflet d'un partage institutionnel entre organisations syndicales protestataires et réformistes –, en fonction du rôle joué par les associations. Ce travail a été mené en collaboration avec Michel Lallement et a été publié dans un dossier débat « Au-delà du conflit et de la négociation ? » dans la revue *Sociologie du travail*.

Par ailleurs, Odile Join-Lambert participe avec Vincent Viet (CNRS, CERMES), au titre d'experts scientifiques auprès du Comité d'histoire des administrations du Travail (CHATEFP) au projet de numérisation des travaux du Comité consultatif d'hygiène publique de France et des actes officiels de l'administration sanitaire, des Bulletins officiels de l'Office du travail et des Bulletins de l'Inspection du travail.

1.5. Les mobilités des agents de la fonction publique d'Etat depuis 1945 en France au regard de l'Angleterre, le cas du secteur Culture (O. Join-Lambert), en cours

La loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique adoptée le 23 juillet 2009 est censée modifier les conditions de la mobilité et offrir aux agents publics des perspectives professionnelles plus diversifiées. La mobilité des fonctionnaires était, en vertu de l'article 14 du titre I du Statut général, une des garanties fondamentales de la carrière. La séparation du grade et de l'emploi était supposée la favoriser. Mais l'insuffisance de la connaissance empirique des pratiques de mobilités spécifiques à chaque administration permet de constater une chose comme son contraire : à la fois que le souci de maintenir l'unité des trois fonctions publiques ne s'est pas traduit par une plus grande facilité de circulation des agents concernés, et qu'il existe en France une souplesse des différentes positions du fonctionnaire dont on ne trouve que peu l'équivalent dans les fonctions publiques d'autres pays.

Quelle part prend le souci du public quand les partenaires du système administratif cherchent à organiser leurs relations entre eux pour favoriser les mobilités internes ? Quel a été le rôle des personnels dans l'histoire de la gestion des personnels depuis 1945, au regard de celui qu'ils ont occupé, dans des conditions distinctes d'emploi et de travail, en Angleterre ? Pour étudier les mobilités, nous avons retenu l'étude des dossiers de personnel des musées. Il s'agit d'appréhender les personnels de la Culture selon une perspective sociohistorique et une approche croisée avec l'Angleterre (fondée sur le dépouillement des revues des personnels anglais et les archives du conseil international des musées) qui tient mieux compte de la notion de service au public.

Par ailleurs, Odile Join-Lambert coordonne avec Marie Cartier (Centre Nantais de Sociologie, Université de Nantes et Institut Universitaire de France) un numéro spécial de la revue *Travail et emploi* sur les mobilités dans les fonctions publiques qui devrait paraître fin février 2012. Fondées sur des perspectives croisant histoire, statistique et enquête ethnographique, les contributions devraient permettre de mieux comprendre l'articulation des mobilités sociales, géographiques et professionnelles et de mettre en évidence les mobilités complexes (petites mobilités sociales, mobilités conjointes, mobilité inter et intra générationnelle) dans différentes administrations (Inspection du travail, gendarmerie, préfecture, administration territoriale, ANPE, etc.).

II. Conditions du travail et responsabilité de l'emploi

La question de la responsabilité de l'emploi est abordée à travers l'analyse de deux dispositifs, adressés aux entreprises : l'incitation à conclure des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors ; l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi faite aux grandes entreprises procédant à un licenciement collectif, lorsque ce dernier affecte l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées. La question de l'exercice d'une responsabilité de l'emploi peut par ailleurs être abordée en creux, par l'analyse des configurations dans lesquelles cette responsabilité n'est précisément pas prise en charge par celui qui mobilise le travail. Cette seconde approche fait l'objet d'un projet spécifique sur la sous-traitance et les liens de dépendance économique.

II.1. L'obligation de revitalisation des bassins d'emplois (S. Grimault, avec Amnyos, le Latts-ENPC et le CES), étude pour la Datar et la DGEFP, achevée, valorisation en cours

L'étude conduite en réponse à l'appel à projet de la Datar et la DGEFP portant sur le « bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires faite en application de l'article L. 1233-84 du Code du travail » a été achevée courant 2011. Ce travail, dont Solveig Grimault a assuré la coordination, a été réalisé dans le cadre d'un consortium associant le

groupe Amnyos, l'ENPC, le CES et l'Ires¹². L'étude visait à établir un bilan actualisé des conventions de revitalisation et à identifier les améliorations susceptibles d'être apportées au dispositif de la revitalisation des territoires.

L'obligation de revitalisation des territoires, introduite par la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, marque une évolution forte dans l'appréhension des problématiques de gestion des restructurations et des mutations économiques. Conçu pour réparer les dommages causés aux territoires affectés par des licenciements collectifs, ce dispositif introduit en pratique une forme de « responsabilité territoriale » – responsabilité de l'entreprise à l'égard de son territoire d'implantation – qui vient se conjuguer à la responsabilité de l'emploi – celle-ci se traduisant, en situation de restructuration, par l'obligation de reclassement. Si la distinction entre reclassement et revitalisation est au fondement du dispositif, elle se traduit également par une tension, des arbitrages et controverses, au sein des services de l'Etat comme dans les rapports avec les entreprises assujetties à l'obligation de revitalisation. En effet, si l'objectif de « création d'emplois » attaché à chaque convention de revitalisation, et la logique « développement économique » propre au dispositif doivent jouer de façon conjointe, au bénéfice des entreprises locales soutenues dans le cadre des actions de revitalisation, l'équilibre est parfois difficile à trouver et se joue, le plus souvent, au cas par cas. L'enquête de terrain a notamment permis d'éclairer cet aspect du fonctionnement du dispositif.

L'étude a comporté deux volets, l'un statistique, l'autre monographique. Le travail statistique a consisté en la constitution, puis l'exploitation, de la base de données nationale des conventions de revitalisation signées, en cours et échues en 2008 et 2009. Nous avons travaillé à l'analyse du contenu de 383 conventions de revitalisation, préalablement codées pour en permettre l'exploitation statistique. L'analyse monographique a été réalisée à partir de vingt-deux études de cas, portant sur une convention de revitalisation particulière ou sur des pratiques départementales de revitalisation.

Ce travail a ainsi permis d'analyser la façon dont le « local » rencontre des stratégies et fonctionnements d'entreprises, dans le cadre d'agencements locaux particuliers associant entreprises, services de l'Etat et acteurs locaux du développement économique (préfectures, DIRECCTE et Unités Territoriales, collectivités locales, chambres consulaires, partenaires sociaux, etc.). Comment se territorialisent, s'équipent et fonctionnent en pratique ce type d'agencements, dédiés à la négociation et la conduite d'une convention de revitalisation ? Comment joue le lien que les entreprises entretiennent avec leur territoire d'implantation, y compris lorsqu'elles le quittent ? Il s'agissait d'analyser tant les préoccupations et attentes des entreprises vis-à-vis du territoire (bénéficiaire d'externalités positives, bénéficiaire d'un conseil et d'un soutien, etc.) que les fonctionnements qui sont les leurs (optimiser le coût global d'une restructuration en anticipant les liens entre obligations relevant du PSE et obligation de revitalisation, valoriser des compétences propres au bénéfice de projets industriels locaux, etc.). Dans un champ « saturé » de droit s'il en est, cela supposait également de s'intéresser au rapport que les entreprises et les acteurs locaux entretiennent avec la norme de droit : comment, d'une part, les pratiques de restructuration et de revitalisation des entreprises se construisent en écho aux obligations posées par la norme ? Comment, d'autre part, l'élaboration d'une casuistique locale peut permettre aux services de l'Etat de gagner en efficacité dans le traitement réservé à chaque « cas » (l'assujettissement d'une entreprise à l'obligation de revitalisation, la négociation d'une convention de revitalisation, l'instruction d'un dossier d'aide à une

12. L'équipe mobilisée s'est composée de : Solveig GRIMAULT (Ires), Gilles CRAGUE (Latts, Ecole des Ponts Paristech), Jean-Yves KERBOURC'H (Université de Nantes, expert auprès du groupe Amnyos), Olivier MERIAUX (Amnyos Consultants, chercheur à Sciences-Po - UMR Pacte, IEP Grenoble - et associé au Cevipof), Nadine THEVENOT (Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, membre du Centre d'Economie de la Sorbonne), Nathalie BERTA (Université de Reims, chercheur associé au CES), Félix GARCIA (Amnyos) ; Julie VALENTIN (Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, membre du CES), Camille SIGNORETTO (CES), Lucie RENOUE (ENPC), Martin HERVOUET (ENPC) ; ont également contribué aux travaux : Géraldine JOUDON (Amnyos), Aurélie DELEMARLE (LATTIS), Amélie ARLES (chargée d'étude IRES), Georges DURAND (chargé d'étude IRES).

entreprise locale, etc.) ? L'analyse a par ailleurs mis en évidence la façon dont la conduite des opérations de revitalisation permet de trouver ou de *construire* des projets de développement créateurs d'emplois, et le réseau d'acteurs qui, en pratique, en a la charge. Une attention particulière a également été portée aux instances ad hoc chargées du suivi des conventions, dans lesquelles se gère en pratique l'équilibre, ou la tension, entre objectif de création d'emplois et projet de développement économique – et la prise de risque afférente. Enfin, l'étude de plusieurs dispositifs mutualisés, à l'échelle d'un territoire, a permis de mieux caractériser les pratiques de mutualisation, d'en repérer les bénéfiques – et les limites au regard du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne –, de proposer enfin une définition large de la mutualisation – c'est-à-dire non réductible à un fonds.

Ce travail a donné lieu à plusieurs restitutions dans le cadre de colloques et manifestations organisées par les commanditaires de l'étude, à destination des acteurs du dispositif.

Le travail engagé dans le cadre de ce contrat sera poursuivi en 2012, en approfondissant certaines dimensions. Plusieurs projets de valorisation dans le cadre d'articles scientifiques ou d'ouvrage collectif en seront le support ; ces projets sont en cours de discussion.

Solveig Grimault participera également à un séminaire regroupant des chercheurs et des membres de l'administration. Ce séminaire s'intéressera à la façon dont l'entreprise s'approprie les objets mis en circulation par les politiques publiques. Le rapport des fonctionnements d'entreprises à la norme – exploré dans le cadre du travail sur la revitalisation des territoires – sera au cœur de ce projet.

II.2. Exploitation complémentaire de la base de données des conventions de revitalisation (S. Grimault), projet

Une première exploitation de la base de données nationale des conventions de revitalisation signées, en cours et échues en 2008 et 2009 a été réalisée dans le cadre du contrat avec la Datar et la DGEFP. Par-delà ces premiers éléments, présentant un panorama d'ensemble de la population des conventions actives en 2008 et 2009, de leurs actions et de leurs opérateurs, une exploitation complémentaire de la base de données sera conduite en 2012. Ce travail d'approfondissement s'appuiera notamment sur une articulation plus systématique entre les apports de l'analyse statistique et monographique. Il sera réalisé en collaboration avec une partie de l'équipe qui a conduit l'étude pour la Datar et la DGEFP.

II.3. Construction et mise en œuvre d'accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors (A. Jolivet - responsable du projet (CEE) avec Yves Lochard, J.M. Pernet, C. Vincent (IRES), Fabienne Caser, Michel Parlier, Geneviève Trouiller (Anact)), en cours

La recherche menée par l'équipe Ires-Anact a deux objectifs. Le premier est d'analyser des accords complexes, du point de vue de l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise, entre accord de groupe et accord des différentes filiales. Les accords d'entreprise ne sont pas toujours de simples déclinaisons de la négociation de branche. La même remarque vaut pour l'articulation entre accords de groupe et accords d'entreprise : s'agit-il d'indications générales ou de dispositifs précis ? La question qui se pose est celle de la dynamique enclenchée. La nature du texte peut également différer d'un niveau à l'autre : accord au niveau de la branche, du groupe ou de l'entreprise, plan d'action au niveau des entreprises ou des filiales (avec parfois des accords dans certaines filiales et des plans d'action dans d'autres).

Le second objectif est d'analyser l'impact sur l'engagement des acteurs d'une forme d'incitation à négocier présentant des caractéristiques bien particulières (délais courts,

contenus fléchés, importance du chiffre, etc.) sur un sujet pour lequel nous savons d'expérience que la mobilisation des acteurs n'est pas spontanée.

Si la présence du thème de l'emploi des seniors est encore faible dans les médias, il est possible que les employeurs soient rapidement amenés à se saisir de cette thématique et à s'afficher concernés. Dans ces conditions, les entreprises pourraient être tenues de se prévaloir d'une telle politique en direction de cette catégorie d'âge. La négociation collective sur la gestion des âges s'inscrit dans cette obligation sociale de prendre – et d'afficher – des engagements vis-à-vis de ces salariés et de la société.

Il serait intéressant d'apprécier le volume et la nature des écrits produits autour de cette question qui font partie de la communication d'entreprise et ce à deux niveaux :

- Communication interne à l'usage des salariés dont les accords sont une composante. La frontière est parfois mince entre l'information, la restitution des résultats d'activité (*reporting*) et la valorisation.
- Communication externe : le thème de l'emploi des seniors se prête-t-il, comme les questions de « responsabilité sociale », à la mise en scène de la capacité des entreprises à assurer un tel rôle social ? Quelles sont les valeurs invoquées : la notion de « devoir », de « responsabilité » de l'entreprise ? Une analyse de la communication institutionnelle à travers laquelle l'entreprise cherche à construire une image pourrait fournir un éclairage complémentaire à l'étude des accords eux-mêmes.

La recherche a débuté en octobre 2011 et se poursuivra pendant 18 mois.

II.4. Sous-traitance et relations de dépendance économique (S. Grimault, avec Jean-Yves Kerbourc'h et Nadine Thèvenot), projet

Solveig Grimault prolongera le travail qui avait été réalisé, dans le cadre d'une recherche pour le Centre d'observation pour l'action économique du Val-de-Marne (COPAC), sur la question de la sous-traitance et des relations de dépendance économique. Il s'agira notamment, en collaboration avec un juriste et une économiste, de travailler sur la notion même de sous-traitance, en faisant dialoguer les approches disciplinaires à propos d'un phénomène très imparfaitement défini. L'entrée sociologique consistera à s'intéresser à toute opération permettant de disjoindre la capacité de mobiliser le travail et la responsabilité sociale. Ceci conduira à enquêter sur tous les types de rapports qui permettent à celui qui use de la capacité d'entreprendre de mobiliser le travail sans assumer la responsabilité de l'emploi. Dans cette perspective, la sous-traitance – dans son acception usuelle du moins – constitue une situation parmi d'autres de mobilisation du travail. Nous mobiliserons également le matériau élaboré dans le cadre de la recherche pour le COPAC, pour proposer une lecture des liens de dépendance économique à partir d'une analyse des fonctionnements d'entreprises. Cela nous permettra notamment de discuter la façon dont ces fonctionnements font écho aux (et/ou débordent les) catégories du droit et de la statistique qui s'y rapportent. Ce projet vise la production d'un article en 2012.

III. Accompagnement et parcours professionnels

L'individu, qu'il soit en emploi ou en recherche d'emploi, est de plus en plus décrit comme devant être acteur de son parcours professionnel, sans qu'il apparaisse toujours clairement que les moyens lui en sont effectivement donnés. L'analyse des médiations et dispositifs conçus pour soutenir les individus en est d'autant plus nécessaire. Deux projets sont consacrés à cette question : l'un porte sur l'accompagnement des chômeurs, tel qu'il est pris en charge par le secteur associatif ; l'autre interroge les conditions dans lesquelles le dispositif de la validation des acquis de l'expérience peut contribuer à soutenir la construction d'un parcours professionnel.

III.1. Accompagnement des chômeurs (O. Join-Lambert, Y. Lochard), projet

Face au chômage de masse, les moyens publics mis en œuvre (l'ANPE puis Pôle Emploi) ont montré leurs limites ; c'est en tout cas, le discours que développe le monde associatif. De ce fait, au sein de celui-ci ont émergé une série d'associations prétendant « accompagner » les chômeurs mieux que ne le fait le service public. Ce champ paraît propice à l'observation du changement, de l'apparition et de la diffusion des innovations (succès et limites), des canaux par lesquels elles passent. On s'intéressera à la diffusion des expérimentations associatives et, en particulier, au rôle éventuel de personnages « marginaux-sécants », parties prenantes de deux systèmes d'action (public et associatif) capables d'user de leur influence en se fondant sur la connaissance des deux systèmes.

Ces associations peuvent en particulier être considérées comme les inventeurs, au milieu des années 80, de la notion d'*accompagnement* qui s'est vulgarisée depuis. Elles ont en commun d'appeler à la mobilisation de la société civile supposée plus capable de proposer un accompagnement individualisé, plus humain et finalement plus efficace, susceptible d'aboutir à un retour à l'emploi plus rapide et dans de meilleures conditions. Au sein du monde associatif, plusieurs associations prétendent remplir ce rôle ; chacune se réclame d'une idéologie, d'une doctrine et d'une technique particulière. Ainsi *Solidarités nouvelles face au chômage* (SNC) puise aux valeurs chrétiennes ; d'autres comme l'Avarap revendiquent des techniques fondées sur le comportementalisme, etc. La recherche consistera en un travail comparatif entre ces différentes structures qui prétendent « accompagner » les demandeurs d'emploi, pour apprécier dans quelle mesure elles sont porteuses d'innovations. Une enquête sera réalisée, sous forme d'entretiens semi-directifs auprès des responsables des structures et des « accompagnés ». Ce projet sera d'autant plus approfondi qu'un financement spécifique sera dédié à sa mise en œuvre.

Parallèlement à ce projet, Yves Lochard poursuivra par ailleurs son travail de veille sur le monde associatif, en interrogeant en particulier son rapport à la conflictualité. L'idée a largement cours que les associations échapperaient pour une part aux règles qui prévalent pour les autres types d'organisation. Ce sentiment d'exception mérite d'être interrogé à travers une réflexion sur les représentations que le monde associatif a de lui-même et de ses fonctions, de ses « missions » selon une expression fréquente. Considéré comme le lieu par excellence de l'engagement volontaire, de la gratuité et de la construction de liens sociaux, le monde associatif est-il pour autant préservé de la dimension conflictuelle qui traverse toutes les autres institutions sociales ? La division, l'opposition et la domination en sont-elles absentes ? N'est-il pas aussi le lieu de conflits de diverses natures, le plus souvent latents ou occultés ?

Le thème de la conflictualité en monde associatif a d'ores et déjà fait l'objet d'un dossier réalisé pour *La Vie des idées*, coordonné et introduit par Yves Lochard et Arnaud Trenta (dossier mis en ligne en novembre 2011). Le dossier comprend une série de cinq articles, entretiens ou compte rendu d'ouvrage sur le thème de la conflictualité en milieu associatif.

III.2. Validation des acquis de l'expérience et parcours professionnel (S. Grimault), projet

Lorsqu'il fait la genèse de la loi de 2002 sur la validation des acquis de l'expérience, Vincent Merle souligne que, du côté des partenaires sociaux, c'est autour des notions de « reconnaissance » et de « parcours », plus que sur la politique de certification en tant que telle, que s'est progressivement noué le consensus en faveur de la VAE. C'est d'ailleurs en cela, nous dit-il, que le projet de loi sur la VAE fut d'emblée porteur d'un « projet politique », même si celui-ci est resté relativement implicite. En s'engageant dans un processus réflexif l'invitant à « exprimer » son expérience, pour en valider les acquis, le

candidat à la VAE pourrait ainsi en attendre plusieurs bénéfices : un bénéfice proprement individuel – un gain d'autonomie –, et le bénéfice plus « formel » que constitue la certification – via la reconnaissance de qualités sinon mal valorisées. La VAE serait donc bien instituée au bénéfice du « parcours ». Reste que le terme de « parcours » est, aujourd'hui encore, relativement indéfini. Comment l'analyse de situations particulières de VAE permet-elle d'interroger la notion de « parcours », du point de vue de l'individu ? Comment décrire l'expérience que constitue, pour un individu, le fait de s'engager dans une VAE ? Quels soutiens collectifs y sont nécessaires ? Solveig Grimault poursuivra et valorisera, sur cette base, le travail qui avait été réalisé pour la DARES sur des opérations collectives de VAE dans des entreprises et branches professionnelles.

IV. Conditions de travail et santé au travail

Les travaux sur les conditions de travail et la santé au travail ont été étendus, à l'appui de deux projets : une collaboration avec l'ANACT visant l'organisation d'une série de séminaires sur les risques psychosociaux dans les grandes entreprises ; un ensemble de travaux réalisé pour le ministère des Finances dans le champ des conditions de travail. Chacun de ces projets a permis de mettre en évidence et de discuter un certain nombre de constats. L'appui à la mise en place de dispositifs spécifiques dédiés à l'amélioration des conditions de vie au travail au ministère des Finances a par ailleurs permis de conduire de nombreuses observations *in situ*, et de constituer ainsi un matériau considérable autour de plusieurs thématiques.

IV.1. Réseau Anact-Ires sur la prévention des risques psycho-sociaux (B. Brière, E. Lecomte), en cours

L'objectif de cette initiative est d'analyser et de partager les éléments clés pour la compréhension et la prévention du « mal-être au travail » avec les acteurs de l'entreprise. Deux séries de rencontres ont été organisées parallèlement, autour de thèmes précis.

Un premier cycle a rassemblé les directions d'entreprise et les acteurs de la santé au travail. La mobilisation des expériences des entreprises participant aux échanges, et de travaux réalisés par ailleurs, a permis de dresser un ensemble de constats sur les thématiques suivantes : dialogue social et risques psycho-sociaux, en France, et dans les autres pays européens, formation et prévention des risques psycho-sociaux.

Un second cycle de rencontres a réuni les représentants du personnel en CHSCT. Nouvellement créé, celui-ci a permis d'échanger sur le rôle, la place et le fonctionnement des CHSCT, le rôle des élus et leurs limites, les moyens de fonctionnement pour l'instance et les élus. Ce fut aussi l'occasion d'aborder la question du contenu et de la portée des « accords d'entreprises de prévention des RPS », et de leur adéquation aux situations et difficultés les plus couramment rencontrées dans les entreprises du point de vue des élus des CHSCT.

Des prolongements sont prévus pour 2012, qui porteront sur l'efficacité des outils, la conduite et la portée des actions d'amélioration de la santé au travail.

IV.2. La réforme de la médecine du travail (E. Lecomte), projet

La loi du 20 juillet 2011, qui réorganise la médecine du travail et dont les décrets d'application doivent intervenir fin 2011, n'a pas clos le débat sur l'avenir de la médecine du travail. Dans ce contexte, il est envisagé de concentrer la veille documentaire relative à la santé au travail sur les évolutions de la médecine du travail, en France et en Europe, pour une publication courant 2012.

IV.3. Conditions de vie au travail à la Direction Générale des Finances Publiques (B. Brière, O. Join-Lambert, E. Lecomte, Y. Lochard, C. Meilland, C. Piney, C. Vincent), en cours

La fonction publique d'Etat connaît aujourd'hui des mutations majeures : la politique de réduction des déficits publics, la LOLF et la RGPP ont des conséquences tant sur l'emploi que sur l'intensification du travail et la santé au travail. Les travaux engagés pour la Direction Générale des Finances Publiques permettent d'analyser plus finement la diversité et la nature de ces conséquences, tout comme la façon dont elles sont prises en charge par cette administration d'Etat de 120 000 agents. Nous avons pu ainsi effectuer un certain nombre de constats, participer à des travaux de construction d'outils de prévention, relever enfin des contenus susceptibles d'alimenter nos analyses dans le champ des conditions de vie au travail.

IV.3.1. Les enjeux et les outils des politiques de prévention, en cours

Une réflexion a d'abord été conduite sur l'efficacité de certains outils de prévention, nouvellement introduits au sein de cette administration : guide de prévention des risques psychosociaux, tableau de bord de veille sociale, Espaces de dialogue. Cette réflexion s'est également concrétisée par une contribution à l'amélioration – voire par une co-conception – de certains de ces outils, mis en place récemment.

Les observations réalisées sur le terrain nous ont par ailleurs conduits à insister sur la nécessité d'organiser une communication, auprès de l'ensemble de la chaîne hiérarchique, sur les enjeux de la prévention. C'est là, semble-t-il, un préalable nécessaire à la reconnaissance, par tous, d'une situation effectivement problématique mais trop souvent déniée comme telle. La mise en place de séminaires de sensibilisation et la contribution à l'élaboration de plans de formations et de modules destinés aux cadres et aux agents, ont permis de conforter cette hypothèse : le rôle de l'encadrement paraît décisif pour l'amélioration des conditions de vie au travail.

D'autres outils, qui ne visent pas une amélioration immédiate des conditions de travail, mais sont plutôt dédiés à l'amélioration du dialogue social, peuvent sans doute avoir également des effets bénéfiques - quoiqu'indirects - sur la qualité de vie au travail. La mise en place d'outils de prévention, dans cette perspective, n'éluide pas la nécessité de mettre en discussion les conditions du travail, dans toutes leurs dimensions. C'est du moins l'hypothèse que nous formulons. L'observation de la mise en place d'un tableau de bord de veille sociale sur la qualité du dialogue social d'une part, et le suivi de nouveaux espaces de dialogue d'autre part, nous permettront d'analyser la façon dont ces outils de management et dispositifs organisationnels contribuent à la formation d'un débat sur le travail, la qualité du travail et ses critères. Ces observations s'effectueront courant 2012.

IV.3.2. Le rôle du management dans l'amélioration des conditions de vie au travail, projet

Une étude, programmée pour 2012-2013, portera plus spécifiquement sur le rôle du management dans l'amélioration des conditions de vie au travail. Elle s'appuiera en particulier sur les constats issus du suivi des espaces de dialogue, ainsi que sur une série d'entretiens individuels et collectifs. Cette étude, qui empruntera à plusieurs disciplines (ergonomie, sociologie, santé publique...), s'intéressera à l'encadrement (en partant du cadre de proximité jusqu'au cadre dirigeant), aux marges de manœuvre, existantes ou potentielles, selon leurs modalités de mobilisation, et aux conditions du travail. Il s'agira, sur cette base, d'explorer ce que peuvent être les conditions d'un travail « capacitant ».

IV.3.3. Espace de discussion et santé au travail, en cours

L'analyse des espaces de dialogue sera poursuivie et approfondie selon deux directions.

Nous analyserons tout d'abord le contenu des échanges et témoignages dont les Espaces de dialogue sont le siège. Quelle est la spécificité des échanges qui se tiennent dans cette nouvelle instance ? Dans quelle mesure et comment les problèmes de santé au travail s'y expriment-ils ? Quelles pistes d'amélioration des conditions de vie au travail émergent effectivement de ces échanges ? Comment l'encadrement s'en saisit-il ? Quels sont, enfin, les effets de ces nouvelles modalités d'expression sur le dialogue social local et national ?

Nous nous intéresserons également, plus spécifiquement, à l'intérêt que les organisations syndicales portent à la thématique des risques psychosociaux, en lien avec la mise en place de cette nouvelle instance que sont les espaces de dialogue. Comment jouent, en la matière, les différentes cultures et traditions syndicales ? Il s'agira de reconstruire l'invention et la mise en place de cette forme inédite de traitement des problèmes liés aux conditions de vie au travail, et d'analyser les réactions syndicales auxquelles a donné lieu l'introduction de cette nouvelle instance.

Bibliographie

Contributions à des ouvrages collectifs

Join-Lambert O., « Administration du travail », in A. Bévort, A. Jobert, M. Lallement (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF (à paraître en 2011).

Join-Lambert O., « » La formation professionnelle : qui oriente, qui finance, qui contrôle ? », in J.-C. Daumas, Alain Chatriot, Danièle Fraboulet, Patrick Fridenson (dir.), *Dictionnaire historique et biographique du patronat*, Paris, Flammarion, 2010.

Lochard Y., « L'association, un monde à part ? », in *Le travail associatif*, Matthieu Hély et Maud Simonet (dir.), Presses de Paris Ouest, (à paraître).

Articles

Join-Lambert O. (avec P. Bezes), « Introduction. Comment se font les administrations : analyser des activités administratives constituantes », *Sociologie du travail*, n° 2, avril-juin 2010.

Join-Lambert O., Lochard Y., « Construire le mérite dans la fonction publique d'Etat. Le cas de la Culture », *Sociologie du travail*, n° 2, avril-juin 2010.

Join-Lambert O., Lochard Y., "Constructing merit in the civil service: The French Ministry of Culture (1880–1980)", *Sociologie du travail*, n° 53, 2011.

Join-Lambert O., Lallement M., « Introduction. Au-delà du conflit et de la négociation ? », *Sociologie du travail*, débat, n°2, avril-juin 2011 (avec Nicolas Hatzfeld, Jean-Emmanuel Ray, Isabelle Sommier, Michel Offerlé, Jérôme Pelisse).

Join-Lambert O., Compte rendu de : Jacques Freyssinet, « Négocier l'emploi. 50 ans de négociations interprofessionnelles sur l'emploi et la formation », *Economie et sociétés*, Série « Socio-économie du travail », n°33, 8/2011, p. 1411-1414.

Join-Lambert O., (avec Marie Cartier), « Les mobilités sociales géographiques et professionnelles dans les fonctions publiques », *Travail et emploi*, à paraître en 2012.

Join-Lambert O., « Réformer en temps de crise financière et de rigueur budgétaire. La poste britannique dans la tourmente », *La vie des idées*, 22 mars 2011.

Lecomte, E., «Quelle «réforme» pour quel système de santé au travail?», *Pratiques Les cahiers de la médecine utopique*, n°49 avril 2010, pp84-85

Lochard Y. (avec Arnaud Trenta), *Le conflit est-il un impensé du monde associatif ?*, La vie des idées, novembre 2011.

Rapports de recherches et autres documents de travail

Grimault S. (avec Amnyos, ENPC, CES), « L'obligation de revitalisation des bassins d'emplois de la loi du 18 janvier 2005 », Rapport pour la Datar et la DGEFP, juin 2011.

Lochard Y., *L'accompagnement bénévole des chômeurs. Le cas de l'association Solidarités Nouvelles face au chômage*, Ires, Document de travail n° 01.10, juin 2010.

Groupe Revenus

Pierre Concialdi, Noélie Delahaie, Michel Husson, Antoine Math, Estelle Sommeiller

La crise en cours a des conséquences majeures sur les évolutions relatives à la formation et à la répartition des revenus, en particulier les salaires, les autres formes de rémunération ou encore, avec la mise en œuvre de politiques d'austérité budgétaire, les divers revenus de transferts sociaux (assurance chômage, retraites...). Les travaux menés permettent d'éclairer ces transformations en cours, également examinés par les membres du groupe dans le cadre des deux derniers numéros spéciaux de *La Chronique internationale de l'Ires* bâtis autour des manifestations et des conséquences de la crise commencée depuis 2008 : qu'il s'agisse du tournant de la rigueur et son impact sur l'Etat social (numéro spécial novembre 2010) ou de l'impact de la crise sur les jeunes, leur situation au regard du marché du travail mais également sur leurs revenus et leur capacité d'autonomie (numéro spécial novembre 2011).

Les travaux du groupe « revenus » sont regroupés à travers trois axes :

- Formation, distribution et évolution des revenus
- Salaires, épargne salariale et diversification des formes de rémunération
- Protection sociale

Certains de ces travaux se situent à l'intersection de plusieurs axes, voire à l'intersection de thèmes d'autres groupes à l'IRES (l'emploi notamment).

Une partie des travaux effectués se caractérise par le recours aux analyses fondées sur la comparaison internationale, en particulier celles portant sur la formation et les inégalités de revenus, le partage de la valeur ajoutée ou encore les différents domaines de la protection sociale.

I. Formation, distribution et évolution des revenus

(P. Concialdi, N. Delahaie, M. Husson, E. Sommeiller, avec C. Sauviat)

Les travaux réalisés, en cours ou en projet pour 2012 portent sur la répartition des revenus et les évolutions de long terme d'une part, sur les questions d'inégalité, de pauvreté et la couverture des besoins sociaux d'autre part. Plusieurs soulèvent des questions théoriques et/ou méthodologiques autour des indicateurs et de la mesure des phénomènes observés.

1.1. Répartition des revenus et évolutions de long terme

1.1.1. Partage de la valeur ajoutée (M. Husson), achevé

La comparaison internationale sur le partage de la valeur ajoutée a débouché sur la publication d'un article dans *La Revue de l'Ires*. Il montre que la tendance à la baisse de la part salariale depuis le début des années 1980 est un phénomène à peu près universel, bien documenté par divers organismes internationaux comme le FMI ou l'OCDE. Il s'accompagne d'un double écart : entre profit et investissement, d'une part, et entre salaires et

dividendes, d'autre part. La baisse de la part des salaires n'a donc pas été consacrée par les entreprises à un surcroît d'investissement mais à une distribution accrue de dividendes à leurs actionnaires. Plusieurs études cherchent à expliquer ce phénomène à partir de changements dans les conditions de production mais cette ligne d'analyse manque de cohérence théorique et ne conduit pas à une lecture cohérente de l'ensemble des faits stylisés. Ni la substitution du capital au travail, ni les chocs exogènes (prix du pétrole ou taux d'intérêt réel) ne fournissent une explication satisfaisante des évolutions à l'oeuvre depuis plusieurs décennies. Il est alors possible de proposer un schéma d'interprétation et une esquisse de modélisation qui visent à rendre compte de cette cohérence d'ensemble.

1.1.2. Analyse de long terme de la répartition entre revenus du travail et revenus du capital (Pierre Concialdi), en cours

Pierre Concialdi a engagé en 2010 une analyse à long terme de la répartition entre revenus du travail et revenus du capital. L'objectif de ce travail est de croiser différentes approches (globales, par secteur institutionnel, par branche d'activité) afin de mieux comprendre les facteurs qui peuvent expliquer les évolutions de long terme de cette répartition. L'échéance de ce travail, qui devait s'achever au cours de l'année 2011, a été repoussée au premier semestre 2012 à la suite du changement de base des comptes nationaux intervenu en 2001 (données désormais en base 2005).

1.1.3. Formation et distribution des revenus sur très longue période (P. Concialdi), projet

Partant du constat que la croissance démographique mondiale va conduire, dans un monde aux ressources limitées, à poser d'une façon renouvelée la question de la répartition des revenus à l'horizon d'une ou deux générations, il s'agit d'éclairer ces enjeux, par une analyse historique et en s'intéressant au temps très long (sur plusieurs siècles) de la formation et de la distribution des revenus. La première étape consiste en une analyse critique des travaux produits sur cette question, notamment au sein des organisations internationales.

Nous envisageons aussi d'approfondir les concepts mobilisés dans l'analyse économique des revenus (revenus, patrimoine, pauvreté, richesse, bien-être,...), et en particulier de revenir sur le cadre plus large des réflexions engagées depuis une quinzaine d'années, à différents niveaux, sur les « nouveaux indicateurs de richesse ».

1.2. Inégalités, pauvreté, besoins sociaux

1.2.1. Approches des inégalités et la pauvreté (P. Concialdi), achevé

A côté des réflexions sur l'évolution à long terme des inégalités, Pierre Concialdi a engagé à partir de 2011 l'actualisation du BIP40 (Baromètre des inégalités et de la pauvreté) dont la dernière édition publiée en 2007 porte sur l'année 2005. Ce travail est mené conjointement avec une équipe de recherche animée par Frédéric Lebaron qui travaille plus spécifiquement sur des indicateurs régionalisés du BIP40 dans le cadre d'une convention conclue avec le conseil régional de Picardie. Ce travail devrait aboutir au printemps 2012 à une actualisation – au niveau national - du BIP40 jusqu'à l'année 2009.

A la suite du symposium organisé les 17-18 octobre 2009 à Tokyo par la Maison franco-japonaise sur le thème « Est-il possible de construire une société sans exclusion? », les contributions présentées à ce symposium vont faire l'objet d'une publication en 2011/2012. Dans ce cadre, Pierre Concialdi a rédigé un article (« Employment at all costs? Limits and shortfalls of French employment policies »). L'article décrit les principales tendances des politiques d'emploi menées en France depuis une trentaine d'années et défend la thèse selon laquelle les politiques de subventions (directes ou indirectes) aux

bas salaires ont contribué à dégrader les conditions d'emploi et de rémunération sans pour autant apporter de réponse à la question du chômage et du sous-emploi.

Dans le cadre d'un projet de Dictionnaire des inégalités coordonné par Alain Bihr et Roland Pfefferkorn, Pierre Concialdi coordonne un chapitre consacré aux questions méthodologiques d'analyse des inégalités. Ce travail amorcé en 2011 devrait s'achever au cours de l'année 2012.

I.2.2. Dynamique de pauvreté et transitions d'emploi en Europe (N. Delahaie, C. Sauviat)
(voir Groupe Emploi), *achevé, en cours de valorisation*

En 2010-2011, une recherche a été menée dans le cadre du programme européen CAPRIGHT (Ressources, droits, capacités : à la recherche de fondements sociaux pour l'Europe), lequel a pris fin en décembre 2010. A partir de l'exploitation statistique des données issues du panel de l'enquête européenne EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions) sur la période 2007-2008, l'étude interroge les liens entre trajectoires de pauvreté et transitions d'emploi en Europe. Ce travail fait l'objet d'un document de travail de l'IRES en cours, à paraître en 2012.

I.2.3. L'indice de Sen de la pauvreté (E. Sommeiller), en cours

Lorsque les sciences sociales se penchent sur le thème de la pauvreté, la littérature empirique offre à lire de nombreuses contributions sur ses principaux déterminants (statuts d'activité, qualifications, taille du ménage, etc.) où l'on prend souvent comme donnée exogène le revenu équivalent disponible, sans ouvrir la boîte noire des éléments qui le composent. Autrement dit, il est plus rare de trouver matière à débattre sur les revenus dans leur détail, tantôt pris isolément sans être reliés à la pauvreté (cas de la littérature sur les bas salaires), tantôt pris en bloc, comme les transferts sociaux dont on débat de l'efficacité. Or, les bases de données EU-SILC dont nous disposons pour 2008 sont riches en information et fournissent entre autres le détail des revenus que perçoit la population européenne au niveau micro-économique.

Selon que l'on se place sous l'angle du ménage ou celui de l'individu, double-entrée que la base SILC permet de distinguer, la pauvreté en revenu équivalent et la pauvreté en revenu individualisé apporteront un regard différencié sur les trois dimensions de la pauvreté que synthétise l'indice de Sen : la proportion de pauvres (taux de pauvreté monétaire), le revenu moyen des pauvres (intensité de la pauvreté) et les inégalités de revenu au sein de la population pauvre (indice de Gini). Pour illustrer notre propos, nous sélectionnons trois types de revenu, deux de nature individuelle et un versé à l'échelle du ménage, et les transposons en trois questions correspondant chacune à un aspect de l'indice de Sen : 1) Les salaires permettent-ils d'échapper à la pauvreté dans un pays plus que dans un autre (proportion de pauvres) ? 2) Dans quelle mesure l'indemnisation du chômage permet-elle de réduire l'intensité de la pauvreté ? 3) Quelle composante de revenu parmi les transferts sociaux joue le plus dans la réduction des inégalités au sein de la population pauvre ? Les résultats seront soumis à publication courant 2012.

I.2.4. Production et prise en charge des services non marchands et des nouveaux besoins sociaux (P. Concialdi), projet

Nous envisageons d'examiner l'extension du domaine des revenus au-delà du périmètre le plus souvent retenu. Dans la durée, les transformations du rapport salarial pèsent en effet, non seulement sur les conditions de formation et de distribution des salaires et de ses compléments (protection sociale), mais aussi de plus en plus, sur la production de services non marchands (logement, éducation) qui bénéficient aussi, de façon indirecte, aux travailleurs. L'émergence de nouveaux besoins sociaux (prise en charge de la dépendance)

pose aussi la question de leur mode de prise en charge et, notamment, de la place du marché dans la fourniture de ces services, avec toutes les conséquences induites sur les inégalités. On propose, dans un premier temps, de poursuivre le travail engagé sur la question du logement dans l'ouvrage *La France du travail* et de l'étendre aux services d'éducation en mobilisant les comptes satellites produits sur ces deux questions. Sur la question du logement, il s'agit d'actualiser et de compléter l'analyse des conséquences du logement cher pour les locataires par une analyse des revenus que procure l'activité de location.

II. Salaires, épargne salariale et diversification des formes de rémunération (N. Delahaie, M. Husson, E. Sommeiller, C. Sauviat et C. Vincent)

Les travaux portent sur

- formation et évolution des salaires, avec une insistance forte sur le recours aux comparaisons internationales
- les déterminants et les effets de l'épargne salariale en France
- les enjeux du renouvellement des politiques de rémunération.

II.1. Les salaires

II.1.1. Coût du travail et compétitivité (M. Husson), achevé

Le débat sur la compétitivité de la France par rapport à l'Allemagne a donné lieu à un rapport du COE-Rexecode intitulé « Mettre un terme à la divergence de compétitivité entre la France et l'Allemagne ». Puis il s'est déplacé sur le terrain statistique avec la publication de données – corrigées par la suite – faisant apparaître un coût du travail plus élevé en France qu'en Allemagne. Il a continué notamment au sein de la mission parlementaire « sur la compétitivité de l'économie française et le financement de la protection sociale » pour laquelle a été produit un document, servant de support à l'audition de M. Husson. Ce document a ensuite été synthétisé dans la *Lettre de l'Ires* n°87 d'avril 2001.

II.1.2. Evolution des salaires et effets sur la demande et l'activité économique : un cadre d'interprétation des fondements de la crise (M. Husson), en cours

Le travail sur le partage des revenus devrait se prolonger autour de la problématique suivante. Le point de départ est la baisse de la part des salaires qui a priori exerce un effet dépressif sur l'activité. Il s'agit donc d'examiner comment cet effet a pu être compensé dans la période menant à la crise. Cela peut se faire en utilisant l'un ou l'autre des procédés suivants : une croissance tirée par les exports (comme en Allemagne) ; une demande tirée par la consommation des « rentiers » ; la baisse du taux d'épargne ; le surendettement des ménages et/ou l'acceptation d'un déficit commercial. L'idée est donc de dresser une typologie des différents « modèles » par rapport à ces quatre facteurs (plus le poids de la « finance » qui leur est orthogonal), à voir si cela rend compte de la vulnérabilité relative face à la crise et si ces trajectoires étaient de toute manière « soutenables ».

On pourra se demander ensuite dans quelle mesure les pays aujourd'hui menacés ou frappés par la crise de la dette souveraine ont « dérapé » du point de vue des salaires. Comme, dans la majorité des pays, le salaire réel a progressé plutôt moins vite que la productivité, il ne devrait pas y avoir de pertes de compétitivité réelle. Mais si chaque pays est caractérisé par un taux d'inflation « structurel » qui lui est propre, les compétitivités-prix peuvent diverger et conduire à une polarisation entre pays à excédent et pays à déficit. Cette problématique est suggérée par l'étude de Jesus Felipe et Utsav Kumar, "Unit Labor Costs in the Eurozone: The Competitiveness Debate Again", Levy Economics Institute Working Paper n°651, February 2011. Le projet est de la prolonger en la combinant avec

le point précédent en regardant s'il existe des corrélations avec d'autres caractéristiques, par exemple avec un mode de croissance fondé sur le surendettement.

L'analyse qui précède pourrait être confrontée avec les problématiques post-keynésiennes. Une intervention à un symposium a permis d'entamer ce travail qui devrait donner lieu à un article dans un numéro spécial du Cambridge Journal of Economics.

II.1.3. Salaires minima (M. Husson, E. Sommeiller, C. Vincent), en cours

Si des temps d'échange et de réflexion réunissent régulièrement les divers représentants des sociétés asiatiques et européennes sur des sujets d'intérêt commun, peu d'entre eux se concentrent pleinement sur les questions du marché du travail. Les institutions représentatives des travailleurs ou les organismes concevant des politiques publiques en la matière y sont généralement absents.

Dans ce contexte, la fondation Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) du bureau de Shanghai a pris l'initiative d'organiser une plateforme commune à plusieurs organismes de recherche et des instituts de travail asiatiques et européens, proches des syndicats représentatifs au niveau national, dont l'étendue des travaux couvre le champ du rapport salarial au sens large du terme. Pour concrétiser le projet, la FES a contacté la fondation Hans-Böckler-Stiftung (HBS), en Allemagne elle aussi, avec laquelle il a été convenu que la FES joue un rôle d'organisateur et que le contenu des discussions à débattre relève de décisions prises par les membres participants.

Le premier forum euro-asiatique s'est ainsi tenu à Düsseldorf au siège de la HBS les 26 et 27 octobre 2009 ; le sujet portait sur les spécificités nationales du salaire minimum. En 2010, le second forum s'est tenu à The Institute of Workers and Trade Unions (IWTU) of the Vietnam General Congress of Labour (VGCL) à Ha Long. En 2011, la 3^{ème} rencontre euro-asiatique a pour la première fois accueilli des représentants de la Chine (chercheurs associés à China Institute of Industrial Relations) et s'est tenue dans les locaux universitaires de la FAFO à Oslo où Estelle Sommeiller et Catherine Vincent ont présenté le cas de la France s'agissant des salaires, de leur mode de négociation, de leur inégale répartition et du contexte macroéconomique dans lequel ils ont évolué. L'objectif de ce troisième forum a été clairement défini et vise la publication d'un ouvrage collectif. L'IRES a été sollicité pour rédiger le chapitre sur la France de cet ouvrage dont le titre provisoire est « Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Comparative Labour Perspective ». Ce chapitre est en cours de rédaction (Michel Husson, Estelle Sommeiller, Catherine Vincent) et pourrait également déboucher sur un article dans *La Revue de l'Ires*.

II.1.4. Salaires négociés en Europe (CAWIE Project) (Noélie Delahaie, M. Husson, C. Vincent), projet

Au deuxième semestre 2011, le réseau TURI (Trade Unions related Research Institutes) a répondu à un appel d'offre de la Commission européenne sur les salaires négociés en Europe (« Collectively Agreed Wages in Europe », CAWIE project). Les travaux débiteront en janvier 2012 et donneront lieu à la remise d'un rapport en décembre 2012. L'étude vise à dresser un panorama des données dédiées à la connaissance des salaires négociés et leurs modes de collecte statistique dans dix pays européens (Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne et Royaume-Uni). Il s'agira de fournir une analyse descriptive des évolutions des salaires réels et des salaires négociés dans chaque pays. La contribution de l'IRES portera sur le cas de la France.

II.1.5. La dynamique salariale dans une approche de long terme (M. Husson), projet

Dans une logique de long terme, on se propose de contribuer, en collaboration avec l'économiste portugais Francisco Louçã (co-auteur avec Christopher Freeman de *As time goes by: from the industrial revolutions to the information revolution*, Oxford University Press, 2002) à la Conférence internationale Kondratieff organisée à Moscou en mai 2012. La contribution porterait sur une approche de long terme de la dynamique salariale en Europe.

II.2. Epargne salariale : entre incitation et flexibilité (N. Delahaie), en cours

Dans le prolongement des travaux entrepris dans sa thèse (soutenue en février 2010), Noélie Delahaie a poursuivi ses recherches sur le développement de l'épargne salariale et ses enjeux pour les politiques de rémunération. Une recherche, menée en collaboration avec Richard Duhautois (CEE), a été entamée dans le cadre d'une convention de recherche DARES-CEE-IRES. Notifiée en avril 2011 et intitulée « analyse économique des liens entre épargne salariale et politiques de rémunération », cette convention donnera lieu à la remise d'un rapport à la DARES en novembre 2012.

La recherche propose d'étudier l'existence d'une relation causale entre les outils collectifs de partage du profit (intéressement et participation aux bénéfices) et les salaires en mobilisant des données en panel (2000-2006) construites à partir de plusieurs sources statistiques : l'enquête PIPA (DARES) qui fournit des informations sur l'existence de dispositifs d'épargne salariale dans les entreprises et le montant des primes versées et les fichiers des Déclarations annuelles de données sociales (DADS, INSEE) qui contiennent des informations sur les niveaux de salaire et la structure de la main-d'œuvre dans les entreprises. En 2011, le travail s'est centré sur l'estimation économétrique des effets de l'intéressement sur le niveau des salaires, en distinguant deux cas de figures : l'introduction de l'intéressement au cours de la période étudiée et l'existence du dispositif tout au long de la période. Dans le premier cas, l'intéressement ne s'accompagne pas d'effet significatif sur l'évolution des salaires et des rémunérations totales entre 1999 et 2005. Les primes versées ne sont sans doute pas suffisamment élevées pour à la fois se substituer aux salaires et augmenter de manière significative la rémunération totale. Dans le second cas, les résultats mettent en évidence un effet de substitution de l'intéressement aux salaires : l'intéressement s'accompagne ainsi d'une baisse significative des salaires (hors primes d'intéressement). L'impact apparaît toutefois non significatif sur la rémunération totale, soulignant ainsi le rôle de compensation de la modération salariale joué par la prime d'intéressement. Ces résultats ont été présentés lors de la conférence SASE en juin 2011 (Université de Madrid). Les travaux en cours feront l'objet d'un rapport intermédiaire qui sera remis à la DARES en février 2012.

II.3. Enjeux du renouvellement des formes de rémunération

II.3.1. Politiques de rémunération et négociations salariales (N. Delahaie), achevé

Une recherche a été menée en collaboration avec Héroïse Petit (CEE et CES ; Responsable du projet) et Nicolas Castel (CEE) dans le cadre d'un contrat de recherche CEE-CFDT financé par l'agence d'objectifs de l'IRES. Elle a donné lieu à la remise d'un rapport de recherche à la CFDT en novembre 2010 (version définitive remise en mars 2011).

La recherche vise à comprendre en quoi le renouvellement des politiques de rémunération modifie les enjeux de la négociation salariale. Elle s'appuie sur une étude quantitative des données de l'enquête REPONSE 2004-2005 (enquête « Relations Professionnelles et négociations d'entreprise » menée par la DARES) et sur une enquête monographique menée dans les secteurs de la construction automobile et des centres d'appels. Les résultats

mettent en évidence l'hypothèse d'une pluralité des formes de complémentarité entre politiques salariales, négociations d'entreprise et de branche. Ils discutent par ailleurs l'hypothèse de rôles et d'effets différenciés des niveaux de négociation (branche/entreprise) sur les salaires. Statistiquement, le niveau de la branche ressort comme ayant un impact fort sur les niveaux et la dispersion des rémunérations, ce qui nuance la thèse d'un affaiblissement de la branche au profit de l'entreprise dans la régulation salariale. Des travaux de valorisation sont en cours et donneront lieu à des publications en 2012, dont une dans *La Revue de l'Ires*.

II.3.2. Formes de rémunération : déterminants et enjeux (N. Delahaie avec F. Lefresne et C. Sauviat), projet

En fonction des opportunités de financement, un projet de recherche pourrait être engagé afin de saisir les effets de la mondialisation économique et financière sur les politiques de rémunération. L'accent pourrait être mis sur les enjeux de l'individualisation des rémunérations et de la diffusion de l'épargne salariale dans les entreprises en France (voir groupe Emploi).

III. Protection sociale (P. Concialdi, A. Math, E. Sommeiller)

Sur la protection sociale, les années 2010 et 2011 ont été plus particulièrement l'occasion de travailler sur les retraites ; les politiques sociales en direction des familles et les questions d'accès aux droits sociaux. Mais d'autres thèmes ont fait l'objet d'un suivi comme l'assurance maladie, la dépendance et les revenus des chômeurs (assurance chômage, RSA). En 2012, outre une certaine continuité, l'accent pourrait être mis sur des analyses de long terme sur la formation des revenus et sur l'indemnisation du chômage et les revenus des personnes privées d'emploi.

A noter la publication d'un glossaire de la protection sociale en Chine, finalisé par Pierre Concialdi avec deux collègues (Catherine Lévy et Weihong Liu) dans la suite des travaux menés dans le cadre d'un programme de recherche franco-chinois financé par le CNRS.

Antoine Math participe également à l'Observatoire de l'environnement mutualiste mis en place par la MGEN et animé par Pierre Volovitch. Cet Observatoire vise à contribuer aux débats sur diverses questions d'intérêt pour le monde mutualiste, en particulier autour des questions de protection maladie, d'organisation des soins et du système de santé. Plusieurs notes ont été produites autour de sujets comme la dépendance et l'assurance maladie.

III.1. Dynamique de long terme de la protection sociale (P. Concialdi), achevé

Pierre Concialdi a participé à un numéro spécial de la revue *Interrogations ?* consacré aux transformations récentes de la condition salariale. Dans ce cadre, il a publié un article sur les évolutions et les transformations de la protection sociale (« Où va la protection sociale ? »). Cet article analyse les principales transformations apportées au système de protection sociale depuis 60 ans, à la fois d'un point de vue quantitatif et qualitatif, en essayant d'en dégager les principales lignes de force.

Pierre Concialdi a aussi participé en 2011 à la rédaction d'un ouvrage collectif réalisé à la suite du manifeste des « économistes atterrés ». Le chapitre auquel il a collaboré porte sur la protection sociale (« Revaloriser et étendre la protection sociale »). Il met en évidence la baisse de la couverture sociale ainsi que le processus de marchandisation qui tend à gagner de nombreux pans de la protection sociale. Après avoir identifié les impasses ainsi que les coûts cachés des politiques néolibérales menées depuis une vingtaine d'années, l'article soutient l'idée que la protection sociale joue de plus en plus « à contre emploi » dans la mesure où, d'une part, elle apporte de moins en moins de sécurité aux salariés et,

d'autre part, elle tend de plus en plus à travers certains dispositifs de subventions aux bas salaires à favoriser le développement de normes d'emploi dégradées.

III.2. Les retraites (P. Concialdi, A. Math), en cours

Les retraites constituent depuis longtemps un axe permanent d'investigation à l'IRES. Ce thème a fait l'objet de quelques travaux en 2010 et 2011. La question des retraites pourrait donner lieu à d'autres travaux de recherche en fonction des opportunités qui pourraient se présenter et aussi, bien sûr, en fonction des rendez-vous périodiques prévus pour le suivi des réformes.

III.2.1. Entretiens de l'IRES - Où vont les systèmes de retraite ? (collectif), achevé

Les 12^{èmes} entretiens de l'IRES en octobre 2010 ont été consacrés à l'évolution des systèmes de retraites en Europe et aux Etats-Unis. Une première table-ronde a passé en revue les expériences de quelques pays (Allemagne, Finlande, Royaume-Uni, Etats-Unis), mettant en lumière les spécificités de chacun d'eux et soulignant dans certains cas (Allemagne, Finlande) l'absence de consensus sur des mesures telles que le recul de l'âge de la retraite. Une seconde table-ronde a proposé, à partir de cette approche comparative, des éléments de réflexion sur les contours de la réforme française de 2010 en abordant deux questions particulières : celle de la prise en compte de l'usure professionnelle et de la pénibilité, et celle des inégalités.

III.2.2. Le suivi des réformes du système de retraite français et la perspective des comptes notionnels (P. Concialdi, A. Math), terminé

La réforme du système de retraite français a été l'occasion durant l'année 2010 pour les membres du groupe de nombreuses sollicitations et interventions sur les changements induits par la réforme, en particulier sur les conséquences pour les futurs retraités.

Pierre Concialdi a publié en 2010 un ouvrage de vulgarisation sur les enjeux et débats concernant les retraites (Retraites : en finir avec le catastrophisme). Il a également mis à jour en 2011 un article de l'Encyclopaedia Universalis sur « Débats et réformes autour des retraites ».

Le suivi de la réforme a aussi porté, à travers quelques publications, sur les évolutions ultérieures envisagées, comme la transformation du système français de retraite en un système à points ou un système à comptes notionnels (Antoine Math).

III.2.3. Sécurité économique des personnes âgées et équilibre du système de retraite (P. Concialdi), achevé et en cours

Le réseau ENRSP (European Network for Research on Supplementary Pensions) a organisé le 10 septembre 2010 une conférence internationale à Washington sur le thème « Imagining the Ideal Pension System: Why Goals and Approaches vary across Countries? ». L'objectif était de procéder à des analyses nationales tentant de rendre compte des différentes conceptions d'un tel système idéal selon les pays. Le système idéal de retraite était évalué à partir de trois objectifs : améliorer la couverture, partager les risques, et verser des pensions adéquates. Pierre Concialdi a présenté une communication réalisée en commun avec Lucy apRoberts sur le cas de la France (« Toward the Ideal Pension System for France »). Les contributions présentées à cette conférence ont été publiées fin 2011. A l'automne 2011, le réseau ENRSP a tenu sa réunion annuelle à Münster. Le thème de ce séminaire était « Limiting Risk through Guarantees and Regulation ». Dans le contexte de la crise financière mondiale, il s'agissait de discuter des divers outils, en termes de garanties et de réglementations, susceptibles d'éviter les pertes importantes que certains salariés ont pu subir dans les années récentes dans un certain nombre de pays, en particulier ceux dont une partie importante de la retraite est fondée sur l'épargne financière.

Le réseau a prévu d'organiser sa prochaine conférence en septembre 2012 à Poznan en Pologne. Le thème de cette conférence, dont le contenu détaillé reste à préciser, devrait porter globalement sur les conséquences des changements apportés au système de retraite depuis une vingtaine ou une trentaine d'années (conséquences sur le mode de financement des retraites, le degré de sécurité que ces systèmes procurent aux salariés,...). Une partie de la conférence pourrait aussi être consacrée à une relecture critique, près de vingt ans après sa publication, du rapport de la Banque mondiale publié en 1994 (*Averting the Old Age Crisis*).

Pierre Concialdi a également été sollicité par la Japan Economic Foundation pour contribuer à un numéro spécial de la revue *Japan spotlight* consacré au vieillissement. L'article porte sur les conséquences du vieillissement dans l'Union européenne et les réformes engagées dans les différents pays au cours des vingt dernières années (« *Aging & Pensions in EU* »).

III.2.4. La générosité des systèmes de retraites dans une perspective comparative (A. Math), achevé, valorisation en cours

Le concept de générosité est fréquemment utilisé dans la littérature sur les systèmes de retraite. Il est au cœur des comparaisons entre régimes d'un même pays ou entre pays. Cette notion est aussi fréquemment invoquée lors de la mise en œuvre de réformes visant à restreindre la générosité supposée du système de retraite ou de tel ou tel régime. Mais ce terme commun revêt de nombreuses acceptions possibles. Un travail mené par Antoine Math avec Samia Benallah (CNAV), Carole Bonnet (INED) et Claire El Moudden (CREM, Université de Caen) a ainsi pour objectif de questionner cette notion, souvent utilisée mais moins fréquemment explicitée, à travers la comparaison de la Turquie, de la France et trois pays du Maghreb (Algérie, Maroc, Tunisie). Ce travail s'inscrit également dans le suivi des questions économiques et sociales en Turquie pour *La Chronique internationale de l'Ires*. Les systèmes de retraite de ces cinq pays, financés en répartition et avec une forte composante bismarckienne, sont fréquemment présentés comme généreux, ce même terme recouvrant des situations très contrastées. Après une revue de la littérature sur cette thématique, des indicateurs des différents types de générosité recensés (en s'appuyant sur des méthodes d'analyse des données) ont été construits. Le travail a évolué en 2010-2011, d'une part pour améliorer la comparabilité des indicateurs entre les pays, d'autre part pour construire des indicateurs synthétiques ou composites. Ce travail doit permettre d'étudier comment la générosité a évolué dans les différents pays concernés et ce, en lien avec les réformes de retraite. Il montre notamment que, en se basant sur les indicateurs de générosité interne généralement utilisée dans les rapports des organisations internationales (par exemple le taux de remplacement ou l'âge légal de départ à la retraite), le système de retraite français apparaît beaucoup moins généreux que les systèmes algériens, marocains, tunisiens et turcs. Mais, en prenant aussi en compte des indicateurs de générosité externe et en particulier la capacité des systèmes de retraite à couvrir l'ensemble de la population âgée et à la protéger de certains risques comme la pauvreté, la France apparaît alors comme le pays ayant le système le plus généreux, suivi de la Turquie. Différentes versions du travail ont été présentées dans des colloques internationaux (en avril 2010 à Montevideo et en mars 2011 au colloque international pluridisciplinaire de Mekhènes sur « *Vieillesse de la population dans les pays du Sud : Famille, Conditions de vie, Solidarités publiques et privées* »). Une version antérieure du travail présenté lors d'un colloque international à Istanbul en 2009 devrait être publiée dans les actes de ce colloque. Un projet d'article a été proposé à la revue « *Région et développement* ».

III.3. Revenus des personnes sans emploi (P. Concialdi, A. Math, E. Sommeiller)

III.3.1. Les revenus minima garantis : Le revenu de solidarité active (RSA) et les autres minima sociaux (P. Concialdi, A. Math), en cours

La mise en œuvre du RSA a donné lieu à de nombreux débats portant, notamment, sur les effets de ce dispositif sur le retour à l'emploi des chômeurs. L'objectif est ici de suivre la mise en place du RSA depuis sa création en 2009. L'accent portera à la fois sur l'analyse critique des méthodes d'évaluation et sur les conséquences concrètes du dispositif, que ce soit pour les ménages concernés ou, plus largement, pour le fonctionnement du marché du travail. Ce travail s'inscrit dans la suite des travaux antérieurs menés à l'IRES sur la question des bas salaires et des travailleurs pauvres. Un travail sur la durcissement de l'accès des étrangers aux minima sociaux (RSA, ASPA, ASI) a été engagée en 2011 (voir III.5.).

L'évolution comparée des revenus minima garantis (A. Math), projet

Dans le contexte de crise, de sous-emploi et de chômage de longue durée, les dispositifs de revenus minima garantis jouent un rôle majeur et peut-être plus important qu'ils n'ont jamais joué dans le passé. Dans les discours à tonalité sociale au niveau de l'Union européenne, on constate un intérêt renouvelé pour ces dispositifs (une recommandation du Conseil européen de 1992 - 92/441 - avait déjà reconnu le droit fondamental de toute personne à des ressources suffisantes pour vivre de façon compatible avec la dignité humaine, mais cette recommandation n'avait produit aucune norme contraignante). Antoine Math avait déjà utilisé la méthode des cas-types pour réaliser un travail de comparaison entre douze pays européens de niveau économique comparable portant sur le niveau des revenus minima garantis des personnes d'âge actif privées d'emploi (Revue de l'IRES n°54). La réalisation du livre *La France du travail* a permis également de poser quelques jalons sur les évolutions intervenues en France. A partir de 2010, une recherche sur les évolutions de la « protection sociale minimum » dans plusieurs pays européens a été menée en collaboration avec des chercheurs de l'Université d'Anvers. Il s'agissait d'actualiser une recherche effectuée au début des années 2000 et en particulier de prolonger les analyses comparatives transversales sur les revenus minima garantis au moyen de la méthode des cas types, en portant cette fois aussi l'attention sur les évolutions intervenues depuis le début des années 2000. Faute de temps, l'exploitation de la base de données de ménages types constituée à l'occasion de ce travail n'a pas été effectuée mais reste toujours envisagée. La réalisation d'un n° spécial de *La Chronique internationale de l'Ires* sur ce sujet pourrait constituer une occasion (une note de problématique avait été esquissée et proposée en 2011). Avec la crise, la pression sur les salaires, le chômage de longue durée, les limites de l'assurance chômage et les restrictions dont elle fait l'objet dans certains pays, les « minima sociaux » jouent et joueront un rôle de plus en plus essentiel.

III.3.2. Evolution et comparaison des systèmes d'indemnisation du chômage (A. Math, E. Sommeiller), en cours et projets

Le numéro spécial de *La Chronique internationale*, coordonné par Florence Lefresne, paru à la fin 2008 et consacré à l'indemnisation du chômage avait fait apparaître le besoin de mieux connaître l'évolution des systèmes d'indemnisation du chômage depuis le début des années 2000. La récente crise et la forte baisse des emplois (plus de 5 millions dans l'UE entre 2007 et 2011) ont souligné l'importance de ces dispositifs.

Divers prolongements sont entamés ou envisagés

En 2011, Estelle Sommeiller, avec Antoine Math, ont entamé un travail d'exploitation de la base de données EU-SILC d'Eurostat sur une quinzaine de pays. Il s'agit d'analyser la place et le rôle de l'indemnisation du chômage (et des autres transferts sociaux), d'abord au regard de l'objectif de réduction de la pauvreté. D'autres analyses de cette

base de donnée sont envisagées visant à analyser les effets au regard des inégalités ou de l'objectif de remplacement (partiel) des revenus d'activité. L'objectif sera notamment d'approfondir et de renouveler la comparaison sur la place et le rôle de l'indemnisation du chômage dans les pays européens. Ce travail devrait donner lieu à une publication en 2012.

Pour prolonger ce travail comparatif effectué à partir de la base de données EU-SILC et le compléter sous d'autres angles, l'utilisation d'autres sources ou méthodes est envisagée : l'exploitation des données quantitatives agrégées de dépenses disponibles au niveau d'Eurostat ou de l'OCDE ; l'exploitation de la base de données de cas-types produite par l'OCDE ; l'utilisation de la méthode des cas types afin d'étudier l'évolution des niveaux de l'indemnisation du chômage en France, en analysant et comparant les droits ouverts aux chômeurs selon les différentes conventions de l'assurance chômage qui se sont succédées au cours du temps (pour actualiser des travaux plus anciens réalisés par Christine Daniel et Carole Tuchszirer).

III.4. Politiques sociales en direction des familles (A. Math avec E. Sommeiller)

Les politiques sociales en direction des familles (prestations monétaires, aides à travers la fiscalité, congés pour raisons familiales, services en nature, modes de garde des enfants...) se trouvent à l'intersection des politiques de revenus, d'emploi et de protection sociale. Elles sont étroitement liées à la problématique des inégalités entre hommes et femmes dans les sphères domestiques et professionnelles. Il est prévu de poursuivre les travaux sur les politiques familiales, en particulier sur les travaux de comparaison internationale et les travaux sur les évolutions de ces politiques.

III.4.1. Modes de garde des enfants et « professionnalisation » du métier d'assistant-e maternel-le (A. Math, avec Jeanne Fagnani, Guillaume Hollard et E. Sommeiller), en cours

La recherche, entamée sous la direction de Jeanne Fagnani (CNRS, Université Paris 1) à la suite d'un appel d'offre de la CNAF sur les métiers de la petite enfance, doit s'achever en 2012. Le travail porte sur la question de la « professionnalisation » des assistant-e-s maternel-e-s (les quelque 300.000 assistants maternels agréés accueillent environ 550.000 enfants de moins de trois ans), notamment la question de la reconnaissance de cette activité en tant que réel métier, et plus particulièrement les questions liées à la formation et aux rémunérations. Sur ce sujet, les rapports officiels et divers travaux ont montré que la situation était peu satisfaisante. Depuis la loi de juillet 2005, des étapes décisives ont certes été franchies : efforts en matière de formation, développement des relais assistant maternel, expériences des mini-crèches, amélioration des critères retenus pour l'octroi de l'agrément, conscience accrue de l'importance de l'enjeu de la professionnalisation des assistant-e-s maternel-le-s (AM) et implications des acteurs sociaux en particulier sous la forme de négociations collectives. La recherche a consisté à compléter le panorama et le bilan des mesures en faveur de la reconnaissance et la formation des assistantes maternelles par des entretiens qualitatifs auprès d'AM et auprès d'acteurs impliqués et surtout à mener, avec la CAF du Val-de-Marne, une enquête quantitative postale auprès de 1600 parents recourant à une AM pour faire garder leur enfant. L'objectif est d'identifier et de comprendre les freins et les résistances d'ordre institutionnel, économique ou culturel à une avancée significative de la valorisation du métier d'assistant maternel. L'hypothèse que nous voulons tester est la suivante : dans un contexte où la rémunération est décidée de gré à gré entre l'assistante maternelle et les parents employeurs, son niveau dépend pour beaucoup des conditions locales du « marché de la garde ». Or, la valorisation du métier d'assistante maternelle et sa traduction dans la rémunération versée implique que les parents acceptent de payer davantage pour avoir les services d'une AM mieux formée. Le questionnaire contient des questions sur le « consentement à payer » (willingness to

pay) permettant de mener une méthode d'évaluation contingente. Les premiers résultats ont été présentés lors d'un colloque organisé par la CNAF le 5 décembre 2011. Le rapport final est prévu pour le 1er trimestre 2012 et devrait être suivi de valorisations.

III.4.2. Comparaison des politiques publiques en matière de conciliation entre vies professionnelle et familiale (A. Math), achevé, en cours de valorisation

Les travaux comparatifs menés sur ces questions se poursuivent, avec la question des nouvelles directives européennes sur les congés maternité ou les congés parentaux adoptés ou en cours d'adoption (plusieurs articles ont été réalisés dans le cadre de *La Chronique internationale de l'Ires*).

Antoine Math a aussi participé en 2010 à un travail de comparaison internationale fondé sur la méthode des cas types. Il s'agit de tester cette méthode sur des ménages ayant de très jeunes enfants et confrontés à des choix difficiles pour concilier travail et famille. Cette méthode a déjà été utilisée dans des recherches précédentes pour analyser et comparer le soutien financier aux familles (prestations familiales, impôts directs, aides au logement, etc.) et en particulier pour analyser les effets de ciblage (ou « redistributifs ») en fonction de l'activité et du niveau des revenus du ou des parents et de la configuration de la famille (nombre et âge des enfants, statut matrimonial, etc.). Cette recherche menée avec des chercheurs de l'Université de British Columbia (Canada) porte sur une vingtaine de pays et est destinée cette fois à analyser et comparer comment les politiques publiques fonctionnent pour de jeunes familles ayant un ou deux enfants en bas âge (6 mois, 2 ans, 4 ans), et en particulier comment les politiques de transferts, de congés et de subvention aux modes de garde agissent en permettant et incitant à choisir, selon les familles types, entre diverses options telles que par exemple l'interruption de l'activité et la prise d'un congé parental ou au contraire la poursuite de l'activité avec le recours à un mode de garde extrafamilial. Antoine Math a réalisé en 2010 la partie des calculs pour ce qui concerne les ménages français. La suite doit logiquement conduire à une exploitation de la base de données internationale de cas types ainsi constituée. Mais, faute de temps d'une part, mais aussi parce qu'il semble que cette base de données présente des défauts majeurs pour certains pays, aucune exploitation, et a fortiori aucune valorisation, n'ont encore été effectuées.

Plusieurs valorisations ou prolongements de travaux sur les politiques familiales ont été effectuées : sur la comparaison entre la France et l'Allemagne (*Informations Sociales ; Sociologia, Problemas e Práticas*) ; sur les évolutions de politiques de modes de garde en France (*Journal of Contemporary European Studies*)

Antoine Math a contribué en 2011 à un travail pour l'Assemblée nationale mené par l'OFCE sous la direction d'Hélène Périer sur les questions de conciliation dans cinq pays européens (France, Pays-Bas, Royaume-Uni, Allemagne, Suède). Il a en particulier exploité, discuté et comparé les bases de données internationales (Eurostat, OCDE) sur les congés destinés aux familles d'une part, et sur les modes de garde collectifs d'autre part.

III.5. Accès aux droits sociaux et égalité des droits en matière sociale (A. Math)

L'enjeu de l'accès aux droits sociaux et de son corollaire, l'exclusion des droits, est une question suivie depuis longtemps dans le cadre de travaux portant sur la notion de « non recours aux prestations sociales ». Des formes d'exclusions, d'inégalités ou de discriminations, même si elles ne touchent que des populations particulières ou considérées comme marginales du point de vue quantitatif, ne sont pas sans poser problème au regard de l'évolution des normes sociales de l'ensemble du monde du travail.

III.5.1. L'accès à la protection sociale des ressortissants communautaires et les Roms, *achevé*

Un travail est mené depuis 2009 sur l'évolution des droits sociaux des ressortissants communautaires vivant en France, et en particulier sur les évolutions récentes qui n'ont pas été linéaires. Près d'un demi-siècle après la mise en place du Marché commun et de la liberté de circulation des travailleurs, les citoyens européens avaient enfin obtenu la reconnaissance effective de l'égalité des droits, sous la pression des luttes et du droit communautaire. A partir de la fin des années 1990, cette égalité était largement devenue une réalité, dans les textes comme dans les pratiques des organismes de protection sociale. Cette situation reflétait une évolution des mentalités ayant conduit à une assimilation aux nationaux et, en retour, renforçait la réalité du principe d'égalité entre citoyens européens. Mais l'attitude des pouvoirs publics français vis-à-vis des ressortissants communautaires en matière d'accès à la protection sociale s'est toutefois modifiée vers 2004-2005, en lien manifeste avec l'élargissement de l'UE à des pays d'Europe centrale et orientale et l'installation, plus fantasmée que réelle, de citoyens pauvres de Roumanie et de Bulgarie, deux pays devenus membres de l'UE à partir du 1^{er} janvier 2007. De nouveaux textes et de nouvelles pratiques des caisses de sécurité sociale ont abouti à des refus de prestations qui étaient auparavant accordées. À côté de ces changements, on a constaté des pratiques très variables d'un endroit à l'autre, changeantes au cours du temps, abusives voire illégales, et souvent discriminatoires selon la nationalité du ressortissant communautaire, par exemple selon que le citoyen européen est britannique ou qu'il est roumain, a fortiori s'il est Rom. Les citoyens européens mobiles semblent devoir payer la crise de légitimité profonde que connaît le projet de construction européenne.

Ce travail se fonde sur un recueil d'observations, essentiellement d'origines associatives diverses, sur des entretiens et des échanges, et sur un suivi continu et une analyse des textes et des pratiques dans le domaine de la protection sociale. Il a abouti à plusieurs valorisations. Une proposition de communication visant à mieux analyser les comportements et stratégies des acteurs a été retenue pour le 4^{ème} congrès de l'Association Française de Sociologie (AFS) de juillet 2011 mais n'a pas été présentée faute de disponibilité.

III.5.2. Autres travaux sur l'accès aux droits sociaux (vieux migrants, précaires, Mayotte, minima sociaux), *achevés, en cours, projets*

Antoine Math assure un suivi des droits sociaux des vieux migrants vivant en France, ce suivi ayant donné lieu à diverses interventions ou publications. *Plusieurs contributions sont prévues pour 2012.*

Il co-anime également depuis 2007 un groupe de travail sur le droit à la protection sociale des précaires réunissant – essentiellement sous la forme d'une liste d'échange - plus de 250 personnes - travailleurs sociaux, salariés d'associations, agents hospitaliers ou de services sociaux, juristes, avocats, chercheurs. Ce groupe de travail qui est d'abord un lieu d'échanges et de mutualisation de l'information constitue également un observatoire sur l'accès aux droits, l'évolution des pratiques administratives et des obstacles et diverses formes de discriminations, et des questions de non recours aux prestations sociales.

Un suivi est également effectué sur la protection sociale à Mayotte, une terre ultramarine de l'ex Empire français devenue département en mars 2011. Le système de protection sociale est resté distinct de celui existant en métropole et dans les autres DOM et les droits économiques et sociaux des Mahorais y connaissent de nombreuses formes de restrictions. Le système de protection sociale y a pourtant connu d'importantes réformes et améliorations depuis le début des années 2000. Les évolutions de ce système se sont inscrites d'abord dans le cadre du processus de « départementalisation » de l'île puis, depuis mars 2011, dans le cadre du nouveau département. L'analyse de l'évolution des politiques publiques et en particulier des politiques sociales doit conduire à plusieurs

articles en 2012, dont l'un qui tentera d'éclairer le contexte économique et social dans lequel se déroule le conflit en cours (septembre-novembre 2011).

Enfin, Antoine Math analyse les diverses restrictions développées dans l'accès aux droits sociaux des personnes les plus vulnérables, précaires, chômeurs et étrangers. Dans ce cadre, il a analysé comment, devant l'impossibilité en raison des normes conventionnelles et constitutionnelles de prendre des mesures d'exclusion des étrangers de type « condition de nationalité », les pouvoirs publics avaient peu à peu développé d'autres conditions qui constituent des formes indirectes de discriminations empêchant un nombre sans cesse plus élevé d'étrangers de pouvoir accéder à certains droits sociaux. La condition d'antériorité de résidence ou de durée de résidence préalable qui s'est développé en matière de RSA, d'ASPA et d'ASI apparaît ainsi comme une nouvelle forme déguisée de « préférence nationale ».

La participation à un colloque sur le « non recours » aux prestations sociales est prévu en mars 2012. Antoine Math tentera de faire le lien avec la question de la « fraude sociale » mise plus que jamais au goût du jour par les décideurs politiques.

Bibliographie

Ouvrages

Concialdi P. (2010), *Retraites : en finir avec le catastrophisme*, éditions Lignes de Repères.

Contributions à des ouvrages collectifs

Benallah S., Bonnet C., El Moudden C., Math A. (2011), « Comment apprécier la générosité des systèmes de retraite ? Une application aux pays de la Méditerranée » in *Viellissement de la population dans les pays du sud. Famille, conditions de vie, solidarités publiques et privées*, Les Numériques du CEPED (actes du colloque internationale de Meknès, Maroc 17-19 mars 2011).

Concialdi P. (2011), « Toward the Ideal Pension System for France », In *Imaging the Ideal Pension System: International Perspectives*, Dana M. Muir and John A. Turner, eds. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, pp. 195-223 (avec Lucy apRoberts).

Concialdi P., « Employment at all costs? Limits and shortfalls of French employment policies » (*à paraître*).

Concialdi P. (avec Ph. Batifoulier, J.-P. Domin et D. Sauze), « La protection sociale, une idée neuve », in *Changer d'économie, Nos propositions pour 2012*, Les économistes atterrés, Ed. Les liens qui libèrent, (*à paraître en janvier 2012*).

Husson M. et Math A. (2011) « Les dettes et la crise », in *Le piège de la dette publique. Comment s'en sortir*, ATTAC, Editions Les liens qui libèrent.

Math A. (2010), « Droit de circuler et protection sociale » in *Beaujeu et alii, Liberté de circulation : un droit, quelles politiques ?*, Expressions.

Articles

Concialdi P. (2011), « Aging & Pensions in EU » Japan Spotlight, March/April.

Concialdi P. (2011), « Où va la protection sociale ? », *¿ Interrogations ?*, n°12, Juin.

Delahaie N. avec Castel N., Petit H., « Des rémunérations plus complexes : un défi pour les négociations salariales ? », *Connaissance de l'Emploi, Centre d'Etudes de l'Emploi (à paraître, 2012)*.

Husson M. (2010), « Le partage de la valeur ajoutée en Europe », *La Revue de l'Ires* n°64.

Husson M. (2010), « Les dividendes doivent financer les pensions », *La Terre*, 9-15 février.

Husson M. (2010), « Financement des retraites : un algorithme », *Nouveaux Regards* n°49, juin.

Husson M. (2010), « Quelles réponses progressistes ? », *Les temps nouveaux* n°1, juin.

Husson M. (2011), « Face à la crise européenne », édition polonaise du *Monde Diplomatique*.

Husson M. (2011), « La politique économique en France depuis 30 ans », *Encyclopaedia Universalis*.

Math A. (2010), « La réforme suédoise, des choix novateurs ? », *Problèmes économiques* n°2999, juillet 2010 (repris dans *Economie & Politique* n°674-675, octobre 2010).

Math A. (2010), « Roms et autres : le droit à la protection sociale des ressortissants communautaires », *Droit social*, n°11, novembre.

Math A. (2010) (avec J. Fagnani) « Recent Reforms in French And German Family Policies, Similar Challenges, Different Responses », *Sociologia, Problemas e Práticas*, n°64, Dezembro.

Math A. (2011), « Les retraites des vieux migrants », *Migrations et pastorale* n°351, mars-avril.

Math A. (2011) (avec J. Fagnani), « Les systèmes de transferts en direction des familles en Allemagne et en France », *Informations sociales* n°163, janvier-février.

Math A. (2011), « A quand l'égalité des droits pour Mayotte ? », *Hommes et Libertés* n°155, septembre..

Math A. (2011), « Minima sociaux : nouvelle préférence nationale ? », *Plein droit* n° 90, octobre.

Math A. (2011), « La 'préférence nationale' s'installe », *Plein droit* n° 91, décembre.

Sommeiller Estelle, Wodon Quentin (soumis à publication) « Impact of Free Primary Education on School Enrolment in Burundi », World Bank.

Rapports de recherche et autres documents de travail

Concialdi P. (2010) (avec Catherine Lévy et Weihong Liu), « Glossaire de la protection sociale en Chine », Documents de travail de l'IRES, n°2.

Delahaie N. (2010), « L'épargne salariale en France : quels enjeux pour les politiques de rémunération ? Un examen empirique et théorique du partage du profit associé à un plan d'épargne entreprise », Thèse de doctorat en Economie, Université de Paris-Est (294 p.).

- Delahaie N., (2011), avec N. Castel et H. Petit, « Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées ? », Rapport de Recherche du CEE, n° 68, Centre d'Etudes de l'Emploi, décembre, 117p.
- Husson M. (2010), « L'irrésistible ascension des dividendes », note hussonet n°10, mai.
- Husson M. (2010), « Qui paie les retraites ? », note hussonet n°27 novembre.
- Husson M. (2010), « Inégalités et développement », note hussonet n°28, novembre.
- Husson M. (2010), « Qui joue contre l'euro ? », note hussonet n°29, décembre.
- Husson M. (2011), « Autour de la compétitivité », document pour la Mission parlementaire « sur la compétitivité de l'économie française et le financement de la protection sociale » 9 mars 2011 <http://hussonet.free.fr/missioncp.pdf>
- Math A. (contribution) in Péruvier H. *et alii* (2011), *Etude comparée des politiques d'articulation entre vie familiale et vie professionnelle et des politiques envers les familles monoparentales en Allemagne, en France, aux Pays-Bas, en Suède et au Royaume-Uni*, rapport de Sciences Po et OFCE pour l'Assemblée nationale, octobre 2011 (étude publiée dans le Rapport d'information de l'Assemblée nationale n°4098 du 15 décembre 2011 sur l'évaluation de la performance des politiques sociales en Europe).

La Revue de l'Ires

*Julie Baudrillard, Lyubica Curich, Christian Dufour*¹³, *Odile Join-Lambert*

Bilan des parutions 2010-2011

La Revue de l'Ires est parue en 2010-2011 mais à un rythme irrégulier faute de moyens humains. La revue a dû en effet faire face à l'absence de directeur de l'Ires, au départ de la secrétaire de rédaction de la revue Emilie Potin-Suau fin 2010 et au départ de son rédacteur en chef Christian Dufour début 2011.

L'année 2012 sera marquée par une réflexion sur les évolutions possibles de la Revue.

En 2010, ont été publiés dans la revue :

- deux numéros variés composés de quatre ou cinq articles portant sur des sujets différents (n° 64, 2010/1 ; n° 66, 2010/3)
- un numéro spécial de sept articles consacré au thème de la représentation collective ; (n° 65, 2010/2)
- un dossier – formule hybride entre le numéro varié et le numéro spécial – consacré aux salariés porteurs d'un handicap n° 67 (2010/4).

En 2011, deux numéros de la revue ont paru :

- un numéro spécial consacré aux délégués, représentants des salariés sur les lieux de travail, qui regroupe huit articles en 236 pages (n° 68, 2011/1) ;
- un dossier thématique de quatre articles consacré aux mutations des négociations interprofessionnelles, leurs enjeux, pratiques et acteurs (n° 69, 2011/2) qui paraîtra en janvier (mais sera daté de 2011).

A la fin de l'année 2011, l'objectif est donc de maintenir le flux d'articles arrivant à la Revue.

Réaffirmation de procédures collégiales de choix et de suivi des articles

La période de septembre à décembre 2011 a donc été consacrée à la relance de la parution trimestrielle de la revue avec 4 à 5 articles par numéros (l'objectif étant d'arriver à 5 par numéro de manière systématique), d'établir une programmation donnant une visibilité d'un an minimum, d'alterner des numéros thématiques et des numéros variés. La stabilisation du poste de secrétaire de rédaction, assuré par Julie Baudrillard (à partir du numéro 67), et la succession de la coordination scientifique assurée par Odile Join-Lambert (à partir du numéro 69) permettent de continuer à assurer la fonction de diffusion des résultats de la recherche de *La Revue de l'Ires*.

13. C. Dufour jusqu'à la fin de l'année 2010

Dans l'objectif d'enrichir l'offre d'articles de la revue en nombre et en qualité, un processus de lecture plus formalisé qu'auparavant a, d'une part, été mis en place. Les articles proposés pour publication par les auteurs internes ou externes à l'Ires sont évalués de façon collégiale par un comité de lecture formé du directeur de l'Ires, de la rédactrice en chef de la revue, d'un(e) rapporteur(e) interne et de la secrétaire de rédaction (acceptation pour discussion en réunion d'équipe, demandes de modifications préalables ou refus). Lorsque le projet d'article est accepté, l'auteur en fait une présentation lors d'un séminaire composé des chercheurs de l'Ires et des conseillers techniques des organisations syndicales réunis en comité de lecture. A la suite de la réunion, une synthèse des remarques du comité de lecture est transmise à l'auteur pour modification avant l'envoi de sa version finale, relue par le (la) rapporteur(e) et la rédactrice en chef. L'expérience montre que ce processus, si il est réellement suivi en pratique, permet d'avoir en amont des articles plus finalisés pour la soumission en réunion d'équipe, et en aval de s'assurer que les demandes de modifications argumentées sont effectivement intégrées par les auteurs, sans augmenter pour autant les délais de parution de la revue qui restent courts.

D'autre part, un texte de présentation de la revue, ainsi que des consignes aux auteurs pour la soumission de leurs articles, ont été mis en ligne en décembre 2011 sur le site internet de l'Ires. Ce texte est destiné à attirer des auteurs et des sujets plus variés, sur tous les domaines intéressant les relations sociales en général (marché du travail et politiques d'emploi, politique économique, revenus et protection sociale, conditions de travail et activité de travail, modes de gestion des salariés, relations professionnelles).

La programmation 2012

En termes de programmation :

- le numéro 70 (janvier-mars 2012) sera un numéro composé d'articles variés ;
- le numéro 71 (avril-juin 2012) sera un numéro spécial consacré au statut d'entreprise européenne. Ce projet de numéro spécial, coordonné par Udo Rehfeldt et Isabel da Costa (CNRS-IDHE), est issu du colloque « Participation démocratique » de l'Association internationale de Sociologie, en collaboration avec l'IDHE, l'IRES, l'IFEP « Droits, Régulations et Transformations Sociales » de l'Université Paul Cézanne d'Aix-Marseille ;
- le numéro 72 (juillet-septembre 2012) sera consacré aux restructurations. Coordonné par Rachel Beaujolin (Reims Management School et GREGOR-IAE de Paris), Frédéric Lerais et Dominique Paucart (Syndex), il constituera une actualisation du précédent numéro de la revue publié en 2005 (n° 2005/1) en faisant un point sur les restructurations depuis intégrant en particulier la dimension européenne.
- le numéro 73 (octobre-décembre 2012), à construire, pourrait être un numéro consacré à l'évolution des différents domaines couverts par l'Ires à l'occasion des 30 ans de l'institut ;
- le numéro 74 (janvier-mars 2013) sera un numéro consacré aux innovations dans les relations professionnelles. En partenariat avec le réseau thématique « Sociologie des relations professionnelles » de l'Association française de sociologie (RT 18 de l'AFS), il sélectionnera des articles issus du 4e congrès de l'AFS sur les innovations dans les relations professionnelles. Il est coordonné par Catherine Vincent et Frédéric Rey (Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique, Lise/Cnam/CNRS et Centre d'Études de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Économiques, CEPS).

Pérennisation et transformations d'un projet éditorial

Un groupe de réflexion a été mis en place et a tenu sa première réunion fin 2011. Composé de Julie Baudrillard, Noélie Delahaie, Michel Husson, Odile Join-Lambert, Frédéric Le-raï, Udo Rehfeldt et Catherine Vincent, ce groupe est chargé de réfléchir aux évolutions possibles de *La Revue de l'Ires* pour que celle-ci puisse poursuivre sa double vocation, affirmée dans le premier numéro de la revue en 1989, de publier des articles rigoureux scientifiquement sur des sujets intéressant les organisations syndicales, tout en donnant une place aux études et recherches issues des agences d'objectifs. *La Revue de l'Ires* diffuse depuis maintenant vingt-deux ans des contributions de chercheurs en sociologie et économie du travail, de l'emploi et des relations professionnelles, et plusieurs numéros ont fait date (comme le numéro sur le paritarisme, le numéro sur les restructurations, etc.). Mais elle doit trouver des adaptations pour faire face à un problème d'attractivité, attirer des auteurs et des thèmes plus variés, gagner en lisibilité et en audience, et être attractive pour les jeunes chercheurs internes ou externes à l'Ires, y compris ceux auxquels font appel les agences d'objectifs.

Deux principaux leviers existent aujourd'hui pour adapter la revue : labellisation scientifique et animation de la revue afin de stimuler le dialogue entre chercheurs et organisations syndicales. En particulier, la revue doit veiller aux équilibres entre seniors et juniors, entre auteurs français et étrangers, entre disciplines. Pour 2012, afin d'accroître l'autorat et le lectorat, quatre chantiers de réflexion sont donc ouverts :

- le classement d'une partie des articles de la revue par l'Aeres (Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur), section économie ou sociologie ;
- les procédures à mettre en place (création d'un comité scientifique ; lancement d'appels à contributions ; *referees* extérieurs au moins pour les articles des chercheurs internes en cas de classement des articles, etc.) ;
- l'amélioration de sa lisibilité : à la fois grâce à un nouveau rubriquage donnant une place à des points de vue d'acteurs, à des rapports/études/états des lieux sur un sujet d'actualité, à des documents statistiques, voire à des compte-rendu de lectures ; mais grâce à la rédaction de chapeaux introductifs aux articles ;
- enfin, dernier chantier, la diffusion internet (Revue.org, Cairn,...) et la fabrication (refonte de la maquette).

Liste des articles de *La Revue de l'Ires*

N° 64, 2010/1.

Maurice Joël, Héritier Pierre, « Salaires et crise »

Husson Michel, « Le partage de la valeur ajoutée en Europe »

Rehfeldt Udo, Vincent Catherine, « Les administrateurs syndicaux dans la gestion paritaire de l'assurance maladie : une comparaison franco-allemande »

Jany-Catrice Florence, Puissant Emmanuelle, « L'aide à domicile face aux services à la personne et registres d'action contradictoires : des politiques aux organisations »

Viprey Mouna, « Immigration choisie, immigration subie : du discours à la réalité »

N° 65, 2010/2. Numéro spécial sur « Repenser la représentation collective »

Dufour Christian, Murray Gregor, Peetz David, Yates Charlotte, « Repenser la représentation collective : introduction »

Hyman Richard, Gumbrell-McCormick Rebecca, « Syndicats, politique et partis : une nouvelle configuration est-elle possible ? »

Levesque Christian, Murray Gregor, « Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale »

Dufour Christian, Hege Adelheid, « Légitimité des acteurs collectifs et nouveau syndical »

Voss Kim, « Dilemmes démocratiques : démocratie syndicale et nouveau syndical »

Peetz David, « L'individualisme tue-t-il le collectivisme ? »

Yates Charlotte, « Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale »

Snell Darryn, Fairbrother Peter, « Les syndicats, acteurs de l'environnement »

N° 66, 2010/3.

Farvaque Nicolas, Lefebvre Marion, « Les salariés de PME : d'une spécificité des relations sociales à un rapport particulier aux Prud'hommes ? »

Beaujolin-Bellet Rachel, Bobbio Myriam, « Développer une véritable démarche de contrôle et d'évaluation des cellules de reclassement »

Lemière Séverine, Silvera Rachel, « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois »

Da Costa Isabel, Rehfeldt Udo, Müller Torsten, Telljohann Volker, Zimmer Reingard, « Les accords-cadres européens et internationaux : nouveaux outils pour des relations professionnelles transnationales »

N° 67, 2010/4.

Yerochewski Carole, « Comment syndicats et outsiders arrivent à se mobiliser conjointement : le cas de l'économie solidaire au Brésil »

Dujin Annie, Maresca Bruno, « La question du maintien dans l'emploi après une longue maladie dans les entreprises françaises »

Dufour Christian, Hege Adelheid, « Les pratiques des acteurs d'entreprise face à la longue maladie et au handicap en Allemagne »

Maggi-Germain Nicole, Blatge Marion « Construire l'insertion des travailleurs handicapés : le rôle de la négociation collective »

Maggi-Germain Nicole, « Les accords 'libératoires' sur l'emploi des travailleurs handicapés »

Blatge Marion, « Le handicap : objet de négociation collective ou de communication ? »

N° 68, 2011/1. Numéro spécial sur « Les délégués et le renouveau syndical »

Dufour Christian, Hege Adelheid, Levesque Christian, Murray Grégor, « Les délégués, acteurs stratégiques du renouveau syndical ? »

Dufour Christian, Hege Adelheid, « Diversité des équipes de délégués et fondements communs de la représentation collective - comparaisons internationales et retour »

Charlwood Andy, Forth John, « Les mutations de la représentation des salariés en Grande-Bretagne »

Simms Mélanie, « Les militants de terrain dans les campagnes d'implantation syndicale dans le secteur services en Grande-Bretagne »

Artus Ingrid, « Les salariés précaires et la codétermination en Allemagne – la représentation collective au-delà des normes »

Le Capitaine Catherine, Levesque Christian, Murray Gregor, « Contre vents et marées : le délégué au cœur du renouveau syndical »

Alexander Michaël, Peetz David, « Sept thèses sur la formation syndicale. Propositions à partir d'enquêtes sur les lieux du travail en Australie »

Kotthoff Hermann, Whittall Michaël, « Les comités d'entreprise européens, des zones libres de syndicats ? »

N° 69, 2010/4

Fried Michel, « La logique d'une crise : le mistigri des défauts de solvabilité »

Dossier – Négociations interprofessionnelles en mutation : enjeux, acteurs, pratiques

Freyssinet Jacques, « Négociations interprofessionnelles et crise économique »

Besnard Jean- Louis, « L'accord sur les retraites complémentaires Agirc-Arrco du 18 mars 2011 : 'accord historique' ou simple 'compromis conservatoire' ? »

Tallard Michèle, « La formation professionnelle continue, une catégorie de la négociation interprofessionnelle encore pertinente ? »

Farvaque Nicolas, « Le bricolage du maintien dans l'emploi des seniors : régulation publique, dialogue social et boîte à outils »

La Chronique internationale de l'IRES

Annie Jolivet, Yves Lochard, Lyubica Curich, Julie Baudrillard

Animée depuis janvier 2010 par Annie Jolivet et Yves Lochard, *La Chronique* a consacré au cours des deux ans, dix numéros à l'actualité sociale à l'étranger ainsi que deux numéros dévolus à un thème unique, l'analyse de la généralisation des plans d'austérité consécutive à la crise économique et financière de 2008 (numéro spécial de 2010 intitulé « L'Etat social à l'épreuve de l'austérité : de la rigueur à l'austérité », no 127) et la question des « jeunes dans la crise » pour le numéro spécial 2011 (n° 133). Le premier a fait l'objet des Entretiens de l'Ires qui se sont tenus au CESE le 3 février 2011 et auxquels ont participé, outre certains auteurs de ce numéro, plusieurs syndicalistes tant des OS françaises que de la CES et du TUAC. Les Entretiens de l'Ires de janvier 2012 ont été consacrés à la question des jeunes dans la crise. Comme à l'accoutumée, ils ont permis des échanges entre syndicalistes et chercheurs.

Afin d'élargir le champ géographique couvert par la revue, nous nous sommes efforcés de développer le réseau de correspondants en faisant appel à des auteurs extérieurs qui sont intervenus soit occasionnellement soit de manière plus régulière. Pour ce qui est de l'Asie, l'Australie et la Nouvelle Zélande sont couvertes de façon régulière ; de même, la Chine devrait donner lieu à au moins deux articles par an. L'Amérique latine a fait l'objet d'articles ponctuels à propos de trois de ses principaux pays : le Brésil, l'Argentine et le Chili. La démarche qui vise à élargir la couverture géographique, notamment en direction des pays d'Europe centrale et orientale se poursuivra au cours des mois à venir.

Par ailleurs, un groupe de réflexion sur les évolutions de *La Chronique* a été mis en place. Outre la question de la couverture géographique, il se fixe pour objectifs une amélioration de la programmation en glissement afin d'anticiper davantage la couverture de certains thèmes, une clarification des types d'articles attendus, l'établissement d'une charte éditoriale et une réflexion sur la périodicité de la revue.

Articles publiés dans *La Chronique internationale de l'Ires* en 2010 et 2011, par pays

Algérie

Alleki N. (2010), « Algérie - La politique pour l'emploi des jeunes : budgets importants mais crise de confiance », n° 123, mars, p. 35-47.

Hammouda N.E. (2011), « Débrouille, révolte et émigration », n°133, novembre, p. 198-218

Allemagne

Bispinck R., Dribbusch H., Schulten T. (2010), « Allemagne - Erosion continue ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche ? », n° 126, septembre, p. 39-56.

Chagny O. (2010), « Allemagne - De l'équilibrisme dans la restriction budgétaire », n° 127, novembre, n° spécial, p. 84-97.

Chagny O. (2011), « Le coup de pouce de la démographie », n°133, novembre, p. 127-139

Veil M. (2010), « Allemagne - Le rôle accru des entreprises dans la nouvelle politique familiale », n° 122, janvier, p. 25-36.

Argentine

De Gracia G. (2010), « Argentine - Renforcement de la bureaucratie syndicale dans l'économie informelle ? », n° 122, janvier, p. 37-46.

Belgique

Viprey M. (2010), « Belgique - Mesures de relance économique : entre dette et déficit », n° 127, novembre, n° spécial, p. 199-210.

Viprey M. (2011), « Des disparités persistantes malgré les plans pour l'emploi », n°133, novembre, p. 169-180.

Brésil

Georges I., (2011), « Une faible amélioration de la représentation collective des travailleurs informels », n° 130, mai, p. 42-54.

Chili

Gutierrez F. (2011), « L'élite syndicale chilienne sur la voie de l'atomisation ? », n°132, septembre, p. 42-56.

Chine

Froissart C. (2011), « La radicalisation des actions collectives chez les travailleurs migrants et ses conséquences politiques », n° 128, janvier, p.15-24.

Danemark

Meilland C. (2010), « Danemark - Le marché du travail danois : un modèle en crise ? » n° 125, juillet, p. 15-24.

Meilland C. (2010), « Danemark - La crise, l'austérité et le modèle de flexicurité », n° 127, novembre, n° spécial, p. 211-221.

Meilland C. (2011), « Le système de flexicurité dans la tourmente », n°133, novembre, p. 140-153.

Espagne

Vincent C. (2010), « Espagne - Tensions sociales face au plan de rigueur et à la réforme des retraites », n° 123, mars, p. 3-7.

Vincent C. (2010), « Espagne - Chroniques d'une rigueur espagnole imposée », n° 127, novembre, n° spécial, p. 113-121.

Vincent C. (2011), « Une réforme de la négociation collective malgré l'opposition patronale », n°132, septembre, p. 3-11.

Santos Ortega A. et Martin Martin P. (2011), « Chômage, vies précaires et action collective », n°133, novembre, p. 60-73.

Etats-Unis

Kesselman D. (2011), « Scission du mouvement syndical et espoirs de renouveau : où en est-on ? » (n° 128, janvier, p. 3-14.

Sauviat C., Sommeiller E., (2010), «Etats-Unis - Une réforme de la santé en demi-teinte », mai, n° 124, p. 3-13.

Sauviat C., Sommeiller E., (2010), «Etats-Unis - L'exception américaine à la peine », n° 127, novembre, n° spécial, p. 98-112.

Sauviat C. (2011), « Le Wisconsin, à l'avant-garde d'une offensive antisyndicale d'envergure », n° 129, mars, p. 3-11.

Sauviat C. , Sommeiller E. (2011), « Choc de la récession et reprise sans emploi », n°133, novembre, p. 97-113.

Finlande

Jolivet A. (2010), « Finlande - Le relèvement de l'âge de la retraite ne fait pas consensus », n° 126, septembre, p. 16-25.

Grèce

Karamessini M. (2010), « Grèce - Crise de la dette publique et « thérapie de choc » », n° 127, novembre, n° spécial, p. 122-136.

Prokovas N. (2011), « Colère et révoltes face à l'austérité », n°133, novembre, p. 43-59.

Irlande

Delahaie N. (2010), « Irlande - La crise du partenariat social face à la rigueur budgétaire »,n° 124, mai, p. 25-37.

Delahaie N. (2010), « Irlande - L'austérité budgétaire pour sauver les banques », n° 127, novembre, n° spécial, p. 144-154.

Delahaie N. (2011), « Après le plan d'aide internationale, quelles marges de manœuvre pour le nouveau gouvernement ? », n° 131, juillet, p. 22-32.

Italie

Carrieri M. (2010), « Italie - La difficile recherche d'une décentralisation vertueuse de la négociation collective », n° 123, mars, p. 8-21.

Cella G.-P. (2011), « L'accord de Fiat Pomigliano et les relations professionnelles italiennes », n° 128, janvier, p.25-34.

Persano E. (2011), « Carences étatiques et solidarités familiales », n°133, novembre, p.85-96.

Nouvelle-Zélande

Lamm F., Le Queux S., Rasmussen E., Tipples R. (2011), « Marché du travail : une dérégulation en montagnes russes », n°132, sept., p. 29-41.

Pays-Bas

Wierink M. (2010), « Pays-Bas - La retraite à 67 ans, un projet de loi qui divise les Pays-Bas », n° 122, janvier, p. 11-24.

Wierink M., Pitzalis L. (2010), « Pays-Bas - Neuf semaines de grèves dans le secteur du nettoyage », n°125, juillet, p. 3-14.

Wierink M. (2010), « Pays-Bas - Les partenaires sociaux tentent de reprendre la main sur les retraites », n° 126, septembre, p. 3-15.

Wierink M., (2011), « La libéralisation des services postaux : beaucoup de flexibilité, peu de sécurité », n° 129, p. 12-23.

Wierink M. (2011), « Une performance ambiguë : l'emploi au prix de la précarité », n°133, novembre, p. 154-168.

Pakistan

Un-Nisa Z. (2010), « Pakistan - Salaire minimum et négociation collective : initiatives émergentes dans le secteur informel », n° 123, mars, p. 2-34.

Pologne

Portet S. (2010), « Pologne - Du laisser-faire au plan de rigueur budgétaire : les errements de la politique fiscale polonaise », n° 127, novembre, n° spécial, p. 176-183.

Portet S. (2011), « Formation et insertion, un défaut des politiques publiques », n°133, novembre, p. 181-197.

Portugal

Pernot J.M. (2010), « Portugal - De la crise à la crise », n° 124, mai, p. 38-45.

Pernot J.M. (2010), « Portugal - La saignée, la saignée, la saignée ! », n° 127, novembre, n° spécial, p. 137-143.

Pernot J.M. (2011), « Du pareil au même : nouveau plan, nouveau gouvernement mais toujours la même politique », n° 131, juillet, p. 13-21.

Pernot J.M. (2011), « Du précarier à la tentation de l'exil », n°133, novembre, p. 74-84.

Roumanie

Boboc C., Calavrezo O. (2010), « Roumanie - Une crise profonde et un dialogue social difficile », no 127, novembre, n° spécial, p. 184-198.

Royaume-Uni

Join-lambert O. (2010), « Réforme de la poste dans la tourmente de la crise financière », mai, no 124, p. 14-24.

Lefresne F. (2010), « Royaume-Uni - Le plan d'austérité le plus sévère depuis la Seconde Guerre mondiale », no 127, novembre, n° spécial, p. 72-83.

Lefresne F. (2011), « Privatisation du système de santé : offensive et recul du gouvernement Cameron », n° 131, juillet, p. 33-41.

Lefresne F. (2011), « Une « génération perdue » ? », n°133, novembre, p. 114-126.

Australie/Singapour

Le Queux S., Waring P. (2010), « Australie/Singapour - Deux exemples de résilience à la crise financière », n° 127, novembre, n° spécial, p. 222-230.

Suède

Bourdet Y., Persson I.(2011), « Le chômage des jeunes : trompe-l'œil statistique ou talon d'Achille du modèle suédois ? », n° 130, mai, p. 3-11.

Jolivet A. (2011), « Un budget 2011 trop prudent ? », n° 128, janvier, p. 35-44.

Mantz T., (2011), « Les syndicats s'attaquent au chômage des jeunes », n° 130, mai, p. 12-21.

Suisse

Tabin J.P. (2011), « Les évolutions de l'assurance chômage. Le rôle du mouvement syndical », n° 129, mars, p. 24-34.

Turquie

Aslan G., Math A. (2010), « Turquie - Rigueur budgétaire, austérité pour les travailleurs : encore et toujours ? », no 127, novembre, n° spécial, p. 155-175.

Aslan G., Math A.(2011), « Malgré sa victoire, l'AKP est confronté à de redoutables contradictions », n°132, septembre, p. 12-28.

Aslan G. Math A. (2011), « Elections générales de juin 2011 : acteurs en lice et enjeux sociaux », n° 130, mai, p. 22-41.

Union Européenne/Europe

Kahmann M. (2010), « Union européenne - Vers une politique européenne d'immigration économique ? Avancées et reculs », no 125, p. 33-45.

Math A. (2010), « Union européenne - La nouvelle directive sur le congé parental : un réel succès du dialogue social européen ? », no 122, janvier, p. 3-10.

Math A. (2010), « Union européenne - Nouvelle directive maternité : une difficile gestation », no 126, septembre, p. 26-38.

Rehfeldt U. (2010), « Europe - Le sauvetage de General Motors en Europe », no 125, juillet, p. 25-32.

Rehfeldt U. (2011), « Le Congrès d'Athènes de la CES : à la recherche d'une stratégie de défense du « modèle social européen », n° 131, p. 3-12

International

Gumbrell-McCormick R. (2011), « D'un congrès à un autre : la CSI quatre ans après », n° 129, mars, p. 35-46.

Husson M. (2011), « Les inégalités à l'échelle mondiale, n° 130, mai, p. 55-63.

Robin B. (2011), « Une convention historique sur le travail domestique à l'occasion de la 100^e Conférence internationale du travail », n°132, sept., p. 57-67.

Articles transversaux n° spécial

Lefresne F., Sauviat C. (2010), « La crise comme révélateur des enjeux de l'Union européenne », n° 127, novembre, n° spécial, p. 56-71.

Lerais F. et Math A. (2011), « Prendre sa place » en temps de crise – Un regard transversal », n°133, p. 3-22.

Lochard Y., Pernot J.M. (2010), « 2010, année terrible. Les relations sociales à l'épreuve de l'austérité », n° 127, novembre, n° spécial, p. 40-55.

Math A. (2010), « La généralisation à tous les pays des plans d'austérité : une rigueur budgétaire très inégale », n° 127, novembre, n° spécial, p. 3-39.

Math A. (2010) « Post-scriptum. Quelles alternatives aux politiques actuelles de rigueur ? », no 127, novembre, n° spécial, p. 231-235.

Math A. (2011), « Une situation particulièrement préoccupante des jeunes dans l'Union européenne – Eléments de cadrage », n°133, novembre, p. 23-42.

Math A. (2011), « L'impact de la crise sur la qualité et la précarité des emplois », n°133, novembre, p. 221-225.

Math A. (2011), « Chômage de longue durée, jeunes exclus (NEET) et pauvreté : les conséquences sociales inquiétantes de la crise et des politiques d'austérité », n°133, novembre, p. 226-231.

Math A. (2011), « Tableaux statistiques », n°133, novembre, p. 232-248.

La Lettre de l'IRES

Benoît Robin, Monique Jacquin

Les études

N° 82 du premier trimestre 2010 : Présentation du numéro spécial de la revue 2099/3
« Les stratégies et les mutations du système productif en France »

N° 83 du second trimestre – « Dernières publications de l'Ires »

N° 84 du troisième trimestre 2010 : « Nouveau programme de travail 2010/2011 de l'Ires

N° 85/86 du 1^{er} trimestre 2011 : « L'Etat social à l'épreuve de la crise : de la rigueur à l'austérité (*synthèse des interventions lors des Entretiens de l'Ires du 3 février 2011*) »

N° 87 du 2^{ème} trimestre 2011 : « Compétitivité contre modèle social ? »

N° 88 du 3^{ème} trimestre 2011 : « L'évolution des systèmes de négociation collective et de leurs acteurs »

N° 89 du 4^{ème} trimestre 2011 : « Les organisations patronales »

Journées et Séminaires organisés ou co-organisés par l'Ires

Les Entretiens de l'Ires

« Les acteurs sociaux face à la crise », *février 2010 (collectif), terminé*

« Où vont les systèmes de retraite ? », *(collectif), terminé*

Les 12^{èmes} Entretiens de l'IRES en octobre 2010 ont été consacrés à l'évolution des systèmes de retraites en Europe et aux Etats-Unis. Une première table-ronde a passé en revue les expériences de quelques pays (Allemagne, Finlande, Royaume-Uni, Etats-Unis), mettant en lumière les spécificités de chacun d'eux et soulignant dans certains cas (Allemagne, Finlande) l'absence de consensus sur des mesures telles que le recul de l'âge de la retraite. Une seconde table-ronde a proposé, à partir de cette approche comparative, des éléments de réflexion sur les contours de la réforme française de 2010 en abordant deux questions particulières : celle de la prise en compte de l'usure professionnelle et de la pénibilité, et celle des inégalités.

« L'Etat social à l'épreuve de l'austérité : de la rigueur à l'austérité », *(collectif), achevé*

Les 13^e Entretiens se sont tenus au CESE le 3 février 2011 et auxquels ont participé, outre certains auteurs de ce numéro, plusieurs syndicalistes tant des OS françaises que de la CES et du TUAC. Comme à l'accoutumée, ils ont permis des échanges entre syndicalistes et chercheurs.

« Les jeunes dans la crise » *(collectif), achevé*

Les 14^e Entretiens se sont tenus à la Bourse du travail le 19 janvier 2012 et auxquels ont participé, outre certains auteurs de ce numéro, plusieurs syndicalistes.

Les 30 ans de l'Ires *(collectif), projet*

Séminaire IRES-ISST

(animé par Solveig Grimault et Frédéric Lerais ; Antonella Corsani, Jean-Louis Dayan et Jérôme Gautié), projet

L'IRES et l'ISST souhaitent favoriser un dialogue, une interface entre le monde syndical et les chercheurs, universitaires et experts. Le projet d'un séminaire commun, tout à la fois ouvert et centré sur des thématiques d'actualité, est une façon de concrétiser cet intérêt partagé. Le séminaire cherchera à mêler le savoir des acteurs – syndicaux –, des experts et des chercheurs, sur des problématiques touchant aux champs du travail, de l'emploi, de la protection sociale et des relations industrielles. Sur l'ensemble de ces champs, tous ont en effet, à des titres divers, la capacité de renseigner les sujets qui seront abordés tout au long du séminaire : qu'il s'agisse de rendre compte de résultats d'enquêtes, du côté des chercheurs et des experts, ou de restituer les faits et problèmes qui sourdent du monde du travail, du côté des organisations syndicales, chacun est ici à égalité pour apporter la matière utile à la réflexion commune.

La problématisation retenue pour chacune des séances sera guidée par le souci de présenter et de mettre en discussion des résultats d'enquête récents, de faire état des difficultés rencontrées sur le terrain, de s'interroger enfin sur la « portée » de ces constats et

analyses, sur leurs conséquences possibles en terme d'actualisation et de renouvellement des positionnements et de regards des uns et des autres, acteurs syndicaux, chercheurs et experts. Au-delà de la production d'un bilan, il s'agit de porter un regard prospectif sur les problématiques abordées.

Séminaire associé au « RT18 Relations Professionnelles

(animateurs : Udo Rehfeldt, Jean-Marie Pernet, Catherine Vincent), en cours et projet

De 2008 à 2010, l'IRES s'est associé au « RT18 Relations Professionnelles » (Réseau thématique de l'Association française de Sociologie (AFS), au bureau duquel siège Catherine Vincent) pour organiser un séminaire de recherche commun sur le thème de la démocratie industrielle. L'objectif de ce séminaire était de renouveler les conceptions de la démocratie industrielle à la lumière des évolutions actuelles documentées par les travaux pluridisciplinaires des différentes équipes qui étudient les relations professionnelles. En 2008-2009, le séminaire a organisé 6 journées. Une séance conclusive s'est tenue le 12 février 2010 avec le programme suivant : Regards européens sur le syndicalisme ; Roland Erne (University College Dublin, Irlande) : « Les syndicats et la démocratie transnationale en Europe » ; Mimmo Carrieri (Université de Teramo, Italie) : « La représentativité syndicale : regards comparatifs à partir de l'Italie ».

L'IRES reste associé au RT18 dans le nouveau séminaire que ce dernier organise pour la période 2010-2013 autour du thème « enjeux et acteurs des relations professionnelles. Quel renouveau ? ».

Séminaire international

(animateurs : Jean-Marie Pernet, Udo Rehfeldt, Catherine Vincent), projet

Le séminaire international sur le syndicalisme et les relations professionnelles, interrompu en 2007, connaîtra une nouvelle programmation en 2012. Créé en octobre 1990 et animé par U. Rehfeldt, ce séminaire réunissait, généralement une fois par mois, des chercheurs de l'IRES, des représentants des organisations syndicales françaises et des experts extérieurs dans l'objectif de leur faire connaître et analyser les travaux étrangers sur les relations professionnelles. Il s'agit d'un séminaire de travail fermé avec participation sur invitation. Comme par le passé, on s'efforcera d'alterner des thèmes théoriques ou comparatifs avec des séances monographiques (par pays ou sur le niveau européen/international). On poursuivra également la méthode de distribution initiale d'un document avec rapport introductif d'un discutant, de façon à initier un large débat avec les participants sur les premières questions dégagées par le discutant.

Séminaire avec Lise-IDHE-lest-CEE - : Trajectoire et politiques publiques

(Christèle Meilland), en cours et projet

Les trajectoires d'emplois et l'impact des politiques publiques feront l'objet d'un séminaire en 2012. L'Ires participe à ce séminaire commun au Lise, Irisso, Idhe, Lest, CEE. Il devrait conduire à la mise en place d'un colloque en 2013

Colloques IRDES-IRES-CNAM mars 2010 protection sociale d'entreprise –

(Benoît Robin et al.), terminé

Conférence internationale : *Democratic participation in Employment and Societal Regulation* Juin 2011 (Udo Rehfeldt et al.), terminé

Séminaire de recherche sur la démocratie industrielle du RT18 (AFS) et de l'Ires (Udo Rehfeldt, Catherine Vincent avec A. Mias et F. Rey) terminé

Conventions de recherches achevées ou en cours en 2010-2013

Intitulé de recherche	Responsables	Tiers contractant	Début - Fin
« Capright »	F. Lefresne, C. Sauviat	Commission européenne	2006-2009
« Systèmes de négociation européen »	C. Dufour, A. Hege	CGT- CFDT	2008-2011
« Les assistants maternels agréés »	A. Math, J. Fagnani	CNAF	Avril 2009-mars 2012
« Age et travail dans la fonction publique »	A. Jolivet	Ira de METZ	Juin 2009-avril 2010
« Les organisations patronales, continuité et mutations des formes »	J-M Pernot, C. Vincent, autres hors Ires	DARES	Juin 2009-mars 2011
« Etude européenne amélioration participation travail seniors »	A. Jolivet	ASPA	2009-2011
« Conditions de vie au travail »	B. Brière, E. Lecomte, C. Vincent Y. Lochard, C. Meilland, O. Join Lambert	Direction générale des Finances publiques	Septembre 2009-décembre 2011
« ETUI »	U. Rehfeldt	ETUI	
« Revitalisation des territoires »	S. Grimault avec Amnyos-ENPC-CES	DATAR DGEFP	Mai 2010-juillet 2011
« Contrats transnationaux des firmes »	U. Rehfeldt	BIT	Octobre 2010-janvier 2011
« Seniors et pénibilité au travail »	A. Jolivet avec CEE Creapt, Aract	DARES COCT Fonction publique	Octobre 2010-février 2012
« Négociations transnationales »	U. Rehfeldt	Université FULDA	Février-mai 2011
« Epargne salariale »	N. Delahaie avec CEE	DARES COCT	Avril 2011-mai 2012
« CCOO les emplois verts »	B. Robin	Etui	Décembre 2010
« Sociétés européennes pour ISE »	U. Rehfeldt	ISE	2011
« Accords d'entreprises et plans d'actions emploi Travailleurs âgés »	A. Jolivet et CEE-ANACT	DARES	Août 2011-avril 2013
« Conditions de vie au travail »	B. Brière , E. Lecomte, C. Vincent, Y. Lochard, C. Meilland, O. Join-Lambert, J.-M. Pernot	Direction générale des Finances publiques	Décembre 2011-juin 2013

Mise à jour février 2012.

Contribution du Centre de Documentation

Laura Tedesco, Benoît Robin

Le Centre de documentation de l'Ires, partie prenante du dispositif d'animation des activités de l'Institut, s'est attaché à répondre aux attentes exprimées par ses usagers au regard des besoins définis par le programme scientifique 2010-2011. Cet attachement s'est traduit par :

- L'expérimentation de nouveaux outils en vue de renforcer le soutien apporté par le *Centre de documentation* à l'activité de l'Ires en fondant ceci sur la veille, la recherche, l'orientation et l'accompagnement.
- Plusieurs réflexions et tests ont été lancés, par exemple, pour permettre de créer un outil collaboratif dématérialisé facilitant la diffusion de l'information et les interactions. Ce projet lancé en 2010 n'a pu être mené à son terme pour des raisons de limites techniques, mais sera poursuivi en 2012.
- Mise en ligne début 2011 de la base du fonds documentaire de l'Ires, dorénavant consultable depuis le site web de l'Institut (www.ires.fr). Cette mise en ligne renforce la visibilité externe du Centre comme la diffusion sur plusieurs réseaux du *Bulletin bibliographique hebdomadaire des nouveautés* édité par le *Centre documentation*.

Parallèlement à la conduite de ces projets de moyen terme exigeants le Centre de documentation a continué de mener également de front les travaux et services en direction des usagers du *Centre de documentation* : repérage, enregistrement, indexation, diffusion et prêt d'ouvrages et de supports périodiques.

A l'hiver 2011-2012, le fonds documentaire comprend quelques 160 000 références. Il concerne pour l'essentiel des publications en lien avec les thématiques abordés par les 4 groupes de travail permanent de l'Ires : relations professionnelles, emploi, travail, revenus. Et, il se compose également de l'ensemble des publications confédérales des organisations syndicales et rapports des congrès confédéraux ainsi que des travaux des recherches menées par les organisations syndicales au sein de l'Ires dans le cadre de l'Agence d'objectifs.

Plusieurs discussions associant chercheurs et conseillers techniques ont permis d'examiner l'état des collections auxquelles le *Centre de documentation* de l'Ires est abonné et de recenser les demandes. Une initiative similaire sera prise en 2012.

Le contexte budgétaire contraint a incité à davantage développer la mise en place d'échanges de publications avec d'autres organismes dans un cadre conventionnel et bilatéral tout en maintenant une stratégie active d'acquisition pour couvrir les thèmes du programme de travail

La situation financière a également poussé à multiplier le nombre d'accès distants à des bases de données électroniques tant pour la connexion à des plates-formes d'accès distants (à l'instar de la Bibliothèque de Sciences Po.) que l'accès pour des bases de données

(OCDE) ou encore des accès à des supports de presse (comme Factiva ou Europresse dans un cadre mutualisé avec le PRES Paris est) ou des alertes de sujets d'actualités (par exemple national avec Liaisons sociales quotidiens ou international avec Planet Labor).

En raison de la baisse de l'effectif composant l'équipe du *Centre de documentation* de l'Ires, avec depuis le second semestre 2009, la vacance d'un poste de documentaliste dans le cadre de Mise à disposition de la fonction publique (suite au départ de Catherine Berthet), certains projets ont dû être différés.

Ainsi, l'Ires avait prévu d'engager en 2010-2011 une démarche en direction de Centres de documentation appartenant à des organismes ayant des activités proches, connexes ou complémentaires à celles de l'Ires. Finalement, c'est le Centre de documentation du CEREQ qui a pris l'initiative en 2011 d'organiser ce projet auquel participent plusieurs autres Centres (ANACT, CEE, CNAM, CREDOC...). A raison d'une rencontre par semestre, cette initiative s'avère fructueuse à de multiples égards, mais elle s'inscrit dans le temps car elle suppose au préalable de procéder à des ajustements pour que les différentes entités tout en gardant leur autonomie puissent coopérer de manière collaborative. Le *Centre de documentation* de l'Ires entend s'engager dans cette démarche collective qui suppose une détermination commune à conduire des réflexions.

Dans ce même esprit de mutualisation et coopération, il n'a pas été possible de renouveler la rencontre organisée en février 2010, lors de laquelle l'Ires avait convié les personnes ressources des différents Centres de documentation-bibliothèques des organisations syndicales membres de l'Ires. Ce projet sera relancé en 2012 et en fonction des évolutions quant à l'équipe du Centre de documentation de l'Ires.

Dans le cadre du Collectif des Centres de Documentation en Histoire Ouvrière et Sociale (CODHOS : www.codhos.asso.fr/) en lien avec le mouvement syndical, l'Ires avait accueilli pour la première fois l'Assemblée générale annuelle du CODHOS à la fin du 1er semestre 2006, cette initiative devrait être renouvelée en mars 2012 et aurait l'avantage d'impulser de nouvelles réflexions inhérentes à la question de l'archivage, de la conservation de la mémoire et de sa valorisation.

Voici quelques orientations possibles que le *Centre de documentation* de l'Ires pourrait privilégier :

- l'échange d'informations sur l'analyse et l'appréciation portés par les un(e)s et les autres sur les outils d'indexations des documents (thésaurus...) ;
- l'échange d'informations sur l'état des accès électroniques existants avec une analyse des avantages et des inconvénients, par exemple parmi les agrégateurs de presse, de tel outil par rapport à tel autre ;
- l'échange d'informations sur les pratiques et les limites juridiques de diffusion des informations compte tenu des règles dictées notamment par le Centre Français d'exploitation du droit de Copie (CFC) ;
- l'approfondissement de réflexions inhérentes aux évolutions technologiques non sans conséquence sur le métier de documentaliste comme sur l'archivage électronique, les « e-books ».

En 2012, le *Centre de documentation* de l'Ires va recenser les besoins nouveaux et éventuellement lancer une enquête de satisfaction s'il apparaît opportun d'approfondir certains points avant notamment d'organiser des réunions d'information sur les ressources électroniques.

Interventions des chercheurs (par ordre chronologique)

ISSTO, Université de Rennes 2. Formation des syndicalistes CFDT. Intervention d'Antoine Math « Les évolutions de la protection sociale en France ». (Rennes, 6 janvier 2010).

ISSTO, Université de Rennes 2. Stage de formation CFDT, intervention de Florence Lefresne, « Deux volets contrastés de la protection sociale au Royaume-Uni : le système de santé et le système de retraites ». (Rennes, 7 janvier 2010).

ISSTO, Université Rennes 2. Formation des syndicalistes CGT-FO. Intervention d'Antoine Math « L'analyse de longue période des comptes de la protection sociale et ses enseignements critiques ». (Rennes, 13 janvier 2010).

ISSTO, Université Rennes 2. Intervention de Catherine Sauviat « Le système de santé américain et les enjeux de la réforme ». (Rennes, 15 janvier 2010).

Université de Bochum (Allemagne). Séminaire international « Le comité d'entreprise comme organisation transnationale? ». Commentaire de Udo Rehfeldt sur le cas de Renault. (Bochum, 21-22 janvier 2010)

Université de Montréal et HEC Montréal. Interventions de Christian Dufour et d'Adelheid Hege sur les syndicalismes européens lors d'un séjour au CRIMT du 25 janvier au 5 mars 2010.

Association des professeurs de sciences économiques et sociales (APSES) Soirée débat « Où va notre protection sociale ? ». Intervention, d'Antoine Math « Où va la protection sociale ? » à partir du livre *La France du travail*. (Paris, 11 février 2010).

Ligue des Droits de l'Homme (LDH). Soirée débat « Urgences sociales pour les libertés et pour les droits ». Intervention de Florence Lefresne, Antoine Math, Etienne Lecomte, Jean-Marie Pernot « Inégalités sociales, pauvreté, précarité » à partir du livre *La France du travail*, (Bondy, 13 février 2010).

Centre de recherche interuniversitaires sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Séminaire « Quelles crises pour le syndicalisme européen? ». Interventions de Christian Dufour et d'Adelheid Hege. (Montréal, 18 février 2010).

ISSTO, Université Rennes 2. Formation de syndicalistes CGT.- Intervention d'Antoine Math « Atouts et faiblesses des systèmes de retraite à compte notionnel : les exemples suédois et italien » ; - intervention de Catherine Sauviat « Le système de retraite américain : atouts et faiblesses ». (Rennes, 3 mars 2010).

Chaire Mutations, anticipations, Innovations (MAI) de l'Institut d'Administration des entreprises de Paris, IAE de Paris 1 Sorbonne. Intervention de Benoît Robin au séminaire d'étude des « Systèmes d'information existants dans le domaine des restructurations » avec la présentation des activités IRES pour la Fondation de Dublin dans le cadre de l'Observatoire ERM des restructurations et des mutations. (Paris, 9 mars 2010).

Projet intégré européen CAPRIGHT, Resources, rights and capabilities : in search of social foundations for Europe. 7ème Conférence internationale. Communication de Noélie Delahaie, Florence Lefresne et Catherine Sauviat, « The working poor, an approach in terms of poverty in earned income: first draft from a SILC cross-country study » (Gênes, 9-12 mars 2010).

Caisse d'allocations familiales du Sud-Finistère. Réunion du Conseil d'administration. Présentation d'Antoine Math « Les évolutions de la protection sociale en France » à partir du livre La France du travail. (Quimper, 12 mars 2010).

Chaire Politiques et économie de la protection sociale du CNAM, IRDES et IRES. Colloque « Protection sociale d'entreprise » co-organisé par l'IRES :- Intervention de Benoît Robin à l'ouverture ; - Communication de Florence Lefresne et de Catherine Mathieu (OFCE) « Le système de retraites britannique : réformes en cours et défis de la crise ». (Paris, 25-26 mars 2010).

Centre d'économie de la Sorbonne. Séminaire TEMPS (Travail, Emploi, Protection sociale) « La pauvreté laborieuse en questions ». Intervention de Pierre Concialdi « Qu'importe le travail, pourvu qu'on ait le RSA ». (Paris, 25 mars 2010).

Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS). Histoire et sociologie du travail. Séminaire de Master. Intervention d'Odile Join-Lambert « L'Etat et la gestion des mobilités ». (Paris, 25 mars 2010)

Fondation Friedrich-Ebert et Lasaire. Séminaire franco-allemand « Comprendre les évolutions que connaît le modèle allemand ». Commentaire de Udo Rehfeldt sur le modèle social allemand. (Paris, 8 avril 2010).

CFE-CGC. Table ronde organisée autour du livre de l'IRES « La France du travail ». Interventions d'Antoine Math, Jean-Marie Pernot et Catherine Sauviat, (Paris, 16 avril 2010).

CGT Union départementale du Var. Session de formation de secrétaires de syndicats. Intervention et animation de Jean-Marie Pernot, (Brignoles, 22 avril 2010).

ETUI, Fundación 1º de Mayo, Fundación Francisco Lar go Caballero, TURI. Conférence « The implications of the crisis for the labour market ». Communication de Florence Lefresne « Flexicurity and Active Labour Market Policies facing the Crisis: Issues at stake », (Madrid, 3-5 mai 2010).

CFE-CGC/UNSA/France Télécom – Orange. Séminaire. Communication de Yves Lo-chard, « Les syndicats face à la Responsabilité Sociale des Entreprises ». (Le Kremlin Bicêtre, 10 mai 2010).

Centre d'histoire sociale XXè siècle/Itinéraires et histoire ouvrière en Val-de-Marne (IHOVAM). Conférence « Syndicalistes d'hier et d'aujourd'hui ». Communication de Jean-Marie Pernot « le syndicalisme de 1980 à nos jours ». (Champigny sur Marne, 18 mai 2010).

Association française d'économie politique. Séminaire Hétérodoxies du CES – Paris 1. Intervention de Catherine Sauviat avec Laurence Lizé « La crise du modèle social américain ». (Paris, 19 mai 2010).

Association Française de Sociologie, EHESS (Centre Maurice Halbwachs), **Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique** (Université de Rennes). Journée-conférence « Le Livre Vert sur la jeunesse, un an après : les politiques publiques en question ». Intervention de Florence Lefresne « Intérêt et limites d'un Livre Vert sur la jeunesse : où en sont les politiques d'orientation et d'insertion ». (Paris, 28 mai 2010).

Institut syndical européen (ETUI). Séminaire « Droit européen des sociétés et gouvernement d'entreprise – importance pour les représentants des travailleurs au sein des conseils d'administration et de surveillance ». Intervention de Udo Rehfeldt (avec Eckhard Voss, wmp Hambourg) « l'implication des travailleurs dans les entreprises sous statut de Société européenne ». (Bruxelles, 1-3 juin 2010).

Librairie « Le livre écarlate ». Présentation de l'ouvrage « la France du travail » par Noémie Delahaie, Annie Jolivet et Jean-Marie Pernot. (Paris, 3 juin 2010).

Eurofound (Fondation européenne de Dublin). Séminaire d'experts sur l'implication des travailleurs dans les entreprises sous statut de Société européenne. Intervention de Udo Rehfeldt « The SE Works Council – varieties and common trends ». (Bruxelles, 3 juin 2010).

ISST de l'Ouest, Université Rennes 2. Formation syndicalistes CGT. Intervention d'Antoine Math « Minima sociaux : évolutions, impacts, perspectives ». (Rennes, 4 juin 2010).

FSU/Solidaires. Rencontres. Communication de Michel Husson « Le partage de la valeur ajoutée ». (IUFM Rennes, 9 juin 2010).

Groupe d'études et de recherches permanent sur l'industrie et les salariés de l'automobile (GERPISA). 18e Colloque international. Communication de Udo Rehfeldt « Dix ans de négociation collective transnationale européenne dans l'automobile ». (Berlin 9-11 Juin).

Centre Maurice Halwachs (CMH). Séminaire annuel de l'équipe PRO. Intervention d'Odile Join-Lambert « Carrières de fonctionnaires : articulation des méthodes quantitative et qualitative ». (Foljuif, 14 juin 2010).

CRIMT (Centre de Recherche Internationale sur la Mondialisation et le Travail). Colloque international /47^e Congrès de l'ACRI « Les systèmes de représentation au travail : à la mesure des réalités contemporaines », Université Laval, Québec : - communication de Christian Dufour et Adelheid Hege en séance plénière « Les régimes de représentation et les réponses des acteurs dans un contexte de globalisation, comparaison France-Allemagne » ; - communication de Christian Dufour et Adelheid Hege : « Délégués dans la mondialisation, plus experts, mais de quoi » ; - communication de Christian Dufour sur « l'information financière et le rôle des comités d'entreprise en France » ; - communication de Christian Dufour, Adelheid Hege, Christian Lévesque (HEC Montréal) et Gregor Murray (Université de Montréal) « Varieties of Workplace Union Autonomy : Making Space between Institutional Prescription and Organizational Constraint » ; - présidence par Adelheid Hege de l'atelier « Transformation de la représentativité syndicale en France : regards interdisciplinaires » (Québec, 16-18 juin 2010).

Mission locale de Quimper. XX^e anniversaire, en partenariat avec l'Unité de recherche en sociologie de l'Université de Bretagne Ouest (UBO). Conférence introductive de Florence Lefresne « Trente ans de politique publique d'insertion des jeunes : un bilan mitigé », (Quimper, 17 juin 2010).

CGT. Journées de travail sur les retraites organisées par la CGT-Thalès. Intervention de Michel Husson, (Courcelle-sur-Yvette, 17 juin 2010).

Association internationale des relations professionnelles (AIRP/IIRA) : - Communication de Udo Rehfeldt (avec Isabel da Costa, IDHE-CNRS et Volker Telljohann, IRES Lombardia) « European and International Framework Agreements: New Tools of Transnational Industrial Relations » ; - Communication de Udo Rehfeldt (avec Peter Wilke, wpm Hambourg) « Workers involvement in normal European Companies (Ses): from information/consultation to participation? » (Copenhague, 28 juin-1er juillet 2010).

Délégation à la Politique de la Ville et à l'Intégration (DPVI) de la Ville de Paris. Journée de formation. Communication de Florence Lefresne « Pauvreté : état des lieux et effets de la crise ». (Paris, 1er juillet 2010).

CGT-FO. Intervention de Benoît Robin lors du stage « économie » du syndicat national FO-Manpower. (Paris, 1-2 juillet 2010).

CFTC. Rencontre interrégionale « famille ». Présentation d'Antoine Math sur le thème « Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Etat des lieux et perspectives ». (Poitiers, 2 juillet 2010).

Institut de la Protection Sociale Européenne (IPSE). XXXV^{èmes} rencontres. Communication de Florence Lefresne « Solidarity Facing New Employment Norms and Flexicurity ». (Séville, 5-6 juillet 2010).

Université Panthéon-Assas Paris II. 15 th Conference of the International Association for the Economics of Participation (IAFEP). Intervention de Noélie Delahaie « Profit Sharing, Company Savings Plan, Wage Level and Firms Performances: an Empirical Analysis with French Data ». (Paris, 8-10 juillet 2010).

Haut Conseil de la Famille Réunion du groupe de travail technique. Participation et présentation d'Antoine Math sur « les comparaisons internationales des politiques familiales ». (Paris, 2 septembre 2010).

ISST de l'Ouest, Université Rennes 2. Formation syndicalistes CFDT. Intervention d'Antoine Math « Politiques familiales : perspective européenne » (Nantes, 22 septembre 2010).

HEC Montréal. Colloque international du **CRIMT** (Centre de Recherche Internationale sur la Mondialisation et le Travail) « L'action syndicale sans frontières » : - Intervention de Adelheid Hege en séance plénière « Les stratégies de mobilisation syndicale au niveau international » ; - Intervention de Christian Dufour en séance plénière « Les campagnes d'action et de mobilisation internationale : enjeux et défis ». (Montréal, Canada, 23-24 septembre 2010).

Fondation Hans-Böckler et Fondation Friedrich-Ebert. « Dialogue social-démocrate-syndical » (Dialogue de Springe). Intervention de Udo Rehfeldt « Les rapports entre syndicats et socialistes en France ». (Springe (Allemagne), 24-25 septembre 2010).

Fédération Syndicale Unitaire (FSU). Stage « La jeunesse : quelles réalités ? Les professionnels en charge des jeunes : quel travail ? ». Intervention de Florence Lefresne « Les jeunes dans la crise : diagnostics et perspectives ». (Dinard, 27 septembre 2010).

Institut syndical européen (ETUI). Réunion du réseau SEEurope. Présentation par Udo Rehfeldt d'une étude pour la Fondation européenne de Dublin sur l'implication des salariés dans les Sociétés européennes. (Sinaia (Roumanie), 27-29 septembre 2010).

Capright 8th Meeting. Résultats présentés par Estelle Sommeiller d'une étude en cours de réalisation par Noélie Delahaie, Estelle Sommeiller, Florence Lefresne et Catherine Sauviat, « In-work poverty in Europe: A cross-sectional study ». (Palma de Majorque, 30 septembre- 2 Octobre 2010).

Lasaire et Fondation Friedrich-Ebert. Séminaire franco-allemand « Comprendre les évolutions du modèle allemand ». Présidence par Udo Rehfeldt de la session sur les coordinations des négociations salariales. (Paris, 8 octobre 2010).

SNPTAS-CGT, 17^{ème} congrès national. Interventions et animations de débat d'Antoine Math sur « Les évolutions de la protection sociale » et « Protection maladie ». (Toulouse, 11-12 octobre 2010).

Ecole nationale de la Magistrature. Formation continue des magistrats. Elections professionnelles et désignation des représentants syndicaux en entreprise. Communication de Jean-Marie Pernot « représentation du personnel et représentation syndicale en France, approches historiques et sociologiques ». (Paris, 14 octobre 2010).

ISST Université Paris 1. Formation administrateurs CAF de la CGT sur « l'Accueil de qualité des jeunes enfants ». Intervention d'Antoine Math sur « L'accueil des jeunes enfants, un investissement pour l'avenir ». (Bourg-la-Reine, 10 novembre 2010).

CESE (Conseil économique, social et environnemental). 3^{ème} forum franco-allemand des syndicats. Animation par Benoît Robin de la table ronde intitulée « Vers le développement d'une nouvelle stratégie syndicale franco-allemande : comment créer plus de solidarité », avec les responsables syndicaux français et allemands. (Paris, 24 novembre 2010).

ETUI. Seminar on poverty, social exclusion and employment in Europe. (Résultats actualisés et présentés par Estelle Sommeiller d'une étude de Noélie Delahaie, Estelle Sommeiller, Florence Lefresne et Catherine Sauviat, « The working poor in Europe: a labour-market approach ». (Bruxelles, 30 novembre 2010).

Fédération syndicale unitaire (FSU) Bretagne. Journée de réflexion sur le conflit des retraites, communication de Jean-Marie Pernot et débat avec les participants. (Lorient, 30 novembre 2010).

Colloque européen CapRight. Communication de Catherine Sauviat avec Florence Lefresne : « Anticipation des restructurations et sécurisation des parcours professionnels ». (Nantes, 2 et 3 décembre 2010).

ATMF (association des travailleurs maghrébins de France) et mairie de Gennevilliers. Séminaire « droits sociaux et politiques publiques à l'égard des vieux migrants ». Intervention d'Antoine Math « droits sociaux et assignation à résidence des vieux migrants ». (Gennevilliers, 11 décembre 2010).

ISSTO (Institut des sciences sociales du travail de l'Ouest). Session de formation pour les militants Force ouvrière de l'Ouest. Communication de Jean-Marie Pernot « Légitimité et puissance du syndicalisme à l'épreuve du mouvement social » et débats avec les participants. (Rennes, 16 décembre 2010).

UGFF-CGT. Participation de Jean-Marie Pernot à une table ronde intersyndicale sur « les règles de représentativité dans la fonction publique ». (Montreuil, 12 janvier 2011).

Le Club Paris-Berlin. Petit déjeuner « Quels sont les atouts d'une entreprise européenne intégrée dans une économie mondialisée ? ». Intervention de Udo Rehfeldt sur « les différences des systèmes de relations professionnelles en Europe ». (Paris, 18 janvier 2011).

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV). Séminaire « Les mardis matins de la Cnav ». Discussion par Antoine Math sur l'impact des conventions de sécurité sociale sur les droits à la retraite des assurés nés à l'étranger. (Paris, 22 janvier 2011).

Institut d'histoire sociale de la Drôme (IHS-26). Colloque sur le centenaire de la naissance de Louis Saillant. Communication de Jean-Marie Pernot sur une biographie politique de L. Saillant (Valence, 29 janvier 2011).

DGEFP/DGCIS/DATAR. Séminaire Revitalisation des territoires. « Présentation par Solveig Grimault des résultats de l'étude portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires, faite en application de l'article L. 1233-84 du Code du travail ». (31 janvier 2011).

Université de Versailles St Quentin en Yvelines. Master 2 Santé. Intervention de Catherine Sauviat « Le système de santé américain et les enjeux de la réforme ». (Versailles, 4 février 2011).

Action Catholique Ouvrière (ACO) de Seine-Saint-Denis. Journée annuelle d'étude sur l'exploitation. Intervention d'Antoine Math « Précarisation et nouvelles formes d'exploitation ». (Saint-Ouen, 6 février 2011).

CFE-CGC/Unsa/France Télécom-Orange. Séminaire national. Intervention de Benoît Robin avec le Cabinet ISAST sur « L'élaboration d'une enquête sur la syndicalisation à France Télécom-Orange ». (Paris, 8 février 2011).

Fondation Jean-Jaurès. Réunion du Groupe franco-allemand. Exposé de Udo Rehfeldt sur la codétermination dans les entreprises allemandes. (Paris, 10 février 2011).

COPAC. Rencontre économique « L'industrie, un moteur de croissance pour l'économie du Val-de-Marne » Communication de Solveig Grimault « Liens interentreprises et rapports au territoire. Principaux résultats d'une enquête réalisée auprès des entreprises ». (Créteil, 2 mars 2011).

Cour de cassation (chambre sociale). Audition de Jean-Marie Pernot dans le cadre de l'établissement d'une jurisprudence liée à la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale. (Paris, 9 mars 2011).

Centre de Recherche Interuniversitaire sur la Mondialisation et le Travail (CRIMT). Séminaire sur la négociation collective. Intervention d'Adelheid Hege (avec Christian Dufour) « La place de la négociation collective dans six pays européens : de la cohérence des systèmes à la construction des acteurs ». (Montréal, 11 mars 2011).

Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS). Histoire et sociologie du travail. Séminaire de Master coordonné par Sophie Pochic. Intervention d'Odile Join-Lambert « Réformer et évaluer le travail dans les services publics ». (Paris, 24 mars 2011).

Université de Tours et Observatoire européen des politiques Urba-Rom. Colloque international « La 'question Rom' en Europe aujourd'hui. Enjeux et modalités de la construction de problèmes publics émergents ». Discussion par Antoine Math sur « L'émergence d'une 'question Rom' européenne » (Tours, 25 mars 2011).

Ecole nationale de la Magistrature. Session mixte magistrats-inspecteurs du travail, sur la loi du 20 août 2008. Communication de Jean-Marie Pernot « Le syndicalisme français, approche historique et sociologique ». (Paris, 28 mars 2011).

Observatoire des discriminations et territoires interculturels (ODTI). Séminaire-débat. Intervention d'Antoine Math sur « L'accès aux droits sociaux des ressortissants communautaires issus des nouveaux pays membres de l'UE ». (Grenoble, 10 mai 2011).

CGT. Groupe de travail des administrateurs salariés CGT. Présentation par Udo Rehfeldt d'une étude pour la Fondation européenne sur la participation des salariés dans les Sociétés européennes (SE). (Paris, 12 mai 2011).

SNESUP-FSU. Séminaire. Communication de Jean-Marie Pernot « Agir syndicalement en Europe aujourd'hui ». (Paris, 17 mai 2011).

ISSTO, Université Rennes 2. Formation syndicalistes CFDT. Intervention d'Antoine Math « Politiques familiales : perspective européenne ». (Rennes, 19 mai 2011).

Institut des sciences sociales du travail (ISST) de l'Université Paris I- Panthéon Sorbonne. Stage FGTE-CFDT « Justice fiscale, justice sociale ». Intervention de Pierre Concialdi sur le thème : « Les formes de la redistribution et l'impôt ». (Paris, 19 mai 2011).

Université Paris-Dauphine. Journées d'études de « Expertise, Syndicalisme et conditions de travail », intervention d'Yves Lochard à la table ronde « Du sociologue au consultant : l'expertise des conditions de travail ». (Paris, 23 mai 2011).

Groupe de recherche économique et sociale (GRES). Université de printemps. Communication de Pierre Concialdi, session introductive au thème des inégalités. (Lisbonne, 31 mai 2011).

CFDT – UD de l'Isère. Journée de réflexion. Communication de Jean-Marie Pernot « Le syndicalisme aujourd'hui, visages, enjeux ». (Grenoble, 9 juin 2011).

ELA, UNED Bergara, Manu Robles-Arangiz Institutua. Université d'été « Recursos capacidades y nuevas legitimidades para la renovacion sindical ». Interventions d'Adelheid Hege (avec Christian Dufour) « Crises syndicales en Europe : la légitimité en cause » ; « Délégué(e)s, pourquoi, comment ? » (Bilbao, 9-10 juin 2011).

DGEFP. Café conférence « Revitalisation des territoires ». Présentation par Solveig Grimault (avec Gilles Crague, Jean-Yves Kerbourc'h, Olivier Mériaux, Nadine Thévenot) des résultats de l'étude réalisée pour la DGEFP et la DATAR, portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires. (Paris, 10 juin 2011).

DGEFP. Café conférence « Revitalisation des territoires ». Présentation par Solveig Grimault (avec Gilles Crague, Jean-Yves Kerbourc'h, Olivier Mériaux, Nadine Thévenot) des résultats de l'étude réalisée pour la DGEFP et la DATAR, portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires. (Paris, 10 juin 2011).

FSU/SOLIDAIRES. Colloque intersyndical « Pauvreté, précarité(s) : facteurs d'aggravation des inégalités ». Communication introductive de Pierre Concialdi à la table-ronde sur la précarité. (Paris, 15 juin 2011).

Fédération Interco-CFDT. Conseil national. Table ronde. Intervention et débat par Jean-Marie Pernot. (Besançon, 23 juin 2011).

FAFO (Norvège) & Friedrich-Ebert-Stiftung (office de Shanghai). Third Asian - European Labour Forum « Wages and Economic Policies ». Présentation de Catherine Vincent, Michel Husson et Estelle Sommeiller sur le chapitre « Wage-Setting & Current Debates in France » à paraître dans un ouvrage collectif. (Oslo, 23-25 juin 2011).

Université de Madrid. Conférence SASE (Society for the Advancement of Socio-Economic). Intervention de Noélie Delahaie (avec Richard Duhautois, CEE) « Profit-sharing and Wages: an Empirical Analysis using French Data ». (Madrid, 23-25 juin 2011).

Cgt-FO. Union Départementale d'Indre-et-Loire. Présentation par Benoît Robin des activités de l'IRES lors du Congrès des syndicats. (Saint-Avertin, 24 juin 2011).

Chambre sociale de la Cour de cassation de Paris. Audition de Jean-Marie Pernot. Avis demandé sur deux projets d'arrêts de la Cour. (Paris, 27 juin 2011).

IDHE-ENS. RC10 de l'Association Internationale de Sociologie (en collaboration avec l'IRES). Conférence internationale « Democratic Participation in Employment and Societal Regulation ». Udo Rehfeldt participe au comité scientifique, co-préside les sessions sur les accords-cadres transnationaux et sur la participation des salariés à travers les comités d'entreprises européens et les sociétés européennes. Communication sur « The Europeanization of Employee Involvement : Practical Experience from 10 SE Case Studies ». (Cachan, 27-30 juin 2011).

CFDT Ile-de-France. Université d'été. Intervention de Jean-Marie Pernot « Les transformations du syndicalisme et de la société depuis les années soixante-dix », débat. (Lisses, 29 juin 2011).

UPMF-Grenoble. IV^o congrès de l'Association Française de Sociologie. Animation par Catherine Vincent de la session 7 « Syndicats : nouvelles règles de représentativité ». (Grenoble, 5-8 juillet 2011).

CGT Rhône-Alpes – FSU Rhône-Alpes. Séminaire de réflexion « présent et avenir du syndicalisme ». Communication de Jean-Marie Pernot et débat. (Lyon, 8 juillet 2011).

Université Pompeu Fabra. Conference Industrial Relations in Europe « IREC 2011 ».- Communication d'Udo Rehfeldt «From the European Works Council to the European Company (SE): A further step towards the Europeanization of employee representation»;- Communication de Catherine Vincent « French Trade Unions Facing New Industrial Relations in Public Hospital » (Barcelone, 1-2 Septembre 2011).

Centre d'histoire sociale du XXe siècle- Paris 1. Séminaire « Les services publics à l'épreuve de l'égalité et des marchés ». Communication d'Odile Join-Lambert « L'invention du public Travail et emploi des années 1950 aux années 1970 (postes, musées, enseignement) ». (Paris, 16 septembre 2011).

Confédération Force ouvrière. Conférence pour des syndicalistes africains. Présentation du syndicalisme français par Jean-Marie Pernot. (Paris, 19 septembre 2011).

Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Séminaire « Renouveler nos pratiques syndicales ». Intervention d'Adelheid Hege (avec Christian Dufour) « Crise de légitimité syndicale et perte de capacité représentative : un portrait européen ». (Sainte Adèle, Québec/Canada, 26-28 septembre 2011).

CSC Wallonie-Bruxelles. Formation des permanant(e)s : « Vive la démocratie !!! » Intervention d'Adelheid Hege (avec Christian Dufour) : « Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical ». (Houffalize, Belgique, 21-22 octobre 2011).

CGT-ETUI. Formation de jeunes dirigeants syndicaux des pays membres de l'UE. Intervention d'Adelheid Hege : « Industrial Relations in Europe : the Institutions and the Actors ». (Courcelles sur Yvette, 25 octobre 2011).

Conseil économique et social de Grèce et Lasaire. Séminaire européen « La crise de l'EU et de l'Euro : Comment renforcer le rôle des acteurs sociaux pour sortir de la Crise ? ». Présidence par Udo Rehfeldt de la session « Les négociations salariales européennes, concurrence ou convergence ». (Athènes, 4 novembre 2011).

Gouvernement de Nouvelle-Calédonie. III^{ème} session de dialogue social « Pour une réforme des institutions représentatives du personnel ». Comparaisons internationales.
- Co-animation par Catherine Vincent du module espagnol et présentation « Le système espagnol de représentation du personnel » ;
- Co-animation par Udo Rehfeldt du module italien et présentation « Le système de représentation du personnel italien comparé aux autres modèles européens ». (Madrid-Venise, 4-15 novembre 2011).

Séminaire Mutécos, DGEFP-DATAR-DAR-DGCIS-FSE. « Présentation par Solveig Grimault de l'étude portant sur le bilan 2008-2009 de la revitalisation des territoires » (IRES, Amnyos, CES, ENPC). (Grenoble, 9 novembre 2011).

IRES Veneto. CGIL. Séminaire « L'Europe des syndicats. Les relations professionnelles, l'économie, la politique ». Intervention d'Udo Rehfeldt « La concertation au sommet face à la crise : analyse comparée des relations professionnelles en Europe ». (Padoue (Italie), 10 novembre 2011).

Fondation Friedrich-Ebert. Fondation Hans-Böckler. 4^{ème} Forum syndical franco-allemand. Intervention d'Udo Rehfeldt sur « les stratégies syndicales face à la crise ». (Berlin, 2 décembre 2011)

AFERP – Petit-déjeuner. Intervention de Catherine Vincent sur « la réforme de la représentativité et du dialogue social dans la fonction publique ». (Paris, 13 décembre 2011).

IRES. ASTREES. Premier atelier transnational du projet EURATCA « Action européenne sur les accords transnationaux d'entreprise ». Intervention d'Udo Rehfeldt « Les accords transnationaux d'entreprise européens sur la restructuration ». (Paris, 15-16 décembre 2011).

Sommaire détaillé

Introduction	5
Contexte du programme de travail	5
Activité des groupes thématiques	5
Groupe Relations Professionnelles	6
I. Dynamiques des systèmes de relations professionnelles	6
I.1. <i>Evolution des systèmes de la négociation collective (C. Dufour, A. Hege), en cours de valorisation</i>	6
I.2. <i>La négociation collective en France (J.M. Pernot, C. Vincent), en cours et projet</i>	8
I.3. <i>Les relations professionnelles dans le secteur public (C. Vincent), en cours</i>	9
II. Evolutions des acteurs collectifs : approches comparatives et internationales	10
II.1. <i>Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical (C. Dufour, A. Hege), en cours</i>	10
II.2. <i>Les DS et la négociation collective après la loi du 20 août 2008 (A. Hege, C. Dufour, M. Kahmann), projet</i>	10
II.3. <i>Représentation et longue maladie (C. Dufour, A. Hege), achevé</i>	12
II.4. <i>Reformes organisationnelles syndicales (M. Kahmann), achevé</i>	12
II.5. <i>La loi du 20 août 2008 sur la représentativité des organisations syndicales en France (J.M. Pernot), en cours</i>	13
II.6. <i>Le suivi des congrès confédéraux (J.M. Pernot), projet</i>	13
II.7. <i>Approches syndicales du travail (J.M. Pernot), achevé</i>	14
II.8. <i>Les organisations patronales, continuité et mutations des formes de représentation du patronat (J.M. Pernot, C. Vincent, avec la participation de F. Rey), achevé, valorisation en cours</i>	14
III. Négociations collectives, syndicalisme et mondialisation	16
III.1. <i>Le renouveau syndical dans le contexte de la mondialisation (C. Dufour, A. Hege)</i>	16
III.2. <i>Les relations professionnelles au niveau des entreprises multinationales (U. Rehfeldt), en cours</i>	17
III.2.1. <i>La négociation collective transnationale d'entreprise</i>	17
III.2.2. <i>La participation des salariés dans la société européenne (SE)</i>	18
III.2.3. <i>Les relations professionnelles dans l'automobile face à la crise (U. Rehfeldt), achevé</i>	19
III.3. <i>Politiques européennes de migration du travail (M. Kahmann), en cours</i>	19
III.4. <i>Les syndicats et leur rapport aux migrants et à la migration (M. Kahmann), en cours</i>	20
III.5. <i>Syndicats dans la mondialisation, les organisations internationales J.M. Pernot, U. Rehfeldt), en cours</i>	21
Bibliographie.....	22
Groupe Emploi	25
I. Mondialisation économique et financière : quels impacts sur la relation d'emploi et les modes de rémunération ?	25
I.1. <i>Les effets de la mondialisation financière et économique sur les modes de gestion des rémunérations (N. Delahaie, C. Sauviat), projet</i>	26
Intéressement et individualisation	
La gestion collective de l'épargne salariale à travers l'investissement socialement responsable (ISR)	
I.2. <i>Les effets de la mondialisation économique et financière sur l'emploi (C. Sauviat et C. Serfati), projet</i>	27
Les propositions de travail	
II. Emploi, crises et restructurations	29
II.1. <i>Emploi et restructurations (F. Lefresne, C. Sauviat), achevé, en cours de valorisation</i>	30
II.2. <i>Les modèles sociaux face à la crise (F. Lefresne et C. Sauviat), achevé</i>	31
II.3. <i>Transitions d'emploi et dynamiques de pauvreté en Europe (N. Delahaie, E. Sommeiller, F. Lefresne et C. Sauviat), achevé, en cours de valorisation</i>	31
II.4. <i>Les effets de la crise sur l'emploi (M. Husson, F. Lerais, C. Meilland, C. Sauviat, N. Delahaie), projet</i>	32
III. Politique de gestion de la diversité	33
III.1. <i>Inégalités hommes/femmes sur le marché du travail (C. Meilland), en cours et projet</i>	33
III.2. <i>Discrimination et itinéraires professionnels, projet</i>	34
IV. L'emploi des seniors et les stratégies des entreprises	34
IV.1. <i>Politiques en faveur d'un « vieillissement actif », achevé, valorisation en cours</i>	34
IV.2. <i>Accords seniors et conditions de travail, achevé, valorisation en cours</i>	35
IV.3. <i>Construction et mise en œuvre d'accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors, en cours</i>	35
V. Service public, emploi public	36
V.1. <i>Emploi public (C. Meilland), projet</i>	36
V.2. <i>L'innovation sociale dans les services publics (F. Lerais, C. Sauviat), projet</i>	36
Bibliographie.....	37

Groupe Travail	41
I. La gestion publique : activités, acteurs, groupes professionnels	41
I.1. <i>Les outils de gestion (O. Join-Lambert, Y. Lochard), achevé</i>	42
I.2. <i>Le monde des musées et ses recompositions professionnelles (O. Join-Lambert, Y. Lochard, en collaboration avec P. Ughetto), en cours de valorisation</i>	42
I.3. <i>Réforme et mobilités : analyses croisées poste, enseignement, culture (O. Join-Lambert), en cours</i>	42
I.4. <i>Acteurs du ministère du Travail (O. Join-Lambert), achevé, en cours 2012 pour l'expertise scientifique</i>	43
I.5. <i>Les mobilités des agents de la fonction publique d'Etat depuis 1945 en France au regard de l'Angleterre, le cas du secteur Culture (O. Join-Lambert), en cours</i>	44
II. Conditions du travail et responsabilité de l'emploi	44
II.1. <i>L'obligation de revitalisation des bassins d'emplois (S. Grimault, avec Amnyos, le Latts-ENPC et le CES), étude pour la Datar et la DGEFP, achevé, valorisation en cours</i>	44
II.2. <i>Exploitation complémentaire de la base de données des conventions de revitalisation (S. Grimault), projet</i>	46
II.3. <i>Construction et mise en œuvre d'accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors (A. Jolivet - responsable du projet (CEE) avec Yves Lochard, J.M. Pernot, C. Vincent (IRES), Fabienne Caser, Michel Parlier, Geneviève Trouiller (Anact)), en cours</i>	46
II.4. <i>Sous-traitance et relations de dépendance économique (S. Grimault, avec Jean-Yves Kerbourc'h et Nadine Thévenot), projet</i>	47
III. Accompagnement et parcours professionnels	47
III.1. <i>Accompagnement des chômeurs (O. Join-Lambert, Y. Lochard), projet</i>	48
III.2. <i>Validation des acquis de l'expérience et parcours professionnel (S. Grimault), projet</i>	48
IV. Conditions de travail et santé au travail	49
IV.1. <i>Réseau Anact-Ires sur la prévention des risques psycho-sociaux (B. Brière, E. Lecomte), en cours</i>	49
IV.2. <i>La réforme de la médecine du travail (E. Lecomte), projet</i>	49
IV.3. <i>Conditions de vie au travail à la Direction Générale des Finances Publiques (B. Brière, O. Join-Lambert, E. Lecomte, Y. Lochard, C. Meilland, C. Piney, C. Vincent), en cours</i>	50
IV.3.1. <i>Les enjeux et les outils des politiques de prévention, en cours</i>	50
IV.3.2. <i>Le rôle du management dans l'amélioration des conditions de vie au travail, projet</i>	50
IV.3.3. <i>Espace de discussion et santé au travail, en cours</i>	51
Bibliographie.....	52
Groupe Revenus	53
I. Formation, distribution et évolution des revenus	53
I.1. <i>Répartition des revenus et évolutions de long terme</i>	53
I.1.1. <i>Partage de la valeur ajoutée (M. Husson), achevé</i>	53
I.1.2. <i>Analyse de long terme de la répartition entre revenus du travail et revenus du capital (Pierre Concialdi), en cours</i>	54
I.1.3. <i>Formation et distribution des revenus sur très longue période (P. Concialdi), projet</i>	54
I.2. <i>Inégalités, pauvreté, besoins sociaux</i>	54
I.2.1. <i>Approches des inégalités et la pauvreté (P. Concialdi), achevé</i>	54
I.2.2. <i>Dynamique de pauvreté et transitions d'emploi en Europe (N. Delahaie, C. Sauviat) (voir Groupe Emploi), achevé, en cours de valorisation</i>	55
I.2.3. <i>L'indice de Sen de la pauvreté (E. Sommeiller), en cours</i>	55
I.2.4. <i>Production et prise en charge des services non marchands et des nouveaux besoins sociaux (P. Concialdi), projet</i>	55
II. Salaires, épargne salariale et diversification des formes de rémunération	56
II.1. <i>Les salaires</i>	56
II.1.1. <i>Coût du travail et compétitivité (M. Husson), achevé</i>	56
II.1.2. <i>Evolution des salaires et effets sur la demande et l'activité économique : un cadre d'interprétation des fondements de la crise (M. Husson), en cours</i>	56
II.1.3. <i>Salaires minima (M. Husson, E. Sommeiller, C. Vincent), en cours</i>	57
II.1.4. <i>Salaires négociés en Europe (CAWIE Project) (Noëlie Delahaie, M. Husson, C. Vincent), projet</i>	57
II.1.5. <i>La dynamique salariale dans une approche de long terme (M. Husson), projet</i>	58
II.2. <i>Epargne salariale : entre incitation et flexibilité (N. Delahaie), en cours</i>	58
II.3. <i>Enjeux du renouvellement des formes de rémunération</i>	58
II.3.1. <i>Politiques de rémunération et négociations salariales (N. Delahaie), achevé</i>	58
II.3.2. <i>Formes de rémunération : déterminants et enjeux (N. Delahaie avec F. Lefresne et C. Sauviat), projet</i>	59
III. Protection sociale	59
III.1. <i>Dynamique de long terme de la protection sociale (P. Concialdi), achevé</i>	59
III.2. <i>Les retraites (P. Concialdi, A. Math), en cours</i>	60
III.2.1. <i>Entretiens de l'IREs - Où vont les systèmes de retraite ? (collectif), achevé</i>	60
III.2.2. <i>Le suivi des réformes du système de retraite français et la perspective des comptes notionnels (P. Concialdi, A. Math), terminé</i>	60
III.2.3. <i>Sécurité économique des personnes âgées et équilibre du système de retraite (P. Concialdi), achevé et en cours</i>	60
III.2.4. <i>La générosité des systèmes de retraites dans une perspective comparative (A. Math), achevé, valorisation en cours</i>	61
III.3. <i>Revenus des personnes sans emploi (P. Concialdi, A. Math, E. Sommeiller)</i>	62
III.3.1. <i>Les revenus minima garantis : Le revenu de solidarité active (RSA) et les autres minima sociaux (P. Concialdi, A. Math), en cours</i>	62
L'évolution comparée des revenus minima garantis (A. Math), projet.....	62
III.3.2. <i>Evolution et comparaison des systèmes d'indemnisation du chômage (A. Math, E. Sommeiller), en cours et projets</i>	62
Divers prolongements sont entamés ou envisagés.....	62
III.4. <i>Politiques sociales en direction des familles (A. Math avec E. Sommeiller)</i>	63
III.4.1. <i>Modes de garde des enfants et « professionnalisation » du métier d'assistant-e maternel-le (A. Math, avec Jeanne Fagnani, Guillaume Hollard et E. Sommeiller), en cours</i>	63
III.4.2. <i>Comparaison des politiques publiques en matière de conciliation entre vies professionnelle et familiale (A. Math), achevé, en cours de valorisation</i>	64

III.5. Accès aux droits sociaux et égalité des droits en matière sociale (A. Math)	64
III.5.1. L'accès à la protection sociale des ressortissants communautaires et les Roms, achevé	65
III.5.2. Autres travaux sur l'accès aux droits sociaux (vieux migrants, précaires, Mayotte, minima sociaux), <i>achevés, en cours, projets</i>	65
Bibliographie	67
La Revue de l'Ires	69
Bilan des parutions 2010-2011	69
Réaffirmation de procédures collégiales de choix et de suivi des articles	69
Pérennisation et transformations d'un projet éditorial	71
Liste des articles de <i>La Revue de l'Ires</i>	72
La Chronique internationale de l'IRES	75
Articles publiés dans <i>La Chronique internationale de l'Ires</i> en 2010 et 2011, par pays	76
La Lettre de l'IRES	81
Les études	81
Journées et Séminaires organisés ou co-organisés par l'Ires	83
Conventions de recherches achevées ou en cours en 2010-2013	85
Contribution du Centre de Documentation	87
Interventions des chercheurs	89