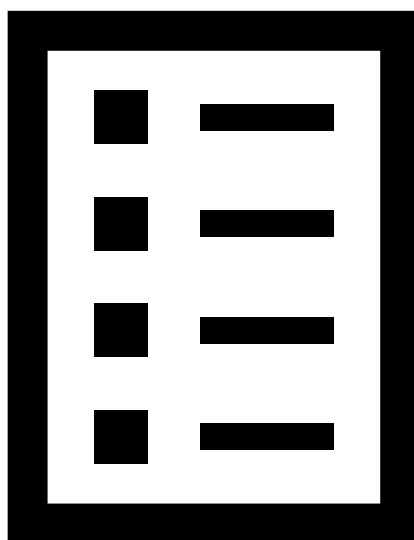


Centre Commun de Recherche Bilan 2023 & perspectives 2024

Approuvé à l'Assemblée générale du 18 mars 2024

Fiches projets



Ce document porte sur l'activité du Centre commun de recherches 2023-2024. Il complète le tome 1 en proposant de rassembler les fiches des différents projets menés par les chercheurs de l'IRES

SOMMAIRE

Relations professionnelles et syndicalisme	7
[Fiche R1] Un travail syndical sur ordonnances ? De la représentation des salarié·es dans le transport urbain de voyageurs	8
[Fiche R2] Entreprise « éclatée » et périmètre de la représentation collective	10
[Fiche R3] Articulation entre négociations de branche et d'entreprise (Projet ARTENBR)	12
[Fiche R4] Les syndicats face à aux défis environnementaux (Chronique internationale)	16
[Fiche R5] Evolution des CSE	18
[Fiche R6] Comparisons in decentralised bargaining: towards new relations between unions and works councils?	20
Fiche R7] Comités d'entreprise européens après le Brexit : stabilité institutionnelle, changement et disparition dans les relations de travail transnationales (EWCaB).....	22
[Fiche R8] SecoIA Deal : servir la confiance dans l'IA par le dialogue	24
[Fiche R9] DIALIA - Dialoguer sur l'IA	28
Fiche R10] Le dialogue social, la nécessaire gouvernance ascendante de l'IA dans les entreprises .	30
[Fiche R11] Stratégies syndicales dans le travail de care.....	32
[Fiche R12] Migrations du travail, acteurs sociaux.....	34
[Fiche R13] Les transformations des relations d'emplois dans les fonctions publiques.....	36
[Fiche R14] Dialogue social de branche : permanence, dynamique et articulation avec les autres niveaux de négociation. Une approche par données quantitatives	38
Travail et conditions de travail	41
[Fiche T1] Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles agréées.....	42
[Fiche T2] Stratégies Innovantes sur la Régulation du champ de la perte d'autonomie et les Conditions d'Emploi des salariés. (SIRCE)	45
[Fiche T3] Fragmentations du travail dans les secteurs du care : effets sur le sens au travail et la représentation syndicale	48
[Fiche T4] Analyse localisée du vote en contexte professionnel	50
[Fiche T5] Les enquêtes syndicales CGT sur le travail réel : un bilan d'expériences.....	52
[Fiche T6] Paroles de salariés de « la deuxième ligne » : enjeux de connaissance et de reconnaissance.....	54
[Fiche T7] L'emploi dans les métiers de services perçus comme peu qualifiés : des temps de travail, des compétences et des conditions de travail non reconnues.	56
[Fiche T8] EXAMEN : EXposition des Agents de MENage aux contaminants de l'air intérieur liés à leur pratique professionnelle	58
Fiche T9] Séminaire syndical travail.....	60

[Fiche T10] La pénibilité du travail : comparaison internationale des dispositifs de compensation et de prévention.....	62
[Fiche T11] Études statistiques sur le sens du travail en Europe	64
[Fiche T12] De "nouveaux" types d'actifs agricoles, pour quels projets entrepreneuriaux et quelles formes d'organisation productive ?.....	66
Emploi, chômage et politique d'emploi	69
[Fiche E1] L'impact de la crise sanitaire sur la perception des compétences et la formation professionnelle des agents d'entretien et des aides à domicile	70
[Fiche E2] Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle	72
[Fiche E3] Renforcer le pouvoir d'agir des salariés en insertion. Les innovations associatives dans le secteur de l'insertion par l'activité économique.....	74
[Fiche E4] L'accompagnement expérientiel	76
[Fiche E5] Apprentissages situationnels et expérience dans l'accompagnement à la création d'entreprise.....	78
[Fiche E6] Evaluation des expérimentations relatives aux Entreprises adaptées	80
[Fiche E7] Fondements et ressorts des pratiques de médiation active	82
[Fiche E8] Pratiques et stratégies de revitalisation des territoires. Analyse de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi	84
[Fiche E9] Le TO/DE, vecteur de la précarisation de l'emploi salarié agricole ?.....	86
Salaire, revenus et protection sociale	89
[Fiche S1] Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels.....	90
[Fiche S2] Les familles monoparentales. Conditions de vie, vécu et action publique	92
[Fiche S3] Accueil des enfants de moins de 3 ans	94
(conciliation vie familiale et vie professionnelle et modes de garde)	94
[Fiche S4] L'impact de l'inflation sur les familles (titre provisoire)	96
[Fiche S5] Le financement de la protection sociale et la notion de contributivité (retraites, assurance chômage, prestations familiales)	98
[Fiche S6] Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres.....	100
[Fiche S7] Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles agréées	102
[Fiche S8] La politique « bas et moyens salaires » de 1990-1992 : moment privilégié des rapports de l'Etat la régulation conventionnelle des salaires	104
[Fiche S9] L'index d'égalité professionnelle hommes-femmes : un outil pour la négociation ?....	106
[Fiche S10] Trajectoires et expériences croisées dans les systèmes d'aide à l'autonomie (Trajex) 108	
[Fiche S11] Régimes d'autonomie dans le soin de longue durée (AURELIA).....	110

[Fiche S12] Les effets de la rémunération des proches aidants sur la conciliation entre activité d'aide, vie personnelle et vie professionnelle.....	112
Transformation du système productif, macroéconomie	115
[Fiche M1] Don't gig up, never!	116
[Fiche M2] Un bilan des politiques industrielles en France - Focus sur l'industrie pharmaceutique, les télécoms et l'industrie 4.	120
[Fiche M3] COMETES - Construire les Métiers et les Emplois de la Transition Écologique et Sociale	122
[Fiche M4] L'Intelligence Artificielle au travail : perspectives ergonomiques et économiques	124
[Fiche M5] Réseau Sharers & Workers.....	126
[Fiche M6] Team Hub !.....	128

Relations professionnelles et syndicalisme

Sommaire des fiches

- ✓ [Fiche R1] Un travail syndical sur ordonnances ? De la représentation des salarié·es dans le transport urbain de voyageurs
- ✓ [Fiche R2] Entreprise « éclatée » et périmètre de la représentation collective
- ✓ [Fiche R3] Articulation entre négociations de branche et d'entreprise
- ✓ [Fiche R4] Les syndicats face à aux défis environnementaux
- ✓ [Fiche R5] Évolution des CSE
- ✓ [Fiche R6] Comparisons in decentralised bargaining: towards new relations between unions and works councils?
- ✓ [Fiche R7] Comités d'entreprise européens après le Brexit : stabilité institutionnelle, changement et disparition dans les relations de travail transnationales (EWCaB)
- ✓ [Fiche R8] SecoIA Deal : servir la confiance dans l'IA par le dialogue
- ✓ [Fiche R9] DIALIA - Dialoguer sur l'IA
- ✓ [Fiche R10] Le dialogue social, la nécessaire gouvernance ascendante de l'IA dans les entreprises
- ✓ [Fiche R11] Stratégies syndicales dans le travail de care
- ✓ [Fiche R12] Migrations du travail, acteurs sociaux
- ✓ [Fiche R13] Les transformations des relations d'emplois dans les fonctions publiques
- ☐ [Fiche R14] Dialogue social de branche : permanence, dynamique et articulation avec les autres niveaux de négociation. Une approche par données quantitatives

Légende :

- Terminé, valorisation en cours
- ✓ En cours
- ☐ Nouveau

[Fiche R1] Un travail syndical sur ordonnances ? De la représentation des salarié·es dans le transport urbain de voyageurs

Analyse des impacts des ordonnances sur la représentation du personnel dans le secteur des Transports urbains de voyageurs

Méthodologie : Entretiens semi-directifs ; analyse de documents syndicaux

Mots clés : Relations professionnelles, CSE, Représentation syndicale, Travail syndical, RATP, TCL, RTM, genre, racisme au travail

Coordination :

Membres de l'équipe du projet : Kevin Guillas-Cavan et Frédéric Lerais (IRES)
Sophie Bérout (Université Lyon 2) et Cristina Nizzoli (IRES)

Financier(s) : AO CGT n°2018-3

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche : Bérout S., Nizzoli C., 2023, « Un travail syndical entravé ? Les implications du CSE dans le transport urbain de voyageurs », *Chroniques du Travail*, n°13 [art]
Bérout S., Nizzoli C., 2023, « Par-delà le clivage privé/public, une représentation syndicale déstabilisée par le passage au CSE », *Entreprises et histoire* [art]
Guillas-Cavan K, Lerais L. (2023), « Une entrée dans le droit commun : la mise en place des CSE à la RATP », *Entreprises et histoire* [art]
Bérout S., Nizzoli C., 2022, « Le passage au CSE, quels changements sur le travail de représentation du personnel ? », Journées d'Études Réformes de la représentation du personnel et du "dialogue social" Quel bilan ? Quelles réponses syndicales ? 5 décembre, IRT, Marseille [com]

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final provisoire remis à la CGT fin aout 2023

Temporalité ou échéances : Enquête achevée en 2022

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet :

Après près de quarante ans de quasi-stabilité, l'ensemble des instances de représentation des salariés dans l'entreprise a été bouleversé par les ordonnances de 2017. Les instances représentatives du personnel (IRP) ont été remplacées par une nouvelle structure, le comité social et économique (CSE). Celle-ci regroupe les missions des trois IRP : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le comité d'entreprise (CE) et les délégués du personnel (DP). Les entreprises publiques ou privées de plus de onze salarié-es sont tenues de mettre en place un CSE.

Cette recherche¹ se penche sur la transformation des IRP dans la branche du transport urbain de voyageurs (TUV) avec deux axes d'intérêt principaux : (1) l'impact de la nouvelle architecture représentative et (2) les transformations de l'activité militante face à ce changement institutionnel. Elle vient compléter sur un secteur spécifique des résultats déjà présents dans de nombreux rapports de recherche commandés notamment dans le cadre du comité d'évaluation des ordonnances ainsi que dans un certain nombre d'articles, souvent tirés de ces derniers.

La première partie analyse l'entrée dans le droit commun de la mise en place des CSE à la RATP. Le remplacement des anciennes IRP par les CSE par les ordonnances a fait entrer les entreprises publiques dans le droit commun. La RATP était régie par un statut national *ad hoc* et disposait d'IRP spécifique, le comité régie d'entreprise (CRE) qui concentrait la gestion des ASC ainsi que l'ensemble des prérogatives économiques et les comités départementaux économiques et professionnels (CDEP) que viennent remplacer les CSE d'établissement et qui, jusqu'alors, étaient dépourvus de la personnalité juridique des comités d'établissement de droit commun. Le passage d'IRP structurées au niveau des départements à des établissements inscrits dans des départements, n'est donc sans poser d'importants problèmes de gouvernance. En outre, la RATP, du fait de sa taille bien plus importante que toutes les autres entreprises, pose des questions spécifiques en termes de coordination. Si le statut public est un élément à prendre en compte, au sein de celui-ci, le caractère spécifique du statut de la RATP (et sa perte) joue un rôle plus structurant.

La deuxième partie analyse les multiples obstacles rencontrés suite à la mise en place des CSE dans deux grandes entreprises hors de l'Île de France, la RTM à Marseille et les TCL à Lyon. L'enquête a été menée de façon comparative et parallèle sur les deux sites. Bien que de statut différent, public et privé, les deux entreprises présentent des problématiques assez proches. Une entrée par la catégorie analytique de travail syndical permet d'éclairer la façon dont la fusion des IRP se répercute sur l'activité syndicale au quotidien alors que les enjeux d'une représentation de proximité sont forts dans ce secteur. La mise en place du CSE s'inscrit ainsi dans un processus long et continu d'affaiblissement de la représentation syndicale et d'éloignement du terrain, lequel est accéléré avec la disparition des DP, leur non-remplacement par les Représentants de proximité et la suppression du CHSCT. L'enquête montre combien le CSE tend à devenir une instance très éloignée de ce que vivent les agents au quotidien et ne permet pas aux représentants du personnel d'y faire remonter les problèmes structurels qui traversent l'entreprise, sur les conditions de travail, les horaires, mais aussi différentes formes de discrimination.

[Fiche R2] Entreprise « éclatée » et périmètre de la représentation collective

Objet : Cette recherche visait à rendre compte des formes de représentation collective et des niveaux de dialogue social selon l'inscription des établissements dans les rapports de dépendance, de nature économique, organisationnelle ou encore financière, rapports que l'on peut observer dans les relations de sous-traitance, de filialisation ou encore dans le cas d'entreprises multi-sites.

Méthodologie : Analyses quantitatives à partir de l'enquête REPONSE (Dares).
Entretiens semi-directifs auprès de représentants des salariés et des directions d'entreprise

Mots clefs : Sous-traitance ; IRP ; Négociation ; Conditions de travail

Coordination : Nadine Thévenot (CES, Paris 1)

Membres de l'équipe du projet : Thévenot, N., Devetter, FX., Geymond, M., Perez, C., Perraudin, C. & Valentin, J.

Financier(s) : DARES

Partenaire(s) : CLERSE ; CES

Valorisation de la recherche :

Thévenot, N., Devetter, F., Geymond, M., Perez, C., Perraudin, C. & Valentin, J. (2022). Face à l'éclatement des entreprises, une représentation collective mise en défaut : une analyse à partir de l'enquête REPONSE 2017. *La Revue de l'Ires*, 107-108, 13-40. <https://doi.org/10.3917/rdli.107.0013>[art]

Thévenot, N., Devetter, F., Geymond, M., Perez, C., Perraudin, C. & Valentin, J. (à paraître) Les instances centralisées de représentation collective dans l'entreprise éclatée : une ressource de pouvoir ? *Relations Industrielles / Industrial Relations*. [art]

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final rendu à la Dares en septembre 2021.

Thévenot N. Geymond M, Perez, C. Perraudin C, Valentin J et FX Devetter (2021) Entreprise « éclatée » et périmètre de la représentation collective, Rapport d'études n°09, septembre 2021.

Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (2020-2021) – Prolongements et valorisations (2022-2023)

Axe du Programme de travail : Système productif et macroéconomie
Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet :

La représentation traditionnelle de l'entreprise a été mise à mal par des processus de désintégration productive (sous-traitance et dispersion géographique) et de concentration économique et financière (filialisation). Ce mouvement a été accompagné de droits collectifs nouveaux prenant la forme d'instances au niveau « centralisé », c'est-à-dire celui censé prendre en compte l'ensemble du collectif de travail. En se référant aux spécificités du cadre institutionnel français, cet article articule la théorie des ressources de pouvoir au concept de modelage institutionnel pour faire apparaître que les ressources de pouvoir des directions leur permettent de s'appuyer sur des lacunes institutionnelles limitant la portée de ces instances comme ressources de pouvoir pour les salariés. Il utilise l'enquête REPONSE 2017 (DARES) pour quantifier les entreprises « éclatées » ainsi que les instances de représentation collective qui s'y déploient. Six monographies d'entreprises éclatées sont mobilisées pour illustrer la diversité des stratégies de modelage institutionnel des directions dans la mise en place d'instances centralisées. La prégnance de trois formes d'éclatement (sous-traitance, groupe, multi-sites) et le peu de place qu'y prennent les instances centralisées sont d'abord mis en évidence. Les limites institutionnelles des instances centralisées sont ensuite analysées à partir des ressources de pouvoir dont disposent les directions et de la diversité des stratégies mises en œuvre pour configurer ces instances. L'éclatement des entreprises est alors analysé comme un instrument d'altération des ressources de pouvoir des salariés en ce qu'il réduit l'intérêt et la capacité des salariés à participer au dialogue social et qu'il divise et met en concurrence une main-d'œuvre fragmentée. Des ressources d'association permettant de surmonter les divisions que fait naître l'éclatement et des ressources institutionnelles pour rééquilibrer la capacité à fixer le cadre de consultation des salariés sont finalement discutées pour restreindre les marges de manœuvre des directions.

[Fiche R3] Articulation entre négociations de branche et d'entreprise (Projet ARTENBR)

Objet : L'objectif de l'étude est de réexaminer l'articulation entre négociation de branche et d'entreprise dans un contexte de réformes institutionnelles visant à promouvoir la négociation d'entreprise

Méthodologie : Exploitation statistique de l'enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociations d'entreprise ; 2004-2005/2010-2011/2017) et réalisation d'enquêtes de terrain dans 4 branches et 7 entreprises : BTP ; Propreté et services associés ; Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ; Bureaux d'études

Mots clefs : Noélie Delahaie et Anne Fretel (Univ Paris 8, LED et IRES)

Coordination : Noélie Delahaie et Anne Fretel (Univ Paris 8, LED et IRES)

Membres de l'équipe du projet : Nicolas Farvaque (ORSEU), Kevin Guillas Cavan, Djamel Messaoudi (ORSEU), Héloïse Petit (Cnam, CEET et LIRSA), Michèle Tallard (IRES et IRISSE) et Catherine Vincent

Financeur(s) : DARES

Partenaire(s) : ORSEU, Université de Lille

Valorisation de la recherche :

Delahaie N., Fretel A., Petit H., Farvaque N., Guillas-Cavan K., Messaoudi D., Tallard M., Vincent C. (2022), « Le rôle de la branche après les ordonnances Macron : entre permanence et renouvellement », *Revue de l'IRES*, n° 107-108, p. 125-155, DOI : [10.3917/rdli.107.0125](https://doi.org/10.3917/rdli.107.0125).

Durant l'année 2023, Noélie Delahaie, en collaboration avec Anne Fretel (Université Paris 8, LED et IRES) et Héloïse Petit (Cnam, Lirsa et CEET), a poursuivi les travaux sur les enjeux des réformes institutionnelles visant à promouvoir la négociation collective au niveau de l'entreprise sur la régulation salariale de branche.

A partir de la mobilisation croisée d'une exploitation statistique de l'enquête Relations professionnelles et négociation d'entreprise 2017 (REPONSE) menée par la DARES et d'enquêtes de terrain menées dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et celle des bureaux d'études, les analyses donnent à voir la permanence et la multiplicité des rôles de la branche : filet de sécurité pour les uns, barrière anti-dumping social pour les autres et ressources de gestion pour le plus grand nombre. La branche semble donc toujours exercer un rôle essentiel de protection pour les salariés les moins bien rémunérés mais elle a également un rôle de ressource sur de nombreux thèmes.

Ces travaux ont fait l'objet de plusieurs valorisations sous la forme d'interventions dans des colloques académiques, de formations auprès des organisations syndicales et de publications écrites.

Delahaie N., Fretel A., Petit H. (2023), « Le rôle de la branche dans la définition des conditions d'emploi et des salaires en France ? », in Collectif, *Que sait-on du travail ?* Presses de Sciences Po – Le Monde, Paris, p. 291-305 [art]

Delahaie N., Fretel A. et Petit H. (2023), « S'appuyer sur les branches pour faire face au retour de l'inflation ? », Options, revue trimestrielle de l'Ugict-CGT, n° 675, p. 54-57.

Delahaie N., Fretel A. (2023), « Vers un basculement de la branche vers l'entreprise. Diversité des pratiques de négociation collective et pluralité des formes d'articulation entre branche et entreprise », avec Fretel A. (Université Paris 8 et IRES), Stage CGT-FO, ISST, Bourg-la Reine, mars (3h)

Delahaie N., Fretel A. (2023), « Articulation entre négociations de branche et d'entreprise, Stage CGT, ISST, Bourg la Reine (3h), novembre, [form].

Petit H., Delahaie N., Fretel A. (2023), « Can sectoral collective agreements still be used to set the conditions for competition? », 41st Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Cnam, Paris, 14-16 september [com].

Petit H., Delahaie N., Fretel A. (2023), « Quels rôles de la branche dans la définition des conditions d'emploi et de travail en France ? », XIIe congrès de l'AFEP, Université Paris Cité, 4-7 juillet 2023 [com].

Delahaie N., Fretel A., Petit H. (2023), « Quels rôles de la branche dans la détermination des conditions d'emploi et de travail ? », Conférence collective sur la réalité du travail organisée par le LIEPP dans le cadre du projet de médiation scientifique « Que sait-on du travail ? », Sciences Po Paris, juin, [com].

Delahaie N., Fretel A., Petit H. (2023), « Quel rôle pour la branche dans la définition des conditions d'emploi et des salaires en France ? », Le Monde, 18 septembre : https://www.lemonde.fr/emploi/article/2023/09/18/que-sait-on-du-travail-quel-role-pour-la-branche-dans-la-definition-des-conditions-d-emploi-et-des-salaires-en-france_6189853_1698637.html [média].

Delahaie N., Fretel A., Petit H. (2023), «L'accord collectif de branche apparaît bien utile lorsque le dialogue social d'entreprise n'existe pas», Tribune pour Le Monde, 1er décembre : https://www.lemonde.fr/idees/article/2023/12/01/l-accord-collectif-de-branche-apparaît-bien-utile-lorsque-le-dialogue-social-d-entreprise-n-existe-pas_6203364_3232.html [média].

De nouvelles valorisations sont prévues en 2024 : l'une dans une revue scientifique internationale qui portera sur les formes d'articulation entre négociations de branche et d'entreprise, l'autre dans un ouvrage collectif coordonné par Baptiste Giraud (Univ. Aix-Marseille, LEST) et Jérôme Pelisse (Sciences Po Paris, CSO) et provisoirement intitulé « Gouverner par le dialogue social ».

Rapport ou rapport intermédiaire : Delahaie N., Fretel A. (coord.), Farvaque N., Guillas-Cavan K., Messaoudi D., Petit H., Tallard M., Vincent C. (2021), *Vers un basculement de la branche vers l'entreprise ? Diversité des pratiques de négociations collectives et pluralité des formes d'articulation entre entreprise et branche*, Rapport d'études de la Dares (ministère du Travail), n° 10, septembre, [disponible en ligne](https://ires.fr/publications/rapports-de-lires/vers-un-basculement-de-la-branche-vers-l-entreprise/). <https://ires.fr/publications/rapports-de-lires/vers-un-basculement-de-la-branche-vers-l-entreprise/>

Temporalité ou échéances : 2019-2021

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet :

Pour une synthèse de la recherche collective, voir : <https://ires.fr/publications/rapports-de-lires/vers-un-basculement-de-la-branche-vers-l-entreprise/>

En 2023, les travaux ont essentiellement porté sur le rôle de la branche dans la détermination des conditions d'emploi et de salaires. En nous appuyant sur l'enquête REPONSE 2017 et des enquêtes menées dans les branches du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire et des bureaux d'étude, nos analyses des modalités d'usage des accords de branche par les entreprises soulignent la variété des stratégies d'entreprise. La branche constitue a minima une référence lointaine (comme dans l'industrie) ou un espace de ressources (bureaux d'études). Dans ces deux contextes, on peut souligner que la branche ne joue pas de rôle moteur, elle n'est pas une source d'amélioration collective des conditions de travail et d'emploi. Dans le contexte de conditions de travail et d'emploi moins favorables (représentant près de la moitié des salariés si on associe les deux premiers profils), la branche assure une protection essentielle en jouant un rôle de filet de sécurité (secteur sanitaire et social) ou un outil de limitation de dumping social (secteur du commerce).

Au final, les réformes, telles que la réforme du code du travail promulguée par ordonnances de 2017, touchant aux accords de branche en n'y voyant que la dimension juridique de production normative se heurtent à la variété des usages. Si notre analyse statistique repose sur des données statistiques antérieures aux Ordonnances, nos enquêtes de terrain, menées entre 2018 et 2020, donnent également à voir les premiers effets d'appropriation de cette réforme.

L'impact de la réforme a probablement été marginal pour les profils où la branche ne joue qu'un rôle secondaire ou lointain, ce qu'illustre les enquêtes menées dans la branche des bureaux d'études. En revanche, pour les profils où la branche a un rôle structurant (profils où les conditions d'emploi et de rémunérations sont les plus dégradées), les Ordonnances ont introduit un risque d'affaiblissement des garanties collectives, en matière de salaire notamment. Nos enquêtes dans le commerce ont ici souligné (encore une fois) le rôle stratégique que peuvent avoir les acteurs face au cadre légal. Dans ce secteur, les organisations patronales et syndicales ont mené une bataille juridique intense qui leur a finalement permis de maintenir certaines primes dans le calcul des minima de branche.

[Fiche R4] Les syndicats face à aux défis environnementaux (Chronique internationale de l'IRES)

Objet : L'objectif du numéro de la Chronique internationale est d'examiner **les stratégies et les discours des syndicats face aux questions environnementales**

Méthodologie : Des monographies concernant la Belgique, la Suède, l'Allemagne, l'Argentine, les États-Unis, le Canada, l'Australie, et la Confédération Européenne des syndicats (CES).

Mots clefs : Transition énergétique ; environnement ; syndicalisme ; comparaison internationale

Coordination : Cristina Nizzoli et Thomas Coutrot

Membres de l'équipe du projet : IRES : Catherine Sauviat, Axel Magnan, Annie Jolivet (Cnam) ; Marcus Kahmann, Arnaud Trenta. ETUI : Bianca Luna Fabris et Ph. Pochet
ULB : Douglas Sepulchre

Financeur(s) : //

Partenaire(s) : //

Valorisation de la recherche : Numéro 184 de la Chronique internationale de l'IRES à paraître au mois de janvier 2024
Les Entretien de l'IRES, le 6 février 2024

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : 2023-2024

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme ; Transition des systèmes productifs

Synthèse du projet :

La pollution des eaux, des terres et de l'air, le réchauffement climatique ou encore l'érosion de la biodiversité sont le résultat d'un système économique fondé sur une croissance illimitée et indifférente à ses effets sur la nature. Face à cette réalité qui affecte les travailleuses et les travailleurs du Nord et du Sud, quelles stratégies les syndicats censés les représenter adoptent-ils ?

Ce numéro spécial de la Chronique internationale de l'IRES s'efforce d'éclairer cette question à partir de l'examen de sept cas nationaux (Belgique, Suède, Allemagne, Argentine, États-Unis, Canada, Australie), et du cas européen à travers le rôle joué par la Confédération européenne des syndicats (CES).

Il montre la grande diversité des discours et attitudes des syndicats vis-à-vis des questions environnementales, allant du déni jusqu'au soutien de la « justice environnementale ». Si le défi environnemental s'impose à toutes les organisations syndicales, les manières d'y faire face varient considérablement d'un contexte à l'autre. Parmi les facteurs qui permettent de rendre compte de ces différences, nous avons identifié le niveau d'intervention de l'action syndicale (international, national, régional, local), le secteur d'activité (plus ou moins impacté par la transition énergétique), l'idéologie (par laquelle le syndicat définit les intérêts sociaux qu'il souhaite défendre) ou la conjoncture économique.

La question de la sauvegarde ou de la reconversion des emplois dans les secteurs les plus polluants se pose avec force à l'ensemble des organisations syndicales qui ont ici, bien souvent, leurs bastions syndicaux. Dans un contexte d'affaiblissement du syndicalisme, la défense des adhérents historiques demeure cruciale. Toutefois, les stratégies syndicales tournées seulement vers la sauvegarde de l'emploi dans les secteurs encore fortement syndicalisés risquent d'être insuffisamment attentives aux aspirations des autres composantes de la classe laborieuse (les femmes, les jeunes et les personnes racisées dans les secteurs les plus précaires) et des mouvements sociaux hors de l'entreprise.

Ces personnes sont aussi les plus éloignées du syndicalisme, alors qu'elles sont parmi les plus confrontées aux risques environnementaux, voire y sont les plus sensibilisées, dans le cas des jeunes. Prendre appui sur l'expérience de l'ensemble des composantes du monde du travail et sur des alliances avec des mouvements écologistes peut représenter une opportunité pour les organisations syndicales de pénétrer des secteurs historiquement éloignés du syndicalisme, en renouvelant leurs pratiques. Par exemple, en portant des projets partagés autour d'objectifs de production écologiquement viables associant de façon équitable les travailleuses et travailleurs des pays du Nord et du Sud ; ou encore des projets créateurs d'emplois décents en termes de salaires, de conditions de travail et d'impact écologique, respectueux de l'égalité femmes-hommes et des principes de non-discrimination.

[Fiche R5] Évolution des CSE

Objet : Coordination d'un numéro spécial d'entreprises et histoire sur l'évolution des CSE dans le public et le privé

Méthodologie :

Mots clefs : CSE, Syndicat

Coordination : Frédéric LERAIS, Odile JON-LAMBERT (IRES, UVSQ)

Membres de l'équipe du projet : Lister les auteurs

Financeur(s) : MSH, IRES

Partenaire(s) : MSH

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Publication en janvier 2024

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme ; travail et conditions du travail ;

Synthèse du projet :

Odile Join-Lambert et Frédéric Lerais coordonnent un numéro spécial de la revue *Entreprises et histoire* intitulé : « Du comité d'entreprise au comité social et économique : des trajectoires convergentes entre les entreprises publiques et privées ? ».

Ce numéro s'interroge sur les conséquences du passage au CSE en fonction des trajectoires, allant du secteur privé au secteur public et nationalisé, ou d'administrations à entreprises (comme La Poste, Orange, etc.). Les formules de gestion et de financement du CE diffèrent historiquement en fonction de la trajectoire suivie par les entreprises. Il s'agira donc de voir, sur une période plus ou moins longue selon les articles, s'il y a eu des circulations de modèles de financement, de personnes (des directeurs des ressources humaines tout particulièrement) ou de pratiques de consultation et de gestion entre les deux secteurs public et privé. En observant les circulations d'idées, de personnes ou de pratiques d'une entreprise à une autre, il s'agit d'interroger le marquage clivant de la frontière entre organisations publiques et privées et de sa capacité heuristique à rendre compte du passage du CE au CSE. S'agit-il d'une rupture faisant entrer les entreprises publiques dans le droit commun ou d'un simple rééquilibrage, plus ou moins ample, entre les modalités de financement, de gestion et de consultation du secteur public et privé ?

Ce numéro est composé de neuf articles dont quatre impliquants des chercheurs et chercheuses de l'Ires. Un débat, publié dans la revue, a été organisé en février 2023 dans les locaux de l'Ires sur les changements suite aux ordonnances, les différences entre secteurs public et privé et la convergence éventuelle vers un modèle plus répandu en Europe.

[Fiche R6] Comparisons in decentralised bargaining: towards new relations between unions and works councils?

Objet : La décentralisation de la négociation collective en Europe

Méthodologie : Entretiens semi-directifs, etc

Mots clés : Relations professionnelles ; Europe ; négociation collective ; branche; entreprise; décentralisation

Coordination : Frank Tros, AIAS, Université d'Amsterdam

Membres de l'équipe du projet : M. Kahmann, C. Vincent (IRES), T. Hai peter, S. Rosenbohm (IAQ Duisburg), A. Iossa (Kristiansand University, M. Rönmar (Lund University), J. Czarzasty (Warsaw School of Economics), N. Jansen (University of Amsterdam), N. Ramos Martin (University of Amsterdam), A. Munoz Ruiz (Universidad de Carlos III de Madrid), V. Paolucci (Maynooth Business School)

Financier(s) : Commission Européenne

Partenaire(s) : AIAS (porteur du projet), IRES et d'autres laboratoires européens

Valorisation de la recherche : Tros F. (2023, ed.) Pathways to Decentralised Collective Bargaining in Europe, Amsterdam University Press; video de présentation des résultats de la recherche française sur le site web du projet

Rapport ou rapport intermédiaire : M. Kahmann, C. Vincent (2022), Country report France for the CODEBAR project.

Temporalité ou échéances : 2020-2022

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles

Synthèse du projet :

L'un des principaux défis des relations professionnelles en Europe est la décentralisation de la négociation collective des niveaux nationaux et sectoriels. La décentralisation peut être une réponse aux besoins des entreprises. Cependant, elle risque l'érosion des structures de négociation collective, l'accroissement de l'inégalité des conditions d'emploi et la fragmentation des pouvoirs syndicaux.

Basé sur des recherches qualitatives, l'ouvrage, composé de sept articles exclusivement comparatifs et multi-auteurs, montre des variations significatives entre pays européens et secteurs économiques en ce qui concerne les degrés, les formes et les impacts de la décentralisation. Se confirme que la disparition de la négociation de branche au profit de l'entreprise n'est pas à l'ordre du jour dans les 8 pays européens observés, mais que dans ceux dominés par la négociation de branche le niveau d'entreprise a pris de l'importance, aboutissant à une érosion du rôle de la branche plus au moins poussée.

Fiche R7] Comités d'entreprise européens après le Brexit : stabilité institutionnelle, changement et disparition dans les relations de travail transnationales (EWCaB)

Objet : Enquête dans trois pays (Allemagne, France, Royaume-Uni) sur l'impact du Brexit sur les structures et le fonctionnement des Comités d'entreprise européens (CEE), instances de représentation transnationale dans les entreprises multinationales opérantes en Europe.

Méthodologie : Entretiens, comparaison internationale, études de cas, monographies d'entreprise, statistique descriptive

Mots clés : Brexit, Comités d'entreprise européens, entreprise multinationale, Union européenne, Directive 94/45/CE, France, Royaume-Uni, Allemagne

Coordination : Referent IRES : Kevin Guillas-Cavan (kevin.guillascavan@ires.fr)

Membres de l'équipe du projet : Kevin Guillas-Cavan (IRES), Marcus Kahmann (IRES), Anna Frisone (IRES), Marco Hauptmeier (Université de Cardiff), Federico Fuchs (Université de Cardiff), Patrick Witzak (Université de la Ruhr Bochum), Markus Hertwig (Université de la Ruhr Bochum)

Financier(s) : Agence nationale de la recherche (ANR, France)

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG, Allemagne)

Economic and Social Research Council (ESRC, Royaume-Uni)

Partenaires : IRES (FR), Université de Cardiff (UK), Université de la Ruhr Bochum (AL)

Valorisation de la recherche : Witzak, P., Hertwig, M., Kahmann, M., Guillas-Cavan, K. and Hauptmeier, M. (2022), European Works Councils after Brexit: New Challenges for Transnational Employee Representation? 13th European Regional Congress of the International Labour and Employment Relations Association, Universitat Autònoma Barcelona, 8 septembre. [com]

Witzak P., Hertwig M., Blache T., Hauptmeier M., Kahmann M., Guillas-Cavan K., « European Works Councils after Brexit: New Challenges for Transnational Employee Representation? », Paper for the 13th European Regional Congress of the International Labour and Employment Relations Association. [WP]

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final à livrer à l'horizon de 2025.

Temporalité ou échéances : Mars 2023 – Septembre 2025

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet

Ce projet de recherche examine l'impact du Brexit sur les comités d'entreprise européens (CEE). Les CEE confèrent aux salariés des droits de consultation et d'information dans les entreprises multinationales (EMN) opérant dans l'Union européenne (UE). La décision du Royaume-Uni de quitter l'UE a eu des effets pour les CEE, car elle est susceptible d'affecter les deux conditions de seuil que prévoit la législation pour la mise en place d'un CEE, à savoir l'existence de sites avec 150 employés dans au moins deux pays européens et une taille totale requise de 1 000 employés pour le périmètre européen de l'entreprise. Avec le Brexit, certaines multinationales ayant des filiales au Royaume-Uni ne remplissent plus ces conditions.

Le projet utilise le prisme de la théorie institutionnelle. Une notion importante de cette littérature est que les institutions ont des dimensions réglementaires, normatives et culturelles. La dimension réglementaire fait référence à la législation sur les CEE ; dans ce cadre réglementaire, les acteurs développent des pratiques, des normes et des idées spécifiques au niveau de l'entreprise. Qu'advient-il d'un CEE une fois que la dimension réglementaire a disparu ? Une possibilité est que le CEE cesse d'exister, une autre possibilité est que le travail et les expériences passés entre les CEE et la direction façonnent les normes, les routines et les idées, permettant ainsi la continuation du CEE.

Nous nous interrogeons sur la manière dont les institutions sont transformées, maintenues ou abandonnées, c'est-à-dire que nous nous interrogeons sur ce qui entraîne le changement, la stabilité ou la disparition des institutions. Une tâche essentielle consiste à identifier les moteurs, les facteurs et les acteurs qui expliquent ces processus institutionnels dans le sillage du Brexit. Une recherche exploratoire sur les CEE touchés par le Brexit en Allemagne a montré que certains CEE et la direction ont négocié des accords ou avenant pour permettre aux représentants du personnel britanniques de continuer à bénéficier des mêmes droits que leur garantissait jusqu'alors la législation européenne, tandis que d'autres ont lutté, avec plus ou moins de succès, pour conserver leurs collègues britanniques. Sur cette base, le projet interrogera ces processus d'ajustement à travers 16 études de cas approfondies de CEE reposant sur des entretiens avec les représentants des employés, les syndicats et la direction.

Le projet apporte plusieurs contributions essentielles. Tout d'abord, aucune recherche antérieure n'a examiné l'impact du Brexit sur les CEE. Nous innovons donc sur le plan empirique. Deuxièmement, nous contribuons à la littérature théorique en expliquant comment les institutions persistent, changent ou disparaissent lorsque leurs fondements réglementaires disparaissent. Notre recherche va donc au-delà de la littérature bien développée sur le changement et spécifie les mécanismes qui maintiennent les institutions et expliquent leur stabilité ou leur disparition. Troisièmement, le projet a une dimension pro-active et prévoit l'organisation d'ateliers en France, en Allemagne et au Royaume-Uni pour fournir des conseils aux praticiens sur la façon de gérer le Brexit, ce qui se répercutera sur les processus d'adaptation au niveau de l'entreprise, avec un impact sur les relations de travail.

[Fiche R8] SecoIA Deal : servir la confiance dans l'IA par le dialogue

Objet : Le projet vise trois objectifs, en vue de relever les nombreux défis posés par le développement de l'intelligence artificielle et affectant l'emploi et le travail, tout particulièrement en matière de dialogue social :

Permettre une meilleure compréhension et appropriation des enjeux et des impacts de l'IA comme nouvel outil de production de valeur (dimension économique) et comme moteur d'évolution des compétences dans des métiers qualifiés et d'entrepreneurs de proximité (dimension emploi) ;

Préfigurer un dialogue collectif sur ces sujets ;

Formuler des recommandations visant à développer le dialogue autour des dimensions économique et d'emploi

Méthodologie : Il s'agit d'un projet de recherche action s'appuyant sur une approche collaborative

Constitution d'une communauté d'acteurs (une quarantaine de membres) issus du réseau des partenaires du projet pour partager les connaissances et les expériences sur l'utilisation d'IA dans les deux dimensions ciblées, économie et emploi. Constitution de deux groupes thématiques : groupe « création de valeur » et groupe « compétences » ;

Montée en compétence collective des acteurs sur ces sujets grâce des événements de partage de savoir et d'expérience (séminaire inaugural, webinaires) et à des outils collaboratifs (application SeCoIA) et de communication (site internet ; fil twitter.)

Mise en oeuvre de cas d'usage et co-construction de recommandations en matière de dialogue collectif

Mots clés : IA, économie de la donnée, numérique, dialogue social technologique, dialogue parties prenantes, , compétences, encadrement, création de valeur.

Coordination : Raphaëlle Bertholon et Nicolas Blanc (CFE-CGC, organisation leader), Odile Chagny (IRES, organisation co demandeur), Christophe Teissier (ASTREES, organisation co demandeur)

Membres de l'équipe du projet : Odile Chagny

Co-financeur : Commission Européenne

Partenaire(s) : CFE-CGC, U2P, ASTREES, IRES, CIDA. Autres organisations associées : Confédération Européenne des Cadres (CEC), l'organisation des managers en Suède (Ledarna), la Fondation italienne Giacomo Brodolini (FGB), l'ONG AlgorithmWath, ainsi que la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (TUAC)

Valorisation de la recherche :

La valorisation du projet passe par la diffusion auprès des parties prenantes du dialogue social, de la transformation numérique et de l'IA, et des pouvoirs publics des conclusions et propositions opérationnelles du projet. La valorisation a débuté au printemps 2023, et n'est pas achevée.

- Participation au CNR Numérique et reprise de plusieurs outils du projet SECOIA DEAL dans la feuille de route du CNR Numérique, Volet transitions numériques au travail : https://cellar-c2.services.clever-cloud.com/files-storage/documents/CNRn_Travail_-_FDR_010923.pdf?AWSAccessKeyId=P1XYJ1CLP1LKK3QCOYJ3&Signature=V6Ot1bVMgTSM5bqvfyg6vo77IM%3D&Expires=1699205959
- Participation de Nicolas Blanc et Odile Chagny aux IA TALKs (juin 2022) organisés par l'ETUI, et rédaction d'une contribution à paraître dans un ouvrage collectif (été 2023)
- Participation à la réflexion sur des modules de formation sur l'IA et le dialogue social technologique (avec la CFE CGC, avec l'U2P)
- Participation d'Odile Chagny au workshop Fighting against Algorithmic Management from the bottom-up – Bonavero Institute of Human Rights, Oxford University, 20 juin 2023, présentation des résultats du projet
- Media : émission BSMART le 17 mai, avec Bruno Choix de l'U2P, Raphaëlle Bertholon de la CFE CGC et Odile Chagny pour l'IREs
- Diffusion des actions et résultats du projet sur le site internet dédié : <https://secoiadeal.eu/>

Rapport ou rapport intermédiaire : Le rapport final est disponible en cinq langues : https://secoiadeal.eu/?page_id=242

Temporalité ou échéances : Mars 2021, février 2023, 2 ans

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme
Travail et conditions de travail
Systèmes productifs et macroéconomie

Synthèse du projet :

L'intégration de la technologie d'Intelligence Artificielle bouleverse notre société et le monde du travail. La transformation économique et les changements organisationnels qui en découlent entraînent de multiples questions, qu'il s'agisse de nouvelle façon de partager la valeur créée, comme d'apprendre à travailler ensemble avec ces nouveaux systèmes.

Le projet SECOIA Deal, composé d'une communauté d'acteurs européens pluriels s'est attaché pendant deux ans à explorer les volets économiques et organisationnels de mise en œuvre de ces nouveaux systèmes.

Nos explorations nous ont permis de démontrer que si les changements induits par l'IA ne sont pas radicaux, ils restent toutefois profonds.

Les recommandations et les propositions d'outils applicables ont été imaginés à plusieurs niveaux (Union européenne et Etats membres, filières économiques ou plus simplement l'entreprise). Ces solutions concrètes proposées par la communauté d'acteurs SECOIA Deal partagent en commun la nécessité **d'instaurer un dialogue enrichi de nouvelles parties prenantes, de nouvelles thématiques, de nouvelles modalités, prérequis selon nous indispensable à la création de confiance entre les différents acteurs réunis par la mise en place de systèmes d'IA.** Notre projet apporte **quelques briques** dont les acteurs, notamment **dans les TPE et PME,** pourront, nous l'espérons, s'emparer pour construire des modalités de dialogue renouvelé. Il en va ainsi par exemple du registre des outils d'IA et de la clause de revoyure en entreprise, du comité d'éthique, de la proposition de groupe permanent européen de dialogue, du « radar » de la valeur, etc.

Sur le plan économique, nos travaux ont mis en évidence que le mécanisme de création de valeur est complexe à appréhender, avec des possibles déplacements entre acteurs d'une chaîne de valeur qui font apparaître de nouvelles questions juridiques. C'est pourquoi, il est important de veiller à ce que la répartition de la valeur créée reste équitable entre les différentes parties prenantes à proportion de la contribution apportée par chacun, et que les impacts positifs et négatifs générés par la mise en place de nouveaux systèmes puissent être appréhendés le plus en amont possible. C'est une condition indispensable au développement de cette technologie, si nous souhaitons maintenir un monde économique durable.

L'évolution des compétences consécutive à la mise en œuvre de nouveaux systèmes d'IA entraîne des changements beaucoup plus larges, embarquant des **questions d'organisation, de conditions de travail, des sujets de management et de nouveau leadership.** Le dialogue sur ces sujets doit pouvoir objectiver les réelles mutations constatées, en particulier sur la transformation effective des tâches, la mesure du temps éventuellement libéré à l'échelle d'un collectif, les changements organisationnels induits et plus généralement les impacts sur le management. Le processus d'implémentation de nouveaux systèmes d'IA est itératif. **Il exige une implication constante des salariés et du management.** C'est pourquoi l'acculturation des différentes parties prenantes et la formation des salariés et des dirigeants est un préalable indispensable à la réussite de déploiements de ces nouveaux systèmes qui doit aussi prévoir un suivi régulier de ces transformations.

Dans le contexte d'une régulation européenne reposant essentiellement sur « l'auto-régulation », **le rôle joué par les représentants des salariés et des salariés de l'encadrement est crucial.** Ils constituent le maillon essentiel et la vigie opérationnelle de l'effectivité de la bonne déclinaison du cadre réglementaire européen sur l'IA.

[Fiche R9] DIALIA - Dialoguer sur l'IA

Objet : Le projet vise à contribuer à déployer un cadre méthodologique partagé pour faire du développement du dialogue social technologique au travail et de la déclinaison de [l'accord cadre européen de 2020 sur la numérisation du travail](#) (volet IA) un levier opérationnel de la transformation numérique.

Le projet vise à promouvoir des formes de dialogue aptes à prendre en compte la réalité des changements induits par l'IA ainsi que les impacts de ces technologies sur les métiers et conditions de travail

Méthodologie : Il s'agit d'un projet de recherche action s'appuyant sur une approche collaborative

Le projet vise à constituer une communauté élargie associant une diversité de parties prenantes du dialogue social technologique (80 membres), à permettre à cette communauté d'opérer un travail de veille et de partage des pratiques, de construire un référentiel méthodologique à même de permettre une déclinaison de l'accord cadre européen sur la numérisation, pour sa dimension IA, d'identifier, à un niveau local, des cas d'usage en vue de tester la méthodologie de déclinaison de l'accord cadre européen.

Mots clefs : IA, économie de la donnée, numérique, dialogue social technologique, dialogue parties prenantes, accord cadre européen.

Coordination : IRES, Odile Chagny

Membres de l'équipe du projet : Odile Chagny, Pierrette Howayek (CDD IRES), Christophe Teissier (ASTREES)

Financeur(s) : Cofinancement de l'ANACT.

Le projet bénéficie d'un cofinancement de l'ANACT dans le cadre de la [Fabrique des conditions de travail et Organisation](#), « le dispositif d'innovation de l'Anact pour repérer, faire émerger et valoriser des projets d'amélioration des conditions de travail ».

Partenaire(s) : Le projet DIALIA est coordonné en partenariat avec quatre organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT UGICT, FO Cadres).

Valorisation de la recherche : Le projet est en cours, la valorisation du projet passe par la diffusion auprès des parties prenantes du dialogue social, de la transformation numérique et de l'IA, et des pouvoirs publics des conclusions et propositions opérationnelles du projet.

Premières valorisations via des auditions et présentations :

audition dans le cadre du comité de l'IA générative en novembre 2023.

Participation au COMEX élargi du LABOR IA du Ministère du Travail

Présentation sur le dialogue social élargi au cycle de conférence de la DARES sur l'IA le 10 octobre 2023 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/evenement/comment-lintelligence-artificielle-transforme-les-pratiques-de-recrutement>

Discussion du rapport du BIT sur l'IA générative dans le cadre d'un webinaire le 12 décembre 2023

Rapport ou rapport intermédiaire : Pas de rapport disponible.

Deux types de débouchés ont été identifiés: la co-élaboration, par l'ensemble des participants (80 participants en tout) d'un « vademecum » de méthodologie de dialogue social adaptés à la spécificité des SIA, la conduite de cas d'usages / expérimentations (3 en tous).

Temporalité ou échéances : janvier 2023- mai 2024.

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme

Travail et conditions de travail

Synthèse du projet :

Le projet vise à contribuer à déployer un cadre méthodologique partagé pour faire du développement du dialogue social technologique au travail et de la déclinaison de l'accord cadre européen de 2020 sur la numérisation du travail (volet IA) un levier opérationnel de la transformation numérique.

Deux types de débouchés ont été identifiés: la co-élaboration, par l'ensemble des participants d'un « vademecum » de méthodologie de dialogue social adaptés à la spécificité des SIA, la conduite de cas d'usages / expérimentations (3 en tous). Les expérimentations menées dans le cadre du projet ont vocation à nourrir le référentiel de déclinaison de l'accord cadre, d'élaborer, tester des briques de cette méthodologie de dialogue social technologique, dans des organisations elles-mêmes en réflexion sur la construction de cadres innovants de dialogue social adaptés aux spécificités des SIA.

Le projet a vocation à déployer une approche intersyndicale.

Les activités conduites et les livrables en résultant tant au plan national qu'au plan local d'expérimentation ont vocation à bénéficier à l'ensemble des organisations syndicales. Cette capacité est permise par le fait que le projet est porté par l'IRES, l'institut de recherche au service des organisations syndicales en France. Quatre organisations syndicales de travailleurs coordonnent (CFDT, la CFE-CGC, FO Cadres pour FO, l'UGICT pour la CGT), deux autres y participent : Solidaires Finances Publiques et la CFTC. Contribuent également au projet des organisations patronales : U2P, UDES, CINOV Digital.

Fiche R10] Le dialogue social, la nécessaire gouvernance ascendante de l'IA dans les entreprises

Objet : Il s'agit de mener la mise en œuvre d'un « bac à sable » d'acceptabilité dans de l'IA l'entreprise, visant à permettre la mise en place d'un environnement de test pour rejouer en entreprise, les données réelles adaptées au contexte, et de tester ce modèle avec des données de salariés.

Méthodologie : Recherche action

Mots clefs : IA, dialogue social, entreprise

Coordination : Odile Chagny

Membres de l'équipe du projet : Odile Chagny, Laurence Matthys (CFE-CGC), Nicolas Blanc (CFE-CGC)

Financier(s) : Il s'agit d'une Agence d'Objectifs CFE-CGC

Partenaire(s) : CFE-CGC

Valorisation de la recherche : Pas encore de valorisation

Rapport ou rapport intermédiaire : Pas encore de rapport intermédiaire

Temporalité ou échéances : Septembre 2023- septembre 2024

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme
Travail et conditions de travail

Synthèse du projet :

Ce projet d'étude s'inscrit dans la continuité des travaux du projet européen SECOIA Deal, qui a rassemblé pendant deux ans (mars 2021 à février 2023) cinq organisations partenaires (la CFE-CGC, la CIDA, l'U2P, l'IRES et ASTREES) autour de l'objectif de relever, sous l'angle du dialogue social, les nombreux défis posés par le développement de l'intelligence artificielle (IA) et ses impacts sur l'emploi et le travail.

Il s'agit dans le cadre de la recherche action de la présente AO de réfléchir à l'un des outils qui n'a pu être déployé dans le cadre du projet SECOIA, mais qui constitue aux yeux des partenaires du projet SECOIA DEAL un levier essentiel pour les représentants des salariés et en particulier les managers dans le cadre de l'introduction d'un système IA, à savoir mener la mise en œuvre d'un « bac à sable » d'acceptabilité dans l'entreprise, visant à permettre la mise en place d'un environnement de test pour rejouer en entreprise, les données réelles adaptées au contexte (par rapport à un modèle fourni par un logiciel d'IA de RH par exemple), et de tester ce modèle avec des données de salariés (inférence).

[Fiche R11] Stratégies syndicales dans le travail de care

Objet : La recherche s'intéresse au rapport des aides-soignantes des EHPAD à l'action collective et au syndicalisme.

Méthodologie : Entretiens semi-directifs ; recueil de documents

Mots clefs : Action collective, pratiques syndicales, EHPAD, CGT, CFDT, genre, racisme au travail

Coordination :

Membres de l'équipe du projet : Cristina Nizzoli (IRES), Christèle Meilland (IRES), Sophie Bérout (Triangle)

Financier(s) :

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche : Nizzoli C., 2023, « Les conditions de l'action collective dans les EHPAD et le rôle des organisations syndicales », 30 mars, ULB, Bruxelles [com]

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Recherche débutée en 2017

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet :

La recherche sur le travail en EHPAD, ainsi que sur les résistances individuelles et collectives des aides-soignantes commencée en 2017, est toujours en cours de valorisation par le biais d'articles scientifiques et de communications lors de séminaires et colloques internationaux. Des femmes issues des classes populaires, et souvent racisées, qui cumulent une domination dans les rapports sociaux de classe, mais aussi de sexe et de race, résistent au travail sans ou avec le soutien des organisations syndicales. Faire face à des directions qui mettent tout œuvre pour freiner la contestation, voire qui opèrent de la discrimination syndicale, s'avère être un important défi pour les organisations syndicales souhaitant s'investir dans ce secteur du *care*.

[Fiche R12] Migrations du travail, acteurs sociaux

Objet : Depuis une quinzaine d'années, les politiques publiques de migration internationale ont donné une place importante au « travail ». Tandis que les droits liés à la situation (famille, séjour, asyle, santé) des migrants tendent à s'affaiblir, il devient ainsi un vecteur principal de l'ex- et inclusion des nouveaux arrivants. Cette évolution interroge les organisations patronales et syndicales.

Projet soumis à la Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG).

Méthodologie : Entretiens semi-directifs ; recueil de documents ; comparaison (internationale, entre type d'acteurs et branches)

Mots clefs : migration ; intégration; dialogue social; associations patronales; syndicats

Coordination : Marcus Kahmann (IRES)

Membres de l'équipe du projet : Thomas Haipeter et Norbert Fröhler

Financier(s) :

Partenaire(s) : Université de Duisbourg-Essen ; Institut für Arbeit

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Recherche débutée en 2017

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme ; emploi, chômage et politiques d'emploi; systèmes productifs et macroéconomie; salaires, revenus et protection sociale

Synthèse du projet :

[Fiche R13] Les transformations des relations d'emplois dans les fonctions publiques

Objet : Les transformations des relations professionnelles dans le secteur public sont un axe de recherche depuis 2000. Ces transformations ont connu une accélération dans la dernière décennie donnant la priorité aux impératifs de maîtrise budgétaire au moyen, notamment, de l'introduction d'une logique de performance et d'efficacité dans les trois fonctions publiques et se sont accompagnées de profondes modifications de la gestion des agents publics s'inspirant du management des ressources humaines du secteur privé. Même si le cœur de la fonction publique continue d'offrir des garanties aux fonctionnaires, on peut aisément discerner l'effet d'érosion de la norme statutaire exercée par l'introduction de cette nouvelle gestion publique ainsi que les effets de l'externalisation vers le privé des missions jugées non essentielles.

Ces transformations s'accompagnent également d'une rénovation des règles du dialogue social : modifications des instances de concertation et des critères de représentativité des organisations syndicales, généralisation des négociations, principalement à partir de 2010. La loi de transformations de la fonction publique d'août 2019 et l'ordonnance de février 2021 sur la négociation prolongent ce rapprochement avec la création d'une instance de dialogue social unique calquée sur le Comité social et économique du privé et la possibilité de conclure des accords collectifs à tous les niveaux. Les réformes transforment le modèle de relations professionnelles du public et les syndicats peinent à maintenir ou renouveler leurs modalités d'intervention.

Les évolutions du dialogue social dans les trois fonctions publiques restent un axe de recherche pour l'année 2024, avec l'entrée privilégiée des stratégies déployées par les organisations syndicales du public face au développement de l'externalisation.

Méthodologie :

Mots clés : Relations professionnelles dans la fonction publique, évolutions de la GRH publique, clauses sociales dans les marchés publics

Coordination : Catherine Vincent (IRES)

Membres de l'équipe du projet :

Financier(s) :

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : 2023

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet :

En 2022 et 2023, les travaux ont porté sur les stratégies mises en œuvre par les acteurs de clauses sociales dans les marchés publics afin d'améliorer les conditions de travail dans le secteur des services. Catherine Vincent a participé à une étude à l'initiative d'UNI-Europa et de l'ETUI sur la négociation collective et les clauses sociales dans les marchés publics dans cinq pays européens (Allemagne, Espagne, France, Slovaquie, Suède). L'objectif de cette étude était de faire un bilan de la mise en œuvre des directives européennes de 2014 sur les marchés publics et de voir si leur transposition avait impulsé un meilleur usage de clauses favorisant la négociation collective et le dialogue social en entreprise. Le rapport concernant la France montre que les effets ont été limités à l'exception de rares exemples dans le secteur de la propreté et du BTP. Il met également en lumière les difficultés des fédérations syndicales de la fonction publique à peser sur le contenu des contrats de marchés publics ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi des salariés des entreprises sous-traitantes. Le rapport de synthèse sera publié par l'ETUI début 2024.

Ces questionnements rejoignent ceux de la recherche comparative « Buying Decent Work – public procurement strategies to improve working conditions in European service sector industries » (PROCURFAIR), également financé par UNI-EUROPA et coordonnée par Karen Jaehrling (IAQ, University of Duisburg-Essen). Le terrain français a été réalisé par François-Xavier Devetter, IRES - Université de Lille – Clersé, et Julie Valentin, Université de Paris-Sorbonne. Catherine Vincent a discuté le rapport final de cette recherche lors de la conférence finale qui s'est tenue à Bruxelles le 16 novembre 2023.

[Fiche R14] Dialogue social de branche : permanence, dynamique et articulation avec les autres niveaux de négociation. Une approche par données quantitatives

Objet : Ce projet s'inscrit dans le prolongement de travaux réalisés par Héloïse Petit et Noélie Delahaie depuis plus de 10 ans. Il porte sur trois axes : l'un sur le contenu et l'effectivité des accords de branche et d'entreprise, l'autre sur la dynamique des accords aux deux niveaux et leur éventuelle complémentarité, le dernier sur la dynamique des négociations de branche en matière des salaires

Méthodologie : Constitution d'une base d'accords de branche à partir des données source des bilans annuels de la négociation collective établis par la DGT (période : 1980-2023)

Exploitation statistique de la base d'accords de branche et de la base d'accords de la DARES (qui répertorie les accords d'entreprise)

Mots clefs : Dynamique des négociations de branche ; négociations d'entreprise

Coordination : Héloïse Petit (Cnam, CEET et LIRSA)

Membres de l'équipe du projet : Noélie Delahaie et Héloïse Petit (Cnam, CEET et LIRSA)

Financier(s) : France Stratégie

Partenaire(s) : DGT et DARES

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : A partir de 2024 (durée : 18 mois)

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet :

Le premier projet porte sur la question de l'effectivité des accords conclus au niveau de la branche et des entreprises à partir d'une analyse statistique de la base des accords de branche de la DGT et de la base d'accords de la DARES (répertoriant les accords d'entreprise, leur thème, date et forme). L'enjeu de ce projet est de mettre en perspective le poids donné aux accords collectifs et l'activité de négociation. Le deuxième projet, basé aussi sur une exploitation de la base des accords de branche et de la base d'accords porte sur l'influence des ordonnances Macron sur la dynamique de signature des accords d'entreprise et de branche, avec une analyse différenciée par thème.

Dans le prolongement des travaux menés par Nicolas Castel, Noémie Delahaie et Héloïse Petit en 2013¹, une analyse spécifique sur les accords salariaux pourra être proposée.

¹ Castel N., Delahaie N., Petit H. (2013), « L'articulation des négociations de branche et d'entreprise dans la détermination des salaires », *Travail et Emploi*, n° 134, avril-juin, p. 21-40.

Travail et conditions de travail

Sommaire des fiches

- ✓ [Fiche T1] Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelle (CNAF)
- [Fiche T2] Stratégies Innovantes sur la Régulation du champ de la perte d'autonomie et les Conditions d'Emploi des salariés. (SIRCE)
- [Fiche T3] Fragmentations du travail dans les secteurs du Care : effets sur le sens au travail et la représentation syndicale
- [Fiche T4] Analyse localisée du vote en contexte professionnel
- [Fiche T5] Les enquêtes syndicales CGT sur le travail réel : un bilan d'expériences
- [Fiche T6] Paroles de salariés de « la deuxième ligne » : enjeux de connaissance et de reconnaissance
- [Fiche T7] L'emploi dans les métiers de services perçus comme peu qualifiés : des temps de travail, des compétences et des conditions de travail non reconnues.
- [Fiche T8] EXAMEN : EXposition des Agents de MENage aux contaminants de l'air intérieur liés à leur pratique professionnelle
- [Fiche T9] Séminaire syndical sur le travail
- [Fiche T10] La pénibilité du travail : comparaison internationale des dispositifs de compensation et de prévention
- [Fiche T11] Études statistiques sur le sens du travail en Europe
- [Fiche T12] De "nouveaux" types d'actifs agricoles, pour quels projets entrepreneuriaux et quelles formes d'organisation productive ?

Légende :

- ✓ Terminé
- En cours
- Nouveau

[Fiche T1] Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles agréées

Objet : Etude des modalités d'activités et des conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par un particulier employeur

Méthodologie : Analyses quantitatives à partir de l'enquête Emploi (Insee) et des enquêtes Conditions de Travail (Dares).

Entretiens semi directifs auprès de professionnelles de la petite enfance (N=29)

Mots clefs : Petite enfance ; Assistantes maternelles ; qualité de l'emploi ; conditions de travail ; salaire

Coordination : Fx Devetter (IRES, Clersé, Université de Lille)

Membres de l'équipe du projet : Geneviève Cresson (Clersé) Julie Lazès (IMT Nord Europe, Clersé)

Financier(s) : CNAF

Partenaire(s) : CLERSE

Valorisation de la recherche :

L'irruption du numérique dans l'activité des assistantes maternelles : ressources ou contraintes supplémentaires ? Colloque La Régression Numérique, M'2022, Alès, 21 octobre 2022 (avec Julie Lazès) [com]

Les conditions de travail des assistantes maternelles, séminaire CNAF – CAF, 27 juin 2023, Paris. [com]

Cresson G. Devetter FX et J. Lazès (2023) Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents, Dossier d'études, CNAF, n°232. [rapport]

Cresson G. Devetter FX et J. Lazès (2023) Les assistantes maternelles : un métier en évolution, des rémunérations encore faibles et des pénibilités minimisées, E-ssentiel, n°219 [art]

Cresson G., FX Devetter et J. Lazès (2023) « Être une femme et travailler chez soi. Les assistantes maternelles, entre disponibilité étendue et rémunération limitée », dans : Bruno Palier éd., Que sait-on du travail ? Paris, Presses de Sciences Po, p. 544-559. URL : <https://www.cairn.info/que-sait-on-du-travail--9782724641905-page-544.htm> [chapitre]

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final rendu à la Cnaf en mars 2023

Rapport publié par la Cnaf (Dossiers et documents d'études en juillet 2023)

Ref exacte + lien hypertexte

Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (2022-2023) – Prolongements et valorisations (2023-2024)

Axe du Programme de travail : Travail et conditions de travail

Synthèse du projet :

Cette recherche visait à mettre à jour les connaissances relatives aux conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles à partir des statistiques nationales (Enquête emploi de l'Insee et Conditions de travail de la Dares) et d'entretiens menés entre mars 2021 et juillet 2022 dans le département du Nord (principalement Métropole Lilloise) auprès de 23 assistantes maternelles et 6 autres professionnelles de la petite enfance responsables de RAM notamment). Le rapport fait apparaître six principaux résultats.

1. Une diversification des situations familiales et notamment un accroissement de la proportion de femmes en situation de monoparentalité mais aussi de familles où le conjoint occupe un emploi de statut cadre ou professions intermédiaires. Les données soulignent également une montée des niveaux de diplômes détenus par les assistantes maternelles.

2. Une prise de conscience progressive des conditions de travail difficiles. En effet, que ce soit dans les statistiques ou lors des entretiens, les assistantes maternelles pointent la fatigue qu'elles ressentent et témoignent de l'usure de leur corps, dont les causes sont multiples : mouvements douloureux ou fatigants ou port de charges lourdes, etc. Leur activité est plus morcelée que pour les autres employées. Enfin, le lieu de travail, qui fusionne espace professionnel et familial, crée à la fois des tensions et des charges de travail additionnelles, au-delà des frais financiers importants que la mobilisation du logement à des fins professionnelles implique.

3. La faiblesse des mesures de préventions mises en œuvre. L'usure physique et mentale déclarée est d'autant plus problématique que leur recours aux soins est lui-même difficile. Les assistantes maternelles rencontrées sont également nombreuses à déclarer des difficultés de santé d'intensité variable mais directement reliées à la pratique professionnelle comme des problèmes de dos, d'articulations, tendinites, hernies, lumbagos, capsulites. Le rapport à la santé se traduit également dans la façon dont les assistantes maternelles s'autorisent (trop ?) peu à être en arrêt.

4. Une amplitude horaire très large (et variable). L'amplitude déclarée des journées de travail des assistantes maternelles fait partie des plus élevées parmi les salariés et salariées en France actuellement avec des durées travaillées très longues et un début de journée qui débute parfois très tôt le matin (1/4 des assistantes maternelles). Or, ces amplitudes horaires déclarées des assistantes maternelles ne tiennent compte que des heures passées avec les enfants accueillis.

5. Une rémunération en hausse mais dont la fixation s'apparente plus à celle d'un prix que d'un salaire. Les éléments qui ressortent des entretiens convergent pour pointer le rôle bloquant du statut spécifique des assistantes maternelles. En effet la logique du « particulier employeur » apparaît comme jouant un rôle particulièrement négatif.

6. Le numérique, un outil à double tranchant. La numérisation des services publics peut accroître les sources de dysfonctionnement dans les démarches administratives pour celles et ceux qui n'ont pas un bon accès au réseau internet, aux équipements informatiques et/ou n'en ont pas une bonne maîtrise. Ainsi ces outils tendraient plutôt à un l'alourdissement des tâches « hors du temps de travail ».

[Fiche T2] Stratégies Innovantes sur la Régulation du champ de la perte d'autonomie et les Conditions d'Emploi des salariés. (SIRCE)

Objet : L'objectif de ce projet est d'étudier trois éléments clés jouant un rôle déterminant sur la qualité des emplois : les modalités de financement, la délimitation des frontières entre métiers et les formes innovantes d'organisation du travail.

Méthodologie :

- Analyses quantitatives à partir de l'enquête Emploi (Insee) et des enquêtes Conditions de Travail (Dares).
- Entretiens semi-directifs auprès de salariés des services d'aide à domicile, des Ehpad, des habitats intermédiaires.
- Monographies de structures
- Entretiens semi-directifs auprès des régulateurs (Conseil départementaux).

Mots clefs : Perte d'autonomie ; Aide à domicile ; Ehpad ; Qualité de l'emploi

Coordination : Laura Nirello (IMT NE et Clersé) et FX Devetter (IRES, Clersé, Université de Lille)

Membres de l'équipe du projet : Laura Nirello, Oriane Lanseman, Emmanuelle Puissant, Annie Dussuet.

Financeur(s) : IRESP

Partenaire(s) : CLERSE ; IMT Nord Europe

Valorisation de la recherche :

Devetter FX et Dussuet Annie (2021) « Qui sont les « soignants » ?, Les frontières du travail d'aide et de soutien aux personnes âgées. Communication aux Journées Internationales de Sociologie du Travail, Lausanne, 10-12 novembre 2021. [com]

Devetter FX (2020) Premiers de corvée : pourquoi les métiers les plus utiles sont si peu reconnus ? Le cas des aides à domicile, Journées de l'économie autrement, 27-28 novembre 2020, Dijon. [com]

Publications :

Devetter FX (2023) Quelle place pour le « ménage » dans le travail d'accompagnement des personnes âgées ? n°172 (2023/3 - vol. 45) Gériologie et société [art]

Devetter, F., Dussuet, A., Nirello, L. & Puissant, E. (2023). La relation de service face à un « double bénéficiaire » : l'exemple du travail dans les EHPAD ? Management & Avenir, 135, 107-129 <https://doi.org/10.3917/mav.135.0107> [art]

Devetter, F., Dussuet, A., Nirello, L. & Puissant, E. (2022). Les collectifs de travail dans les métiers auprès des personnes âgées : fragiles, fragilisés mais indispensables. Journal de gestion et d'économie de la santé, 4, 250-274.

Devetter FX (2021) Le quotidien précaire des services à la personne Santé & travail n° 114, avril 2021 [art]

Devetter FX (2021) La concurrence dans l'aide à domicile : Menace ou opportunité ? Jurisassociations, 15 février 2021. [art]

Nous avons été amenés à communiquer régulièrement sur les travaux réalisés en partie dans le cadre de ce projet. Il s'agit d'émissions de radio (Entendez-vous l'éco ? sur France Culture, Le 13h-14h sur France Inter, ...), d'auditions auprès d'institutions publiques (Défenseur des Droits, CNDCH, Centre de Gestion du Nord, ANSES, etc.), d'assemblée générale d'acteurs du secteur (Assises du domicile, AG de l'UNA, AG de l'ADPD,...).

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport intermédiaire rendu à l'IRESP en 2022.
Rapport final pour décembre 2023.

Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (2019-2023) – Prolongements et valorisations (2023-2024)

Axe du Programme de travail : Emploi, chômage, politique d'emploi

Synthèse du projet :

La question de l'attractivité des métiers dans le secteur du vieillissement et de la perte d'autonomie a, à nouveau, été inscrit comme une priorité par le récent rapport Libault, qui préfigure la future loi sur le grand âge et l'autonomie. Ce champ qui emploie plus d'un million de salariés dans les établissements et service d'aides à domicile demeure marqué par des conditions de travail et d'emploi de mauvaise qualité. Les questions liées au sens du travail et au sentiment de manque de reconnaissance pèsent également sur l'attractivité du secteur. Ces difficultés en matière de qualité de l'emploi se répercutent sur la qualité des services rendus aux usagers.

Un équilibre « mauvaise qualité de l'emploi - basses qualifications – faible reconnaissance sociale » semblent enfermer ces emplois dans une 'trappe à précarité'. Quelles sont les marges de manœuvre pour (ré)organiser le travail dans une dynamique de professionnalisation ?

L'objectif de ce projet est d'étudier de manière approfondie trois expériences innovantes relatives à trois éléments clés jouant un rôle déterminant sur la qualité des emplois :

Les modalités de financements : des financements publics accrus et dépassant la logique de la tarification horaire et/ou du cloisonnement des budgets permettent-ils d'initier un cercle vertueux permettant amélioration de la qualité des emplois et des services ? Si oui, peut-on en évaluer l'impact budgétaire ?

La délimitation des frontières du secteur. Quels sont les modes de financement des expérimentations ayant pour objectif de créer davantage de passerelles entre établissements et domicile ? Ont-elles des impacts positifs sur les emplois proposés ?

Les modalités d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines : l'hypothèse principale ici est que l'organisation traditionnelle des services demeurent très spécialisée et que les salariées concernées perdent ainsi en autonomie. Nous souhaitons, à partir d'expérimentations en cours ou annoncées, analyser l'impact de formes d'organisation du travail accordant une plus grande autonomie aux salariées. Celles-ci jouent-elles un rôle positif tant pour la qualité des emplois que pour celle des services rendus ?

Deux problématiques transversales peuvent être mentionnées en parallèle. La première interroge les frontières entre soin et accompagnement que ce soit dans les modalités de financements, les articulations entre établissements et domiciles ou encore dans les nouveaux modèles organisationnels repérés. La seconde s'appuie plus directement sur le travail de thèse réalisé par Oriane Lanseman et questionne la place de segments spécifiques de la main d'œuvre et tout particulièrement le groupe des « mères seules », largement surreprésentées dans les secteurs d'activité qui nous intéressent. Si cette surreprésentation joue un rôle prioritairement l'axe 3 relatifs à l'organisation du travail, elle vient également interroger les frontières entre domicile et établissements.

[Fiche T3] Fragmentations du travail dans les secteurs du care : effets sur le sens au travail et la représentation syndicale

Objet : L'objet de la recherche est d'interroger les dynamiques de fragmentation du travail à l'œuvre dans le salariat et leurs effets sur le sens au travail et le syndicalisme.

Méthodologie : Entretiens semi-directifs et analyses statistiques

Mots clés : Fragmentation du travail et de l'emploi, précarisation, métiers du *care*, genre, tertiarisation, sens au travail, syndicalisme, services à la personne, éducation

Coordination : Arnaud Trenta

Membres de l'équipe du projet : François-Xavier Devetter, Saphia Doumenc, Axel Magnan, Arnaud Trenta

Financeur(s) : AO - UNSA éducation

Partenaire(s) : UNSA éducation

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Rédaction du rapport final au printemps 2024

Axe du Programme de travail : Travail, condition de travail ; relations professionnelles

Synthèse du projet :

L'enjeu de cette AO est d'identifier et de prêter une attention accrue aux salarié.es prioritairement impacté.es par les déstabilisations contemporaines du marché du travail. En effet, si une forme de stabilité du salariat classique persiste, on sait qu'elle concerne certaines catégories spécifiques de travailleurs et de travailleuses (main-d'œuvre plus âgée, diplômée et embauchée dans de grandes entreprises notamment). L'ambition de cette recherche est de mettre en perspective deux secteurs d'activité principalement féminin : les services à la personne (aide à domicile, assistante maternelle) et l'éducation (ensemble des professionnelles intervenant dans les écoles maternelles). L'objectif est d'identifier la manière dont les différents types de fragmentation (des temps, des lieux et des statuts) façonnent le rapport au travail et au syndicalisme.

[Fiche T4] Analyse localisée du vote en contexte professionnel

Objet : Ce groupe de recherche ambitionne d'interroger le poids des contextes sociaux et notamment des groupes déjà constitués (professionnels, familiaux, militants, etc.) dans les logiques du choix électoral. Il s'inscrit dans une recherche nationale et plurisectorielle, nous ne présentons ici que le volet concernant le groupe travail et plus spécialement le secteur de l'aide à domicile.

Méthodologie : Entretiens semi-directifs et observations répétés en amont, pendant et à l'issue des scrutins électoraux de la présidentielle et des législatives de 2022.

Mots clés : Vote, groupe professionnel, rapport ordinaire au politique, politisation par le travail, aide à domicile, Saint-Etienne

Coordination :

Membres de l'équipe du projet : Sophie Bérout (Lyon 2, Triangle) et Saphia Doumenc (IRES)

Financier(s) : Laboratoire Triangle

Partenaire(s) : IRES

Valorisation de la recherche : [Com]

- Sophie Bérout et Saphia Doumenc, « Défense d'un métier malmené : effets de politisation d'un engagement au travail dans l'aide à domicile », Séminaire de l'ANR CITINDUS, Paris, IDHES, 25 mai 2023

- Sophie Bérout et Saphia Doumenc, « Se politiser par la critique en acte du travail dans l'aide à domicile », Journée d'étude « Socialisation et politisation : mondes du travail et mondes du privé », Université Lumière Lyon 2, 22 septembre 2023

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : 2022/2025 – Une contribution à un ouvrage collectif (PUF) est en cours. Une contribution au n° 26 de la NRT « Le travail, espace du politique » est en cours de rédaction.

Axe du Programme de travail : Travail et conditions de travail

Synthèse du projet :

Ce projet envisage d'appréhender la manière dont les socialisations professionnelles et ou syndicales façonnent le rapport ordinaire au politique et au vote des salarié.es. Pour cela, il se concentre sur un groupe de stéphanoises membres d'un collectif d'aides à domiciles (Le Collectif National des Travailleuses Invisibles de l'Aide à Domicile).

Le terrain d'enquête poursuivi sur plusieurs mois (voire année) permet de rendre compte de certains mécanismes de politisation/dépolitisation par le travail et par l'engagement dans un collectif professionnel.

[Fiche T5] Les enquêtes syndicales CGT sur le travail réel : un bilan d'expériences

Objet : La recherche vise à décrire et évaluer l'impact de diverses expériences locales de la démarche revendicative à partir du travail (ou « démarche travail »), formulée par la CGT.

Méthodologie : Entretiens semi-directifs ; recueil de documents

Mots clefs : Démarche travail ; CGT ; Sens du travail ; Pratiques syndicales ; Travail

Coordination : Thomas Coutrot

Membres de l'équipe du projet : Thomas Coutrot (IRES), Cristina Nizzoli (IRES), Lucie Goussard (Centre Pierre Naville), Sabine Fortino (GTM-CRESSPA), Christine Martin (CNAM), Coralie Perez (Centre d'économie de la Sorbonne), Guillaume Tiffon (Centre Pierre Naville) et Sylvain Zeenny-Roch (IRES à partir de janvier)

Financeur(s) : AO CGT-IRES 2023

Partenaire(s) : IRES

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Fin 2023/2024

Axe du Programme de travail : Travail et conditions de travail / Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet

Les enquêtes ou recherches-actions syndicales sur le travail réel font partie du registre d'action des syndicalistes depuis au moins vingt ans. Ancrées dans les sciences du travail (ergonomie, ergologie, différents courants de la psychologie du travail...), ces démarches veulent se fonder sur le pouvoir d'agir souvent méconnu des travailleuses et travailleurs dans leur activité quotidienne de travail et sur leurs aspirations à mieux travailler afin d'en tirer des ressources pour l'action et le renforcement du syndicat.

La CGT s'est particulièrement impliquée dans ce type de démarche à partir du milieu des années 2000, notamment par des collaborations avec des chercheur·es, la réalisation de séminaires et de recherches-actions, et la définition d'une « stratégie revendicative à partir du travail », fréquemment désignée par « démarche travail » dans l'organisation. De nombreux militant·es ont suivi la formation confédérale mise en place pour cette démarche.

Ces enquêtes sont en général perçues par les participant·es comme passionnantes et amènent souvent, au moins à court terme, un renforcement de la légitimité des acteurs syndicaux auprès de leurs collègues qui apprécient l'intérêt porté à leur travail réel. Il existe cependant des incertitudes sur la capacité du dispositif à atteindre ses objectifs dans la durée. Ces enquêtes donnent lieu à des usages variés et reposent sur des méthodologies très diverses, dont on peut penser qu'elles ne sont pas sans lien avec la qualité et la durabilité des transformations opérées. Or on ne dispose aujourd'hui d'aucune recherche systématique visant à décrire, analyser et comparer, avec un recul suffisant, un ensemble diversifié d'enquêtes syndicales sur le travail réel. Le projet ici proposé viserait à commencer à combler une telle lacune

Les objectifs de la recherche sont donc les suivants :

- retracer l'historique de ces démarches dans la CGT et les organisations concernées
- caractériser, grâce à des entretiens avec les principaux acteurs de terrain impliqués (et des observations lorsque cela est possible), la diversité des expériences de recherches-actions ou enquêtes syndicales sur le travail réel, et leur articulation avec les modes d'action plus classiques ;
- analyser leurs conséquences à moyen-long terme sur les situations de travail et sur les trajectoires des militant·es impliqué·es, en prenant en compte les caractéristiques spécifiques de ces militant·es qui expliquent leur engagement dans la démarche
- proposer des éléments d'évaluation, dans la mesure du possible, des apports et enseignements méthodologiques de ces expérimentations.

D'une durée de 20 mois, la recherche se fondera sur des entretiens approfondis avec des acteurs nationaux et locaux (représentant environ 14 terrains de mise en œuvre d'enquêtes répartis dans plusieurs départements français).

[Fiche T6] Paroles de salariés de « la deuxième ligne » : enjeux de connaissance et de reconnaissance

Objet : Le projet de recherche se déroule en deux étapes. La première consiste à définir le périmètre des métiers de la « seconde ligne ». Le second objectif serait d'analyser la situation de ces métiers et surtout leur évolution depuis 2 ans.

Méthodologie : Analyse statistiques (DADS ; Enquête Emploi ; Enquête Conditions de Travail)
Entretien semi-directifs

Mots clefs : Qualité de l'emploi ; Reconnaissance ; Covid

Coordination : FX Devetter (IRES, CLERSE)

Membres de l'équipe du projet : Axel Magnan (IRES) ; Julie Valentin (CES, Paris 1)

Financeur(s) : AO – CGT-FO

Partenaire(s) : CGT-FO

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (juin 2023 – décembre 2024)

Axe du Programme de travail :

Emploi, politique d'emploi

Travail, condition de travail

Synthèse du projet :

Le projet de recherche se déroule en deux étapes. La première consiste à définir le périmètre des métiers de la « seconde ligne ». Le second objectif serait d'analyser la situation de ces métiers et surtout leur évolution depuis 2 ans. Le focus porterait sur les emplois identifiés dans le rapport Erhel-Moreau-Follenfant. Trois méthodes complémentaires pourraient être mobilisées :

- d'abord d'un point de vue quantitatif à partir des enquêtes emploi (2018-2022) et/ou des DADS 2018-2021 (pas certain que les données 2022 soient dispo dans les délais impartis).
- ensuite à partir d'une analyse des accords de branches (les 10 principales concernées ?) si cela n'a pas été fait au niveau syndical. Certaines CCN ont par ailleurs modifié (ou sont en réflexion pour) leur modalité de classification (Branche de l'aide à domicile, Sécurité, ...).
- enfin (et surtout) un travail plus qualitatif sur la base d'entretien autour des modalités de reconnaissances (obtenues ou non) depuis la crise sanitaire. Cette troisième méthode permettant d'aller au-delà du seul salaire et d'intégrer des réflexions sur d'autres pan de ce qui constitue la reconnaissance.

[Fiche T7] L'emploi dans les métiers de services perçus comme peu qualifiés : des temps de travail, des compétences et des conditions de travail non reconnues.

Objet : Analyse des métiers « à bas salaire » dans les services et identification des facteurs associés à l'existence de rémunérations mensuelles inférieures au SMIC

Méthodologie :

- Analyses quantitatives à partir de l'enquête Emploi (Insee) et des enquêtes Conditions de Travail (Dares).
- Entretiens semi-directifs auprès de salariés des services (sécurité, propreté, petite enfance).

Mots clefs : Bas salaire ; services ; temps de travail ; reconnaissance ; conditions de travail

Coordination : Fx Devetter (IRES, Clersé, Université de Lille)

Membres de l'équipe du projet : Julie Valentin (CES, Université Paris 1)

Financeur(s) : CFDT Services

Partenaire(s) : CLERSE ; CES

Valorisation de la recherche :

Devetter FX et J. Valentin (à paraître) Long day for few hours : impact of working time fragmentation on low wages in France. Cambridge Journal of Economics, [art]

Devetter Fx et J. Valentin (2023) « Les travailleurs et travailleuses du nettoyage. Au cœur des désordres du travail », dans : Bruno Palier éd., Que sait-on du travail ? Paris, Presses de Sciences Po, p. 512-526. URL : <https://www.cairn.info/que-sait-on-du-travail--9782724641905-page-512.htm> [chapitre]

Devetter, F. & Valentin, J. (2023). Réguler les métiers précaires relève de l'intérêt général. L'Économie politique, 99, 56-67. <https://www.cairn.info/revue--2023-3-page-56.htm>. [art]

Devetter, F. & Valentin, J. (2021). Comment revaloriser les métiers « essentiels » ? L'Économie politique, 92, 32-43. <https://www.cairn.info/revue--2021-4-page-32.htm>. [art]

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final rendu à la CFDT (juillet 2023)

Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (2020-2023) – Prolongements et valorisations (2023-2024)

Axe du Programme de travail : Travail, conditions de travail

Synthèse du projet :

Un ensemble de métiers semblent « coller » aux basses rémunérations. Les travailleurs à bas salaire sont concentrés dans un nombre limité de professions : employés de maisons, aides à domicile, agents d'entretiens, assistants maternelles, agents de sécurité, employés de libre-service et caissiers, salariés de l'hôtellerie et de la restauration fournissent les « gros bataillons » des bas et très bas salaires. Pourtant la plupart de ces métiers sont également considérés comme « en tension ». La logique d'un « marché » du travail devrait alors favoriser des hausses de rémunérations. Comprendre les éléments qui bloquent une revalorisation financière (et symbolique de ces métiers) est l'objet central de ce programme de recherche.

Le premier axe vise à mettre en évidence les mécanismes d'invisibilisation de ce qui est offert par le travailleur. Trois éléments se cumulent souvent ici : les compétences mises en œuvre sont déconsidérées, les pénibilités vécues par les salariés ne sont pas reconnues et le temps de travail lui-même est invisibilisé. L'ensemble de ces professions relèvent en effet du champ de l'emploi considéré comme non qualifié. Les savoirs multiples mobilisés et nécessaires à la production ne sont pas reconnus comme tels ou ne sont pas valorisés comme tels. Sont-ils à ce point « abondants » que leur rémunération n'est pas possible ? Sont-ils trop déconnectés de la « productivité » pour être reconnus ?

Un second axe pointe le fait que les pénibilités vécues dans l'exercice de ces métiers sont peu mises en avant. Elles ont souvent aux marges de ce qui est explicitement réglementé par les politiques publiques ou les conventions collectives (à l'image de temps de travail pénibles comme travailler tôt le matin ou tard le soir ou le samedi... mais pas la nuit ou le dimanche qui sont, de fait, les seules périodes identifiées par le code du travail). Sans compétences ni pénibilités clairement identifiées, ce qui est offert par le travailleur semble alors se réduire à de la « simple » disponibilité temporelle.

Enfin un troisième axe se concentre le décompte du temps de travail. En effet, ces métiers ont comme point commun également de n'être que rarement soumis à une logique de flux matériel continu et maîtrisable (comme peut l'être le travail industriel). Le travail fait alors alterner selon des rythmes et des fréquences variables des temps d'activité intense et des temps de relative inactivité (au moins apparente). La question centrale devient alors qui paie l'inactivité ? Et le rapport de force entre salariés et employeurs se concentre bien souvent sur cet enjeu qui, du fait même de la façon dont il est posé, place les salariés en situation désavantageuse puisqu'il s'agit, au moins en apparence, de faire payer du « non-travail ». L'analyse des mécanismes de construction et de mesure du temps de travail dans les emplois peu qualifiés des services sera ainsi une dimension centrale de ce projet de recherche.

Enfin le rapport des pistes de transformations possibles.

[Fiche T8] EXAMEN : EXposition des Agents de MENage aux contaminants de l'air intérieur liés à leur pratique professionnelle

Objet : L'objectif du projet EXAMEN est d'évaluer et de proposer des solutions d'atténuation de l'exposition des agents de nettoyage aux polluants de l'air issus de leur activité, en considérant l'ensemble des facteurs ayant trait à leurs conditions de travail. Le projet s'intéressera prioritairement aux agents chargés du nettoyage dans les écoles (agents d'entretiens et Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles -ATSEM-) dont tout ou partie des missions est le nettoyage quotidien des classes et équipements scolaires ainsi que le nettoyage intensif des locaux en période de vacances.

Méthodologie : Monographies

Mots clefs : Qualité de l'air ; qualité de l'emploi ; Reconnaissance ; Qualification ; Nettoyage

Coordination : Marie VERRIELE DUNCIANU, coordinatrice du projet, est Maître de conférences au CERI EE de IMT Nord Europe

Membres de l'équipe du projet : Devetter FX (IRES, Clersé) ; Frédéric THEVENET et Nathalie REDON (IMT- NE) ; Nathalie BONVALLOT (EHESP)

Financeur(s) :

Partenaire(s) : IMT Nord Europe, CERI EE (coordinateur) | CSTB, Pollem | Univ. Lille, CLERSE | EHESP, IRSET

Supports : Ville de Nancy (site d'étude) ; INRS (Via convention collaboration IRSET)

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (novembre 2023 -)

Axe du Programme de travail : Travail, conditions de travail

Synthèse du projet :

Le projet s'appuie sur un consortium pluridisciplinaire rassemblant 4 équipes de recherche afin d'adresser les enjeux du projet sur tous les jalons de la chaîne : surveiller, évaluer et protéger. Le CERI EE de IMT Nord Europe, le laboratoire Pollem du CSTB, le laboratoire CLERSé de l'Université de Lille et l'IRSET de l'EHESP rassemblent des compétences et savoir-faire complémentaires en métrologie, physico-chimie des environnements intérieur, toxicologie et évaluation des risques sanitaires et sociologie du travail. Le projet sera également soutenu par l'INRS (via une convention de collaboration qui la lie avec l'IRSET), et notamment par des travaux menés en commun sur le lot 2.

Le projet permettra (i) l'évaluation des expositions des agents de nettoyage dans les écoles et de leurs occupants aux émissions de produits ménagers, (ii) l'incitation au changement de pratiques et (iii) la proposition d'actions concrètes transposables nationalement, en tenant compte de la vulnérabilité des populations considérées, de leurs conditions de travail et de leur capacité réelle au changement. Les méthodes mises en œuvre sont innovantes : infrastructures d'essai à échelle réelle comme préalable à une étude de terrain, analyse de risques combinant des données quantitatives et qualitatives, étude en sciences participatives pour une meilleure sensibilisation et pérennisation des bonnes pratiques. Le cadre opérationnel du projet repose sur l'implication d'une collectivité, qui servira de terrain d'expérimentation pour le lot 1 et de cas d'étude pour les lots 2 et 3. La ville de Nancy s'est portée volontaire ; elle emploie 125 agents techniques et 100 ATSEM chargés de l'entretien des écoles (voir lettre de soutien au projet en annexe).

Les questions de recherche sont les suivantes :

- ❶ Quels sont les contaminants auxquels les activités de nettoyage (dont les mesures renforcées) exposent les agents de ménage et les occupants ?
- ❷ Quelles sont les expositions et les risques associés à ces expositions ? Pour les agents de ménage ? Pour les occupants des espaces nettoyés ? Et comment prendre en compte les poly-expositions dans l'analyse des risques ?
- ❸ Quelles sont les solutions permettant de réduire efficacement ces expositions tout en garantissant l'hygiène des locaux ?
- ❹ Quels sont les conditions au changement de pratiques (formation, accès aux données, implication de l'employeur, etc) nécessaires pour réduire l'exposition des agents et des occupants ?
- ❺ En quoi le changement de pratique permet l'abandon de la posture fataliste chez les agents de ménage et modifie la perception de la valeur travail (montée en compétence)

Fiche T9] Séminaire syndical travail

Objet : Organisation d'un séminaire de recherche sur le travail avec les organisations syndicales

Méthodologie : Chaque séance du séminaire (tous les 2 mois) sera consacrée à la présentation d'une recherche de terrain, discutée par un ou une chercheure et un ou une responsable syndicale. Les séances pourront donner lieu à de courtes restitutions. Le programme du séminaire sera fixé par un comité de pilotage constitué de membres de l'équipe Ires et des organisations syndicales.

Mots clefs : Travail, Syndicat

Coordination :

Membres de l'équipe du projet : Frédéric LERAIS, Thomas COUTROT, François-Xavier DEVETTER

Financier(s) :

Partenaire(s) : Organisations syndicales

Valorisation de la recherche : À préciser par le comité de pilotage en cours de constitution

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Rythme bi-mestriel (probablement)

Début : T1 2024

Axe du Programme de travail : Travail et conditions de travail

Synthèse du projet :

Le puissant mouvement contre la « réforme » des retraites, c'est une évidence incontestée, s'est ancré dans le refus du travail tel qu'il est organisé aujourd'hui. Les syndicats ont signifié unanimement l'impossibilité de repousser l'âge de la retraite sans une amélioration des conditions de travail.

L'agenda des négociations des prochains mois comporte les thèmes de l'emploi des seniors et de la prévention de la désinsertion professionnelle. Dans ces dossiers, comme dans d'autres (santé au travail, financement de la protection sociale, etc), se pose de façon centrale la question de la soutenabilité du travail. Selon une étude récente de la Dares^[1], 37 % des salariés - et 41% des femmes - ne se sentent pas capables aujourd'hui de tenir jusqu'à la retraite, l'intensité du travail, le manque d'autonomie et l'absence de participation aux décisions étant les principales causes identifiées qui rendent leur travail insoutenable. L'enjeu est donc de (re)penser le travail et la place de celles et ceux qui l'exercent, pour qu'elles et ils puissent enfin peser sur son organisation et ses finalités.

L'Ires se propose d'accueillir en 2023-24 un séminaire de haut niveau sur les perspectives de l'action syndicale pour favoriser la soutenabilité du travail. Ce séminaire réunira des responsables syndicaux en charge des questions de travail et santé dans leur organisation et des chercheurs confirmés ayant mené des enquêtes et travaux de terrain ainsi qu'une réflexion approfondie sur les évolutions du travail. Certains de ces travaux portent sur ou incluent dans leur champ d'observation les pratiques syndicales, d'autres non ; il s'agira dans tous les cas d'amener à une réflexion commune des syndicalistes et des chercheurs sur les questions que les évolutions du travail posent aux pratiques et politiques syndicales.

Comment le syndicalisme peut-il s'appuyer sur l'aspiration contrariée des salarié·es à bien faire leur travail ? Quelles initiatives et expérimentations syndicales ont pu ou peuvent contribuer à transformer les conditions et l'organisation du travail ? Après les ordonnances de 2017, au bilan négatif pour la qualité du dialogue social sur le travail, quelles pratiques, quels droits nouveaux, de représentation et d'intervention, seraient nécessaires pour permettre aux salariés et à leurs représentants d'agir concrètement sur ces questions ? Telles sont quelques exemples des questions auxquelles le séminaire s'efforcera de réfléchir, sachant qu'il appartiendra au comité de pilotage de les définir plus précisément.

Parmi les recherches qui pourraient être présentées, on peut citer par exemple :

1. « *Santé mentale et syndicalisme au temps des CSE* », Sabine Fortino & alii
2. « *La santé au travail en danger. Dépolitisation et gestionnarisation de la prévention des risques professionnels* », Blandine Barlet
3. « *Reconnaître le travail pour établir l'égalité salariale entre hommes et femmes : le cas des sage-femmes* », Séverine Lemièrre, Rachel Silvera
4. « *Le travail pressé. Pour une écologie des temps du travail* », Corinne Gaudart et Serge Volkoff
5. « *Le prix du travail bien fait. La coopération conflictuelle dans les organisations* » Yves Clot & alii
6. « *Le management désincarné* », Marie-Anne Dujarier
7. « *Troubles dans la prévention. Responsabilités limitées dans la prise en charge de la santé-sécurité des intérimaires* », Arnaud Mias & alii
8. « *Redonner du sens au travail, une aspiration révolutionnaire* », Thomas Coutrot, Coralie Perez
9. « *Deux millions de travailleurs et des poussières* », François-Xavier Devetter et Julie Valentin
10. « *Le travail au temps de la transition écologique* », Liza Baghioni, Nathalie Montcel
11. « *Dire 'oui' ou 'non' à l'ordinateur : Retour sur la numérisation du service public de l'emploi* » Didier Demazière

^[1] Mikaël Beatriz, « Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? », Dares Analyses n°17, mars 2023.

[Fiche T10] La pénibilité du travail : comparaison internationale des dispositifs de compensation et de prévention

Objet : La pénibilité du travail fait l'objet de débats et de dispositions nouvelles dans plusieurs pays au cours des dernières années, notamment du fait de réformes des retraites qui allongent la durée d'assurance requise et/ou relèvent l'âge d'ouverture des droits à la retraite. La recherche porte sur une comparaison internationale des dispositifs permettant un départ anticipé à la retraite prenant en compte la pénibilité du travail. L'objectif est de faire un état des lieux des dispositifs prenant en compte la pénibilité du travail dans le champ de la retraite dans un ensemble de pays et de situer cette prise en compte parmi les dispositifs alternatifs existants.

Méthodologie : 1) Revue de littérature sur les pays retenus pour la comparaison et sur des comparaisons internationales :

- revues scientifiques, avec une couverture assez large en termes de thématiques et de disciplines (relations professionnelles, économie du travail, ergonomie, sociologie du travail, droit). Une première liste de revues socles de cette méta-analyse ainsi que des mots-clés seront identifiés.
- rapports produits sur la pénibilité dans les cinq dernières années par différentes instances (OCDE, Commission européenne, ETUI, Confédération européenne des syndicats, etc.).

2) Recherches sur un certain nombre de pays pour documenter les dispositifs existants relatifs à la pénibilité et à la prévention. Recherche d'informations dans la langue du pays (avec utilisation de DeepL et test/vérification des résultats de traduction).

Ces recherches portent d'abord sur la nature et les caractéristiques du ou des dispositifs existants, le nombre de personnes parties par ces dispositifs. Des sources différentes (officielles, syndicales, presse, recherche) sont confrontées pour valider une information.

3) Un séminaire de travail (en présentiel et en distanciel) pour confronter les caractéristiques des dispositifs existants dans les différents pays couverts et élaborer des lignes d'analyse transversales, avec les chercheurs et experts qui auront couvert ces pays et des chercheurs et experts spécialistes de l'articulation pénibilité du travail/retraite/chômage/invalidité, des interactions entre les dispositifs relevant de ces différents champs de la protection sociale et du droit social et de leurs évolutions.

Dans le cadre de la convention entre le CEET-CNAM et la CFDT en cours d'élaboration, un groupe expert sera constitué pour analyser la place des dispositifs prenant en compte la pénibilité parmi l'ensemble des possibilités de sortie de l'activité liées à l'exposition à certaines conditions de travail.

Mots clefs : Pénibilité ; conditions de travail ; retraite

Coordination : Annie Jolivet (CRTD-CNAM et CEET-CNAM ; GIS CREAPT et chercheuse associée à l'Ires)

Membres de l'équipe du projet : En 2024 Kevin Guillas-Cavan (Ires) ; autres chercheurs à déterminer

Financeur(s) : CFDT pour 2024

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche : Les valorisations portent sur un premier travail réalisé par A. Jolivet entre janvier et mars 2023 à la demande du Conseil d'orientation des retraites pour alimenter les discussions d'un groupe de travail de mars 2023.

- Jolivet A. (2023), Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants, Document de travail CEET, n°215, mars.

- Jolivet Annie (2023), « Pénibilité et retraite : les réponses variées de l'Europe », Santé et Travail, avril. <https://www.sante-et-travail.fr/penibilite-et-retraite-reponses-variees-leurope>
- Jolivet A. (2023), « Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants », Séminaire du CREAPT « Les fins de vies actives à l'épreuve des conditions de travail », Cnam, Paris, 15 et 16 mai 2023 (actes à paraître)
- Jolivet A. (2023), « Pénibilité du travail et retraite : une comparaison internationale des dispositifs existants », Les rendez-vous du dialogue social, Institut du travail de Strasbourg et DREETS Grand Est, webinaire, 24 mai 2023.

Rapport ou rapport intermédiaire :**Temporalité ou échéances :** Janvier 2023-mars 2025 (convention CFDT janvier 2024-mars 2025)**Axe du Programme de travail :** Travail et conditions de travail**Synthèse du projet :**

Le projet comporte deux volets.

Le premier volet porte sur la connaissance des dispositifs relatifs à la pénibilité, au contexte dans lequel ces dispositifs se situent, leur évolution, leur effectivité, l'existence de dispositifs alternatifs dans un petit nombre de pays à déterminer ;

Le second volet vise à développer des lignes d'analyse comparative entre ces pays, avec pour objectif d'identifier des configurations types combinant notamment prévention/amélioration des conditions de travail, modalités de prise en compte, caractéristiques du système de retraite, en tenant compte des évolutions.

[Fiche T11] Études statistiques sur le sens du travail en Europe

Objet : À l'aide de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2022, l'étude vise à comparer le sens du travail entre pays et, au sein des pays, entre types de professions (care, production matérielle, administration, gestion, fonction commerciale...).

Méthodologie : Exploitation statistique

Mots clefs : Travail ; Comparaison internationale ; Europe; sens du travail

Coordination : Thomas Coutrot

Membres de l'équipe du projet : C. Perez (Centre d'économie de la Sorbonne, Université Paris 1) et A. Parent-Thirion (Eurofound) (en cours), Thomas Coutrot (IRES)

Financeur(s) :

Partenaire(s) : Paris-I, Eurofound

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Fin 2023/2024

Axe du Programme de travail : Travail et conditions de travail

Synthèse du projet

À l'aide de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2022, l'étude vise à comparer le sens du travail entre pays et, au sein des pays, entre types de professions (care, production matérielle, administration, gestion, fonction commerciale...). Elle vise aussi à examiner le lien entre sens du travail et perspectives professionnelles (promotion, mobilité, insécurité...). On se fondera sur la conceptualisation et les choix d'indicateurs statistiques déjà réalisés dans nos travaux précédents, en les adaptant à la nature des informations collectées dans l'enquête européenne.

[Fiche T12] De "nouveaux" types d'actifs agricoles, pour quels projets entrepreneuriaux et quelles formes d'organisation productive ?

Objet : L'étude porte sur l'analyse des organisations productives, notamment en termes de travail, portées par les agriculteurs nouvellement installés en comparaison de leurs prédécesseurs

Méthodologie : Entretiens semi-directifs
Typologie d'exploitations
Analyse de bases de données statistiques et administratives

Mots clefs : Travail agricole ; organisation productive ; installation ; trajectoire ; mobilité professionnelle

Coordination : Geneviève Nguyen – INRAE / ENSAT
Reférent IRES Axel Magnan – axel.magnan@ires.fr

Membres de l'équipe du projet : ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Centre d'Etude et de Prospective

Financeur(s) :

Partenaire(s) : INP Toulouse ENSAT, INRAE UMR AGIR, IRES, Montpellier Supagro

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : fin 2024

Axe du Programme de travail : Travail

Synthèse du projet :

Le projet de recherche vise à typologiser qui sont les « nouveaux » chefs d'exploitation dans toute leur diversité, de comprendre leurs objectifs à plus ou moins long terme ainsi que leurs projets entrepreneuriaux. Pour cela, il associe les compétences de plusieurs chercheurs (sociologues, économistes et statisticien) pour croiser analyses qualitatives et quantitatives de personnes récemment installées, et aussi celles projetant de s'installer. Pour appréhender la diversité des situations, les profils socio-démographiques sont analysés en même temps que les trajectoires d'installation, projets professionnels et modèles d'entreprise et d'organisation du travail salarié (effectivement mis en œuvre ou projetés). En portant l'attention sur les continuités – ou discontinuités – entre les trajectoires d'installation/entrée et celles de transmission/sortie, il questionne la notion d'installation à partir de celles relevant de l'entrepreneuriat et de la mobilité sociale et professionnelle.

Etablir des profils « types » du « nouveau » au regard de l'« ancien » candidat à l'installation, qu'il soit issu ou non du monde agricole, en reprise cadre-familial ou hors-cadre-familial, semble de plus en plus illusoire au fur et à mesure de l'extrême diversification des profils, des trajectoires d'installation et des projets entrepreneuriaux. La reconnaissance de cette diversité de situations constitue néanmoins un enjeu majeur en matière d'accompagnement du secteur dans ses réponses aux défis de renouvellement des actifs, de souveraineté alimentaire et de transition vers plus de durabilité.

Emploi, chômage et politique d'emploi

Sommaire des Fiches

- ✓ [Fiche E1] L'impact de la crise sanitaire sur la perception des compétences et la formation professionnelle des agents d'entretien et des aides à domicile
- ✓ [Fiche E2] Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle
- ✓ [Fiche E3] Renforcer le pouvoir d'agir des salariés en insertion. Les innovations associatives dans le secteur de l'insertion par l'activité économique
- [Fiche E4] L'accompagnement expérientiel
- [Fiche E5] Apprentissages situationnels et expérience dans l'accompagnement à la création d'entreprise
- [Fiche E6] Evaluation des expérimentations relatives aux Entreprises adaptées
- [Fiche E7] Fondements et ressorts des pratiques de médiation active
- [Fiche E8] Pratiques et stratégies de revitalisation des territoires. Analyse de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi
- ☐ [Fiche E9] Le TO/DE, vecteur de la précarisation de l'emploi salarié agricole ? Une étude de cas sur les groupements d'employeurs
- ☐ [Fiche E10] De "nouveaux" types d'actifs agricoles, pour quels projets entrepreneuriaux et quelles formes d'organisation productive ?

Légende :

- ✓ Terminé, valorisation en cours
- En cours
- ☐ Nouveau

[Fiche E1] L'impact de la crise sanitaire sur la perception des compétences et la formation professionnelle des agents d'entretien et des aides à domicile

Objet : Cette recherche vise à (re)questionner, à partir d'entretiens menés auprès de salariées, d'employeurs et de formateurs avant et pendant la crise sanitaire, le rôle que jouent les compétences et les moyens de les acquérir.

Méthodologie :

- Analyses quantitatives à partir de l'enquête Emploi (Insee) et des enquêtes Conditions de Travail (Dares).
- Entretiens semi-directifs auprès d'agents d'entretiens (secteur public et privé) et de salariés des services d'aide à domicile.
- Entretien semi-directifs auprès d'employeurs, encadrant et formateurs

Mots clefs : Formation ; Propreté ; Non qualification ; Aide à domicile

Coordination : FX Devetter (IRES, Clersé, Université de Lille)

Membres de l'équipe du projet : Julie Valentin (CES, Paris 1) ; Adèle Burie (Clersé)

Financeur(s) : DARES (picovid)

Partenaire(s) : CLERSE ; CES

Valorisation de la recherche : Burie A. Devetter Fx et J. Valentin (à paraître) Pourquoi former des « non qualifiés » ? Le cas des agents d'entretien. *Formation Emploi*, (article accepté). [art]

Rapport ou rapport intermédiaire :

Rapport final rendu à la Dares en octobre 2021.

Burie A. Devetter Fx et J. Valentin (2021) L'impact de la crise sanitaire sur la perception des compétences et la formation professionnelle des agents d'entretien et des aides à domicile, octobre 2021. Rapport d'études n°107.

Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (2020-2021) – Prolongements et valorisations (2022-2023)

Axe du Programme de travail : Emploi, chômage, politique d'emploi

Synthèse du projet :

La crise sanitaire a mis en lumière certains des métiers traditionnellement considérés comme non qualifiés (employés du commerce, des services à la personne ou des services aux entreprises). Leur importance pour assurer la continuité de la vie sociale a été soudainement rappelée. La faiblesse de la reconnaissance symbolique et monétaire dont elles bénéficient en temps normal a ainsi été soulignée à maintes reprises. Parmi ces professions, celles qui exercent des fonctions de nettoyage semblent occuper une place importante. En effet non seulement cette fonction relève de deux familles professionnelles dont les effectifs sont élevés (voir tableau 1) mais la nature même de leurs tâches est directement au cœur de la gestion de la crise et de ses suites, notamment afin de permettre le retour sur leur lieu de travail des autres salariés. Le décalage entre l'absence, avant la crise, de reconnaissance des qualifications nécessaires, et l'accent mis alors sur leur rôle, questionne la nature des compétences mises en œuvre et le processus qui tend à les placer et les maintenir dans les emplois « non qualifiés ». L'impact de la crise du Covid-19 est double : d'un côté elle a accentué les tensions qui traversent ces activités (à commencer par les difficultés de recrutement) et de l'autre il a amené les salariées, leurs employeurs et leurs clients à regarder différemment le travail effectué.

Ce projet de recherche visait ainsi à saisir l'éventuelle évolution de la perception des savoirs, savoir-être et savoir-faire par les différents acteurs : salariées elles-mêmes, employeurs, clients, usagers et autres donneurs d'ordres mais également au sein des structures de formations initiales. Trois questions de recherches étaient initialement envisagées :

- Comment caractériser le rapport à la formation des salariées, employeurs et DO du secteur ?
- La crise sanitaire a-t-elle révélé des – nouveaux ? – besoins ou attentes en termes de formations ?
- Les acteurs de la formation initiale et continue ont-ils fait évoluer leur regard sur ces métiers et les qualifications nécessaires ?

Si certaines questions ont été plus délicates à aborder (notamment celles concernant les acteurs de la formation initiale), les travaux réalisés, au niveau quantitatif et qualitatif ont permis d'interroger les pratiques et attentes au sein de ces secteurs sur ce que sont ou devraient être les compétences mobilisées. L'enjeu de l'identification et de la reconnaissance de ces compétences émerge dès le moment du recrutement. En effet, ces secteurs sont marqués par des taux de rotation du personnel tels, que le 'recrutement' constitue une activité centrale au cours de laquelle se (re)joue les jugements en termes de qualification ou non des emplois (partie 1). La façon dont ce premier temps de la relation d'emploi est appréhendé imprime en effet une marque durable qui se répercute sur le rapport aux formations initiales et aux dispositifs d'intégration au sein de la structure (partie 2). Les difficultés de recrutement, la faiblesse des formations initiales et les contraintes lors de l'entrée en poste pourraient donner une place majeure aux actions de formation continue. L'analyse des pratiques montre cependant qu'il n'en est rien, en dépit de spécificités entre métiers et surtout entre types d'employeurs (partie 3). La comparaison de la situation des agents d'entretien avec celle des aides à domicile met cependant en lumière la diversité des attentes en termes de formation (partie 4). La cinquième partie présente alors de possibles explications pour cet écart entre besoins majeurs de formation d'un côté et pratiques restrictives de l'autre.

[Fiche E2] Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle

Objet : L'objectif de l'étude était la réalisation d'une thèse étudiant les recompositions de l'emploi salarié précaire dans l'agriculture française

Méthodologie : Typologie des statuts professionnels agricoles
Quantification de la typologie en utilisant les bases de données de la Mutualité Sociale Agricole
Etude historique des politiques publiques
Entretiens institutionnels avec représentants syndicaux, associatifs et publics du secteur agricole

Mots clefs : Salariat agricole ; Précarité du travail ; Politiques publiques ; Rapport social d'activité ; Mécanismes de régulation

Coordination : Axel Magnan (IRES / INRAE), Catherine Laurent (INRAE) et Aurélie Trouvé (AgroParisTech)

Membres de l'équipe du projet :

Financeur(s) : IRES / INRAE SAD

Partenaire(s) : ministère de l'Agriculture

Valorisation de la recherche : *L'année 2023 a permis de publier plusieurs travaux liés à des valorisations de la thèse soutenue en 2022*

Magnan A. et Trouvé A. (2023), La régulation du salariat précaire dans l'agriculture française. Une analyse historique des politiques publiques, *Economie Rurale*, 386 [art]

Laurent, C. et Magnan, A. (à paraître), Entre dérive institutionnelle et construction d'ignorance : les méandres du dénombrement des personnes travaillant dans l'agriculture française et potentiellement exposées aux pesticides *in* Candéau J., Lambert E. et Goutille F. (coord.), *Activités et Exposition aux Pesticides*, Octarès, Paris [art]

Magnan, A. et Laurent, C. (2023), Changement institutionnel et rapport social d'activité. Le cas du salariat précaire en agriculture *in* Boyer R., Chanteau J-P., Labrousse A., Lamarche T. (coord.), *Théorie de la Régulation : Le nouvel état des savoirs*, Dunod [art]

Magnan A. (2023), Quel salariat pour quelle agriculture en France ? Regards croisés sur l'économie, 33 [art]

Magnan, A. et Laurent, C. (2023), Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : Rapport social d'activité et régulation par l'opacité, Atelier « Fontières du salariat et Politiques du travail et de l'emploi », IRISSE, 29 septembre 2023 [com]

Magnan A. (2023), Le recours à des salariés précaires dans l'agriculture française : une transformation du rapport social d'activité ?, Congrès AFEP 2023, 5 juillet 2023 [com]

Magnan A. (2023), Incremental mechanisms regulating labour/capital contradictions at mesoeconomic scale: From the case of French agriculture toward an empirical analytical grid, EAEPE Conference 2023, 13 Septembre 2023 [com]

Rapport ou rapport intermédiaire :**Temporalité ou échéances :** 2017-2022**Axe du Programme de travail :** Emploi, Chômage, politique d'emploi**Synthèse du projet :**

Les données sur le secteur agricole français suggèrent que le recours à des salariés précaires est important et source de mauvaises conditions de travail, de faibles revenus et d'une faible visibilité institutionnelle pour les salariés concernés. Ce recours est fortement soutenu par les politiques publiques, avec un coût important pour les finances publiques. Ce travail de recherche vise à comprendre comment ce soutien peut s'expliquer malgré des impacts négatifs sur les salariés concernés et incertains sur les performances économiques des exploitations agricoles. Les apports de plusieurs programmes de recherche en économie institutionnelle sont mobilisés, notamment ceux de la Théorie de la Régulation. Ce travail de recherche combine trois analyses complémentaires : celle des formes d'emploi de ces salariés précaires en France, celle des politiques publiques qui s'appliquent dans ce domaine et celle de l'évolution des dispositifs institutionnels régulant l'emploi dans le secteur. Plusieurs sources de données quantitatives et qualitatives sont mobilisées. Les résultats montrent la diversité des statuts professionnels des salariés précaires et leur importance quantitative : 57% des travailleurs et 22% des heures de travail du secteur agricole en 2016. Les migrants ne représentent qu'une minorité de ces travailleurs. Les politiques publiques renforcent la mise en concurrence et le dumping social entre salariés précaires dans la production agricole, et ne garantissent que de manière limitée leur protection sociale. Elles encouragent les employeurs à avoir recours à ces salariés précaires via un système d'exonération de charge patronale qui est une trappe à pauvreté. Trois mécanismes permettent d'expliquer l'absence de crise ouverte en dépit des tensions qui s'expriment : la mise en concurrence de salariés ayant des statuts professionnels très hétérogènes qui réduit leur possibilité de contrôler l'offre de travail, l'opacité entretenue autour de ces formes d'emploi et une dérive institutionnelle qui empêche l'actualisation des formes de représentation de ces salariés dans les organisations professionnelles.

[Fiche E3] Renforcer le pouvoir d'agir des salariés en insertion. Les innovations associatives dans le secteur de l'insertion par l'activité économique

Objet : L'objectif de la recherche est d'analyser les formes de participation des salariés en parcours aux instances de dialogue social des structures de l'Insertion par l'activité économique (IAE) et les effets sur leurs trajectoires socio-professionnelles.

Méthodologie : Entretiens semi-directifs

Mots clés : Insertion par l'activité économique, Chantiers d'insertion, Parcours professionnels, Relations professionnelles, Pouvoir d'agir, Hauts-de-Seine, Yvelines, Maine-et-Loire

Coordination : Arnaud Trenta

Membres de l'équipe du projet : Virginia Mellado (IRES), Sophie Rétif (IDHES, Université Paris Ouest), Arnaud Trenta (IRES)

Financeur(s) : INJEP

Partenaire(s) : IDHES, Université Paris Ouest

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire : Rédaction du rapport final au printemps 2024

Temporalité ou échéances : 2021-2024

Axe du Programme de travail : Emploi, chômage, politique d'emploi

Synthèse du projet :

Inscrits dans des dispositifs d'insertion, les salariés des structures de l'IAE sont aux prises avec des catégories d'action publique qui encadrent leurs statuts, leurs parcours et leurs transactions identitaires. À la fois employés d'une organisation productive, bénéficiaires de l'aide sociale et membres d'une association, ces salariés doivent composer avec des systèmes normatifs puissants – et parfois en tension – comme le marché du travail, la protection sociale et la citoyenneté pour négocier leur place et leur rôle dans les structures de l'IAE en particulier et dans la société en général. Les représentations dont ils sont l'objet et les interactions qui trament leur vie quotidienne façonnent les trajectoires sociales de ces acteurs et, in fine, conditionnent leur processus d'insertion. Dans cette optique, la recherche vise à analyser la manière dont ces différents registres du travail, de la solidarité et de la citoyenneté s'articulent au sein des associations de l'IAE et comment ces articulations renforcent – ou pas – le pouvoir d'agir des salariés en insertion. Le projet s'articule autour de deux axes : (1) la conception des dispositifs visant à renforcer le pouvoir d'agir et (2) les usages de ces dispositifs dans les associations.

Le premier axe étudie les différentes innovations visant à renforcer le pouvoir d'agir des salariés en insertion. Certains dispositifs sont déjà connus et expérimentés : convention collective commune aux salariés en insertion et aux salariés « encadrants », instance spécifique sur la santé et les conditions de travail (ISCT), certificat de qualification professionnelle (CQP), etc. L'analyse porte, d'une part, sur les débats et les processus ayant abouti à leur adoption et, d'autre part, sur les représentations des associations, des organisations syndicales et des acteurs publics sur ces dispositifs. Le second axe de la recherche interroge les usages de ces dispositifs à partir d'enquêtes ethnographiques dans des associations porteuses d'ateliers et chantiers d'insertion. En croisant les pratiques et les représentations des salariés en insertion, des salariés « encadrants » et des membres bénévoles des associations, l'objectif est de comprendre comment ces différents acteurs s'emparent – ou non – des dispositifs existants.

L'analyse des formes de participation des salariés en insertion aux instances du dialogue social et à la gouvernance associative s'articule à celle des propriétés sociales des salariés en insertion et des dirigeants et salariés associatifs tels que le genre, l'âge, les trajectoires sociales et les expériences d'emploi ont des effets sur les formes d'appropriation de ces dispositifs et sur les processus de renforcement du pouvoir d'agir. La recherche questionne notamment la place des jeunes dans ces dispositifs dans un contexte où l'insertion de cette population se pense de plus en plus à travers la catégorie d'engagement. En 2021, une analyse socio-historique du dialogue social a été menée au niveau de la branche professionnelle des chantiers d'insertion. En 2022 et 2023, trois monographies de chantiers d'insertion ont été réalisées dans l'Ouest de la région parisienne (Yvelines, Hauts-de-Seine) et deux dans le département du Maine-et-Loire.

[Fiche E4] L'accompagnement expérientiel

Objet : A l'appui d'une série d'enquêtes de terrain conduite depuis plusieurs années, cette recherche vise à mieux comprendre les logiques d'accompagnement faisant place à l'expérience (accompagnement vers l'emploi ou vers la création d'activité), et à définir ce que serait un « accompagnement expérientiel », les idées qui l'orientent et les effets qu'il est susceptible de produire pour ses bénéficiaires.

Méthodologie : Enquêtes de terrain

Mots clefs : Accompagnement expérientiel, expérience, prestations, service

Coordination :

Membres de l'équipe du projet : Solveig GRIMAUTL (IRES)

Financeur(s) :

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche :

Grimault (S.), 2021, « L'accompagnement comme expérience de l'expérience accompagnée », L'orientation scolaire et professionnelle », n°1, p. 93-120. [art]

Chauvet (A.), Delay (B.), Fretel (A.), Grimault (S.), 2022, Contribution au Groupe de travail « Transitions professionnelles » du Réseau REC de France Stratégie, Juillet (https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/contribution_a_chauvet_b_delay_a_fretel_s_grimault_-_l'accompagnement_des_transitions_-_rapport_rec_transitions_professionnelles.pdf)

Grimault (S.), 2023, « Expérience et accompagnement », 14ème rencontre KELVOA, « Accompagner les personnes en transition professionnelle aujourd'hui », Paris, 27 juin. [com]

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances :

Axe du Programme de travail : [Emploi, chômage, politique d'emploi](#)

Synthèse du projet :

Qu'est-ce qu'accompagner ? que s'agit-il d'accompagner ? quel regard porter sur les pratiques des professionnels de l'accompagnement pour essayer d'en comprendre les ressorts, les bénéfices mais aussi les limites et les risques pour leurs destinataires ? A l'évidence, ces questions appellent des réponses diverses tant les logiques et pratiques d'accompagnement sont hétérogènes, et associées à des idées « conductrices » ou « directrices » fortement distinctes. Dans la diversité des « figures » de l'accompagnement – y compris dans le seul champ de la formation et de l'emploi –, une logique d'accompagnement émerge que l'on pourrait qualifier d'expérientielle. Elle est l'objet de ce projet au long cours, qu'alimente progressivement un ensemble de travaux conduits au sein de l'IREES depuis 2013 (cf. notamment les fiches « Apprentissages situationnels et expérience dans l'accompagnement à la création d'entreprise » et « Evaluation des expérimentations relatives aux entreprises adaptées »).

Le terme d'expérience est entendu ici au sens de Dewey ; l'expérience n'est pas « interne » au sujet, elle est une transaction avec un environnement. Pensée dans cette perspective, et dans le cadre d'un parcours accompagné – vers l'emploi ou vers la création d'activité –, l'expérience *faite* (de rencontres, de périodes de travail, d'évènements divers), *lorsqu'elle est travaillée avec un conseiller*, peut constituer un « tremplin » permettant au bénéficiaire de retrouver prise sur sa situation, pour la transformer. A l'inverse, un accompagnement qui ne permet pas de faire des expériences, qui ne s'y intéresse pas ou peu, peut laisser les personnes démunies, faute de faire émerger de nouvelles opportunités et perspectives. Un article publié en 2021 dans *l'Orientation scolaire et professionnelle (OSP)* s'est ainsi intéressé aux leviers expérientiels de l'accompagnement, et à leur apport pour les personnes concernées. En creux, il pointait également les risques d'un accompagnement « sourd » à toute composante expérientielle.

A cette première ligne interprétative, permettant de caractériser certaines modalités de mise en œuvre de la fonction d'accompagnement, s'ajoute une autre distinction, introduite en 2016 à l'occasion d'une contribution au COE avec Anne Fretel, entre logique de « service » – l'accompagnement d'une expérience jusqu'à ce qu'elle permette d'entrer dans de nouvelles transactions avec un environnement, professionnel en particulier – et logique de « juxtaposition de prestations » – plus habituelle dans de nombreuses pratiques d'accompagnement vers l'emploi. L'article de l'OSP revient sur les apports de cette distinction, sur les différences qu'elle permet de marquer entre les logiques d'accompagnement, et les « continuités » qu'elle permet de manifester entre l'intervention (continue) d'un conseiller, le déploiement de l'expérience d'un bénéficiaire et l'évolution pas à pas de sa situation – dans le cas d'un « service ».

L'ensemble de ces travaux a conduit à participer au groupe de travail constitué en 2022 par le Réseau Emplois Compétences (REC) de France Stratégie sur les transitions professionnelles, et à proposer une contribution collective (avec André Chauvet, Béatrice Delay et Anne Fretel) qui est revenue sur l'intérêt de la prise en compte de l'expérience dans l'accompagnement des transitions professionnelles.

Enfin, les travaux en cours sur les pratiques de médiation active alimentent directement ce projet d'ensemble relatif à la fonction d'accompagnement, tout comme le travail réalisé dans le cadre du comité scientifique d'évaluation des expérimentations relatives aux entreprises adaptées.

[Fiche E5] Apprentissages situationnels et expérience dans l'accompagnement à la création d'entreprise

Objet : Une série de recherches a été engagée sur les dispositifs et pratiques d'accompagnement des créateurs d'entreprise, pour ou avec la DARES et la DGEFP.

Récemment, ces travaux s'intéressent en particulier à la dimension expérientielle des parcours d'accompagnement des créateurs, et à la façon dont le cadre de l'Action de formation en situation de travail (AFEST), introduit en 2018, peut constituer une grille de lecture compréhensive et suggestive pour décrire, et le cas échéant améliorer, les modalités d'accompagnement des créateurs d'entreprise. Ce travail, qui repose sur une enquête exploratoire auprès de quelques grands réseaux d'accompagnement à la création, s'inscrit dans une réflexion prospective initiée et animée par la DGEFP, dans le cadre du groupe Créafest.

Méthodologie : Enquête de terrain, entretiens compréhensifs

Mots clés : Accompagnement, création d'entreprise, expérience, Action de formation en situation de travail, parrainage

Coordination :

Membres de l'équipe du projet : Solveig GRIMAULT (IRES)

Financeur(s) : DGEFP, DARES (étude 2014)

Partenaire(s) : DGEFP

Valorisation de la recherche :

Grimault (S.), 2021, « L'AFEST comme hypothèse de réingénierie de la fonction accompagnement à la création d'entreprise », *Education permanente*, n°227, p.161-175. [art]

Grimault (S.), 2022, « L'accompagnement expérientiel des créateurs d'entreprise et le cadre de l'Action de formation en situation de travail », Groupe Créafest, DGEFP, 24 février. [com]

Grimault (S.), 2023, « Valoriser la dimension expérientielle et pédagogique de l'accompagnement avec l'AFEST », Procréa, 9^{ème} Congrès des acteurs de la création et transmission d'entreprise, Sète, 7 septembre. [com]

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances :

Axe du Programme de travail : Emploi, chômage, politique d'emploi

Synthèse du projet :

La question des apprentissages et du développement des compétences est une préoccupation forte de certains réseaux d'accompagnement à la création. Parce qu'il y a beaucoup à apprendre sur le chemin vers la création, mais aussi parce qu'un parcours de créateur peut s'avérer très bénéfique pour ceux qui, *in fine*, ne créeront pas. Certains parcours de création paraissent en effet singulièrement « apprenants », en particulier lorsqu'ils accordent une place privilégiée aux apprentissages en situation, *a fortiori* lorsque le créateur démarre une activité – même modeste. Les modalités d'accompagnement privilégiées par certains réseaux d'appui à la création, axées sur la maîtrise des situations de travail des créateurs, s'approchent alors des pratiques développées dans le cadre des Actions de formation en situation de travail (AFEST).

Une enquête a été conduite début 2021 auprès de grands réseaux d'accompagnement, pour explorer la pertinence et la portée possible de ce rapprochement. Cette enquête avait vocation à nourrir les travaux d'un atelier prospectif (Créafest), constitué par la Sous-direction des Parcours d'accès à l'emploi de la DGEFP pour réfléchir avec les intéressés à la façon dont l'intégration de démarches AFEST pourrait améliorer la qualité des parcours proposés aux créateurs et repreneurs d'entreprise. Des entretiens ont été réalisés auprès de directions générales de réseaux d'appui aux créateurs, d'un réseau de promotion de l'entrepreneuriat collectif, et de responsables de Coopératives d'activité et d'emploi (CAE).

Cette enquête a constitué le matériau d'un article paru dans *Éducation permanente*. L'article s'intéresse aux conditions dans lesquelles l'accompagnement peut soutenir le déploiement d'un « processus expérientiel » du créateur, dans et par lequel le développement du projet *est* le mode de développement des compétences entrepreneuriales « utiles » : le développement des compétences et des capacités du créateur s'opère « à même » le développement du projet et le travail qu'il requiert, dans un même mouvement. L'article montre combien l'accompagnement de ce processus expérientiel est bénéfique au créateur et à son projet dès que se présentent des situations de travail réelles. Il explore ainsi la portée didactique de l'accompagnement des créateurs, en examinant notamment les formes de réflexivité aidées à quelques situations de travail clé requérant des apprentissages spécifiques, et à la façon dont les pratiques développées par les réseaux d'accompagnement font écho au cadre nouvellement créé par l'AFEST. L'article montre ainsi que la référence AFEST pourrait permettre d'imaginer un cadre global et stratégique d'accompagnement de et par l'expérience des créateurs, susceptible de renforcer son efficacité en termes de développement des compétences entrepreneuriales et de concrétisation des projets de création.

La recherche se poursuit dans le cadre des travaux du groupe Créafest.

Ce travail s'inscrit dans une série de travaux engagés de longue date sur l'accompagnement des créateurs d'entreprise, initiés dans le cadre d'une étude à visée évaluative réalisée avec AMNYOS pour la DGEFP et la DARES (2014) sur la mise en œuvre du dispositif du Nouvel accompagnement à la création-reprise d'entreprise (NACRE). Ce premier travail avait été publié dans un *Document de travail de la DARES* (https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/DE_2014-179.pdf), et avait donné lieu à la publication d'un article dans *Education permanente* (https://www.education-permanente.fr/public/articles/articles.php?id_revue=1752&id_article=2712#resume2712). Cet article avait notamment permis de travailler la notion de « territoire apprenant », et d'analyser les apports du parrainage dans les pratiques d'accompagnement.

[Fiche E6] Evaluation des expérimentations relatives aux Entreprises adaptées

Objet : La DGEFP a constitué un comité scientifique pour l'évaluation de la mise en œuvre de deux expérimentations relatives aux entreprises adaptées (EA) : le CDD Tremplin (CDDT) et les Entreprises adaptées de travail temporaire (EATT). L'évaluation, réalisée selon une approche évaluative dite « basée sur la théorie » (*theory-based*), vise à analyser les effets des expérimentations sur l'accès aux formations et à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, ainsi que l'impact sur les finances publiques. Compte tenu du caractère expérimental de ces programmes, l'évaluation vise également à déterminer les conditions d'essai et de généralisation des pratiques ayant les effets positifs les plus tangibles, tant sur la situation des bénéficiaires que sur celle des EA qui les auraient mis en œuvre. Le comité scientifique mis en place par la DGEFP et présidé par Solveig GRIMAUULT établit le rapport d'évaluation, sur la base du travail du prestataire sélectionné.

Méthodologie : Suivi par le comité scientifique du travail du prestataire (groupement Itinere-Orseu) ; établissement du rapport d'évaluation par le comité scientifique au moyen d'une méta-analyse des résultats produits par le prestataire.

Mots clés : Accompagnement, entreprises adaptées, handicap, évaluation, expérimentation

Coordination : Solveig GRIMAUULT (IRES), Présidente du Comité scientifique d'évaluation

Membres de l'équipe du projet : Comité scientifique : Agathe DEVAUX-SPATARAKIS (Quadrant-conseil), Anne FRETTEL (Université Paris 8, associée IRES), Solveig GRIMAUULT (IRES), Philippe JACQUINOT (Université d'Évry Val d'Essonne), Sylvain Kerbourc'h (Chercheur associé au CEMS-EHESS), Anne REVILLARD (LIEPP), Xavier WEPPE (Institut d'Administration des Entreprises - Lille 1), Marc COLLET (DARES), Vanessa BELLAMY (DREES), Laurent DUCLOS (DGEFP), Pascal JEAN-CHARLES (DGEFP), Bénédicte LERAY (DGEFP).

Financeur(s) : DGEFP

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire : Remise du rapport intermédiaire puis du rapport final d'évaluation du comité scientifique, sur la base des rapports remis par le prestataire (groupement Itinere-ORSEU).

Temporalité ou échéances : Octobre 2020 – 2024

Axe du Programme de travail : [Emploi, chômage, politique d'emploi](#)

Synthèse du projet :

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a redéfini le cadre d'intervention des entreprises adaptées *via* notamment deux expérimentations : le contrat à durée déterminée dit « tremplin » (CDDT) ; l'entreprise adaptée (EA) de travail temporaire (EATT). Ces expérimentations déterminent de nouvelles formes particulières d'emploi dédiées aux personnes en situation de handicap, notamment caractérisées par l'adjonction d'un accompagnement visant la sécurisation des transitions professionnelles de ces travailleurs et leur accès à des emplois de droit commun. Elles s'adressent tout particulièrement aux personnes en situation de handicap les plus éloignées du marché du travail. La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), qui conçoit et pilote la mise en œuvre de ces expérimentations, a mis en place un comité scientifique qui a la charge de préciser les contours des évaluations, d'en garantir le sérieux et l'indépendance, et d'établir le rapport d'évaluation sur la base des travaux conduits par le prestataire sélectionné (groupement Itinere-ORSEU).

Les évaluations visent à analyser les effets des expérimentations sur l'accès aux formations et à l'emploi des travailleurs reconnus handicapés, ainsi que l'impact sur les finances publiques. Le cahier des charges d'évaluation précise qu'il s'agit, pour chacun des programmes expérimentaux (CDDT et EATT), d'interroger leur mise en œuvre et les premiers résultats observés, et d'interroger ces programmes suivant les critères de pertinence et de cohérence du programme, d'effectivité de mise en œuvre, d'efficience et de soutenabilité. Compte tenu du caractère expérimental de ces programmes, l'évaluation vise également à déterminer les conditions d'essaimage et de généralisation des pratiques ayant les effets positifs les plus tangibles, tant sur la situation des bénéficiaires que sur celle des EA qui les auraient mis en œuvre.

La nature très hétérogène des activités engagées au sein des entreprises adaptées expérimentatrices, leur complexité et leur nature innovante appellent le recours à une approche évaluative dite « basée sur la théorie » (*theory-based*) structurant l'évaluation autour d'une décomposition de la ou des théories d'actions (dit aussi Diagramme Logique d'Impact ou Chemin d'impact) des programmes expérimentés. Cette approche doit permettre de préciser les hypothèses d'actions sous-jacentes à ces programmes ainsi que d'aborder les chaînes de causalité dans toute leur complexité en s'attachant à caractériser dans quelle mesure, pour quels profils et dans quelles conditions ces programmes ont effectivement contribué à générer les résultats escomptés. Dans cette perspective, il s'agit notamment d'évaluer la contribution des différentes composantes des deux programmes – qu'elles aient été déterminées par le programme lui-même ou qu'elles caractérisent sa mise en œuvre – aux résultats obtenus. Pour ce faire, le prestataire doit identifier et hiérarchiser – dans chaque contexte – la série des causes nécessaires et/ou suffisantes à la production des effets attendus et/ou observés (résultats sur les opportunités et l'accès à l'emploi, sur l'expérience de travail, etc.).

Les travaux du comité scientifique ont été engagés en octobre 2020. Le comité a participé à l'élaboration du cahier des charges d'évaluation, à l'analyse des offres et à la sélection du prestataire retenu pour réaliser l'évaluation. Il suit le travail du prestataire, qui a été entamé à la rentrée 2022.

[Fiche E7] Fondements et ressorts des pratiques de médiation active

Objet : En lien avec l'association TRANSFER-IOD, qui conçoit et développe des stratégies de médiation active auprès de demandeurs d'emploi et de TPE-PME éloignés du marché du travail, cette recherche vise à explorer les conditions de mise en œuvre et d'essaimage du service de médiation active déployé en référence à la méthode IOD – Intervention sur les Offres et les Demandes. Une enquête a été réalisée auprès de praticiens de la méthode IOD, pour mieux comprendre les ressorts du métier de médiateur actif, sa dimension novatrice et « expérimentatrice ». Il s'agit également d'analyser la façon dont sont travaillées, dans la relation à l'entreprise notamment, la construction et la saisie d'opportunités concrètes, susceptibles d'engager l'employeur – et par suite un demandeur d'emploi – sur le chemin d'une nouvelle expérience, potentiellement porteuse d'effets tangibles et féconds, pour l'un comme pour l'autre : l'aboutissement et la sécurisation d'un processus de recrutement d'une part, l'accès à l'emploi durable d'autre part.

Méthodologie : Entretiens compréhensifs, observations ponctuelles

Mots clefs : Médiation active, méthode IOD, accompagnement, médiateur, TPE-PME, RSA

Coordination : Solveig GRIMAULT (IRES)

Membres de l'équipe du projet : Solveig GRIMAULT (IRES)

Financeur(s) : TRANSFER-IOD

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche :

GRIMAULT (S.), 2022, « La méthode IOD à la lumière de ses conditions de mise en œuvre », Séminaire national et européen du réseau TRANSFER –IOD « Le métier de Chargé.es de Mission IOD : 40 ans d'expérience », Bordeaux, 29 septembre. [com]

GRIMAULT (S.), 2023, « La médiation active et la relation à l'entreprise : construire et saisir des opportunités », Intervention auprès de D2C Gironde, Transfer-IOD, 13 décembre. [com]

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Une contribution à un projet d'ouvrage collectif est en cours de discussion.

Axe du Programme de travail : Emploi, chômage et politique de l'emploi

Synthèse du projet :

La médiation active, pratique spécifique de médiation pour l'emploi conçue et développée par l'association TRANSFER-IOD, vise tout à la fois les actifs les plus exposés aux risques d'exclusion sur le marché du travail (bénéficiaires du RSA de façon privilégiée) et les entreprises du territoire, les TPE-PME les plus éloignées du marché du travail en particulier. L'association met en œuvre la méthode IOD – *Intervention sur les Offres et les Demandes* –, et assure des actions de formation et d'accompagnement auprès d'un réseau de partenaires labellisés qui la déploient sur leurs territoires. Cet « accompagnement formatif » constitue la modalité privilégiée par laquelle s'opère l'essaimage de la méthode IOD auprès des structures souhaitant s'engager dans cette expérimentation « au long cours ».

Une enquête a été réalisée pour TRANSFER-IOD sur les conditions concrètes de mise en œuvre de la méthode IOD par les chargés de mission du réseau, les marges de manœuvre dont ils disposent, les négociations qu'ils peuvent engager avec leurs interlocuteurs, et la façon dont l'accompagnement apporté par TRANSFER les soutient dans cette entreprise. L'enquête a consisté en une trentaine d'entretiens approfondis réalisés auprès de chargés de mission, de quelques formateurs et de responsables d'équipe du réseau IOD. Ce travail d'enquête s'inscrit également dans un protocole d'évaluation plus large relatif à l'expérimentation du réseau IOD : celui-ci mobilise de longue date les travaux du pôle recherche de l'association, des travaux universitaires et les apports d'un comité scientifique – dont Solveig GRIMAUT est membre.

Cette recherche a tout d'abord permis d'objectiver les tensions qui peuvent surgir d'une conception et/ou d'une mise en œuvre trop rigides de la méthode IOD, ainsi que les ajustements s'avérant indispensables au travail de médiation à réaliser auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi. L'enquête met ainsi en évidence combien la pratique de la médiation active en référence au cadre IOD suppose d'expérimenter, d'ajuster, de tester, de s'affranchir d'un « programme IOD » trop mécaniquement répété, et de ne pas le rabattre sur la répétition routinière d'un process linéaire toujours égal à lui-même. L'enquête propose également une lecture renouvelée du processus d'essaimage mis en œuvre par TRANSFER, pour former les équipes du réseau IOD à une pratique « expérimentatrice » de la médiation active. La recherche éclaire ainsi les conditions de mise en œuvre d'une stratégie d'intervention novatrice sur le marché du travail et qui, quoique minoritaire dans le champ institutionnel de l'accompagnement vers et dans l'emploi, présente des résultats probants pour les publics qu'elle vise.

La recherche conduit également à approfondir l'analyse des logiques d'intervention des professionnels, tant auprès des employeurs que des demandeurs d'emploi bénéficiaires du service IOD. Il s'agit notamment de mieux comprendre la façon dont est travaillé, dans le lien à l'employeur ou au demandeur d'emploi, la construction et la saisie d'opportunités concrètes, pour les uns comme pour les autres, susceptibles de les engager sur le chemin d'une nouvelle expérience potentiellement porteuse d'effets tangibles et féconds : l'aboutissement et la pérennisation d'une embauche, l'accès à l'emploi durable.

Enfin, ce projet s'inscrit également dans une réflexion conduite avec Laurent DUCLOS sur les modalités selon lesquelles un protocole de recherche à visée évaluative peut s'ajuster à son objet – ici une expérimentation continue au sein du réseau IOD –, et sur les méthodes permettant de construire le matériau requis par ce type de protocole d'évaluation (conduite et exploitation des entretiens, notamment).

[Fiche E8] Pratiques et stratégies de revitalisation des territoires. Analyse de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi

Objet : A l'appui d'une enquête de terrain et d'une analyse statistique de la base nationale des conventions de revitalisation actives sur les années 2008-2009, et dans le prolongement d'une étude réalisée en 2011 pour la DATAR et la DGEFP, cette recherche s'intéresse aux conditions de mise en œuvre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi instituée en 2005. Elle interroge notamment la façon dont les actions de revitalisation parviennent à articuler concrètement les deux visées qui les fondent : contribuer à la création d'activités économiques *et* au développement des emplois, au bénéfice conjoint des entreprises et des salariés d'un territoire. Elle éclaire également les tensions qui interviennent dans l'exercice de cette « responsabilité territoriale émergente » de l'entreprise qu'institue l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi.

Méthodologie :

Exploitation des monographies réalisées dans le cadre de l'étude coordonnées par l'IRES (2011) sur la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi (méthodologie de l'étude : entretiens semi-directifs, monographies, exploitation statistique de la base de données des conventions de revitalisations signées, en cours ou échues en 2008-2009) ;

Entretiens complémentaires relatifs à des actions de revitalisation ciblées auprès d'un opérateur et de représentants de l'Unité départementale des Hauts de Seine (2017), et de chargés de mission d'un opérateur intervenant dans le cadre de conventions de revitalisation (2021) ;

Suivi des dispositions légales et réglementaires relatives à l'obligation de revitalisation ;

Réalisation d'une cartographie des actions et du champ de la revitalisation sur la période 2005 – 2013.

Mots clefs : Revitalisation, territoire, bassins d'emploi, obligation, création d'emploi, restructurations

Coordination : Solveig GRIMAULT (IRES)

Membres de l'équipe du projet : Solveig GRIMAULT (IRES)

Financeur(s) : DATAR et DGEFP (étude 2011)

Partenaire(s) : IRES, AMNYOS, LATTIS - Ecole des Ponts Paristech, Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne – CES, Université de Reims (étude 2011)

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire : Ce projet est le prolongement d'une étude réalisée en 2011 et coordonnée par l'IRES, pour la DATAR et la DGEFP : GRIMAULT (S) (coord.), CRAGUE (G.), KERBOURC'H (J.-Y.), MERIAUX (O.), THEVENOT (N.), BERTA (N.), VALENTIN (J.), SIGNORETTO (C.), RENOUE (L.), HERVOUET (M.), GARCIA (F.), JOUDON (G.), DELEMARLE (A.), ARLES (A.), DURAND (G.), 2011, « L'obligation de revitalisation des bassins d'emplois de la loi du 18 janvier 2005 », [Rapport à la DATAR et la DGEFP, juillet](#)

Temporalité ou échéances : Projet travaillé depuis l'étude réalisée en 2011 pour la DATAR et la DGEFP. Un Document de travail de l'IRES est en cours d'élaboration.

Axe du Programme de travail : [Emploi, chômage, politique d'emploi](#)

Synthèse du projet :

Les entreprises assujetties à l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois, et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises du ou des bassins d'emploi affectés par le licenciement collectif auquel elles ont procédé (Art. L. 1233-84 Code Trav.). La mise en œuvre de l'obligation de revitalisation se traduit en pratique par une grande diversité d'actions, dont la cohérence est parfois difficile à restituer. Face à ce constat, la recherche s'est efforcée de construire une représentation cartographique donnant à voir simultanément un ensemble de données hétérogènes relatives à la mise en œuvre de cette obligation : les différents types d'actions inscrites dans les conventions de revitalisation et l'évolution de leurs poids respectifs depuis l'existence de cette obligation (2005), les dispositions légales et réglementaires relatives à la revitalisation et leur évolution, les cas d'actions de revitalisation analysés par les enquêtes de terrain (2011, 2017, 2021). Il s'agit ainsi de proposer une image d'ensemble du champ de la revitalisation qui soit compréhensive des pratiques effectivement mises en œuvre. Cela permet également de rendre manifestes les médiations et les « détours » par lesquels les actions de revitalisation parviennent, en pratique, à combiner les deux visées qui les fondent : contribuer à la création d'activités économiques et au développement des emplois, au bénéfice conjoint des entreprises et des salariés d'un territoire.

La cartographie montre que la gamme des stratégies de revitalisation s'est progressivement étendue. Elle suggère par ailleurs que certaines actions parviennent, plus que d'autres, à articuler concrètement modalités de sécurisation des parcours des actifs d'un territoire (à travers la visée de développement des emplois) et modalités d'accompagnement des entreprises locales (à travers la visée de création d'activités économiques). La relecture du contenu des actions de revitalisation à travers la problématisation portée par la cartographie permet ainsi de s'intéresser aux *conditions dans lesquelles* actions et modalités d'accompagnement des mutations économiques et de soutien au développement économique d'une part, et dispositifs de sécurisation des transitions professionnelles d'autre part, parviennent effectivement – ou non – à s'articuler. Ceci invite à réfléchir à de possibles évolutions des stratégies de revitalisation : réalisée dans certaines conditions, la revitalisation des bassins d'emploi ne pourrait-elle pas permettre d'accompagner des « expériences de développement » de plus long terme et plus « intégrées » des employeurs locaux, qui pourraient être profitables tant aux activités économiques qu'à l'emploi et donc, *in fine*, aux travailleurs d'un territoire ? Cette représentation, qui s'efforce de rendre visibles – et donc traçables – les différentes médiations effectivement nécessaires à la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation (qui fait quoi et auprès de qui), permet également d'instruire une discussion sur la question des effets et des impacts des actions de revitalisation.

Enfin, l'engagement des entreprises assujetties dans la mise en œuvre de leur obligation de revitalisation témoigne également du type de rapport qu'elles entretiennent avec leurs territoires d'implantation. Plusieurs dimensions y sont en jeu : des stratégies notamment de co-construction – ou non – des ressources locales avec les autres acteurs du territoire, des pratiques d'anticipation favorables – ou non – aux dynamiques territoriales. Il s'agit ainsi d'éclairer les tensions dans lesquelles s'expérimente cette « responsabilité territoriale émergente » de l'entreprise.

[Fiche E9] Le TO/DE, vecteur de la précarisation de l'emploi salarié agricole ? Une étude de cas sur les groupements d'employeurs

Objet : L'objectif de l'étude est l'étude des soutiens publics au développement de l'emploi sous statut précaire en agriculture au sein des groupements d'employeurs

Méthodologie : Synthèse bibliographique sur les groupements d'employeurs agricoles et leur diversité

Synthèse de la littérature réglementaire et administrative sur le TO/DE

Analyse monographique du fonctionnement de plusieurs groupements d'employeurs

Mots clefs : Salariat agricole ; Exonérations TO/DE ; Groupements d'employeurs

Coordination : Axel Magnan (IRES)

Membres de l'équipe du projet : Aude Barbottin (INRAE SADAPT)

Financeur(s) : INRAE Département SAD

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche : *Le projet commençant en décembre 2023, il n'y a pas encore de valorisations.*

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : 2023-2024

Axe du Programme de travail : Emploi, chômage, politique d'emploi

Synthèse du projet :

Les exonérations de cotisations sociales patronales Travailleurs Occasionnels / Demandeurs d'Emploi (TO/DE) constituent un instrument central des politiques publiques soutenant le recours à des salariés précaires dans l'agriculture. Plus élevées que le régime général d'exonérations patronales sur les bas salaires, elles sont limitées aux salaires les plus faibles et aux contrats CDD saisonniers. Ajoutées aux exonérations générales dans le secteur, les TO/DE représentent 1,7 milliard d'euros en 2019 soit 11% du total des concours publics à l'agriculture, un chiffre en croissance de 70% entre 2014 et 2019. Malgré leur importance croissante, l'évaluation de l'impact économique des exonérations TO/DE n'a été faite ni dans le champ académique ni dans le champ administratif.

De manière simultanée, il existe un mouvement important d'externalisation de la main d'œuvre salariée précaire des exploitations agricoles vers les groupements d'employeurs (GE), créés originellement pour sécuriser l'emploi salarié agricole via le partage de la main d'œuvre. Malgré cette dynamique qui fait d'eux une forme émergente de recours à des salariés précaires soutenue financièrement par les pouvoirs publics, les groupements d'employeurs existent dans une grande diversité de structures qui sont mal connues. Aussi est-il difficile d'apprécier le rôle que joue le TO/DE dans le recours croissant à du salariat précaire par ces groupements. Cela, alors que cette dynamique de recours à des salariés précaires apparaît s'opposer directement à la logique de sécurisation des parcours et des compétences au cœur de la vocation originelle des groupements d'employeurs.

La question que ce projet se propose de traiter est alors : Comment le TO/DE, qui soutient le recours à l'emploi précaire en agriculture, a-t-il pris une telle importance dans le secteur agricole français ? Comment a-t-il contribué à transformer le fonctionnement des groupements d'employeurs, dispositifs initialement tournés vers la sécurisation de l'emploi, vers le recours massif au salariat précaire ?

Le niveau de rémunération des salariés des GE concernés par le TO/DE, leur niveau de qualification, leur exposition aux risques professionnels, la flexibilité du recours par les entreprises au groupement d'employeurs et le rapport entre cette flexibilité et la flexibilité contractuelle des salariés du groupement seront documentés. Mobiliser ces travaux permettra de caractériser précisément le fonctionnement et la mise en place du TO/DE, et discuter les effets induits sur des groupements d'employeurs sensés réduire le recours à l'emploi précaire et sécuriser l'accès à l'emploi qualifié.

Pour compléter l'approche économique, des apports des disciplines biotechniques portant sur l'agriculture seront aussi mobilisés. En effet, la précarisation et l'externalisation, en affectant les formes d'organisation du travail et la distribution des compétences dans les exploitations agricoles, peuvent altérer leur logique productive, et donc leur capacité à aborder les défis socio-économiques propres au secteur, comme la transition agroécologique. Inclure la dimension technique dans l'étude permettra alors en retour de produire des données de cadrage pour appuyer des travaux ultérieurs en sciences biotechniques sur ces thématiques.

Salaire, revenus et protection sociale

Sommaire des fiches

- ✓ [Fiche S1] Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels
- ✓ [Fiche S2] Les familles monoparentales. Conditions de vie, vécu et action publique
- ✓ [Fiche S3] Accueil des enfants de moins de 3 ans
- ✓ [Fiche S4] L'impact de l'inflation sur les familles
- ✓ [Fiche S5] Le financement de la protection sociale et la notion de contributivité
- ✓ [Fiche S6] Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres
- ✓ [Fiche S7] Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles agréées
- [Fiche S8] La politique « bas et moyens salaires » de 1990-1992 : moment privilégié des rapports de l'Etat la régulation conventionnelle des salaires
- [Fiche S9] L'index d'égalité professionnelle hommes-femmes : un outil pour la négociation ?
- [Fiche S10] Trajectoires et expériences croisées dans les systèmes d'aide à l'autonomie (Trajex)
- [Fiche S11] Régimes d'autonomie dans le soin de longue durée : instrumentation et territoires (AURELIA)
- [Fiche S12] Les effets de la rémunération des proches aidants sur la conciliation entre activité d'aide, vie personnelle et vie professionnelle

Légende :

- ✓ Terminé, valorisation en cours
- En cours
- Nouveau

[Fiche S1] Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels

Objet : Effet des exonération bas salaires sur les salaires,

Méthodologie : Revue de littérature

Cadrage statistique sur les bas salaires et sur les exonérations de cotisations sociales

Entretiens semi-directifs auprès de fédérations et d'entreprises (Agri, IAA, Service, Transport)

Mots clefs : bas salaire, exonérations de cotisations sociales, trappe

Coordination : Référent IRES : Frédéric Lerais (frederic.lerais@ires.fr)

Membres de l'équipe du projet : Frédéric Lerais (Ires) et Jérme Gautié (Patris I) avec l'appui d'Axel Magnan (Ires)

Financeur(s) : AO CFDT 2020

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche : Présentation d'une version provisoire au working party (ref)

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport intermédiaire remis à la CFDT et au Comité de pilotage

Rapport final livré mi-novembre 2023

Temporalité ou échéances : fin attendue novembre 2023

Axe du Programme de travail : Salaire, revenus, protection sociale

Synthèse du projet :

Quelles sont les incidences sur la structure de l'appareil productif et les qualifications des politiques d'exonération sur les bas salaires ? Telle est la question qui nous avait été posée par le CFDT.

La question étant très vaste et peu explorée, cette étude se veut pour l'essentiel exploratoire. Elle repose sur deux apports : d'une part une revue de littérature sur l'état existant du savoir, et d'autre part une enquête empirique qualitative, à partir d'entretiens auprès d'acteurs, au niveau des branches et des entreprises.

L'objectif était double :

(1) s'efforce de mieux saisir les usages et les mécanismes à l'œuvre permettant d'éclairer les effets potentiels des exonérations sur les salaires, la formation, les qualifications et plus largement les modes de production ;

(2) apprécier dans quelle mesure les représentants syndicaux ont un droit de regard sur l'usage de ces exonérations, ou du moins sont informés.

La première partie apporte quelques éléments de cadrage et de contexte de la politique d'exonération sur les bas salaires, en revenant notamment sur son déploiement au cours des dernières décennies, et sur ses modalités actuelles. La deuxième partie présente un état des savoirs sur les effets (autres que sur le niveau d'emploi) des exonérations de cotisations. Certains travaux récents apportent des éclairages nouveaux, aussi bien sur la diversité des effets que sur leur contextualisation, par la mise en lumière de la diversité des réponses des entreprises. Dans une troisième partie, nous présentons les résultats de notre propre enquête empirique sur les usages et les effets potentiels des exonérations de cotisations sociales sur les salaires.

Au total, les usages des exonérations bas salaire apparaissent variés et ont des conséquences sur les salaires qui peuvent être eux-mêmes hétérogènes, même si pourrait dominer l'effet compression des salaires.

Le premier constat reste celui du déficit d'information et d'une difficulté d'appréhension des exonérations de cotisations sociales au niveau des branches comme des entreprises, avec une difficulté particulière dans les entreprises multi-établissements.

Deuxième constat : il y a des formes variées d'optimisation qui semblent entraîner des effets de trappe à bas salaire. Cette optimisation concerne l'intéressement, les primes défiscalisées, l'externalisation dans certains cas, sans parler d'autres contournements éventuels à l'évolution du salaire de bases.

Les observations faites à l'occasion de cette étude nous amènent aussi à reposer la question de la recherche sous une forme plus globale : in fine, à qui « profite » les exonérations de cotisations sociales ?

[Fiche S2] Les familles monoparentales. Conditions de vie, vécu et action publique

Objet : Réalisation d'un État des savoirs sur la question. À la demande de la CNAF, participation à un groupe pluridisciplinaire de 17 chercheurs sous la direction de Marie-Clémence Le Pape et Clémence Hefter

Méthodologie : Une équipe pluridisciplinaire (sociologie, économie, droit, démographie, sciences politiques, anthropologie) a été réunie lors de plusieurs réunions dans le but de discuter des questions autour des familles monoparentale et de l'état de la littérature scientifique. Ces échanges se sont redoublés d'échanges sur les contributions des uns et des autres. L'État des savoirs mobilise une revue de la littérature administrative et scientifique francophone et internationale de quelque 500 références. Il est découpé en 11 chapitres comprenant notamment des questions autour des conditions de vie et du vécu (dont les questions d'emploi et de travail) et de l'action publique.

Mots clefs : Familles monoparentales, parents isolés, emploi, travail, politique familiale, comparaison internationale

Coordination : Marie-Clémence Le Pape (université de Lyon) et Clémence Hefter (Cnaf)

Membres de l'équipe du projet : François Xavier Devetter et Antoine Math pour l'IRES

Financeur(s) : CNAF

Partenaire(s) : Université de Lyon

Rapport ou rapport intermédiaire : Marie-Clémence Le Pape et Clémence Hefter (sous la direction) [Les familles monoparentales. Conditions de vie, vécu et action publique. Un état des savoirs](#), Caisses nationale des allocations familiales (CNAF), La Document française, 2023.

Temporalité ou échéances : 2021 – septembre 2023

Axe du Programme de travail : Revenus, salaires et protection sociale
Emplois ; politique d'emploi

Synthèse du projet :

Le rapport dresse un panorama des connaissances scientifiques sur les familles monoparentales. Il offre une analyse des données les plus récentes reflétant la diversité des situations de monoparentalité, qui concerne encore majoritairement des mères seules, mais aussi des pères solos, de leurs conditions de vie, de leur vécu, ainsi que des diverses mesures de politique publique pouvant les affecter. Il propose également une prise en compte du contexte international avec une mise en perspective de la situation de la France, tant du point de vue démographique que des politiques publiques.

François-Xavier Devetter, en collaboration avec Oriane Lanseman, a réalisé un chapitre sur « Le travail et l'emploi dans les familles monoparentales : politiques d'activation et pauvreté laborieuse »

Antoine Math, en collaboration avec Catherine Collombet, a réalisé un chapitre sur « La politique familiale en direction des parents isolés en France dans une perspective de comparaison européenne »

[Fiche S3] Accueil des enfants de moins de 3 ans**(conciliation vie familiale et vie professionnelle et modes de garde)**

Objet : Rapport proposant un état des lieux sur l'accueil du jeune enfant et les modes de garde pour les enfants de moins de 3 ans. Rapport réalisé dans le cadre de la participation d'Antoine Math (IRES) aux travaux du Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA)

Méthodologie : Antoine Math a participé à la réalisation collective de l'ensemble du rapport. Il a contribué plus directement à la réalisation de trois volets, sous la forme de notes (préfigurant le contenu du futur rapport) et de présentations discutées lors de séances du Conseil famille du HCFEA sur les sujets suivants :

- Garde des enfants et préscolarisation avant 3 ans
- Assistantes maternelles

Evaluation des besoins de mode de garde (nombre de places, moyens budgétaires)

Mots clefs : Modes de garde, accueil du jeune enfant, crèche, établissement d'accueil du jeune enfant, assistante maternelle, garde à domicile, conciliation vie familiale et vie professionnelle

Coordination : (réfèrent pour l'IRES : Antoine Math)

Membres de l'équipe du projet :

Financier(s) :

Partenaire(s) : HCFEA

Valorisation de la recherche : Rapport (ci-dessous)

Valorisation et prolongements par Antoine Math (IRES)

« [Europe - Accueil de la petite enfance et modes de garde : une révision des objectifs de Barcelone à l'horizon 2030](#) » (avec Catherine Collombet), *Chronique internationale de l'IRES n°182*, juin 2023

« [Europe - Critères de Barcelone et accueil des jeunes enfants : des disparités croissantes entre les pays](#) » (avec Catherine Collombet), *Chronique internationale de l'IRES n°182*, juin 2023

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport du Conseil de la famille du HCFEA, Accueil des enfants de moins de 3 ans : relancer la dynamique - adopté le 7 mars 2023 Synthèse et propositions – rapport – annexes

Temporalité ou échéances : mars 2022- mars 2023 (rapport) - au delà pour les valorisations

Axe du Programme de travail : Revenus, protection sociale

Synthèse du projet :

Le rapport réalise un état des lieux des différents modes d'accueil des enfants de moins de 3 ans (établissements d'accueil, préscolarisation à l'école maternelle, assistantes maternelles, gardes à domicile...) dans la perspective du futur « service public de la petite enfance » et à l'aube d'une nouvelle convention d'objectif et de gestion CAF-Etat (qui établit notamment les orientations et les moyens en matière d'accueil collectif).

[Fiche S4] L'impact de l'inflation sur les familles (titre provisoire)

Objet : Dans le cadre de sa participation aux travaux du Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), Antoine Math contribue à la réalisation de travaux en vue d'un futur rapport sur l'impact de l'inflation pour les familles.

Méthodologie : Dans le prolongement du numéro spécial de la Chronique internationale n°180 paru en janvier 2023 « Les salaires au piège de l'inflation : quelles mesures publiques, quel renouveau des revendications ? », Antoine Math a contribué en 2023 plus directement à la réalisation de trois volets des travaux du HCFEA, sous la forme de notes (préfigurant le contenu du futur rapport) et de présentations discutées lors de séances du Conseil famille du HCFEA sur les sujets suivants :

- Effet de l'inflation sur les budgets normatifs (budgets de référence et budgets types de l'UNAF)
- Les évolutions de la base mensuelle des allocations familiale (Bmaf) et du montant de quelques prestations familiales sur longue période (1940-2023)
- La revalorisation des prestations en période de forte inflation

Mots clefs : Inflation, famille, enfant, prestations

Coordination : (réfèrent pour l'IRES : Antoine Math)

Membres de l'équipe du projet :

Financeur(s) :

Partenaire(s) : HCFEA

Valorisation de la recherche : Note du HCFEA (à paraître en novembre 2023)

- Les évolutions de la base mensuelle des allocations familiale (Bmaf) et du montant de quelques prestations familiales sur longue période (1940-2023)

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Mars 2023 – 2024

Axe du Programme de travail : Revenus, protection sociale

Synthèse du projet :

Les travaux visent à examiner les effets de l'inflation sur les enfants et les familles, en particulier selon les configurations familiales (alors que tous les travaux existants de l'INSEE ou d'autres organismes ont examiné les effets de l'inflation surtout en fonction du niveau de revenu, de l'âge, du statut au regard du logement, de la localisation) et à faire quelques propositions.

[Fiche S5] Le financement de la protection sociale et la notion de contributivité (retraites, assurance chômage, prestations familiales)

Objet : Cette recherche contractuelle (2019-2021) qui fait l'objet de prolongements et de valorisations (2021-2023), vise à examiner, sous divers angles, la notion de contributivité fortement mobilisée dans les débats sur le financement de la protection sociale

Méthodologie :

Mots clefs : Financement de la protection sociale, contribution, cotisation, contributivité, Histoire

Coordination : Antoine Math (IRES)

Membres de l'équipe du projet : Pierre Concialdi (IRES), Lola Isidro (Université Paris Nanterre, Irerp EA 4419), Ilias Naji (UVSQ – EHESS), Antoine Math (IRES),

Financier(s) : Agence d'objectifs (AO) CFE-CGC - IRES

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche : En cours dans le cadre d'un numéro spécial de *la Revue de l'IRES* à paraître en 2024

Rapport ou rapport intermédiaire :

Rapport final rendu à la CFE-CGC en décembre 2021. Rapport revu en septembre 2022 pour répondre à certaines demandes de la CFE-CGC.

Rapport publié en juin 2023 après révision de forme :

Concialdi P., Isidro L., Naji I., Math A., [Le financement de la protection sociale. Contributions sur la notion de contributivité](#), CFE-CGC, rapport pour l'agence d'objectifs IRES, juin 2023 ([pdf](#))

Temporalité ou échéances :

Rapport réalisé de 2019 à 2021. Révisions faites en 2022 à la demande de la CGC.

Nouveaux travaux et prolongements effectués en 2022-2023 dans la perspective d'un numéro spécial de *la Revue de l'IRES* à paraître en 2024

Compléments dans la perspective de ce numéro spécial à paraître en 2024 avec des contributions de Jacques Freyssinet (IRES), Elvire Guillaud (Univ Paris 1) et Michaël Zemmour (Univ Lyon)

Axe du Programme de travail : Revenus, protection sociale

Synthèse du projet :

La notion de contributivité, fortement mobilisée dans les débats sur le financement de la protection sociale, a été examinée sous quatre angles différents mais complémentaires, dans le rapport rendu à la CFE-CGC

La première contribution combine analyse économique et approche historique pour explorer le lien entre prélèvements et prestations, en prenant notamment pour illustration la construction des systèmes de retraite aux États-Unis et en France où le principe politique de légitimation des droits est associé à la cotisation sociale. Il en ressort un caractère conventionnel du partage entre contributif et non contributif. La contributivité apparaît comme un concept flottant qui se prête à des variations potentiellement infinies. Cette notion, au prisme de l'économie de l'assurance, apparaît ainsi comme un facteur de déstabilisation permanente des dispositifs existants de protection sociale, favorisant des ajustements de court terme qui conduisent à remodeler graduellement la protection sociale sur la base de « compromis » successifs qui peuvent finir, à terme, par bouleverser les principes fondateurs de la Sécurité sociale.

Une seconde approche consiste à analyser la contributivité sous l'angle du droit international, du droit interne et de la doctrine. Plusieurs conclusions en ressortent : l'opposition entre solidarité et assurance est contredite par le fait que la solidarité irrigue aussi bien l'assistance que l'assurance sociale ; le lien entre contributivité et cotisation ne va pas de soi, la cotisation étant avant tout un mode de financement, une condition nécessaire à l'ouverture de certains droits mais non suffisant ; le retour par les textes internationaux montre que la notion de contributivité ne renvoie pas forcément à celle de cotisation mais, plus largement, à celle de contribution, voire de participation ; ces textes de droit supranational qui définissent les prestations non-contributives contrastent avec le droit français qui s'attache plutôt à définir les prestations contributives et à envisager, par défaut, celles qui ne sont pas financées par des cotisations sociales, comme non-contributives ; la notion de contributivité apparaît finalement très relative en droit, avec une distinction entre le contributif et le non contributif non univoque, ainsi qu'un manque de pertinence en droit du rattachement de cette distinction à l'opposition entre assurance et assistance.

La troisième approche propose une analyse de la notion de contributivité sous un angle socio politique à travers les débats et réformes du régime général des retraites des années 1970 aux années 1990. Il s'agit de revenir sur l'usage par les acteurs de la notion de contributivité et de réinterroger la séparation du financement des prestations contributives et non-contributives présentée comme une juste clarification au sein de la protection sociale. L'examen porte sur les analyses contrastées d'experts sur le thème de la contributivité et des notions connexes que sont l'assurance, l'assistance et la solidarité, et ensuite comment cette notion est entendue et utilisée par des acteurs syndicaux, patronaux et gouvernementaux entre le milieu des années 1970 et 1993. Cette analyse montre toute la complexité dans laquelle sont inscrits les usages de cette notion, ainsi que la très grande plasticité de cette notion.

La quatrième partie propose une analyse historique et économique du financement de la branche famille de la Sécurité sociale. Elle analyse les liens entre l'évolution des prestations familiales depuis leur apparition il y a plus d'un siècle, leur modalités d'attribution et l'évolution de leurs modes de financement.

[Fiche S6] Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres

Objet : Mesure des besoins sociaux dans le secteur du soin et du lien aux autres (petite enfance, santé, action sociale, perte d'autonomie) et enjeux financiers qu'ils impliquent.

Méthodologie : Analyses quantitatives des volumes d'emplois au niveau départemental (à partir des données DADS)

Analyses des coûts directs et indirects de la création d'emploi et de leur revalorisation par micro-simulation.

Enquête par questionnaire (N=6977) sur les conditions de travail

Mots clés : Métiers du lien et du soin ; salaires ; coûts sociaux ; conditions de travail ; qualité de l'emploi ; reconnaissance sociale

Coordination : Rachel Silvera (MAGE)

Membres de l'équipe du projet : Louisa Chassoulier ; François-Xavier Devetter (IRES, Clersé) ; Séverine Lemièrre (MAGE, Université Paris Cité) ; Muriel Pucci (CES, Paris 1) ; Julie Valentin (CES, Paris 1) ; Louis-Alexandre Erb

Financeur(s) : AO CGT

Partenaire(s) : CES, CLERSE

Valorisation de la recherche :

Devetter FX, M. Pucci et J. Valentin (2023) Socialisation des salaires dans les métiers du lien et du soin les moins bien payés : une analyse à partir de cas-types fondés sur des professions, XIIème congrès de l'AFEP, 7 juillet 2023, Paris. [com]

Devetter FX, M. Pucci et J. Valentin (2023) Les métiers du soin et du lien 3 modèles de régulation Journées de l'AES, 42èmes journées de l'AÉS – Perpignan – 28 et 29 août 2023 . [com]

Devetter FX, M. Pucci et J. Valentin (2023) Comment se situe la France par rapport à nos voisins en matière d'emplois dans le secteur du soin et du lien aux autres ? Journée d'études IRES – CGT, CESE, 9 novembre 2023. [com]

Projet article Revue de l'Ires (novembre – décembre 2023)

Rapport ou rapport intermédiaire :

Rapport final rendu à la CGT fin 2022

Rapport publié par la CGT en janvier 2023

Silvera R. (coord), L. Chassoulier, FX Devetter, S. Lemièrre, M. Pucci, et J. Valentin (2023) [Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes](#), rapport de recherche IRES – CGT.

Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (2021-2022) – Prolongements et valorisations (2023)

Axe du Programme de travail : Revenus, protection sociale

Synthèse du projet :

Cette recherche propose trois axes d'analyses articulant investissement, revalorisation des métiers du soin et du lien aux autres, et égalité entre femmes et hommes :

La première partie de ce rapport propose une estimation du nombre d'emplois du soin et du lien aux autres nécessaires pour assurer le bien-être de notre société ainsi que le coût total d'un tel investissement, en intégrant un objectif de revalorisation salariale. Tout d'abord, la revalorisation des 3,5 millions d'emplois du secteur a été estimée à partir du salaire mensuel moyen par niveau de diplôme de chaque profession. Le chiffrage des besoins sociaux en termes d'emplois est réalisé ensuite avec une méthode innovante fondée sur la réalité des territoires. Il en ressort des besoins allant de 330 500 à 1,1 million d'emplois. Cette partie du rapport alerte enfin sur les dangers de la privatisation croissante du secteur du soin et du lien aux autres, tout particulièrement la petite enfance et l'hébergement des personnes âgées en perte d'autonomie (Ehpad). Non seulement les salaires et conditions de travail sont plus dégradés dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand, mais qui plus est cette « silver économie » engendre des profits conséquents, encore difficiles à évaluer, mais qui sont en profonde contradiction avec les besoins sociaux et vitaux inhérents à ces secteurs.

La deuxième partie du rapport s'appuie sur une consultation en ligne intitulée « Mon travail le vaut bien » et réalisée auprès de 7 000 salarié·es de quinze professions du soin et du lien aux autres. Cette consultation a donné la parole aux professionnel·les sur le contenu de leur métier, leurs responsabilités, leurs conditions de travail, leurs niveaux de rémunération, la perception de leur vécu professionnel et enfin leurs revendications. Elle nous a permis de confirmer nos hypothèses : le besoin, et même l'urgence, de reconnaître la valeur professionnelle de ces métiers, c'est-à-dire l'ensemble des savoirs et des savoir-faire, des techniques et des exigences que ces métiers nécessitent pour bien les occuper.

Enfin, dans la troisième partie, trois professions sur les quinze sont davantage analysées sous l'angle de l'égalité salariale entre emplois de valeur comparable. Les métiers de sages femmes, d'assistant·es de services sociaux et d'aides-soignant·es sont comparés sur le contenu du travail, les classifications et les rémunérations, avec des emplois à prédominance masculine d'un niveau de classification ou de rémunération proche. Cette comparaison laisse à voir les écarts de rémunération entre des emplois de « valeur comparable » à prédominance féminine et masculine.

[Fiche S7] Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles agréées

Objet : Etude des modalités d'activités et des conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par un particulier employeur

Méthodologie : Analyses quantitatives à partir de l'enquête Emploi (Insee) et des enquêtes Conditions de Travail (Dares).

Entretiens semi directifs auprès de professionnelles de la petite enfance (N=29)

Mots clés : Petite enfance ; Assistantes maternelles ; qualité de l'emploi ; conditions de travail ; salaire

Coordination : Fx Devetter (IRES, Clersé, Université de Lille)

Membres de l'équipe du projet : Geneviève Cresson (Clersé) Julie Lazès (IMT Nord Europe, Clersé)

Financeur(s) : CNAF

Partenaire(s) : CLERSE

Valorisation de la recherche :

L'irruption du numérique dans l'activité des assistantes maternelles : ressources ou contraintes supplémentaires ? Colloque La Régression Numérique, M'2022, Alès, 21 octobre 2022 (avec Julie Lazès) [com]

Les conditions de travail des assistantes maternelles, séminaire CNAF – CAF, 27 juin 2023, Paris. [com]

Cresson G. Devetter FX et J. Lazès (2023) Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents, Dossier d'études, CNAF, n°232. [rapport]

Cresson G. Devetter FX et J. Lazès (2023) Les assistantes maternelles : un métier en évolution, des rémunérations encore faibles et des pénibilités minimisées, E-ssentiel, n°219 [art]

Cresson G., FX Devetter et J. Lazès (2023) « Être une femme et travailler chez soi. Les assistantes maternelles, entre disponibilité étendue et rémunération limitée », dans : Bruno Palier éd., Que sait-on du travail ? Paris, Presses de Sciences Po, p. 544-559. URL : <https://www.cairn.info/que-sait-on-du-travail--9782724641905-page-544.htm> [chapitre]

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final rendu à la Cnaf en mars 2023

Rapport publié par la Cnaf (Dossiers et documents d'études en juillet 2023)

Ref exacte + lien hypertexte

Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (2022-2023) – Prolongements et valorisations (2023-2024)

Axe du Programme de travail :

Salaire, Revenus, Protection sociale

Travail, condition de travail

Synthèse du projet :

Cette recherche visait à mettre à jour les connaissances relatives aux conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles à partir des statistiques nationales (Enquête emploi de l'Insee et Conditions de travail de la Dares) et d'entretiens menés entre mars 2021 et juillet 2022 dans le département du Nord (principalement Métropole Lilloise) auprès de 23 assistantes maternelles et 6 autres professionnelles de la petite enfance responsables de RAM notamment). Le rapport fait apparaître six principaux résultats.

1. Une diversification des situations familiales et notamment un accroissement de la proportion de femmes en situation de monoparentalité mais aussi de familles où le conjoint occupe un emploi de statut cadre ou professions intermédiaires. Les données soulignent également une montée des niveaux de diplômes détenus par les assistantes maternelles.

2. Une prise de conscience progressive des conditions de travail difficiles. En effet, que ce soit dans les statistiques ou lors des entretiens, les assistantes maternelles pointent la fatigue qu'elles ressentent et témoignent de l'usure de leur corps, dont les causes sont multiples : mouvements douloureux ou fatigants ou port de charges lourdes, etc. Leur activité est plus morcelée que pour les autres employées. Enfin, le lieu de travail, qui fusionne espace professionnel et familial, crée à la fois des tensions et des charges de travail additionnelles, au-delà des frais financiers importants que la mobilisation du logement à des fins professionnelles implique.

3. La faiblesse des mesures de préventions mises en œuvre. L'usure physique et mentale déclarée est d'autant plus problématique que leur recours aux soins est lui-même difficile. Les assistantes maternelles rencontrées sont également nombreuses à déclarer des difficultés de santé d'intensité variable mais directement reliées à la pratique professionnelle comme des problèmes de dos, d'articulations, tendinites, hernies, lumbagos, capsulites. Le rapport à la santé se traduit également dans la façon dont les assistantes maternelles s'autorisent (trop ?) peu à être en arrêt.

4. Une amplitude horaire très large (et variable). L'amplitude déclarée des journées de travail des assistantes maternelles fait partie des plus élevées parmi les salariés et salariées en France actuellement avec des durées travaillées très longues et un début de journée qui débute parfois très tôt le matin (1/4 des assistantes maternelles). Or, ces amplitudes horaires déclarées des assistantes maternelles ne tiennent compte que des heures passées avec les enfants accueillis.

5. Une rémunération en hausse mais dont la fixation s'apparente plus à celle d'un prix que d'un salaire. Les éléments qui ressortent des entretiens convergent pour pointer le rôle bloquant du statut spécifique des assistantes maternelles. En effet la logique du « particulier employeur » apparaît comme jouant un rôle particulièrement négatif.

6. Le numérique, un outil à double tranchant. La numérisation des services publics peut accroître les sources de dysfonctionnement dans les démarches administratives pour celles et ceux qui n'ont pas un bon accès au réseau internet, aux équipements informatiques et/ou n'en ont pas une bonne maîtrise. Ainsi ces outils tendraient plutôt à un l'alourdissement des tâches « hors du temps de travail ».

[Fiche S8] La politique « bas et moyens salaires » de 1990-1992 : moment privilégié des rapports de l'Etat la régulation conventionnelle des salaires

Objet : L'objectif de l'étude est de réaliser une communication pour le colloque « L'Etat et les salaires depuis 1945 » organisé par le CHATEFP, J. Gautié, L. Machu et J. Pelisse fin juin 2023. Son objet est d'analyser la mise en œuvre et les effets sur les minima salariaux de branche (particulièrement ceux inférieurs au Smic) et les déroulements de carrière de la politique volontariste et incitative de revalorisation de ces minima et de renégociation des grilles de classification déployée par le ministère du Travail à partir de 1990.

Méthodologie : Dépouillement archives nationales et syndicales ; analyse presse syndicale. Entretiens avec les acteurs administratifs en poste sur la période.

Mots clés : Interventions Etat sur les salaires ; action administration du Travail ; CNNC et rôle interlocuteurs sociaux ; Négociations salariales de branche ; salaire minimum.

Coordination :

Membres de l'équipe du projet : Michèle Tallard (IRISSO/IRES), Catherine Vincent (IRES)

Financeur(s) :

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche : Tallard M., Vincent C. (à paraître), « La politique « bas et moyens salaires » de 1990-1992, moment privilégié des rapports de l'Etat à la régulation conventionnelle des salaires », in Gautié J., Machu L., Pelisse J. (dir) L'Etat et les salaires depuis 1945, Cahiers du CHATEFP. [art]
Tallard M., Vincent C. (2023), « La politique « bas et moyens salaires » de 1990-1992, moment privilégié des rapports de l'Etat à la régulation conventionnelle des salaires », Colloque CHATEFP « L'Etat et les salaires depuis 1945 », Paris, 22-23 juin 2023 [com].

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : 2023

Axe du Programme de travail : Salaire, revenus, protection sociale

Synthèse du projet :

Les interventions de l'Etat sur le niveau des salaires ont souvent pris des formes directes de réglementations strictes : fixation par voie législative d'un salaire minimum, blocage des salaires comme entre 1939 et 1950 puis durant quatre mois en 1982, etc. A côté de politiques dirigistes d'intervention directes, l'Etat a déployé d'autres manières de peser sur la formation des salaires en cherchant à influencer leur détermination dans le cadre de la régulation par la négociation collective. La politique dite « bas et moyens salaires » (BMS) déployée par le ministère du Travail de 1990 à 1992, et qui s'est poursuivie à bas bruit pendant les décennie 1990-2000, est à ce titre emblématique.

L'originalité de cette politique réside à la fois dans le caractère multidimensionnel des objectifs poursuivis (relèvement des minima salariaux par rapport au Smic ; amélioration des déroulements de carrière ; adaptation des grilles de classification aux mutations technologiques et organisationnelles) et dans sa méthode qui allie logique volontariste et démarche incitative. Elle repose sur une volonté politique de haut niveau (Président de la République et Premier ministre) ainsi que sur une forte mobilisation de l'administration du Travail prenant appui sur la Commission nationale de la négociation collective (CNNC) afin de faire entrer les organisations syndicales et patronales dans une dynamique de négociation. Cet appui se concrétise dans un relevé de conclusion reposant sur les trois objectifs de la politique, relevé qui est validé par tous les membres de la CNNC à l'exception de la CGT, et dans un suivi statistique régulier consolidé lors des réunions de la CNNC. Le pilotage de la mise en œuvre est assuré par un groupe de suivi dénommé Taskforce regroupant autour des services concernés de la direction des relations du travail, des représentants de la délégation à la formation professionnelle et de la délégation à l'emploi. La facilitation de la négociation est assurée par des moyens d'expertise proposés par ces directions et par le déploiement de commissions mixtes paritaires dont les présidents ont reçu une formation renforcée concernant notamment la renégociation des grilles de classification et la prise en compte des déroulements de carrières.

Si cette politique aboutit à une redynamisation de la négociation de branche, le bilan est en demi-teinte sur le plan de la négociation salariale, l'effet de « yo-yo » avec les augmentations du Smic soulignant la fragilité de la seule action sur le niveau des minima salariaux. Les résultats sont plus significatifs en ce qui concerne la revitalisation de la négociation des classifications (une trentaine d'accords signés) et ses effets sur les processus de déroulements de carrières.

Au-delà du renouvellement des pratiques de l'administration du Travail et du développement de ses outils de suivi des négociations collectives, déjà évoqués, l'intervention de l'Etat sur les bas et moyens salaires du début des années 1990 aura également mis en lumière l'écrasement des hiérarchies salariales ouvrières et la faiblesse de la dynamique contractuelle dans ce domaine. La question des minima conventionnels inférieurs au Smic est ainsi entrée dans le débat public et restera une préoccupation des pouvoirs publics et des organisations syndicales jusqu'à aujourd'hui comme en atteste la récente conférence sociale.

[Fiche S9] L'index d'égalité professionnelle hommes-femmes : un outil pour la négociation ?

Objet : Pour appréhender l'utilisation ou non de l'index d'égalité professionnelle par les syndicats et les entreprises lors des négociations collectives sur le thème d'égalité professionnelle salariale, nous mobiliserons plusieurs méthodes de recherche de type quantitatif et qualitatif : travail de revue de littérature, analyse statistique descriptive des résultats de l'Index et tenue d'entretiens semi-directifs

Méthodologie : Analyse statistique descriptive (Base Egapro), entretiens semi-directifs avec des représentants syndicats et patronaux.

Mots clefs : Index, égalité professionnelle, négociation collective, analyse sectorielle

Coordination : Christèle Meilland (IRES)

Membres de l'équipe du projet : Christèle Meilland (IRES), Arnaud Cachot (IRES)

Financier(s) : AO CGT-Force Ouvrière

Partenaire(s) : IRES (FR)

Valorisation de la recherche : Rapport de stage d'Arnaud Cachot (2023) « L'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes, du contexte de sa création à ses manquements effectifs : Une analyse dans les branches de la propreté et des bureaux d'études », Université Paris 1 Panthéon Sorbonne.

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final à livrer à l'horizon de décembre 2024

Temporalité ou échéances : Juin 2023-décembre 2024

Axe du Programme de travail : Salaire, revenus, protection sociale

Synthèse du projet :

L'index d'égalité professionnelle constitue le dernier élément d'un édifice législatif français où de nombreuses lois (Loi Roudy, Loi Génisson de 2001) ont mis l'accent sur la négociation collective et imposé l'égalité comme objet de négociation dans l'entreprise.

Etant donné son obligation de résultats, il devrait favoriser une dynamique de négociation sur l'égalité professionnelle dans les entreprises.

Pour autant de nombreuses questions restent ouvertes. En effet est-ce que le calcul de cet index prend en compte tous les facteurs des inégalités hommes-femmes sur le marché du travail et hors du marché du travail ? Comment cet index a-t-il été appréhendé par les syndicats et par les entreprises ?

Est-ce que le calcul de l'index ne conduit pas à une érosion de la négociation collective en termes d'égalité professionnelle hommes-femmes ? Comment les syndicats intègrent l'index professionnel dans leur négociation ?

Pour répondre à ces questions, la recherche portera sur deux axes. Le premier axe sera constitué d'une revue de littérature qui permettra d'analyser la réalité des inégalités professionnelles hommes-femmes et de comprendre la construction du nouvel indicateur qu'est l'index professionnel.

Et le second axe sera consacré à questionner la position et l'implication des syndicats dans la prise en compte de l'index d'égalité professionnelle dans les négociations collectives mais aussi celle des entreprises.

[Fiche S10] Trajectoires et expériences croisées dans les systèmes d'aide à l'autonomie (Trajex)

Objet : L'étude porte sur l'analyse de l'élaboration et de la mise en œuvre des systèmes locaux d'aide à l'autonomie des personnes âgées et des personnes avec handicap vivant à domicile sur trois territoires : Paris, Lyon et Marseille. La recherche place la catégorie de « qualité du soin » au cœur de l'analyse des représentations, des pratiques et des trajectoires des différents acteurs du domaine de l'autonomie (les personnes en situation de dépendance, les proches, les travailleurs et travailleuses de l'aide, les responsables des pouvoirs publics). La première phase, qui concerne l'analyse de l'action publique a été clôturée cette année. À partir de janvier 2024, le travail empirique sera mené au sein de 30 situations d'aide à domicile dans des quartiers des trois villes qui présentent une dominante populaire et une certaine hétérogénéité sociale afin de pouvoir contraster les situations de dépendance et les systèmes de soin (18^e arrondissement de Paris, 8^e arrondissement de Lyon et 3^e arrondissement de Marseille).

Méthodologie : Analyse d'entretiens semi-directifs, Analyse statistique descriptive

Mots clés : Autonomie ; Politiques sociales ; Action publique territoriale ; APA ; PCH ; Aides à domicile ; Aidants ; Paris ; Lyon ; Marseille

Coordination : Arnaud Trenta (IRES)

Membres de l'équipe du projet : Christèle Meilland (IRES), Saphia Doumenc (IRES), Cristina Nizzoli (IRES), Anne Petiau (Lise-Cnam), Abdia Touahria-Gaillard (Fepem, Lise-Cnam), Barbara Rist (Lise-Cnam), Olivier Giraud (Lise-Cnam), Sophie Bérout (Triangle Lyon 2)

Financeur(s) : Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

Partenaire(s) : IRES, Triangle-Lyon 2, Lise-Cnam-CNRS

Valorisation de la recherche :

- O. Giraud, A. Touahria-Gaillard, A. Trenta, « What room for maneuver for policy options in the post-NPM context and in multilevel governance setting in Paris, Lyons and Marseilles? », Transforming Care Conference, 26-28 juin 2023, Sheffield, Angleterre [com]
- A. Trenta, « Local Government of Long Term Care Policies in France », World Congress of Political Science (AISP), 15-19 juillet 2023, Buenos Aires, Argentine [com]
- C. Meilland, A. Touahria-Gaillard, A. Trenta, « Les circuits territorialisés de l'accès au droit des personnes âgées en perte d'autonomie », Congrès de l'Association française de sociologie (AFS), 04-07 juillet 2023, Lyon
- A. Trenta « Escalas de acción pública y burocracias de calle en el acceso a los derechos de las personas mayores dependientes en Francia », Congrès de la Société argentine d'analyse politique (SAAP), 18-21 juillet 2023, Buenos Aires, Argentine [com]
- C. Nizzoli, « Les contrats courts dans les métiers de l'aide à domicile », Journée d'information-sensibilisation ISST/DRIEETS d'Ile-de-France, ISST, 30 mai 2023, Bourg-la-Reine [form]

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport Intermédiaire présenté en août 2023.

Temporalité ou échéances : 2021/2025

Axe du Programme de travail : Salaire, revenus, protection sociale, Travail et conditions de travail

Synthèse du projet :

La première phase de l'enquête concerne l'axe 1 « Politiques de l'autonomie et action publique territoriale » qui vise à mettre au jour les cadres de l'action publique à partir d'une approche multiscalaire et comparative, afin d'éclairer les conditions d'élaboration des systèmes d'aide et de réalisation du travail de care. Entre octobre 2021 et janvier 2023, 62 entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès des acteurs institutionnels (pouvoirs publics, services d'aide à domicile, relais FEPEM, syndicats de travailleurs, associations d'aidants), à l'échelle nationale comme à l'échelle territoriale. Les entretiens au niveau central des collectivités territoriales (Ville de Paris, Métropole de Lyon, Département des Bouches-du-Rhône) ont été complétés par des entretiens auprès des acteurs publics et privés intervenants directement dans les arrondissements de Paris, Lyon et Marseille sélectionnés pour l'analyse des configurations d'aide à domicile. Les trois territoires étudiés présentent des différences en termes de démographie et de structuration de l'aide à domicile. À ce stade de l'enquête, deux points retiennent particulièrement notre attention concernant les politiques de l'autonomie et l'action publique territoriale. Le premier concerne l'importance de la régulation institutionnelle dans le domaine de l'aide à domicile qui confère aux départements ou institutions similaires un quasi-monopole dans l'évaluation des besoins, l'ouverture des droits et le contrôle des prestations. En revanche, les enjeux de qualité du care sont très peu institutionnalisés, ce qui permet aux acteurs privés de disposer de marges de manœuvre pour développer des normes et des dispositifs. Le second point concerne l'importance de la dimension scalaire dans la conception et la mise en œuvre des politiques. Il semble qu'un niveau assez élevé d'autonomie des acteurs locaux, publics comme privés, peut les inciter à être plus conscients des lacunes du système d'aide à domicile et à trouver des solutions concrètes pour y remédier. Cette autonomie à l'échelon local soulève la question de l'égalité de traitement de la population réelle ou potentielle des bénéficiaires.

Les entretiens menés auprès des responsables et des salariées des services de l'aide à domicile (SAAD) montrent la complexité des relations qui traversent ce secteur. Analyser le rapport au travail de ces salariées a permis de mettre l'accent sur les facteurs qui contribuent à la dévalorisation de ce travail féminin à domicile.

La deuxième étape de cette recherche a commencé grâce à l'accès aux données des bénéficiaires de l'APA et de la PCH dans les trois terrains d'enquête. La récente mise en œuvre du Règlement de gestion et de protection des données (RGPD) a compliqué drastiquement l'accès à des données personnelles et sensibles, comme le niveau de dépendance par exemple. Pour disposer des données de contact des bénéficiaires de l'APA et de la PCH, il convient de recueillir préalablement le consentement explicite de ces derniers. Avec la Métropole de Lyon et la Ville de Paris, les conventions ont été signées en novembre/décembre 2023. Dans les Bouches-du-Rhône, les négociations sont toujours en cours. Ces données sont essentielles pour la réalisation de l'enquête de terrain concernant les axes 2 et 3 du projet. L'axe 2 « Parcours de vie des personnes dépendantes et construction des systèmes d'aide » analyse les arbitrages qui président au choix et à l'articulation des différents acteurs des systèmes d'aide à partir des parcours de vie des personnes en situation de dépendance. L'axe 3 « Trajectoires des acteurs de l'aide et sens au travail » a pour objectif de comparer les trajectoires sociales et professionnelles des travailleurs et travailleuses de care.

[Fiche S11] Régimes d'autonomie dans le soin de longue durée : instrumentation et territoires (AURELIA)

Objet : Deux objectifs principaux définissent la recherche.

Objectif 1 : Définir la notion d'autonomie et les modalités de sa compréhension et de sa mesure

Analyse historique, généalogique de la notion, des controverses et des critiques auxquelles elle a donné lieu, de ses définitions juridiques ou réglementaires dans différents domaines, en prêtant une attention particulière aux moments historiques de ses redéfinitions ou de ses retournements normatifs.

Analyse empirique de ses usages administratifs et de ses appropriations individuelles et collectives dans le champ des politiques de l'autonomie au sens strict, en portant une attention particulière à la question de la mesure de l'autonomie individuelle.

Objectif 2 : Conception des politiques publiques en matière d'autonomie. Analyse généalogique et comparative des différents « modèles d'action publique » en matière d'aide à l'autonomie, à différentes échelles de comparaison des territoires politiques (entre différents pays, entre collectivités territoriales ou Etats fédérés d'un même pays ou de pays différents...).

Etudier finement et comparer les arrangements territoriaux mis en œuvre en direction des personnes repérées comme en besoin d'aide à l'autonomie, i.e. les modalités très concrètes de mise en œuvre des politiques dans les « territoires », là où s'articulent plus ou moins bien l'offre de services divers, d'un côté, et de l'autre, les personnes auxquelles ces services sont destinés.

Méthodologie : Analyses qualitatives des discours et de politiques publiques, entretiens semi-directifs, analyses quantitatives.

Mots clefs : Autonomie, régime, care, instruments, territoires, comparaison internationale, aides à domicile, aidants, Val d'Oise, Morbihan

Coordination : Loïc Trabut (INED)

Membres de l'équipe du projet :

Christèle Meilland (IRES), Virginia Mellado (IRES), Arnaud Trenta (IRES)

Loïc Trabut (INED), Marie-Victoire Bouquet (Ined) Olivier Giraud (Lise, CNRS), Anne Petiau (Buc Ressources, Lise)

Financeur(s) : ANR Autonomie : vieillissement et situations de handicap

Partenaire(s) : Institut national d'études démographiques (Ined), le Lise-Cnam CNRS, l'EHESP et l'EHESS.

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : 2021-2026

Axe du Programme de travail : Salaire, revenus, protection sociale

Synthèse du projet :

Le projet Aurelia vise l'analyse de régimes d'autonomie, définis comme les modalités d'organisation de l'accompagnement à l'autonomie qui découlent de discours sociaux, de normes institutionnalisées et de mesures concrètes d'aide mais aussi des pratiques quotidiennes de réalisation des tâches d'accompagnement des personnes âgées en perte d'autonomie et des personnes en situation de handicap (objectif 1 & 2).

Ce projet combine une analyse comparée de la production des instruments d'action publique, en lien avec les débats et discours sociaux qui les alimentent, mais aussi avec les procédures de mise en œuvre, et les actes concrets d'accompagnement à l'autonomie, ainsi que les différentes dimensions de leur réception par les publics concernés et leurs proches aidant.es. Ce projet saisira ces régimes à l'échelle territoriale, en articulation avec des dispositifs nationaux, des territoires et des situations individuelles.

Le projet Aurelia développe 3 objectifs articulés :

- i) L'analyse des tensions entre normes et pratiques de l'accompagnement ;
- ii) L'analyse des tensions entre échelles nationales, territoriales et individuelles de régulation et d'accompagnement concret à l'autonomie ;
- iii) Une lecture des régimes d'autonomie au prisme analytique des rapports à l'instrumentation en ce que les instruments déploient des prestations et organisent des rapports de pouvoir dans un secteur d'activité donné et entre secteurs (capacités, ressources financières, obligations, informations, etc.).

De façon concrète, le projet ciblera les instruments de mesure de la perte d'autonomie, les doctrines de réhabilitation suite à la perte d'autonomie, mais aussi les outils de compensation de la perte d'autonomie comme des enjeux concrets. Ces instruments donnent également lieu à des actes de mise en œuvre, d'appropriation – ou de contournement – par les publics.

Le projet analyse les discours publics en ce qu'ils contribuent à définir les contours de la notion d'autonomie dans le champ de l'action publique, contribuent à forger des instruments d'action publique, mais aussi à alimenter des savoirs professionnels ou profanes qui guident aussi bien les pratiques de mise en œuvre des dispositifs, que les actes d'accompagnement à l'autonomie les plus informels qui interviennent dans le cadre de l'intime.

Enfin, le projet Aurelia produit des analyses de l'autonomie comme une norme à l'intersection entre des ordres sociaux différenciés, animés par des acteurs ancrés à des échelles diverses et des attentes individuelles.

Le projet repose sur le déploiement d'une méthodologie pluraliste de recherche. Il donne place à des analyses qualitatives de discours, de politiques publiques – et spécifiquement d'instruments –, d'entretiens d'acteurs de la décision ou de la mise en œuvre des politiques, comme des intervenants informels et des destinataires des différentes mesures et pratiques de l'accompagnement à l'autonomie.

Les analyses quantitatives saisiront les différences entre les territoires afin de caractériser les régimes d'accompagnement à l'autonomie dans un contexte précis : équipements, déploiement des politiques, modes de prises en charge, indicateurs socio-économiques, mais aussi les configurations d'intervenants et d'aides autour des bénéficiaires accompagnés.

[Fiche S12] Les effets de la rémunération des proches aidants sur la conciliation entre activité d'aide, vie personnelle et vie professionnelle

Objet : À partir des grandes enquêtes produites par la statistique publique (HSA, CARE), l'objet de la recherche est de définir les caractéristiques sociales des aidants rémunérés, d'analyser la relation entre la rémunération des proches et leur implication dans l'aide, de comparer le vécu des aidants rémunérés et non rémunérés, et d'élaborer des hypothèses pour une analyse qualitative de la conciliation entre activité d'aide, vie personnelle et vie professionnelle.

Méthodologie : Analyses statistiques

Mots clés : Autonomie ; Aidants ; Conciliation ; Rémunération ; Vieillesse ; Handicap ; APA ; PCH.

Coordination : Arnaud Trenta

Membres de l'équipe du projet : Virginia Mellado, Arnaud Trenta

Financeur(s) : CNAF

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport à remettre en juin 2024

Temporalité ou échéances : 2023-224

Axe du Programme de travail :
? Salaires, revenus, protection sociale
? Conditions de travail,
Care

Synthèse du projet :

Les résultats des enquêtes statistiques ont démontré la centralité de la question de la conciliation entre l'activité d'aide, la vie personnelle et la vie professionnelle pour les proches aidants, particulièrement dans les cas de forte dépendance et de cohabitation. Néanmoins, le groupe des aidants rémunérés à travers les dispositifs APA et PCH n'a jamais été étudié en tant que tel.

Dans cette perspective, l'objectif de la recherche est d'analyser les effets de la rémunération des proches sur le vécu de l'aide et la conciliation avec la vie familiale, sociale et professionnelle. Nous faisons tout d'abord l'hypothèse que le fait d'être rémunéré pour l'aide consentie à un proche renvoie à des conditions sociales spécifiques et que l'on observe une surreprésentation des catégories sociales les plus fragilisées sur le marché du travail (femmes, seniors, non diplômés, chômeurs, etc.). À partir des bases de données des enquêtes HSA et CARE, nous comparons les caractéristiques sociales des aidants rémunérés et non rémunérés à travers les variables liées au genre, à l'âge, à la structure familiale, au niveau d'étude et à l'emploi. Les niveaux de rémunération sont aussi étudiés afin de mettre en lumière leurs possibles effets sur le profil social des aidants.

Dans un second temps, il s'agit d'analyser la relation entre la rémunération des proches et l'implication dans l'aide. Nous faisons l'hypothèse que les aidants rémunérés se concentrent principalement dans les cas de forte dépendance, lorsque les besoins des personnes aidées sont élevés et que les plans d'aide permettent de rémunérer un proche à hauteur du SMIC. À partir des variables sur le temps d'aide, la variété des tâches et l'articulation avec les professionnels du soin, nous souhaitons tester l'idée d'une plus grande intensité du travail d'aide chez les proches rémunérés. À nouveau, différents niveaux de rémunération sont mobilisées pour comparer les populations.

Dans un troisième temps, nous interrogeons l'effet de la rémunération sur la conciliation de l'aide avec les relations familiales, les activités sociales et le parcours professionnel. Nous mettons notamment à l'épreuve l'hypothèse d'un risque d'enfermement dans l'aide et d'un plus grand isolement des aidants rémunérés en comparant leurs différentes activités avec celles des proches non rémunérés. Outre une intensification du travail d'aide, la rétribution monétaire d'un proche peut entraîner une démobilisation des autres membres de la famille et la perte de relais nécessaires à des moments de répit. Également, nous cherchons à savoir si la rémunération de l'aide et son montant sont liés à des aménagements spécifiques dans la vie professionnelle (démission, congé, réduction du temps de travail, travail à domicile, etc.).

Enfin, nous sondons le vécu des proches aidants en fonction de leur rapport à la rémunération, à partir des variables sur leur ressenti et leur état de santé. Il s'agit de voir si le vécu des aidants varie avec la rémunération, dans les cas de haut niveau de dépendance du proche et de forte implication dans l'aide. Nous étudions particulièrement la qualité de la relation entre l'aidant et l'aidé, la santé physique et psychique des aidants, ainsi que l'expression de leurs besoins.

Transformation du système productif, macroéconomie

Sommaire des fiches

- ✓ [Fiche M1] Don't gig up, never!
- ✓ [Fiche M2] Un bilan des politiques industrielles en France - Focus sur l'industrie pharmaceutique, les télécoms et l'industrie 4.
- [Fiche M3] COMETES - Construire les Métiers et les Emplois de la Transition Écologique et Sociale
- [Fiche M4] L'Intelligence Artificielle au travail : perspectives ergonomiques et économiques
- [Fiche M5] Réseau Sharers & Workers
- [Fiche M6] Team Hub !

Légende :

- ✓ Terminé, valorisation en cours
- En cours
- Nouveau

[Fiche M1] Don't gig up, never!

Objet : Le projet "Don't Gig Up, Never !" s'est appuyé sur les connaissances acquises dans le cadre du projet "Don't Gig Up !" (février 2018 - janvier 2020), afin d'accroître les connaissances et la sensibilisation sur les façons dont les plateformes numériques de travail agissent en tant qu'employeurs ou intermédiaires de l'emploi ; comment les relations industrielles et les décideurs politiques peuvent aborder de manière adéquate la question d'une meilleure protection des travailleurs des plateformes, en particulier dans les secteurs de l'économie des plateformes qui sont restés en marge du débat public jusqu'à présent.

L'accent s'est porté essentiellement sur les plateformes de travail fournissant des services autres que le transport et la livraison.

Méthodologie : Il s'agit d'un projet de recherche action, qui rassemble à la fois des organismes de recherche et des syndicats.

Le projet Don't GIG Up, Never ! associe des recherches documentaires et empiriques en vue d'analyser les caractéristiques et les défis de l'économie de plateforme dans un ensemble de pays sélectionnés, à savoir : l'Italie, l'Allemagne, la France, l'Espagne, la Pologne, l'Estonie et la Suède.

Mots clefs : Plateformes de service, organizing, protection des travailleurs de plateformes, conditions d'usage, régulation du travail de plateformes, Europe

Coordination : Fondazione Giacomo Brodolini (IT)

Membres de l'équipe du projet : Odile Chagny

Co-financeur(s) : Commission Européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, au travers d'un financement dans le cadre de l'appel à propositions VP/2020/004 (Amélioration de l'expertise dans le domaine des relations industrielles)

Partenaire(s) : L'action a rassemblé un consortium transeuropéen de centres de recherche nationaux et de syndicats sous la coordination de la Fondazione Giacomo Brodolini (Italie)

FGB - Fondazione Giacomo Brodolini www.fondazionebrodolini.it

Syndicat italien UIL - Unione Italiana del Lavoro www.uil.it

Syndicat Espagnol UGT - Unión General de Trabajadores www.ugt.es

IRES - Institut de recherches économiques et sociales www.ires.fr

IPA - Instytut Spraw Publicznych/ Institut des affaires publiques <https://www.isp.org.pl/en>

UTARTU - Université de Tartu <https://ut.ee/fr>

Valorisation de la recherche : Voir les rapports et le site <https://www.dontgigup.eu/>

Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport Final, disponible en 7 langues : https://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2023/07/Dontgigupnever_final_report_ENG-1.pdf

Modèle de conditions générales de service, disponible en 7 langues : https://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2023/07/Dontgigupnever_Model_Terms_and_Conditions-FR.pdf

Rapport d'état national, disponible en 7 langues : https://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2022/06/Country%20Update_France.pdf

Etudes de cas pays : https://www.dontgigup.eu/wp-content/uploads/2023/06/Dontgigupnever_case-studies_FRANCE_ENG.pdf

Temporalité ou échéances : 2 ans, août 2021 - août 2023

Axe du Programme de travail :

Potentiellement, tous les axes :

1. Relations professionnelles et syndicalisme
2. Travail et conditions de travail
3. Emploi, chômage et politique d'emploi
4. Salaire, revenus et protection sociale
5. Systèmes productifs et macroéconomie

Synthèse du projet :

Le projet visait à produire des recommandations en matière de régulation, qui sont synthétisées ci-dessous.

Législation applicable et juridiction compétente

il est important d'appliquer aux travailleurs la règle la plus protectrice, surtout lorsque la prestation est effectuée dans un pays qui ne prévoit pas de système de sécurité sociale, de conventions collectives, de représentation syndicale et de salaires proportionnés et suffisants.

Les accords juridiques passés entre un prestataire de services et toute personne souhaitant utiliser ces services doivent appliquer la législation conformément aux Sections 8 et 9 du Règlement (CE) n° 593/2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et, en tout état de cause, conformément aux régimes juridiques nationaux découlant de la Directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Les conditions générales de service doivent également être explicites, en indiquant le ou les secteurs NACE spécifiques, auxquels appartiennent les activités menées par l'intermédiaire de la plateforme. Cela faciliterait : (i) l'identification des conventions collectives nationales sectorielles ; (ii) l'identification des réglementations nationales relatives aux secteurs professionnels spécifiques ou des réglementations d'organismes/associations professionnels (le cas échéant).

Politique de rémunération, frais d'adhésion pour les travailleurs et frais des clients

Il est important de porter une attention particulière à la politique de rémunération des travailleurs de plateforme, au regard des salaires minimums prévus par la loi/les conventions collectives, en essayant de comprendre l'implication des algorithmes et des systèmes d'évaluation/notation dans la définition de la rémunération et s'il existe une marge de négociation pour les clients, les plateformes et les travailleurs.

Attribution des tâches/emplois et inadéquation entre les plateformes et les travailleurs

Les conditions générales doivent clarifier le rôle de l'intervention humaine et/ou de l'intelligence artificielle en rapport avec les déclarations de compétences, la vérification/certification des compétences et l'éventuelle évaluation et/ou notation des travailleurs dans le cadre de ces processus, mais aussi préciser le rôle de l'intelligence artificielle par rapport à l'attribution des tâches/emplois via la plateforme, expliquer le fonctionnement des algorithmes utilisés de

manière claire et compréhensible et, par conséquent, être en conformité avec lois nationales concernant les mécanismes légitimes de rotation des emplois, les variations des tâches, la discrimination.

(v) Accroître la représentation des travailleurs dans les unités de production numérique

Il est nécessaire de clarifier le concept d'unité de négociation appropriée, au sens d'une communauté d'intérêts suffisante. Les plateformes proposent généralement des canaux de communication permettant aux travailleurs de plateforme de s'adresser à ces dernières. Toutefois, la communication entre les travailleurs est rarement possible. De plus, les acteurs externes représentant des syndicats ou d'autres formes de défense d'intérêts n'ont pas accès à ces canaux. Seul le renforcement de la négociation collective permettra de remédier à ce type de problème, qui constitue la principale question à résoudre.

Il est essentiel d'exiger des plateformes une plus grande représentation des travailleurs. Cette exigence va de pair avec la nécessité d'assurer une représentation syndicale dans le travail de plateforme afin de garantir les droits des travailleurs en matière d'emploi. La représentation syndicale est un élément fondamental du travail qui doit également exister dans le monde des plateformes numériques.

[Fiche M2] Un bilan des politiques industrielles en France - Focus sur l'industrie pharmaceutique, les télécoms et l'industrie 4.

Objet : L'objectif de l'étude est d'analyser la politique industrielle française, à partir de l'exemple de deux secteurs industriels particulièrement stratégiques, la pharmacie et les télécoms. Un focus a été réalisé sur l'industrie 4.0 dans le cadre d'une comparaison France-Allemagne, en tant qu'exemple de politique industrielle récente

Méthodologie : A partir d'une revue de la littérature et d'entretiens auprès de différents acteurs dans les secteurs (et les pays) concernés.

Mots clefs : Politique industrielle-secteur pharmaceutique-secteur des télécoms-Industrie 4.0-Industrie du Futur-France Relance-France 2030-Désindustrialisation-Stratégies des groupes industriels-R&D-Innovation-Chânes d'approvisionnement—Filière- Externalisations-Délocalisations-Financiarisation-Aides publiques-France- Allemagne-

Coordination : Catherine Sauviat (catherine.sauviat@ires.fr) et Claude Serfati (claud.serfati@ires.fr)

Membres de l'équipe du projet : Catherine Sauviat (Ires), Claude Serfati (Ires) avec la participation de Marcus Kahmann (Ires)

Financeur(s) : AO CFE-CGC

Partenaire(s) :

Valorisation de la recherche : Ce travail n'a pas encore donné lieu à une valorisation. Une présentation de l'étude à la CFE-CGC est prévue en janvier ou février 2024.

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Rapport commencé en septembre 2021 et achevé le 31 mai 2023.

Axe du Programme de travail : Transformation du système productif- Macroéconomie

Synthèse du projet :

Le rapport propose une réflexion sur la politique industrielle française, à partir de l'analyse de deux secteurs industriels, les télécoms et la pharmacie et des stratégies des grands groupes qui y sont à l'œuvre (modèles d'affaires, stratégies de compétitivité et d'innovation, modes d'insertion dans les chaînes mondiales de valeur, externalisations et délocalisations, financiarisation). Le rapport porte aussi une attention particulière aux initiatives récentes de la France en faveur de l'industrie du futur (industrie 4.0) en comparaison avec l'Allemagne, comme illustration d'un nouvel agenda industriel et des enjeux afférents en termes de politiques publiques.

Dans un premier temps, le rapport examine l'environnement et les logiques économiques qui déterminent les stratégies des acteurs, celles notamment des grands groupes industriels qui dominent ces deux secteurs, des PME et des start-ups innovantes (barrières à l'entrée, mode dominant de concurrence, fragmentation des chaînes de valeur) mais aussi celles des pouvoirs publics dont le rôle régulateur, voire de stratège dans le cas des télécoms, est (ou a été) central.

La mise en perspective des politiques industrielles en France depuis la seconde guerre mondiale constitue la deuxième partie du rapport. Elle indique qu'à une période de volontarisme industriel marquée par la constitution de filières autour de « champions nationaux » succède d'abord la montée en puissance de politiques horizontales de la fin des années 1980 à la crise de 2008 (pôles de compétitivité) puis un renouvellement des politiques industrielles (comités stratégiques de filière en 2013, territoires d'industrie en 2018, plan « France Relance », en 2020 et plan « France 2030 en 2021). Ces dernières initiatives, si elles témoignent d'un intérêt renouvelé pour la politique industrielle, en reproduisent néanmoins les traits habituels (rôle prédominant des grands groupes, empilement des dispositifs, des structures d'accompagnement et de mise en œuvre, baisse des prélèvements sociaux et fiscaux).

Ces traits et ces biais des politiques industrielles se retrouvent à l'échelon sectoriel, même si les industries pharmaceutiques et des télécoms diffèrent de ce point de vue. En effet, les pouvoirs publics ne leur ont pas accordé la même attention. Dans le cas de la pharmacie, la politique industrielle s'est limitée à des formes de contrôle étatique (sécurité et prix des médicaments). L'industrie des télécoms s'est en revanche vu assigner un objectif d'innovation ambitieux, a été dotée d'abondants moyens financiers et a bénéficié de l'expertise d'une grande agence étatique et de la commande publique. Pour autant, les performances du secteur pharmaceutique sont aujourd'hui nettement plus enviables que celles du secteur des télécoms, ce qui interroge sur la pertinence des objectifs et des modalités de la politique industrielle poursuivie dans les télécoms. L'analyse comparée du déploiement de l'industrie 4.0 illustre l'importance qu'elle revêt pour l'Allemagne par rapport à la France. Il s'agit d'une part de maintenir sa suprématie industrielle au plan mondial dans quelques secteurs clés (automobile, construction électrique, machine-outil) et d'autre part, d'imposer ses propres standards, tout en associant l'ensemble des parties prenantes. En France, les dispositifs sont construits et financés par strates successives, ce qui les rend peu lisibles et difficiles à évaluer. Les organisations syndicales y sont peu associées. Le dispositif « Industrie du futur » a principalement servi à rattraper le retard de l'appareil productif industriel en matière de numérisation plutôt qu'à passer à l'industrie 4.0.

[Fiche M3] COMETES - Construire les Métiers et les Emplois de la Transition Écologique et Sociale

Objet : La recherche analyse l'articulation entre les questions d'emplois et de formations et celles de la transition écologique et sociale. Son objectif est de comprendre comment se construisent et se diffusent les métiers, les emplois et les formations dans des activités de l'économie circulaire (réemploi, réutilisation et réparation) ainsi que dans les activités transversales (animation, ingénierie, R&D, incubation etc.) nécessaires aux nouvelles fonctionnalités de l'économie de proximité et de la transition.

Méthodologie :

- 1) Enquêtes de terrain (entretiens, observations, analyse de matériaux) sur les activités, les emplois, les formations (MES dans l'Oise ; Phares en Seine Saint Denis).
- 2) Mobilisation de la grille théorique de l'économie des conventions.
- 3) Comparaison des conventions (compromis) et des dispositifs (référentiels etc.) qui valorisent les ressources, les emplois et les formations, en cohérence avec les impératifs écologiques et sociaux.

Mots clefs : Transition ; économie des conventions ; recyclage ; métiers transversaux ; formation

Coordination : Géraldine Rieucan (Université Picardie Jules Verne - UPJV, CRIISEA, chercheuse associée au CEET-CNAM)

Membres de l'équipe du projet : Carole Brunet (LED - Université Paris 8, chercheuse associée CEET-CNAM), Anne Fretel (LED - Université Paris 8, chercheuse associée Ires), Géraldine Rieucan (CRIISEA – UPJV, chercheuse associée CEET-CNAM), Stéphane Longuet (CRIISEA – UPJV), Viet-Ha Tran (UPJV), Sylvain Celle (CRIISEA – UPJV), Chloé Lemeunier (CNIS Université Paris 8), Thibault Guyon (Institut Godin), Stéphane Berdoulet et Céline Coudard (Cité Le PHARES), Rachid Cherfaoui (MES), Annie Jolivet (CRTD-CNAM et CEET-CNAM, Gis CREAPT et chercheuse associée Ires) et Jennifer Laussu (CEET-CNAM)

Financeur(s) : ADEME (APR TEES - Transitions Écologiques, Économiques et Sociales) et structures de recherche impliquées (cofinancement)

Partenaire(s) : Consortium de 7 partenaires : le CEET-CNAM ; le CRIISEA (Centre de recherches sur l'industrie, les institutions et les systèmes économiques d'Amiens de l'UPJV) qui porte le projet ; le LED (laboratoire d'économie dionysien de l'Université Paris 8) ; l'institut Godin à Amiens ; le CNIS, Centre numérique d'innovation sociale de Paris 8 ; la MES (Maison d'économie solidaire) dans l'Oise et Halage-Le Phares, en Seine-St-Denis, sur lesquels portent les terrains

Valorisation de la recherche :

Brunet Carole, Jolivet Annie, Laussu Jennifer et Rieucan Géraldine (2023), « Construire les métiers, les emplois et les formations de la transition écologique », Séminaire Transversal du Centre d'études de l'emploi et du travail, Noisy le Grand, 30 mai.

Jolivet Annie, Légié Philippe et Rieucan Géraldine (2023), « L'agent.e valoriste en recyclerie : un métier au cœur des enjeux de la transition écologique et sociale », 12ème congrès de Association française d'économie politique, Université Paris Cité, Paris, 4-7 juillet.

Jolivet Annie et Laussu Jennifer (2023), « La professionnalisation des activités de valorisation des déchets : analyse des emplois et des formations dans une recyclerie de l'Oise », 42ème journées de l'Association d'Économie Sociale, Perpignan, 28-29 août.

Rapport ou rapport intermédiaire :

Juillet 2021 : Cartographie des territoires, des activités et des métiers de la transition

Janvier 2023 : Premier rapport d'avancement

Février 2023 : Plan de gestion des données

Mars 2023 : Note de synthèse

Septembre 2023 : Note d'étape

Fin mars 2024 : Rapport final

Temporalité ou échéances : Janvier 2022 – Mai 2024

Axe du Programme de travail : Transition

Synthèse du projet :

Trois grands objectifs.

1) Identifier les innovations déployées pour valoriser les savoirs et les ressources dans les activités du réemploi et dans les activités transversales (animation, ingénierie etc.) et pour faire émerger ou transformer des métiers, des formations et des emplois.

2) Contribuer à la connaissance scientifique sur les questions d'emploi et de travail en lien avec la transition écologique.

3) Délivrer des enseignements pour l'Ademe et ses partenaires, sur les conditions d'une politique environnementale et sociale réussie, pour pérenniser, valoriser et diffuser les métiers, leurs emplois et leurs formations, leur donner de la visibilité et les inscrire dans l'économie (entreprises, collectivités etc.).

[Fiche M4] L'Intelligence Artificielle au travail : perspectives ergonomiques et économiques

Objet : Les objectifs de ce projet sont de :

- 1) construire un état des lieux problématisé des usages (par les entreprises, les administrations et les travailleurs) de l'IA, de leurs tendances et de leurs conséquences sur le travail et l'emploi.
- 2) repérer et discuter les recommandations que la littérature délivre en termes d'options de politiques d'entreprises et de politiques publiques sur les usages de l'IA et son déploiement dans le monde du travail.
- 3) proposer des pistes de recherche pour les sciences du travail et de l'emploi (principalement ergonomie du travail, économie du travail, sociologie du travail).

Méthodologie : Méta-analyse des études empiriques au niveau international dans les champs de l'économie du travail, de l'ergonomie, et de la sociologie du travail.

Analyse des rapports produits dans les 5 dernières années par différentes instances intervenant sur ces questions : OCDE, Commission européenne, organisations syndicales françaises et européennes, INRS, ETUI, etc.

Mots clefs : IA ; emploi ; travail

Coordination : Flore Barcellini (CRTD-CNAM)

Membres de l'équipe du projet : Moustafa Zouinar (Orange Labs et CRTD-CNAM), Nathalie Greenan (Lirsa-CNAM et CEET-CNAM), Annie Jolivet (CRTD-CNAM et CEET-CNAM, Gis CREAPT et chercheuse associée Ires)

Financeur(s) : CGT-FO (Agence d'objectifs)

Partenaire(s) : CRTD-CNAM (porteur de la convention), Lirsa-CNAM et CEET-CNAM

Valorisation de la recherche : Une première valorisation :

- Barcellini Flore et Zouinar Moustafa (2023), « L'IA au travail : quelles transformations des activités professionnelles ? », Les transformations technologiques et l'intelligence artificielle au travail, conférence du CEET, Paris, 29 novembre

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Janvier 2023 – Mars 2024

Axe du Programme de travail : Transformation du système productif, macroéconomie

Synthèse du projet :

Appui à l'Aract Hauts de France de janvier à juin 2023 pour la conception d'une enquête sur la transition écologique, économique et sociale, les effets sur le travail et le dialogue social en entreprise et la rédaction des publications.

[Comment les entreprises de la région Hauts-de-France prennent-elles en compte les enjeux du travail dans leur transition écologique ?](#)

[Fiche M5] Réseau Sharers & Workers

Objet : le réseau Sharers & Workers, créé par l'IRES, a pour objectif est de faire se rencontrer des acteurs de la recherche, des acteurs de la transformation numérique en entreprise et des acteurs syndicaux pour appréhender collectivement ces transformations. La démarche s'est d'abord déployée en France à partir de 2015, puis à l'échelle Européenne depuis début 2018, en coopération avec la Confédération Européenne des Syndicats. Plus de 800 parties prenantes ont participé à des événements ou des groupes de travail (acteurs du numérique, syndicalistes, chercheurs, experts, acteurs public, de l'ESS, du monde coopératif, etc.).

Méthodologie : Organisation d'événement parties prenantes

Mots clefs : Numérique, interopérabilité, communs, dialogue

Coordination : Odile Chagny –IRES, Christophe Teissier, ASTREES-UltraLaborans

Membres de l'équipe du projet : Odile Chagny –IRES

Financier(s) : IRES, groupe UP !

Partenaire(s) : UltraLaborans, CAP DIGITAL, Tesaco, Startin'Blox

Valorisation de la recherche :

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : Réseau permanent, créé en 2015

Axe du Programme de travail : Transformation des systèmes productifs

Synthèse du projet

Le réseau a initié en 2021 un nouveau cycle d'événements Sharers & Workers, toujours dans une logique partenariale, avec plusieurs partenaires.

Le cycle « le Web après les Plateformes » est porté en collaboration avec plusieurs organisations engagées dans la volonté de faire du numérique "un bien commun (CAP DIGITAL, Startin'blox, le projet TESaCO de l'Académie des Sciences Morales et Politiques).

Le quatrième événement du cycle, en mars 2023, a porté sur la démocratie délibérative et les moyens de se saisir des opportunités permises par l'interopérabilité pour redonner du pouvoir d'agir à la démocratie délibérative, notamment via la capacité à générer de l'intelligence collective et de la gouvernance partagée.

Cela a été l'occasion de mettre en avant l'approche syndicale de ces sujets (intervention d'une secrétaire nationale de la CFE-CGC).

[Fiche M6] Team Hub !

Objet : L'objectif de Team Hub ! est d'analyser les implications de l'essor du e-commerce électronique, suite à la pandémie de COVID-19, et de doter les syndicats et les travailleurs de la logistique des connaissances et des compétences nécessaires pour proposer une refonte durable des modèles d'entreprise et de l'organisation du travail dans la chaîne d'approvisionnement, compte tenu également de la révolution numérique et des objectifs en matière de durabilité de l'environnement.

Méthodologie : Il s'agit d'un projet de recherche action, qui rassemble à la fois des organismes de recherche et des syndicats.

Le projet combine des recherches documentaires et empiriques, ainsi que des activités d'apprentissage mutuel et de mise en réseau, afin d'analyser les caractéristiques et les défis de la chaîne d'approvisionnement du commerce électronique dans un ensemble de pays sélectionnés, à savoir la Belgique, l'Estonie, la France, la Finlande, l'Allemagne, la Grèce, l'Italie, la Pologne et l'Espagne.

Mots clefs : e-commerce, logistique, transformation numérique, modèles d'entreprise, organizing, syndicats

Coordination : Fondazione Giacomo Brodolini (IT) et le syndicat FILT-CGIL (IT)

Membres de l'équipe du projet : Odile Chagny

Co-financeur(s) : Commission Européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, bénéficiant d'un financement dans le cadre de l'appel à propositions SOCPL-2021- IND-REL visant à améliorer l'expertise dans le domaine des relations industrielles.

Partenaire(s) : L'action rassemble un consortium transeuropéen de centres de recherche nationaux et de syndicats sous la coordination de la Fédération italienne des travailleurs des transports. Ces organisations sont la Fondazione Giacomo Brodolini (Italie), la Fédération belge des transports (Belgique), l'Université de Tartu (Estonie), l'Université de Jyväskylä (Finlande), l'Institut de recherche économique et sociale (France), la Fondation hellénique pour la politique européenne et étrangère (Grèce), l'Union des services unis VER. DI (Allemagne), Institute of Public Affairs Foundation (Pologne) et Notus (Espagne), ainsi que la Fédération européenne des transports (UE), Organizacja Zakładowa (Pologne) et la Fédération des Services de La Ciudadania Comisiones Obreras (Espagne).

Valorisation de la recherche : <https://team-hub-project.eu/>

Rapport ou rapport intermédiaire :

Rapport de contexte : https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/TEAMHUB-background_report.pdf

Les fiches pays se trouvent sur le site :

Belgique : Estonie : Finlande: Allemagne : Grèce : Italie : Pologne :Espagne

France : <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/countryfiche-France.pdf>

Temporalité ou échéances :

Axe du Programme de travail :

Potentiellement, tous les axes :

1. Relations professionnelles et syndicalisme
2. Travail et conditions de travail
3. Emploi, chômage et politique d'emploi
4. Salaire, revenus et protection sociale
5. Systèmes productifs et macroéconomie

Synthèse du projet :

Le consortium s'est engagé à aborder les complexités et les défis des chaînes d'approvisionnement du e commerce, en particulier en ce qui concerne les activités de stockage et de livraison, par le biais d'un ensemble de recherches documentaires et de terrain, d'activités de formation et de mise en réseau et par l'élaboration de recommandations. La première phase du projet (étude) consiste en une analyse documentaire préliminaire visant à produire une analyse de fond au niveau national du panorama national du e commerce et de la logistique. L'objectif est d'identifier et d'évaluer les informations et les données sur les tendances et caractéristiques clés des chaînes d'approvisionnement du commerce électronique au niveau national, en mettant l'accent sur les acteurs clés du marché et les modèles commerciaux dominants, les conditions de travail et d'emploi, les activités des partenaires sociaux et la géographie des chaînes d'approvisionnement dans les pays couverts. Le résultat de cette activité est la publication de neuf Fiches Pays offrant une analyse au niveau national du panorama national du commerce électronique et de la logistique. L'évaluation et la comparaison de l'analyse menée au niveau national permettent d'avoir une vue d'ensemble de la situation au niveau européen. À cette fin, ce rapport de base illustre les principales tendances et les dynamiques en cours dans la chaîne d'approvisionnement du commerce électronique, en soulignant les questions qui méritent une attention majeure de la part des syndicats au niveau national et européen, et en identifiant les zones géographiques clés pour le stockage et la livraison des marchandises commercialisées par les principales entreprises de commerce électronique. La seconde phase (Focus) consiste en une recherche qualitative empirique visant à fournir un certain nombre d'études de cas nationales analysant les pratiques des entreprises de commerce électronique, les conditions de travail des employés de leur chaîne d'approvisionnement et les pratiques syndicales. La troisième phase (Join) consiste à la fois en activités de mise en réseau et en activités d'apprentissage mutuel. Grâce à une enquête sur le commerce électronique dédiée aux travailleurs de la logistique et aux représentants des travailleurs impliqués dans les assemblées nationales, un ensemble de données sur les conditions de travail et de vie sont collectées pour être discutées lors des ateliers internationaux d'apprentissage mutuel, qui analysent également les résultats provisoires des phases précédentes du projet.

