



INSTITUT DE RECHERCHES  
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

## Bilan de l'Agence d'objectifs Mai 2021 – Mars 2022



- Document adopté lors de l'Assemblée générale du 22 juin 2022

## Sommaire

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>4</b>
<b>CFE-CGC.....</b>	<b>5</b>
CREATION D'ENTREPRISE, UN REJET DU SALARIAT ? (2019-2) .....	5
<b>CFTC.....</b>	<b>6</b>
NUMERIQUE, ROBOTIQUE : QUELLE ETHIQUE POUR LE MONDE DU TRAVAIL (DE DEMAIN) ? (2017- 2).....	6
RE-ENCHASSER L'ECONOMIQUE DANS LE VIVANT. DU DIALOGUE SOCIAL ENVIRONNEMENTAL (2019-1)	8
<b>FO.....</b>	<b>9</b>
QUAND L'ÉTAT ET LES COLLECTIVITES LOCALES MOBILISENT DIRECTEMENT LES BENEVOLES. UNE BENEVOLISATION DE L'ACTION PUBLIQUE ? (2016-2) .....	9
INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, ALGORITHMES ET RESSOURCES HUMAINES : UN NOUVEL ENJEU SYNDICAL (2019-1).....	10
<b>UNSA-EDUCATION .....</b>	<b>12</b>
ÉTUDE LONGITUDINALE DU BAROMETRE DES METIERS DE L'ÉDUCATION (2019- 3) .....	12
JEUNES ET POLITIQUES DE JEUNESSE. ENGAGEMENT(S) ET PARTICIPATION (2017-2) .....	13
LES ESPACES SCOLAIRES DU SECONDAIRE AU PRISME DU GENRE (2021-3-A).....	14
<b>LES VALORISATIONS EFFECTUEES EN 2021.....</b>	<b>15</b>
SUR LE SITE INTERNET DE LA CFDT :.....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
SYNDICALISME-HEBDO (AO ET HORS AO) :.....	15
AUTRES PUBLICATIONS :.....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
TABLES-RONDES OU VISIOCONFERENCES : .....	15
<b>LISTES RECAPITULATIVES .....</b>	<b>17</b>
ÉTUDES AO DEPOSEES EN 2021-2022 .....	17
ÉTUDES DEPOSEES ENTRE 2015 ET 2021 .....	18
INDEX DES MOTS CLES.....	23

# Introduction

**D**ans le cadre de ses missions, l'Ires soutient l'effort de la recherche propre à chaque organisation syndicale en finançant des programmes établis par chacune d'elle et adoptés à l'Assemblée générale. Les résultats de ces travaux, regroupés sous l'appellation « Agence d'objectifs », menés sous leur responsabilité sont mis à disposition de l'ensemble du mouvement syndical et du public. Les rapports remis à l'Institut sont enregistrés dans le fonds du Centre de documentation de l'Institut et sont disponibles auprès des organisations syndicales et sur le site internet de l'Ires.

Le rapport d'activité présente les études d'Agence d'objectifs déposées entre mai 2021 et début avril 2022. Cette année, au 7 avril 2022, 8 études ont été rendues.

Pour la présentation, les études rendues sont regroupées selon les quatre axes (plus un) de travail de l'Ires :

## **Relations professionnelles**

- Jeunes et politiques de jeunesse. Engagement(s) et participation
- Intelligence Artificielle, Algorithmes et Ressources Humaines : un nouvel enjeu syndical

## **Travail**

- Numérique, robotique : Quelle éthique pour le monde du travail (de demain) ?
- Étude longitudinale du baromètre des métiers de l'Éducation

## **Emploi-formation**

- Création d'entreprise, un rejet du salariat ?
- Quand l'État et les collectivités locales mobilisent directement les bénévoles. Une bénévolisation de l'action publique ?
- Les espaces scolaires du secondaire au prisme du genre

## **Autre**

- Ré-enchâsser l'économique dans le vivant. Du dialogue social environnemental.

## Création d'entreprise, un rejet du salariat ? (2019-2)

FABIENNE BORNARD, INSEEC, ET EMMANUEL ABORD DE CHATILLON, CERAG, LABORATOIRE DE RECHERCHE EN SCIENCES DE GESTION DE L'UNIVERSITE GRENOBLE ALPES

Partant du constat de la baisse d'attractivité du salariat, l'objet de ce rapport est d'explorer comment cette forme de rejet peut conduire les acteurs à construire un projet d'entrepreneuriat. L'esprit de ce rapport consiste à comprendre ce phénomène de transformation/déformation de la relation salariale tout en gardant un certain recul sur cette mise en avant appuyée de la création d'activité « pour tous ». La méthodologie de recherche utilisée comporte deux types d'approches, une approche quantitative (un questionnaire auprès de personnes ayant eu un projet de création d'activité à la suite d'une expérience en tant que salarié) complétée par une approche qualitative (des entretiens auprès d'entrepreneurs anciennement salariés) présentée en partie 1.

La partie 2 présente les résultats de l'étude quantitative. En particulier l'étude montre dans un premier point que les personnes qui ont choisi de quitter le salariat ressentent une rupture dans le contrat psychologique (leurs attentes implicites envers leur employeur) doublée d'une rupture dans leurs attentes implicites envers le salariat en général. Ces ruptures et leurs liens avec certains facteurs au travail sont liés à leur départ du salariat. Cette partie a été présentée lors du colloque de l'Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines en mars 2021. Le rapport découvre également dans un deuxième point qu'il n'existe pas de trajectoire type menant à la création d'activité mais plutôt de multiples trajectoires individuelles.

La partie 3 présente les résultats de l'étude qualitative, avec en préambule le cas d'un entrepreneur emblématique du questionnement, le cas d'Olivier. Est présentée ensuite l'étude des 26 entretiens menés de manière approfondie, en particulier sur les questions du lien avec les conditions de travail (point 1), du vécu du salariat comme élément référent au projet entrepreneurial et enfin de la nature des éléments vécus comme déclencheurs du « divorce » d'avec le système salarial (point 2). Ensuite une conclusion synthétise l'ensemble des résultats de cette étude.

*Mots clés : salariat, indépendant*

## Numérique, robotique : Quelle éthique pour le monde du travail (de demain) ? (2017- 2)

ANNE MULLER, UNIVERSITE PARIS 1 PANTHEON SORBONNE, INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES DU TRAVAIL

Cette recherche en sciences sociales de type compréhensive cible l'impact du développement du numérique et de la robotique sur l'emploi et l'éthique des pratiques pour le monde du travail aujourd'hui et demain. L'irruption ou l'accélération des technosciences dans tous les domaines ont un effet oscillant entre inégalités ou opportunités ; destruction, transformation ou création d'emplois et de métiers ; perte ou développement de compétences ; domination de l'homme par la machine ou amélioration des conditions de travail. Une problématique éthique, politique, démocratique ou écologique se pose. Quelles recommandations émettre pour prôner un numérique au service du développement économique et du progrès social, en termes d'anticipation, d'accompagnement, de professionnalisation, d'organisation apprenante ?

L'enquête de terrain couvre quatre secteurs d'activité (la santé, la formation, la banque, le transport) en constantes évolutions, transformations ou innovations, représentatifs des phénomènes observés. Les outils d'enquête sont doubles, des observations et des entretiens exploratoires auprès de cinquante acteurs vivant cette transformation numérique : salariés et partenaires sociaux d'entreprises, enseignants-chercheurs et experts de diverses disciplines (santé, philosophie, droit, infocom, informatique, économie, sciences de l'éducation, sociologie), représentants d'organisations ou institutions (Anact, Conseil d'orientation pour l'emploi, Institut Droit et Santé, universités, établissements de santé, etc.) pouvant éclairer la problématique et les perspectives à envisager. La recension de la littérature a permis l'analyse de contenu des données recueillies de manière empirique. L'étude est structurée en trois parties.

En première partie les concepts de : numérique, robotique, intelligence artificielle, big data sont clarifiés ainsi que leur développement dans le monde du travail, les enjeux actuels et futurs qui en découlent. Exponentielles dans tous les domaines, l'automatisation et la digitalisation se répartissent de manière inégale dans les divers espaces (mondial, européen, en entreprise), selon les personnes ou les catégories de population active. L'inégalité peut mener à une fracture numérique. Alors que certains sont *geeks*, *digital natives* d'autres sont en situation d'illectronisme faisant preuve d'incompétence numérique. L'écart s'est accentué avec la récente pandémie due à la Covid 19 alors que dans le même temps, la connexion ou l'hyperconnexion sont gages d'une compétitivité recherchée dans les entreprises. Les enjeux de la numérisation des processus et des données sont pluriels, en termes de traçabilité, de compétitivité, générant des risques liés à l'insécurité des données, à leur monétisation attrayante. Ainsi

de nouveaux besoins émergent, en termes de savoirs, de compétences ou de nouveaux métiers comme dans le domaine de la cybersécurité.

La seconde partie met en exergue un état des lieux de la digitalisation et de ses impacts sur l'emploi, le travail, la formation, l'accompagnement des transformations numériques, en invitant à une réflexion éthique sur un usage raisonné de la technique. Les effets de la digitalisation sont variables selon les métiers et les emplois. Certains se créent et se développent en lien avec les évolutions, d'autres sont transformés ou sont détruits. Selon, les métiers sont alors considérés en tension ou émergents. Le développement de nouvelles formes d'emploi est aussi source d'inégalité de défense des droits. La question se pose des relations homme-machine en termes de concurrence ou de collaboration, du travail qui devient fragmenté, dispersé et superposé, de la porosité qui s'installe entre vie professionnelle-vie privée. Un travail d'accompagnement au changement et de formation est requis. Les besoins augmentés en multi-compétences, en savoirs, en apprentissage formel et informel, font envisager le concept d'organisation apprenante pour l'entreprise. Ce paradigme à développer est prôné d'ores et déjà par certaines entreprises, de même que l'autoformation des salariés, un travail de formation obligatoire par soi-même, au regard d'une employabilité obligée. Le droit du travail doit s'adapter à l'ère du numérique : proposer des règles d'application de la roboéthique, préserver les frontières entre les sphères professionnelle et privée, partager le travail et sa responsabilité entre l'homme et la machine, veiller à la qualité de vie au travail.

Dans la troisième partie, les recommandations reposent sur l'accompagnement des transformations, le dialogue social, l'instauration de nouvelles pratiques d'encadrement, de travail et de formation, la professionnalisation permanente fondamentale pour l'emploi. Il s'agit d'envisager autrement l'articulation entre les formations initiale et continue, formelle et informelle. Proposer un kaléidoscope de formations innovantes, à géométrie variable, dans un but de flexibilité, d'ajustement des compétences attendues en fonction de la personne et de son environnement évolutif de travail. La formation informelle a cet atout d'être adaptée dans le juste à temps en situation de travail au regard des évolutions. Promouvoir une organisation apprenante revient à penser une vision commune de la société au regard de valeurs et de buts partagés, à développer et donner du sens au travail collectif et à l'apprentissage collectif, à penser des complémentarités et des synergies, un univers en « co ». Ou encore un observatoire de la digitalisation des métiers, un comité de roboéthique.

Inventer une entreprise numérique, éthique et apprenante, réinventer des régulations économiques, sociales et éthiques, permet de prôner un numérique au service du développement économique et du progrès social.

*Mots clés : numérique, éthique, robotique*

## Ré-enchâsser l'économique dans le vivant. Du dialogue social environnemental (2019-1)

PATRICE LE ROUE (CONSEILLER AU CESE)

**R**é-enchâsser l'économique dans le vivant. Guidée par le seul appât du gain, l'économie dicte aux peuples leurs comportements et, aux États, leur politique. Les choses ont empiré au milieu des années 1970 avec l'avènement du capitalisme financier et la puissance des actionnaires et des acteurs de marché. L'enjeu, aujourd'hui, est de remettre l'économie à sa place, de la ré-enchâsser dans le vivant. Le concept même de développement durable qui place sur un pied d'égalité l'économie, le social et l'environnement, n'apparaît pas pertinent et sert principalement à masquer la domination de la première sur les deux autres. Les politiques à mettre en œuvre pour endiguer l'économie ne sauraient être que techniques, mais doivent s'inscrire dans un projet de société qui place les femmes et les hommes au cœur de leurs préoccupations. Dans cette perspective, le changement de paradigme économique devient non seulement une évidence, mais aussi une nécessité.

Cela consisterait à passer d'une économie dont les ressorts sont la croissance effrénée de la production et l'accumulation à une économie dont la finalité deviendrait le « plein développement des hommes » (François Perroux) par la satisfaction de leurs besoins fondamentaux dans le respect de leur environnement : non plus produire plus pour accroître la productivité, mais produire mieux pour satisfaire les besoins essentiels de la personne (santé, logement, protection sociale, environnement, etc.) dans des conditions de travail « dignifiantes ».

Après avoir insisté sur la nécessité de définir un projet de société comme préalable à toute action et avant d'aborder les conditions de ce « nouveau dialogue », l'étude évoque plusieurs propositions d'ordre technique à mettre en œuvre pour favoriser la transition écologique : changement de nos modes d'agriculture et de consommation, élimination des énergies fossiles, rénovation énergétique des bâtiments, préparation à l'électrification de l'économie, etc.

Enfin, l'étude souligne que la mise en place d'un dialogue social environnemental est indispensable à la réalisation des objectifs environnementaux (Accords de Paris, neutralité carbone, etc.). L'étude propose dès lors de s'inspirer, sans le copier, mais en l'adaptant à la spécificité de l'histoire sociale française du concept de Comité Permanent du Dialogue Social qui est une réalité dans de nombreux pays de l'Union européenne où la démocratie sociale est forte, et la recherche d'un consensus entre le gouvernement, le patronat et les syndicats, une constante. Ce comité, établi dans un lieu neutre, permettrait de fixer, en amont et sans lien direct avec l'actualité brûlante, la liste de tous les sujets qui sont du ressort des partenaires sociaux et qui pourraient faire l'objet de discussions, de concertations ou de négociations (sans obligation systématique de résultats) et de bâtir un agenda partagé de réformes. Il pourrait être consulté par le parlement et le gouvernement sur les questions économiques, sociales et environnementales.

*Mots clés : développement durable*

## Quand l'État et les collectivités locales mobilisent directement les bénévoles. Une bénévolisation de l'action publique ? (2016-2)

SIMON COTTIN-MARX, UNIVERSITE DE CERGY, LABORATOIRE ECOLE, MUTATIONS, APPRENTISSAGES (EMA) ET LABORATOIRE TECHNIQUES TERRITOIRES ET SOCIETES (LATTS)

**E**n France, le bénévolat est très majoritairement le fait du monde associatif mais les pouvoirs publics mobilisent aussi directement les bénévoles, ce qui pose notamment la question d'une substitution aux emplois publics.

Cette enquête s'intéresse aux différentes réserves de l'État (Éducation nationale, Police, Gendarmerie, réserve civique) et des collectivités locales (sécurité civile, soutien aux personnes âgées). S'appuyant sur un travail de terrain et une trentaine d'entretiens, elle met en évidence l'engagement croissant de milliers de citoyens au sein de la sphère publique. Encore relativement restreinte (Gendarmerie), expérimentale (Police) ou liée essentiellement au contexte exceptionnel de la crise sanitaire (réserve civique, réserves citoyennes municipales), la mobilisation de bénévoles pour la mise en œuvre de politiques publiques passe déjà massivement par le biais des associations. Compte tenu des restrictions budgétaires, la tentation de solliciter une telle ressource gratuite est forte et appelle une vigilance syndicale renforcée.

Les bénévoles de la réserve citoyenne de la Police nationale sont parfois mobilisés pour « pallier » le manque d'effectifs et assument alors des missions normalement dévolues à des fonctionnaires de police (accueil du public, secrétariat) ou des actions de prévention ou de médiation non prises en charge par ailleurs. Du côté de la Gendarmerie, ils assurent le rayonnement de l'institution, fournissent des expertises ponctuelles et participent à la mise en place du Service National Universel (SNU). A travers la Réserve civique et sa plateforme numérique qui centralise les offres de bénévolat, l'État entend aussi jouer un rôle nouveau d'interface entre bénévoles et structures demandeuses.

Dans les collectivités locales, le premier confinement (mars à mai 2020) a vu exploser les besoins sociaux alors que l'activité des associations d'action sociale et de solidarité était entravée par les restrictions. En réponse, des municipalités ont créé des réserves citoyennes ponctuelles qu'elles souhaitent désormais pérenniser dans le cadre d'une nouvelle forme de « démocratie participative » davantage tournée vers l'action que vers la délibération et la consultation. C'est le cas de la Mobilisation nationale contre l'isolement social des âgés (Monalisa) associant acteurs publics et privés, un dispositif qui empiète sur l'activité des professionnels du travail social.

Cette étude illustre comment la crise sanitaire apparaît pour l'État et les collectivités locales comme une fenêtre d'expérimentation de nouveaux dispositifs de mobilisation directe (et indirecte) des bénévoles, confirmant le risque d'un processus de substitution à l'emploi public. Une perspective d'autant plus inquiétante que la société salariale est déjà déstabilisée par la précarité et le chômage.



*Mots clés : service public, bénévole, association*

## Intelligence Artificielle, Algorithmes et Ressources Humaines : un nouvel enjeu syndical (2019-1)

FRANÇOIS GEUZE CONSULTANT EXPERT EN STRATEGIES RH ET NOUVELLES TECHNOLOGIES ET ENSEIGNANT EN MASTER RH, IAE DE LILLE ET DE MONTPELLIER

L'essor de l'intelligence artificielle constitue un fait majeur tant le champ des applications apparaît sans fin pour nombre d'activités (médecine, banques, véhicules autonomes, assistants personnels...). Dans le domaine des relations sociales, les effets de l'IA sont également perceptibles et cette étude en aborde les principaux enjeux afin d'identifier la manière dont les acteurs s'en saisissent mais aussi les risques associés. Elle s'appuie sur la réalisation de nombreux entretiens individuels et collectifs, ainsi que sur l'analyse de la littérature disponible.

Après avoir défini le périmètre d'action de l'intelligence artificielle et ses usages par les responsables des Ressources Humaines, les partenaires sociaux et les managers, il s'agit d'évaluer les freins à la diffusion de l'IA et de saisir les facteurs de complexité en matière de dialogue social. Dans un second temps, cette recherche s'intéresse aux mécanismes des impacts de l'IA sur deux dimensions essentielles pour le dialogue social. D'une part, la transformation du travail en envisageant les effets concrets de l'IA sur le fonctionnement des entreprises et plus généralement des organisations alors que plusieurs études d'impact de l'IA sur les métiers ont surtout contribué à opacifier le débat. D'autre part, le management du contrat de travail et des relations sociales, autrement dit comment l'introduction de l'IA influe sur les pratiques des ressources humaines (recrutement, formation professionnelle, gestion des compétences et des parcours, qualité de vie au travail) et modifie les rapports sociaux au sein de l'entreprise.

L'ensemble des organisations syndicales ont travaillé sur les opportunités et les risques associés à l'intelligence artificielle, notamment leurs sections d'encadrement. Les entretiens réalisés font émerger une grande convergence dans leurs approches et reflètent la prise de conscience des effets concrets de l'IA en matière de dialogue social sur les représentants du personnel qui sont en prise directe avec les salariés les plus directement affectés par ces technologies.

Les pouvoirs publics s'attellent à sécuriser, certifier et fiabiliser les systèmes fondés sur l'intelligence artificielle afin de répondre au mieux au besoin fondamental du développement de la confiance. A travers les cas présentés dans cette étude et les prises de position des partenaires sociaux, des professionnels RH et des experts, il ressort en particulier la nécessité de prouver la conformité, l'efficacité et l'efficience des nouvelles applications logicielles. Pour ce faire, tous les acteurs appellent au développement d'outils dans le but d'étoffer cette confiance et de dépasser les complexités inhérentes à la diversité des compétences mobilisables qu'elles soient juridiques, économiques, mathématiques, informatiques, cognitives ou encore psychométriques.

Cela doit s'accompagner de pratiques innovantes pour faire évoluer les modalités de collaboration entre les acteurs, sachant que la distribution des pouvoirs dans

l'organisation d'un projet à base d'IA apparaît moins compatible avec un organigramme hiérarchique pyramidal et davantage fonction de la maîtrise des liens et des flux d'information entre acteurs. Cela passe enfin par une nouvelle approche de l'intelligence collective, reposant moins sur les outils mobilisés que sur les connexions entre individus dans la mesure où les atouts indéniables de l'intelligence artificielle ne sont réalisables qu'à la condition de mettre en œuvre des régulations adaptées et en accord avec les collectifs de travail. Il revient au dialogue social de relever ce défi majeur pour l'avenir des relations professionnelles.

*Mots clés : algorithme, RH, intelligence artificielle*

## Étude longitudinale du baromètre des métiers de l'Éducation (2019- 3)

DENIS ADAM ET CLAIRE BORDAS, CENTRE HENRI AIGUEPERSE

Le baromètre des métiers de l'UNSA Éducation rend compte, chaque année depuis 2013, du ressenti des personnels éducatifs à partir de 15 questions identiques qui interrogent l'amour de leur métier, la reconnaissance qu'il en ont, le sens de leurs missions, les difficultés rencontrées, les points d'amélioration qu'ils privilégieraient, leur rapport aux orientations politiques concernant leur champ d'activité. La recherche longitudinale, menée par le Centre Henri Aigueperse à partir des neuf premières éditions du baromètre (2013–2020), propose une analyse des évolutions des résultats et leur inscription dans le temps.

L'étude privilégie, dans un premier temps et pour des raisons méthodologiques, une approche par métier et met en évidence des nuances et parfois de réelles différences entre les métiers étudiés.

S'ils sont les plus nombreux à répondre au baromètre, les enseignant.e.s sont également les personnels qui émettent les avis les plus négatifs, illustration d'un mal-être professionnel grandissant. Bien que passionnés par leur métier, les personnels de direction souffrent d'un manque de reconnaissance et d'une perte progressive de sens dans leurs missions. Les personnels administratifs se sentent moins directement concernés par les réformes pédagogiques, mais voient leurs conditions de travail se transformer et se détériorer (recours au numérique, réduction du nombre de postes, rôle des collectivités...). La santé scolaire est globalement en grande difficulté. L'incapacité de l'Éducation nationale à endiguer la pénurie de médecins scolaires, conduit les infirmier-es à une multiplication de leurs missions alors que leur travail est insuffisamment reconnu. Les chercheurs et enseignants-chercheurs ont subi de lourdes réformes dont ils ne partagent pas les orientations ; ils sont donc très critiques sur les choix politiques faits dans leur domaine. D'autant qu'ils en perçoivent les effets négatifs d'une surcharge de travail et d'un manque de reconnaissance. De même, les ITRF subissent une surcharge de travail à la suite des réorganisations des universités alors même qu'ils apprécient largement leur métier.

Cette analyse par métiers révèle des similitudes et des différences méritant d'être mises en avant par une approche transversale complémentaire. Elle éclaire une adhésion aux choix politiques qui est également en baisse généralisée, un "*effet jeunes*", ainsi que la pertinence des distinctions de genre. La santé et le bien-être au travail sont les thèmes qui progressent fortement tout au long des huit années du baromètre pour tous les métiers, même s'ils sont davantage mis en avant par les jeunes et les femmes. Un lien avec la dégradation des conditions de travail apparaît nettement même s'il faut prendre également en considération une évolution générale dans les attentes vis-à-vis du travail.

Cette étude longitudinale du baromètre des métiers de l'Éducation permet de mettre en évidence l'évolution du ressenti des personnels de l'Éducation et de montrer les priorités qui émergent, comme celles de la santé et du bien-être accompagnées d'une forte demande d'écoute, d'accompagnement, d'aide et de soutien.

*Mots clés : éducation, métier, condition de travail*

## Jeunes et politiques de jeunesse. Engagement(s) et participation (2017-2)

MASTER ENJEU DE L'EHESP SOUS LA DIRECTION DE PATRICIA LONCLE - ET PAR LE CENTRE HENRI AIGUEPERSE COORDONNE PAR DENIS ADAM

Cette recherche s'ouvre avec une étude réalisée par un groupe d'étudiant.e.s du Master ENJEU de l'EHESP, sous la direction de Patricia Loncle, et est consacrée à la réception des dispositifs de participation et d'engagement dans deux communes bretonnes : Vitré Communauté et Redon Agglomération. Elle met en évidence les différences de politiques mises en œuvre en direction de la jeunesse, les enjeux des dispositifs publics et l'importance de l'information pour atteindre les jeunes ciblés. Elle montre également les freins à l'engagement et à la participation, tant par rapport aux parcours et aux modes de vie des jeunes eux-mêmes que par les limites inhérentes aux territoires : difficultés de déplacement, offre d'activités limitée, manque de ressources financières... Ces analyses de terrain illustrent la nécessité d'utiliser le pluriel lorsque sont évoquées les politiques de jeunesse(s). En effet, de nombreux travaux précédents ont déjà démontré qu'il n'existe pas en France une politique globale visant à répondre à l'ensemble des besoins des jeunes, mais un mille-feuilles de politiques sectorielles ayant, pour beaucoup, des réponses spécifiques pour la tranche d'âge des « entrants » dans la vie autonome adulte. De même, cette étude confirme qu'il ne peut être question d'une jeunesse qui serait une catégorie sociale homogène, mais bien des jeunes de milieux, de parcours, de modes de vie, et très certainement d'avenir, différents. La mise en discussion des éléments de ces observations qui constitue la seconde partie de cette recherche tend à insister sur le fait qu'au travers des maîtres-mots des politiques publiques de jeunesse actuelles que sont « l'engagement » et « la participation », il s'agit bien de distinguer plusieurs profils de jeunes et plusieurs orientations politiques. S'adressant davantage "aux jeunes qui vont bien" se retrouvent volontiers des actions d'éducation et d'implication citoyennes s'inspirant des démarches d'éducation populaire et invitant la jeunesse à prendre une part active dans la vie des territoires où ils vivent, habitent, travaillent... Aux jeunes "plus en difficulté", l'injonction à s'intégrer passe par leur capacité à répondre aux sollicitations de s'engager et de participer et de faire ainsi la preuve de leurs capacités à développer des compétences sociales indispensables à leur entrée dans le monde du travail. À la veille d'échéances électorales (présidentielles et législatives), ce rapport de recherche rappelle la représentation des jeunes qui est sous-tendue par les dispositifs de politique mis en place, trop souvent encore, davantage au nom des jeunes qu'avec eux et sans les solliciter pour participer à leur construction, alors

que ce serait cela certainement le sens d'une politique de jeunesse(s) basée sur l'engagement et la participation.

*Mots clés : jeune, engagement, participation*

## | Les espaces scolaires du secondaire au prisme du genre (2021-3-A)

VAHEE BOUVATIER, LUCIE ETIENNE, MANON REGUER-PETIT, LOU TITLI, AGENCE PHARE

Conçus pour être des lieux d'enseignement avant d'être pensés comme des espaces d'éducation, les bâtiments scolaires peuvent produire des discriminations entre les élèves, en particulier dans l'appréhension genrée de l'utilisation et de l'occupation de ces espaces. La question des toilettes est une ritournelle souvent évoquée dans les conseils d'école ou d'administration des établissements scolaires ; de même la cour de récréation a été l'objet de plusieurs études montrant comment elle est souvent accaparée par le "jeu des garçons" duquel sont exclues les filles, si aucune démarche volontariste n'est mise en œuvre pour en faire un espace partagé, voire un lieu d'apprentissage de la mixité. Davantage centrée sur les établissements scolaires du second degré, cette étude réalisée par l'agence Phare vise à présenter de façon synthétique les principaux enseignements issus de la littérature scientifique, nationale et internationale, sur la thématique des inégalités genrées dans les usages de l'espace scolaire et de restituer les grands résultats des travaux existants, de mettre à jour leurs apports mais également leurs manques et points aveugles. Il s'agit également d'identifier les initiatives existantes visant à réduire les inégalités de genre liées aux espaces scolaires, de les présenter, de montrer à quelles problématiques elles répondent, leurs apports et éventuelles limites, et d'identifier les enjeux qui restent non couverts par les solutions existantes. Au travers de l'analyse de ce qui se produit dans les différents espaces d'un établissement scolaire, il s'agit également en fin d'étude de produire des préconisations pratiques et concrètes, en donnant à voir la diversité des leviers activables pour que les agents des collectivités et de l'Éducation nationale puissent s'en saisir et agir en faveur d'un espace scolaire vecteur d'égalité entre les genres. Si elles sont soutenues politiquement, ces préconisations pourront agir pour une amélioration des politiques publiques et actions mises en œuvre en faveur de l'égalité des genres dans l'espace scolaire. En conduisant un tel travail, il s'agit de s'inscrire dans la promotion et à la diffusion d'une éducation non sexiste des individus. L'étude donne à voir une part des mécanismes de (re)production des normes de genre dans l'espace scolaire et favorise ainsi une prise de conscience de ces inégalités. La mise en évidence de ce fonctionnement et sa diffusion participent à modifier les représentations à ce sujet, et pourrait permettre de susciter la mise en place d'actions et démarches ambitieuses pour les contrer.

*Mots clés : genre, éducation, égalité*

# Valorisations

## CFDT

- Toutes les études (ainsi que les synthèses et les résumés) sont mises en ligne sur [cfdt.fr](http://cfdt.fr), rubrique Débats. En outre, certaines études en cours donnent lieu à des réunions au sein de la CFDT.
- Syndicalisme-hebdo (AO et hors AO) : Etude 2018-2 : « Les Institutions Représentatives du Personnel face aux questions économiques » n° 3772 (6/04/21) : [Les IRP face aux questions économiques, présentation et lien vers l'étude.](#)
- Tables-rondes ou visioconférences : Etude 2018-3 : « Vers un renouvellement des activités sociales et culturelles ? »
- Les activités sociales et culturelles : quel renouvellement à l'heure CSE ? Table-ronde en visioconférence en présence d'Inès Minin, secrétaire nationale, avec les auteurs de l'étude, Marie-Noëlle Auberger, Marie-Thérèse Letablier et Gilles Caire, et avec des témoignages de militants pour illustrer et enrichir le débat.

## CFE CGC

Les études sont mises en ligne sur l'intranet confédéral.

Une table ronde a été organisée

- Et l'organisation de tables-rondes notamment en 2019 pour l'étude de Hablot ([couverture conventionnelle dans les branches, pouvoirs des partenaires sociaux et intervention étatique](#)) et en 2021 pour l'étude de Bornard & Abord de Chatillon ([création d'entreprise un rejet du salariat](#)).

Enfin, pour les études parues entre 2015 et 2021, il faudrait rajouter les études suivantes :

- Structure du capital et performance(s) des entreprises (AO 2017-2)
- Couverture conventionnelle dans les branches : pouvoirs des partenaires sociaux et intervention étatique (AO 2017-1)
- Deux décennies de transformations des espaces de carrière des agents titulaires et contractuels de l'état (AO 2016-2)
- La création d'entreprise : un rejet du salariat ? (AO 2019-2)

## CFTC

Articles parus dans la lettre confédérale, traitant des dernières études IRES-CFTC :

- "Éclaircir une relation triangulaire complexe", Lettre confédérale CFTC N°1560, Décembre 2020
- "Le syndicalisme à l'heure des réseaux sociaux", Lettre confédérale CFTC N°1570, Septembre 2021
- "Par le revenu de base, achever l'Etat providence ?", Lettre confédérale CFTC N°1543, Juillet-Août 2019

## | CGT

- L'étude de Mathieu Grégoire et Claire Vivés sur les droits à l'assurance (2017-2) fait l'objet d'une valorisation avec deux articles dans La Revue de l'Ires.

# Listes récapitulatives

## Études déposées en 2021-2022

CFE-CGC		
2019-2	Création d'entreprise, un rejet du salariat ?	1780
CFTC		
2017- 2	Numérique, robotique : Quelle éthique pour le monde du travail (de demain) ?	1779
2019-1	Ré-enchâsser l'économie dans le vivant. Du dialogue social environnemental	1783
FO		
2016-2	Quand l'État et les collectivités locales mobilisent directement les bénévoles. Une bénévolisation de l'action publique ?	1782
2019-1	Intelligence Artificielle, Algorithmes et Ressources humaines : un nouvel enjeu syndical	A compléter
UNSA-ÉDUCATION		
2019- 3	Étude longitudinale du baromètre des métiers de l'Éducation	1781
2017-2	Jeunes et politiques de jeunesse. Engagement(s) et participation	1784
2021-3-A	Les espaces scolaires du secondaire au prisme du genre	1785



## | Études déposées entre 2015 et 2021



2017-2	Dialogue social et négociation dans les fonctions publiques : Quel rôle dans les réorganisations ?	2020-2021
2018-1	La négociation des Plans de Sauvegarde de l'Emploi, quels arbitrages ?	2020-2021
2018-2	Les Institutions Représentatives du Personnel face aux questions économiques	2020-2021
2017-1	Développement des compétences et des apprentissages dans les petites entreprises	2019-2020
2017-3	Nouvelles formes d'emploi et de travail, nouveaux enjeux syndicaux	2019-2020
2018-3	CSE : Vers un renouvellement des activités sociales et culturelles ?	2019-2020
2015-1	Insertion professionnelle et expériences d'accompagnement du retour à l'emploi des personnes éloignées de l'emploi	2017-2018
2014-3	Quelle évolution du rôle de la négociation de branche en Europe ?	2017-2018
2015-3	Lutte contre la désinsertion professionnelle liée aux problèmes de santé	2017-2018
2003-5	Evolution des pratiques de négociation dans les branches professionnelles	2016-2017
2005-5	Les pratiques de négociation en entreprise	2016-2017
2013-1	L'action syndicale pour le logement des salariés	2016-2017
2015-2	La négociation des grilles de classification	2016-2017
2014-2	Quelle évolution de l'activité réduite en France	2016-2017
2014-4	Quelle conciliation des temps de vie personnels et professionnels ?	2016-2017
2008-5	Le secteur associatif, raisons de l'engagement et relations du travail	2015-2016
2012-2	Les transitions professionnelles face aux nouveaux secteurs	2015-2016
2013-2	Une VAE militante en construction ?	2015-2016
2012-4	La décomposition de la chaîne de valeur	2015-2016



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC

2018-2	Le rôle régulateur du juge prud'homal	2020-2021
2016-1	Plateformes numériques, conception ouverte et emploi	2017-2018
2015-1	Retraites et vulnérabilité face aux dépenses de santé	2016-2017
2015-2	Devenir cadre : de nouvelles combinaisons des facteurs d'accès au statut ?	2016-2017
2013-4	Les différents visages de l'engagement en Europe	2015-2016
2013-B ex 2012-4	Innovation inverse et industrialisation : dangers et opportunités pour l'industrie française	2015-2016
2014-2	La responsabilité sociale et la performance des entreprises	2015-2016
2015-3	Analyse de l'impact des caractéristiques locales sur les variations de l'emploi des entreprises	2015-2016



2019-2	Les organisations syndicales et les réseaux sociaux. Militants, activités et organisations aux prises avec les outils numériques	2020-2021
2017-1	Nouvelles formes d'emploi et syndicalisme : quels moyens d'actions et quelles protections pour les travailleurs de plateforme ?	2020-2021
2016-2	Valorisation des acquis de la formation syndicale	2018-2019
2016-1	Par le revenu de base, achever l'état providence ?	2018-2019
2015-1	Pour un capitalisme partagé en France : redonner un nouvel élan à l'épargne salariale	2019-2020
2014-2	L'informatisation des services à la personne	2016-2017
2013-2	La compétitivité globale : pour une approche socio-économique	2015-2016
2014-1	Emploi des jeunes et écologie : pour une agence nationale de solidarité intergénérationnelle	2015-2016
2014-3	Le travail du dimanche : enjeux économiques et sociaux	2015-2016
2015-2	Dans un monde en bouleversement : pour un contrat social	2015-2016
2014-3	Le travail du dimanche : enjeux économiques et sociaux	2015-2016
2012-3	Participation des travailleurs et gestion de la santé et de la sécurité au travail	2014-2015



2015-1	Communautés de travail et de produit. Pouvoir d'agir, individuel et collectif, et action syndicale	2020-2021
2014-2	Technologies numériques et transformations du travail : la poursuite d'une logique de rationalisation	2020-2021
2017-3 et 2017-4A	Le Havre 2017-2020 : Syndicat, création artistique et cultures populaires	2020-2021
2016-2	La CGT face aux crises, du milieu des années 1970 jusqu'en 1995. Séminaire de l'institut CGT d'histoire sociale	2019-2020
2016-3	La métropolisation, une "nouvelle donne" territoriale ? La démocratie politique et sociale aux prises des reconfigurations urbaines	2019-2020
2017-2	Quelle évolution des droits à l'assurance chômage	2019-2020
2015-2	Le harcèlement sexuel dans la marine marchande à l'heure de la féminisation des métiers du transport maritime	2017-2018
2015-5-A ex 2012-3	Syndicalisation des jeunes	2017-2018
2012-1	Le territoire, enjeu de la démarche CGT. Entre prospective et appropriation. Repenser les configurations revendicatives à l'aulne de la question territoriale	2017-2018
2013-3	Le coût du capital et son surcoût. Approfondissement et analyse financière	2017-2018
2015-4-A ex 2012-6	Débattre du coût du capital - Implications syndicales	2016-2017
2015-6-A ex 2014-3	Freins et leviers à l'accès et au maintien des femmes aux responsabilités syndicales. Le cas de la CGT	2016-2017
2013-4	Différences catégorielles et égalité de traitement. Les enseignements d'une comparaison européenne.	2015-2016



2019-2	Service public et État-plateforme, liaison dangereuse ou miroir aux alouettes d'une modernité virtuelle	2020-2021
2019-5A	L'impact des nouvelles technologies sur la qualité de l'emploi et du travail dans l'aide à domicile	2020-2021
2010-4	Les infortunes de l'austérité. Rétablir la dépense publique pour retrouver la prospérité et la justice sociale, et préparer l'avenir	2019-2020
2017-3	Micro-travail et économie du clic	2019-2020
2017-1	Actualité et réalité du droit aux vacances	2019-2020
2013-3	Procédures de recrutement : quelles pratiques de la part des entreprises ?	2017-2018
2008-1	La Turquie et l'UE : des relations contrariées	2017-2018
2016-4	La Chine et les terres rares : un enjeu géopolitique, social et environnemental	2017-2018
2012-4	Cadres, non-cadres, de la catégorisation sociale à la construction d'un rapport identitaire.	2016-2017
2013-4	Industrie et travail dans la peinture de la deuxième moitié du XIXe.	2016-2017
2014-3	Les pratiques de détachements de travailleurs en France : importance, formes et enjeux	2016-2017
2015-1	Unité-SGP-Police : une nouvelle organisation syndicale au sein de la confédération Force Ouvrière. Enjeux d'intégration et appropriation de l'espace confédéral	2016-2017
2010-1	Croissance et respect de l'environnement : une équation difficile à résoudre pour la Chine	2015-2016
2010-6	Quelles réalités pour les emplois verts dans le secteur du bâtiment ?	2015-2016
2011-1	SMIC : réalités et enjeux	2015-2016
2011-5	Ingénieurs d'aujourd'hui et de demain : enjeux et problématiques	2015-2016
2011-6	La jeunesse ouvrière dans l'industrie lourde du valenciennois dans le contexte du Toyotisme	2015-2016
2012-1	Réforme territoriale et décentralisation à la carte : une balkanisation des missions publiques source d'inégalités	2015-2016
2014-1	Le droit au refus du salarié	2015-2016
2015-4	Chaîne globale de valeur et travail décent : pour un renouveau de l'OIT	2015-2016



2018-2	Éducation et territoire(s)	2020-2021
2019-2	Le syndicalisme de demain	2020-2021
2019-6A	Crise de l'Hôpital et de l'École : quelles incidences sur les personnels ?	2020-2021
2016-1	Accueillir, scolariser et accompagner les élèves primo-arrivants. Les professionnels du champ éducatif face aux enjeux de l'inclusion	2019-2020
2016-2	Les mutations du travail et les défis posés aux partenaires sociaux (L'impact de la transition numérique sur les conditions de travail, de management, de rôle des organisations syndicales dans quatre secteurs)	2019-2020
2016-3-A	Développement professionnel des militants	2019-2020
2018-1	Transmettre la culture	2019-2020
2011-2	Décrochage scolaire : la jeunesse invisible ou les jeunes de nulle part	2017-2018
2014-2	Les pactes sociaux en Europe, déclin ou permanence ?	2017-2018
2015-4-A ex 2012-3	Ecart de retraite entre les hommes et les femmes dans le privé et le public	2017-2018
2012-2	Restructuration de l'Etat territorial et ses conséquences sur les personnels	2016-2017
2014-1	Dépense publique, équité sociale et utilité	2016-2017
2014-3	Système éducatif du XXI <sup>e</sup> siècle et évolutions de la didactique	2016-2017
2011-4	Education à la consommation (1 <sup>ère</sup> partie)	2015-2016
2012-4	Education à la consommation (2 <sup>ème</sup> partie)	2015-2016
2013-1	Economie numérique et dialogue social	2015-2016
2013-2	La loi du 20 août 2008 a-t-elle modifié le comportement des équipes syndicales d'entreprise	2015-2016

## | Index des mots clés

*algorithme*, 11  
*branche*, 16  
*cadre*, 17  
*capital*, 19  
*condition de travail*, 13  
*CSE*, 16  
*développement durable*, 8  
*Dialogue social*, 16  
*Education*, 21  
*éducation*, 6, 8, 13, 14  
*égalité*, 8, 14, 19  
*emploi*, 16, 17  
*Emploi*, 4, 16  
*engagement*, 9, 14, 16, 17  
*entreprise*, 16  
*éthique*, 3, 4, 6, 7, 15  
*genre*, 3, 4, 12, 14, 15  
*indépendant*, 5  
*intelligence artificielle*, 6, 11  
*jeune*, 14  
*métier*, 12, 13  
*numérique*, 6, 7, 9, 12, 21  
*participation*, 3, 4, 8, 13, 14, 15  
*RH*, 10, 11  
*robotique*, 3, 4, 6, 7, 15  
*salariat*, 3, 4, 5, 15  
*territoire*, 19  
*travail*, 16, 18, 20  
*Travail*, 4