

L'un des thèmes majeurs du programme de recherche de l'IRES est « l'analyse des vecteurs, des lieux et des modalités de transformation de la relation d'emploi ». Une tendance dominante des deux dernières décennies a été, dans ce domaine, la croissance des « formes particulières d'emploi ». Le risque serait de se contenter d'une vision globale de ce mouvement en le considérant comme une simple manifestation de l'élargissement d'un marché du travail « secondaire ».

Il est au moins aussi important de comprendre le phénomène dans son hétérogénéité. Elle apparaît d'abord dans la différenciation de ses formes ; il y a peu de caractéristiques communes entre le temps partiel, les CES ou les contrats de qualification. Mais, de plus, au sein de chaque modalité juridique, les modes d'usage sont divers et évolutifs.

L'intérêt de l'étude présentée dans ce numéro de **La Lettre de l'IRES** est de mettre en évidence la variété et la dynamique des stratégies des entreprises d'intérim : relations durables et privilégiées avec de gros utilisateurs, sélection de marchés professionnels tendus, propositions de prise en charge externalisée de la gestion des ressources humaines... Il faut évidemment les mettre en relation avec la transformation de la demande des entreprises, des comportements des travailleurs intérimaires et de la conjoncture du marché du travail. Approfondir la complexité n'est pas ignorer l'existence d'une tendance dominante vers la flexibilisation de l'emploi et l'abaissement du coût salarial unitaire mais c'est éviter d'en donner une vision appauvrie et déterministe.

Jacques Freyssinet

Les stratégies des entreprises de travail temporaire

Sur une convention DARES et en collaboration avec le MATISSE-SET (CNRS & Université de Paris 1), l'IRES a réalisé en 1999-2001 une étude sur les stratégies des entreprises de travail temporaire. L'étude s'appuie sur une enquête monographique réalisée par entretiens approfondis principalement auprès de responsables d'entreprises de travail temporaire, complétés par des entretiens auprès de responsables syndicaux, soit au niveau des fédérations syndicales soit au niveau des entreprises. L'enquête s'est efforcée d'éclairer les orientations stratégiques que prend aujourd'hui la profession, concernant leurs choix de marché, la nature des services qu'elles offrent. Elle montre leurs ambitions actuelles.

L'emploi temporaire sous toutes ses formes est en développement rapide depuis une quinzaine d'années. Ses principales caractéristiques changent peu : une forte présence sur les emplois ouvriers de l'industrie, une clientèle de jeunes hommes, des faibles qualifications. L'intérim du tertiaire se développe cependant assez rapidement ainsi que le marché, encore restreint, des cadres et des professions intermédiaires. Le secteur fait l'objet de profondes transformations, sans doute en raison de l'intérêt porté au marché français de l'intérim par les sociétés étrangères. La concentration du secteur, déjà largement entamée dans les années 80, s'y est encore accélérée. Aujourd'hui, les trois majors, Adecco Manpower et VediorBis, contrôlent à eux seuls 65 % du marché français.

Les responsables d'entreprises de travail temporaire mettent l'accent sur leur capacité à satisfaire les demandes de leurs deux « clientèles », les entreprises utilisatrices bien entendu mais également, regard plus nouveau, les intérimaires. Leur prospection des marchés, la qualité (et le prix) de leurs prestations, élargissent leur champ d'action sur de nouveaux secteurs, sur des qualifications plus élevées, vers un service ressources humaines externalisé très éloigné du métier classique de l'intérim.

Le développement des réseaux

La constitution de grands réseaux d'agences a été l'un des enjeux cruciaux de la fin des années 90. À l'évidence, la recherche de synergies a guidé certains rapprochements ou rachats d'entreprises. Une course à l'implantation d'agences s'est engagée de nouveau dans la seconde moitié des années 90, après le grand mouvement de fermetures observé au début de la décennie. Il s'agit d'être présent partout, d'investir tous les secteurs et les compétences particulières. Il faut offrir des outils ciblés, des services personnalisés. Cela passe d'abord par une spécialisation des agences ou à défaut, par la spécialisation des équipes au sein des agences, dès que la qualification en jeu devient élevée.

D'autres dispositifs (sites internet, bornes interactives) sont également développés. L'informatisation des fichiers permet à la grande société d'intérim de constituer une base de données accessible à toutes ses agences, de faire circuler rapidement l'information sur les demandes de la clientèle. C'est devenu un instrument essentiel de sa réactivité.

Les entreprises généralistes de taille régionale ont été fréquemment contraintes de se regrouper, parfois sans succès. D'autres ont su très tôt se spécialiser et développer une expertise reconnue sur un marché restreint, avec un

nombre limité d'agences. Les entreprises de petite taille, souvent mono agences, restent nombreuses et parviennent à garder leur capacité concurrentielle sur des niches locales, où elles bénéficient en quelque sorte d'une connaissance très personnelle des utilisateurs.

La rationalisation de l'offre d'intérim

Les contrats dits de « grands comptes », négociés au niveau national¹, stabilisent les relations des entreprises utilisatrices avec les plus importants de leurs fournisseurs. Ils engagent les deux parties sur la longue période, en contrepartie de prix plus faibles. Un cahier des charges fixe la qualité des prestations². L'effet de ces contrats sur l'offre d'intérim a été considérable.

Ils se sont multipliés dans les années 90. Dans le contexte de reprise économique et de raréfaction de certaines mains-d'œuvre de la fin de la décennie, ils ont évolué. Les entreprises de travail temporaire ont cherché à restaurer leurs marges en négociant des prix réajustés et individualisés ; en ne renouvelant pas des contrats à rentabilité incertaine. Dans le cadre de ces « grands comptes », un intérim « clé en main » se met en place. La société d'intérim pénètre l'espace de son client : implantation de logiciels de gestion ; création d'une antenne de l'agence d'intérim. Cela se prolonge parfois par un conseil informel en organisation, l'établissement de liens quasi-permanents. Les grandes entreprises d'intérim recréent ainsi la relation personnalisée qui fait la force des plus petites, sur leur niche.

L'expertise : prospection, sélection, formation, fidélisation

Les entreprises de travail temporaire ont su développer un savoir faire reconnu. Le marché du travail des dernières années 90 et l'accroissement de la demande d'intérim ont valorisé ce savoir faire.

Les agences de travail temporaire mettent en place une « veille », voire une prospection active du marché du travail et des « sources » potentielles de main-d'œuvre intérimaire, au premier rang desquelles les écoles techniques et professionnelles. En outre, les relations qui se développent avec l'ANPE permettent aujourd'hui la mise sur pied d'opérations conjointes de mobilisation de la main d'œuvre.

Les grandes sociétés d'intérim ont développé des tests de sélection, souvent en relation étroite avec les clients importants. Ils représentent un investissement considérable. Ils sont standardisés, le plus souvent informatisés et disponibles au sein du groupe sur son réseau intranet. Ils sont mis à jour avec le concours d'experts, lorsqu'ils touchent à des domaines de hautes technologies.

La formation professionnelle est un autre volet de la compétence reconnue des sociétés d'intérim, favorisée par la réglementation propre au secteur. La finalité de ces formations est très variée, de l'adaptation rapide des primo-demandeurs d'emploi régulièrement menée en collaboration avec l'ANPE, aux formations de perfectionnement, validant les acquis professionnels et permettant de fidéliser le collaborateur. Pour les plus qualifiés, on propose des « parcours », des plans de carrière, alternant formations et missions. Pour la grande masse toutefois, il s'agit encore de formations courtes s'adressant à un personnel peu qualifié.

Les responsables des sociétés d'intérim insistent sur la nécessité d'un retour sur leur investissement formation³. Ils cherchent donc à « fidéliser » le personnel intérimaire, à construire une sorte de vivier de collaborateurs « clients ». C'est aujourd'hui un enjeu stratégique pour les majors de l'intérim et les entreprises moyennes spécialisées. Dans les grandes entreprises de travail temporaire, les efforts de fidélisation s'appuient sur la protection sociale dont bénéficient aujourd'hui les intérimaires et une réactivation des avantages sociaux offerts par l'entreprise. On cherche à développer un sentiment « d'appartenance » à l'entreprise de travail temporaire. On met en avant la défense du droit des collaborateurs face aux entreprises utilisatrices.

L'expertise reconnue aux entreprises de travail temporaire peut aller jusqu'à transformer le contrat passé avec l'entreprise utilisatrice en une délégation de sélection et de formation, pour un personnel appelé à devenir permanent. Ce rôle de pré-recrutement n'est pas nouveau, en particulier dans un secteur comme l'automobile. Il se développe encore. Plus l'intérim est qualifié, plus la probabilité de sa transformation en contrat à durée indéterminée semble importante⁴.

Les ambitions : quelle externalisation de la gestion des ressources humaines ?

Pour les responsables des entreprises de travail temporaire, l'intérim est devenu une alternative crédible aux contrats à durée déterminée. L'ambition est clairement de prendre la place de ces contrats dans tous les secteurs qui en font usage. On démontre qu'ils coûtent désormais plus cher que l'intérim et sont également socialement moins favorables pour les salariés. L'intérim permettrait parfois mieux que le contrat à durée déterminée, l'insertion et le maintien dans l'emploi. C'est pour les syndicalistes du secteur une question clé. Par contraste en effet, à l'issue de leur mission, les personnels sur contrat à durée déterminée seraient, eux, « relâchés dans la nature », ainsi que l'ont exprimé des élus syndicaux interviewés.

L'intérim des techniciens et des cadres ou celui des métiers de haute technologie est en croissance rapide mais encore peu exploité et très convoité. C'est en effet un marché à forte valeur ajoutée. Jusqu'à une époque récente, seules quelques entreprises spécialisées dans l'ingénierie, l'informatique, le secteur médical l'ont approché. Vis à vis des salariés concernés, aux qualifications élevées, l'intérim classique souffrait d'une image dévalorisante et, d'un autre côté, peu d'entreprises songeaient à recourir à l'emploi temporaire pour de telles qualifications. Pour répondre à cette demande nouvelle, les voies choisies par les entreprises de travail temporaire sont diverses. Les entreprises régionales, spécialisées dans les métiers qualifiés investissent dans de nouvelles formes de prestation. Parmi les grosses sociétés, certaines procèdent par croissance externe, d'autres constituent, en interne, des réseaux spécialisés obéissant à des schémas variés.

L'investissement des hautes qualifications paraît souvent s'accompagner d'une offre de prestations dépassant largement le simple rôle d'intermédiaire. L'intérim de haut niveau paraît tenté de se positionner résolument comme prestataire de services, fournisseur de solutions, en concurrence parfois avec les SSII. Alors, la délégation d'intérimaires n'est plus que l'un des nombreux aspects d'une intervention qui ne peut-être envisagée en dehors de sa globalité. L'ambition qu'affichent aujourd'hui en ce

domaine quelques acteurs importants du secteur est particulièrement manifeste et clairement revendiquée.

Le développement des partenariats avec l'ANPE est naturellement approuvé par l'ensemble de la profession. Tous n'en tirent pas les mêmes conséquences. Les dissonances sont même parfois fortes entre les partisans d'un *statu-quo*, qui se satisfont peu ou prou d'un rôle de partenaire dans le cadre de la législation actuelle, et ceux qui prônent ouvertement un élargissement de ce rôle. Ces derniers affichent, particulièrement dans les domaines de la formation et du retour à l'emploi, un projet beaucoup plus vaste. Il s'agit, en quelque sorte, à terme, de supprimer une bonne part des règles qui ont encadré en France le développement du travail temporaire, afin de permettre le développement d'agences privées intervenant librement dans tous les domaines du recrutement et de la gestion des ressources humaines.

Les ambitions de la profession transparaissent déjà au sein même des fonctions traditionnelles de l'intérim. Les efforts déployés aujourd'hui pour étendre les champs d'intervention montrent bien quels pourraient être les axes d'une véritable transformation de la

profession. On y lit les reflets de quelques modèles : l'intérim à la hollandaise, l'*employment agency* britannique, les sociétés de service. Les choses restent néanmoins ouvertes, puisque les axes de développement que choisissent les principaux acteurs sont loin d'être unifiés.

Gilbert Lefevre , François Michon , Mouna Viprey

1) *Malgré le caractère très international des grands groupes d'intérim implantés en France, et quelques tentatives pour instaurer un interlocuteur unique sur plusieurs pays, peu de contrats se négocient au niveau européen et, a fortiori, au niveau mondial. L'état actuellement très disparate des législations nationales paraît limiter le développement de ces contrats internationaux.*

2) *La plupart des grands de l'intérim sont engagés dans un processus de certification - ISO 9002.*

3) *Cet investissement peut d'ailleurs faire l'objet d'une négociation avec l'entreprise cliente, qui s'engage à assurer une durée minimum de mission des personnels formés pour que l'entreprise de travail temporaire puisse rentrer dans ses frais.*

4) *Certains avancent un chiffre de 50 % des missions transformées en contrat à durée indéterminée dans les hautes qualifications, près de 60 % chez les cadres.*

IRES

Biblio

La Revue de l'IRES

N° 36 – 2001/2

Quel avenir pour les retraites par répartition en Europe ?

Antoine Math

Syndicats et marchés financiers : bilan et limites des stratégies nord-américaines. Quelle valeur d'exemple pour les syndicats en Europe ?

Catherine Sauviat

La grande surprise de l'emploi

Michel Husson

Le système d'évaluation de la politique de l'emploi en faveur des jeunes en Suède

Yves Bourdet et Inga Persson

L'intégration de la hausse d'éducation dans la dynamique de l'emploi et des qualifications du secteur bancaire. Une comparaison sur cinq pays européens

Christine Bruniaux

Chronique Internationale de l'IRES

Numéro spécial

n° 72 - septembre 2001

La représentation patronale

Introduction : La représentation patronale en mouvement, *Christian Dufour*

Synthèse : Représentations patronales : des organisations à responsabilités limitées, *Christian Dufour*

Italie : Grandes familles et petits patrons : cohésion sous condition, *Adelheid Hege*

Allemagne : Fractionnement et érosion des organisations patronales, *Udo rehfeldt*

Danemark : Changements de structures et nouveaux rôles des associations patronales, *Soren Kaj Andersen*

Royaume-Uni : L'organisation des employeurs britanniques, *Lionel Fulton*

Australie : Le patronat à l'abordage : récit d'un Bounty, *Mark Bray, Stéphane Le Queux et John O'Brien*

Europe : Patrons et patronat, dimensions européennes, *Jean-Marie Pernot*

Europe : Défense des intérêts patronaux au niveau européen : le cas des retraites, *Antoine Math*

European Commission-DG Emploi. Participation de Carole Tuchsirer à la Peer Review « The 'plan Rosetta'. A springboard for young people into employment in Belgium ». (Bruxelles, 11-12 juin 2001)

CFDT Ile de France. Forum des Compétences : « Vers un nouveau contrat social ». Intervention d'Adelheid Hege « Europe sociale, réalité et enjeux ». (Bierville, 4 juillet 2001)

Instituto per il Lavarò. Séminaire européen « L'intégration des niveaux européen et nationaux de l'information-consultation ». Exposé de Udo Rehfeldt sur « Les perspectives de l'europanisation des relations professionnelles et leurs conséquences sur les systèmes nationaux des relations professionnelles ». (Bologne, 9-10 juillet 2001)

Association Mohamed Ali. Université d'été. Commentaire de Pierre Concialdi sur « Les instruments du partenariat euro-méditerranéen ». (Tunis, 20-22 juillet 2001)

Universidad Nacional Autonoma de Mexico. Facultad de economia. Séminaire de Jacques Freyssinet sur « Crecimiento, empleo y salarios en Europa occidental ». (Mexico, 20-24 août 2001)

CGT. Journée de réflexion sur « Les enjeux de nouveaux statuts du travail salarié ». Intervention introductive d'Antoine Math sur « Les enjeux de nouveaux statuts du travail salarié ». (Courcelles, 22 août 2001)

CFTC. Université d'été. Intervention de Catherine Sauviat à la table ronde « Comment influencer aujourd'hui sur la stratégie de l'entreprise dans un contexte de priorité au rendement et à la globalisation ». (Saint-Malo, 6-7 septembre 2001)

CEPII. Séminaire ENEPRI (European Network of Economic Policy Research Institutes). Participation d'Annie Jolivet à la table ronde « Ageing, skills and labour markets ». (Nantes, 7-8 septembre 2001)

CNAM. Séminaire « La théorie de la régulation sociale : apports et limites ». Contribution de Jacques Freyssinet « Ruptures dans la régulation des systèmes de relations professionnelles : diagnostics et prédictions ». (Paris, 7-8 septembre 2001)

Association d'économie sociale. XXIèmes journées « Intégration européenne et économie sociale ». Communication d'Annie Jolivet « Convergence des politiques en faveur du vieillissement actif ? ». (Lille, 13-14 septembre 2001)

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Présidence de l'Union européenne. Conférence « Pour une meilleure qualité de l'emploi ». Contribution de Jacques Freyssinet « Flexibilité du marché du travail et qualité de l'emploi ». (Bruxelles, 20-21 septembre 2001)

ISSTO. Colloque « Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ? » – Participation de Catherine Vincent à une table-ronde sur « La démocratie sociale dans les PME-TPE : quelles perspectives de développement ? » (Rennes, 20-21 septembre 2001)

Centre des jeunes dirigeants. Groupe participation . Intervention d'Adelheid Hege : « La place du conseil d'établissement dans le système allemand des relations professionnelles ». (Paris, 24 septembre 2001)

Université de Cergy-Pontoise. Groupe de recherche sur l'histoire de l'Europe contemporaine. Colloque « Dangers d'Europe, Europe en danger ? ». Communication de Maurice Braud « Organisations patronales et syndicales au niveau européen ». (Cergy Pontoise, 25 septembre 2001)

BULLETIN D'ABONNEMENT 2002

Nom.
Adresse
.

- désire recevoir régulièrement *La Lettre de l'IRES* (gratuit)
 désire m'abonner à *Chronique Internationale* : 28,20 R (185 F)
 désire m'abonner à *La Revue de l'IRES* : 64,79 (425 F)
 désire m'abonner à *Chronique Internationale* + *Revue* : 83,08 (545 F)
 désire recevoir le *Catalogue des publications de l'IRES*

Les étudiants (justificatifs à l'appui) pourront bénéficier d'une remise de 50 % sur les abonnements et sur les publications achetées à l'unité. Bulletin à retourner avec votre règlement par :

- Chèque bancaire ou postal à l'ordre de l'IRES,
- Virement
- Carte VISA, MASTERCARD ou EUROCARD :

n° Date d'expiration

à :

IRES Diffusion - 16, boulevard du Mont d'Est
93192 Noisy-le-Grand CEDEX
Tél 33 (0) 1 48 15 18 90 Fax 33 (0) 1 48 15 19 18
E-mail : info@ires-fr.org

Date

Signature

La Lettre de l'IRES - Publication trimestrielle
16, bd du Mont d'Est 93192 NOISY-LE-GRAND CEDEX
Directeur de la publication : Bernard Ibal
Responsable : Maurice Braud
Réalisation : Monique Jacquin
Louyot S.A. - Paris
Dépôt légal : 4ème trimestre 2001 - ISSN n°1145-1394

L'IRES soutient l'effort de recherche propre à chaque organisation syndicale. en finançant des programmes établis par chacune d'elles. Ces travaux sont menés sous leur responsabilité, mais les résultats de ces recherches sont mis à la disposition de l'ensemble du mouvement syndical. Dans cette rubrique, nous vous présentons les travaux remis à l'IRES dans le cadre de ces conventions de recherche au cours des derniers mois. Pour les obtenir, s'adresser auprès de l'organisation concernée (voir les adresses en page 6).



Le travail des enfants : fatalité ou défi majeur pour une économie mondialisée

Kroum Markov

Une fois l'échec de Seattle consommé, les délégations internationales ont repris le chemin des transactions pour tenter de négocier un nouveau cycle susceptible de rendre à l'Organisation Mondiale du Commerce une autorité sérieusement lézardée. Le contenu de l'agenda au Qatar lors de ce Second Semestre 2001 intégrera-t-il les exigences de développement, de régulation, de démocratie et les droits fondamentaux de l'Homme. Pour la CGT-Force Ouvrière, dont l'engagement international est lié à son Histoire, la question revêt une importance capitale si l'on veut mettre un terme et réduire le creusement des inégalités que souligne le dernier rapport sur l'emploi publié par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : les 1,2 milliards d'individus contraints de vivre avec moins d'un dollar par jour requièrent davantage que des déclarations d'intentions.

La CGT-Force Ouvrière a estimé nécessaire de contribuer à la prise de conscience d'une condition enfantine rendue à la marchandisation de sa force de travail. L'étude qu'elle présente, est révélatrice, à de nombreux égards, de l'importance de l'action internationale qu'il convient de mener en terme de prévention, éducation et réadaptation.

La connaissance du problème du travail des enfants a énormément progressé, puisque, partie de quasiment rien, des données d'expériences en termes statis-

tiques et de savoir-faire ont pu être acquises à mesure que les activités à l'échelon national et international progressaient, et en particulier grâce au travail réalisé dans le cadre du programme International du BIT pour l'élimination du travail des enfants avec l'appui du mouvement syndical international et de l'action menée dans ce cadre par Force Ouvrière.

L'étude s'emploie à contribuer à nouveau à approfondir le problème au travers des recherches originales décrivant l'ampleur du phénomène d'une part et décryptant les moyens de relever le défi ce jour d'autre part. Outre la qualité statistique du document, le travail examine de manière minutieuse aussi bien le travail des enfants et ses conséquences que ses causes en intégrant et en développant sous un angle juridique dans un second temps les outils et instruments existants permettant de lutter contre. L'auteur conclut avec la note suivante : « ces problèmes ne sont cependant pas insurmontables si la communauté internationale décide de se donner les moyens de ses ambitions et de relever un défi qui est aujourd'hui plus que jamais à sa portée. »

La privatisation de la Sécurité Sociale

Etude du Secteur Economique placée sous la responsabilité de :

Gilles Huteau & Alain Poulet

Les concepteurs de la Sécurité Sociale en 1945 ont énoncé un certain nombre de principes fondateurs d'un régime de Sécurité Sociale unique, destiné à l'ensemble de la population.

Pour autant, qu'elle qu'ait été la valeur de ces principes, la pression des événements, des lobbyings divers ont entraîné une remise en cause très rapide du système tel qu'il avait été imaginé.

C'est dans ce contexte que se sont inscrites les différentes réformes de la Sé-

curité Sociale qui, de 1960 à 1996 sont venues progressivement d'une part, limiter l'impact du régime général de Sécurité Sociale ainsi que conforter l'existence de régimes parallèles destinés à des catégories professionnelles spécifiques et d'autre part libérer des espaces de garanties peu à peu confiés au secteur privé à but lucratif ou non. Les ordonnances de 1996, loin de remettre en cause cette tendance historique l'ont renforcée. L'identification et l'inventaire actuel des secteurs concédés à la privatisation est sans équivoque sur la poursuite de la tendance.

Objet de tribunes et d'analyses permanentes la Sécurité Sociale suscite controverses, critiques et convoitises guidées par une lecture comptable de ses résultats financiers : ceux-ci justifieraient « l'inéluctable réforme » réclamée avec constance par les tenants du libéralisme économique.

Entre l'étatisation progressive, les prémisses de privatisation et l'influence du droit communautaire, les auteurs témoignent de la remise en cause du système national au profit d'une part des intérêts privés soucieux d'investir ce « marché » et de l'autre, au bénéfice du désengagement de l'Etat visant l'allègement des déficits publics. L'éventuelle privatisation de la Sécurité Sociale s'inscrit dans cette double logique que combat Force Ouvrière, laquelle a placé l'Institution et les droits qui en découlent au cœur de ses revendications.

Ceci amènera les auteurs à relever le choix de Société qui se pose à notre Pays aujourd'hui : celui d'un régime de protection sociale collective, relevant du droit individuel de bénéficier de prestations sociales et donc d'une logique d'assurance ou d'un régime permettant de pouvoir prétendre au bénéfice de minima sociaux qui relèveront d'une politique d'assistance, complétée par des assurances privées.



Questions économiques et sociales : un outil au service de l'action syndicale.

Sophie Moritz

Questions économiques et sociales, revue élaborée et éditée par le Bureau d'études économiques et sociales de la CFTC, se veut un outil de réflexion permettant aux militants syndicaux de s'appuyer sur des lectures actuelles de la morale sociale chrétienne, pour inventer de nouveaux modes d'action syndicale plus adaptés à notre temps et à l'évolution du monde de l'entreprise et du travail.

Depuis l'apparition d'une nouvelle formule en 1992, le comité de rédaction cherche sans cesse à améliorer le contenu de la revue que ce soit au niveau de la forme ou du fond, et ce pour être en adéquation avec les besoins réels de ses lecteurs. C'est dans cette optique qu'avait été lancée une enquête auprès des lecteurs en 1996, à l'occasion du Congrès confédéral de Nantes. Il est alors apparu utile d'approfondir ces réponses et de faire une étude complète de la revue afin de mieux réaliser quel pouvait être son impact.

Cette étude repose donc :

- sur des entretiens et conversations informelles que nous avons eu ces dernières années au Centre de documentation de la Confédération ;

- sur des réactions de lecteurs reçues à la rédaction ;

- sur des contacts avec les responsables du mouvement ;

- sur les résultats de l'enquête de 1996.

En outre, une analyse de contenu de la revue au niveau quantitatif et qualitatif a

été conduite : sujets, thèmes abordés, évolution, fréquence, volume des articles, ...

Cette étude se propose donc de mettre en perspective les spécificités de *Questions économiques et sociales* à travers son évolution, son contenu, les caractéristiques de ses lecteurs, ...

L'analyse du contenu permet de dégager les thématiques, les lignes de force que la CFTC soutient et d'analyser comment les lecteurs reçoivent et perçoivent cette information.

Enfin, cette étude montre en quoi *Questions économiques et sociales* représente pour les militants de la CFTC un outil, et notamment un outil de formation.

Chômeurs : le syndicalisme au défi, l'expérience de la CFTC

Germain Bertrand, Bureau d'études

Le chômage pose un redoutable défi à notre société. Les syndicats s'emploient à lutter pour l'emploi, à tous les niveaux où ils sont représentés, comme sur le terrain des luttes sociales. Dans cette lutte pied à pied, ils n'ont pu endiguer la montée dramatique du nombre de demandeurs d'emploi pendant plus de vingt-cinq ans.

Les syndicats sont à leur tour confrontés à un défi permanent : comment agir pour, et surtout avec les chômeurs.

Le chômage n'a pas disparu, et la baisse réalisée depuis 1997 – diminution d'un million de demandeurs d'emploi – marque le pas. Deux millions de chômeurs, au bas mot (il vaudrait mieux dire « aux bas maux ! »), restent à la marge de notre société marchande. Les demandeurs d'emploi sont plus nombreux que les agriculteurs, mais on les entend bien moins.

C'est que beaucoup de chômeurs vivent cette situation dans une espèce de déréliction faite de honte, de solitude, voire de culpabilité. D'autres – une mi-

norité – se mobilisent, mettent en acte leur colère, leur soif de justice, veulent agir en citoyens, développent des activités syndicales spécifiques.

Le syndicalisme, et ici le syndicalisme d'inspiration chrétienne, est conscient de ses responsabilités envers les demandeurs d'emploi.

La première de ces responsabilités, le premier des respects dus, c'est d'accueillir et d'écouter la parole des chômeurs, pour comprendre leur désarroi, leurs souffrances et mettre fin à leur solitude.

La CFTC a mis en place des lieux d'accueil ou des associations pour et avec des chômeurs, afin de défendre leurs droits, leur permettre de se retrouver pour s'organiser, se faire entendre, s'entraider à chercher des emplois ou même à en créer. Ces associations sont de types divers et illustrent la variété des initiatives et des angles d'attaque.

Le réseau des représentations de la CFTC (aux niveaux local, départemental, régional, national), dans les dispositifs antichômage cogérés par les partenaires sociaux ou avec les pouvoirs publics, est mobilisé. Chaque fois que des demandeurs d'emploi sont volontaires pour assumer ces représentations, ils apportent, à partir de leur vécu, une expérience et une tonalité originales, qui combattent pour une approche personnalisée des dossiers et repoussent un traitement statistique ou « industriel » du chômage. En s'engageant, les demandeurs d'emploi et précaires revendiquent leur capacité d'acteurs sociaux, de citoyens et récusent leur confinement dans le rôle inerte de victimes.

L'enquête de terrain dont cette publication est issue contribue à renouveler l'image et les pratiques du syndicalisme.

Dans la mesure où le syndicalisme est fait d'activités et d'échanges, cette étude est susceptible d'intéresser des lecteurs bien au-delà de la seule centrale chrétienne.

POUR SE PROCURER CES TRAVAUX

CFDT - Pierre-David Labani, ARES, 4 Bd de la Villette 75955 Paris cedex 19 - Tel : 01 42 03 80 09 - E-mail : plabani@cfdt.fr

CFE-CGC - Max Leca - 13, rue Caumartin 75009 Paris - Tel : 01 55 30 12 12 - E-mail : Leca@cfecgc.fr

CFTC - Sophie Bailacq - 13 rue des Ecluses St Martin 75483 Paris cedex 10 - Tel : 01 44 52 49 37 - E-mail : ecosoc.cftc@wanadoo.fr

CGT - Fabrice Pruvost, ISERES - 263 rue de Paris 93516 Montreuil cedex - Tel : 01 48 18 84 37 - E-mail : pruvost@iseres.org

CGT-FO - Benoît Robin, secteur économique - 141 av. Du Maine 75680 Paris cedex 14 - Tel : 01 40 52 84 47 - E-mail : mspungier@force-ouvriere.fr

UNSA éducation - Jean-Louis Besnard - 48 rue La Bruyère 75440 Paris cedex 09 - Tel : 01 40 16 78 81 - E-mail : besn-jl@unsa-fr.org