

Programme scientifique à moyen terme 2026-2030 (PSMT) Centre Commun de Recherche

Document adopté à l'Assemblée générale du 19 mars 2026



Sommaire

INTRODUCTION	5
MISSIONS DE L'IRES	5
DES ORIENTATIONS SCIENTIFIQUES DE MOYEN TERME : CONTEXTE	5
CINQ AXES DE RECHERCHE PERMANENTS	6
TROIS AXES TRANSVERSAUX DE RECHERCHE	7
AXES TRANSVERSAUX DE RECHERCHE	11
1. QUELLE ANALYSE ECONOMIQUE ET SOCIALE POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES ?	13
2. L'ARTICULATION ENTRE LES NORMES PUBLIQUES ET LES NORMES NEGOCIEES DE LA RELATION D'EMPLOI	14
3. OU SONT PASSES LES EMPLOYEURS ?	16
AXES PERMANENTS DE RECHERCHE	19
1. AXE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALISME.....	21
1.1 <i>Dynamiques de la négociation collective</i>	21
1.2 <i>Transformations de la représentation</i>	22
1.3 <i>Renouveau des stratégies syndicales</i>	23
1.4 <i>Les systèmes de relations professionnelles européens et transnationaux</i>	24
2. AXE TRAVAIL ET CONDITIONS DE TRAVAIL	25
2.1 <i>Catégorisation du travail</i>	25
2.2 <i>Réalité du travail</i>	25
2.3 <i>Enjeux des savoirs professionnels</i>	26
2.4 <i>Sécurité au travail</i>	26
3. AXE EMPLOI, CHOMAGE, POLITIQUE D'EMPLOI	28
3.1 <i>Statuts d'emploi, diversité et évolutions</i>	28
3.2 <i>Politiques de l'emploi</i>	28
3.3 <i>Les politiques hors emploi</i>	30
4. AXE REVENUS, SALAIRES, PROTECTION SOCIALE	31
4.1 <i>Distribution primaire : revenus primaires, salaires et autres formes de rémunérations</i>	31
4.2 <i>Redistribution secondaire et politique publique : protection sociale, politiques sociales, transferts, services</i>	32
4.3 <i>Questions relatives aux ressources et besoins des ménages, aux inégalités de revenu, à la pauvreté..</i>	33
5. AXE MUTATIONS DES SYSTEMES PRODUCTIFS	34
5.1 <i>Impacts sur la recomposition des modèles productifs et d'affaire</i>	35
5.2 <i>Les défis posés aux syndicats : le nouveau territoire de la donnée</i>	35

Introduction

Ce document vise à définir l'orientation globale de l'activité du centre commun de recherche de l'Ires (CCR) pour la période 2026-2030. Il s'efforce de préciser quelques champs d'investigation particuliers, qu'il s'agisse de thèmes (ou enjeux) ou de choix méthodologiques. Ces orientations sont à la fois fonction des missions de l'Ires et du contexte de restriction budgétaire auquel fait face l'institut.

Missions de l'Ires

L'Ires est un institut de recherches aux « services des organisations syndicales représentatives des travailleurs » qui comprend un centre de documentation, des chercheurs et une agence d'objectifs pour les recherches commandées par les organisations syndicales elles-mêmes. La mission de l'Ires est de contribuer à renforcer les acteurs dans leur capacité d'action à travers les études et recherches, comme le rapport Lenoir en soulignait la nécessité en 1979. En 2026, ce besoin d'analyses est toujours d'actualité, il a été confirmé par plusieurs rapports successifs.¹

La première mission est de mener des études et recherches en lien avec les problèmes auxquels sont confrontés les salariés et leurs représentants. La seconde mission est d'attirer l'attention des organisations syndicales sur des problématiques émergentes. Il s'agit donc de développer des recherches sur thèmes et des approches nécessaires à une meilleure appréhension des évolutions du travail et de l'emploi, et des défis qui attendent les organisations syndicales. Les champs de recherche de l'Ires sont larges, ils portent sur les relations professionnelles et le syndicalisme, l'emploi (politique d'emploi, gestion en entreprise, statut d'emploi...), le travail (conditions de travail, mobilité), la formation, les salaires, la protection sociale, etc. Ils englobent aussi les analyses qui servent à appréhender les enjeux (ou les contraintes) pour les salariés et leurs représentants : cadrage global (macro-économique, politique industriel, compétitivité, environnement), le salariat dans sa diversité (genre, statut d'emploi, profession, nationalité ...), contexte institutionnel dans lequel les acteurs agissent et définissent leurs stratégies. Les travaux de l'Ires, qui articulent des dimensions économiques et sociales, ont souvent un caractère pluridisciplinaire : politistes, sociologues, économistes conjuguent les apports de leur discipline pour mieux saisir les enjeux de courte et de longue période (encadré 1). L'Institut, enfin, porte une attention à l'international traité sous l'angle d'une « chronique », d'un suivi de l'actualité économique sociale et politique et d'un séminaire international régulier ainsi qu'à l'occasion d'exercices de comparaisons approfondies (encadré 2).

Le document présente les orientations des axes de de travail. Le périmètre des axes permanents (partie 2) n'est pas revu car, à l'expérience, il permet de prendre en compte les thématiques couvertes régulièrement par l'Ires. A cela s'ajoutent des axes transversaux (partie 1) qui ouvrent de nouvelles perspectives.

Des orientations scientifiques de moyen terme : contexte

Jusqu'il y a peu l'institut avait pu bénéficier d'une masse critique qui lui permettait d'alimenter par des travaux approfondis deux revues de référence, de produire une connaissance fine des réalités économiques et sociales. Ce pari que l'Ires a réussi à tenir jusqu'ici, doit constamment se renouveler en fonction des thèmes, de la situation, ainsi que des développements méthodologiques. Pour cet exercice, l'activité de recherche de l'Ires se fera dans un contexte institutionnel marqué par des incertitudes fortes

sur ces ressources : en raison des baisses des moyens attribués par l'Etat et des effectifs. Cela dit, le pari qui a été pris est que les moyens seraient renforcés sur la période. Il faudra donc lire ces orientations comme fortement conditionnelles.

Par ailleurs, l'activité de recherche qui est dessinée ici ne peut pas être considérée comme totalement fixée. Plusieurs éléments viennent, au fil de l'eau, modifier ces orientations. Les réponses aux appels à projets de recherche qui donnent des occasions d'accéder à des ressources, à des terrains et à des thématiques qui ont une certaine actualité. D'autre part, les publications de l'Ires, la Chronique internationale, notamment à travers son numéro spécial, la Revue de l'Ires, les Eclairages et les événements permettent d'aborder un champ plus vaste y compris en s'appuyant sur les résultats de l'Agence d'objectifs ou de partenaires réguliers.

Cinq axes de recherche permanents

Les 5 axes thématiques, qui avaient été récemment revus pour les bilans et perspectives annuels pour tenir compte des évolutions récentes de travaux de l'Ires, sont maintenus. Ils permettent de décrire les activités futures :

- Relations professionnelles et syndicalisme ;
- Travail et conditions de travail ;
- Salaire, revenus et protection sociale ;
- Emploi, chômage et politique d'emploi ;
- Mutations du système productif et macroéconomie.

Ces thématiques ont leur cohérence, mais sont loin d'être cloisonnées. Certains traversent plusieurs domaines que ce soit de manière ponctuelle, une année donnée, ou de manière pérenne.

Ainsi, au-delà de l'axe même « Relations professionnelles et syndicalisme », les travaux de l'Ires portent une attention forte aux rôles des acteurs, en particulier ceux de la représentation des travailleurs. Cette attention se retrouve pratiquement dans tous les axes précédemment cités. Pour donner quelques exemples, la question des bas salaires renvoie aux questions de revenus pour les travailleurs, mais elle interroge aussi la politique conventionnelle et son impact ; la question du numérique est aussi abordée sous l'angle du dialogue social et pas uniquement sur celui de la transformation du système productif ; c'est aussi le cas concernant le travail et les conditions de travail ou même encore les transformations du système productif. Pour ne citer que quelques exemples.

L'autre dimension qui traverse les différents domaines et qui est caractéristique de travaux de l'Ires est l'approche internationale. Cette dimension est évidemment d'abord portée par l'animation de la Chronique internationale, par l'investissement des chercheur.es dans le suivi de l'actualité économique et social de pays étranger, et celle du séminaire international qui réunit chercheurs.e et acteurs sociaux. Cette approche s'inscrit aussi dans de nombreux travaux de longue haleine. Ces travaux impliquent des partenariats internationaux avec membres du réseau TURI (Trade union related institute)¹, mais aussi au-delà des centres universitaires étrangers.

¹ ETUI (Institut syndical européen) est l'institut de recherche et de formation de la Confédération européenne des syndicats (CES). Le réseau TURI (Trade union related institutes) réunit des instituts de recherches proches de organisations syndicales.

Les travaux doivent aussi porter sur la prise en charge de deux mutations de poids : la transition écologique et le développement du numérique. Si la seconde nourrit l'activité de l'Ires depuis plusieurs années (sur la question des plateformes ou des impacts de l'IA) ; la première est plus récente et sera conduite à se renforcer dans les prochains exercices. Ces transformations touchent à la fois les questions de dialogue social, mais aussi de transformation du système productif, de protection sociale, de formation professionnelle et constituent un défi de taille pour la représentation des travailleurs.

L'autre dimension, liée à la fois aux évolutions démographiques, économiques et sociétales, est l'importance du « care » dans les travaux de l'Ires. Elle touche à la fois aux questions de protection sociale ; de revenus (de bas salaire pour dire les choses) et des conditions de travail des personnes engagées dans ces activités.

Trois axes transversaux de recherche

Aux axes permanents, viennent s'ajouter, sur cet exercice, trois axes de travail collectif, qui traversent l'ensemble de l'activité de l'Ires, mais qui ouvrent de nouvelles perspectives. Ces activités s'appuieront sur des séminaires réunissant chercheurs et acteurs sociaux et/ou viendront préparer des numéros spéciaux de la revue de l'Ires, de la Chronique internationale ou des événements *ad hoc*. Ces trois axes sont les suivants :

- Les besoins d'analyse économique et sociale des OS.
 - L'objectif de cet axe est de dessiner les voies d'un développement d'un « outil » d'observation et d'analyse pour les organisations syndicales pour mieux s'inscrire dans le débat économique et social et nourrir la réflexion pour l'action syndicale.
- L'articulation des normes négociées et des normes publiques
 - Le partage de responsabilité entre normes publiques et normes négociées dans la régulation de la relation d'emploi a changé ces dernières années et il constitue un défi de poids pour les acteurs sociaux. Ce partage varie selon la nature des champs couverts, selon les niveaux de production, selon les pays et qui évoluent dans le temps. Une réflexion sur ces évolutions et leurs enjeux pourrait être menée dans le cadre d'un séminaire.
- Qui sont les employeurs ?
 - Avec des logiques variées, la figure de l'employeur et les fonctions qu'il est supposé occuper sont en pleine évolution. Cet axe vise à documenter ses évolutions et à en analyser les conséquences en particulier pour les organisations syndicales.

Encadré 1 : Spécificité des travaux de l'Ires

L'originalité des travaux menés à l'Ires repose d'abord sur des méthodes spécifiques qui se caractérisent par quatre dimensions fréquemment mobilisées.

L'Ires s'inscrit tout d'abord dans une perspective pluridisciplinaire. Les aspects, économiques, sociologiques, juridiques ou encore ergonomiques ou psychologiques ne peuvent être abordés séparément et les recherches menées ont fréquemment pour ambition de croiser une diversité de points de vue. Cette caractéristique se traduit par de nombreuses collaborations avec des chercheurs extérieurs dans le cadre de projets de recherches ou de l'organisation de journées d'études par exemple.

La volonté de croiser les approches se traduit également par la mobilisation de méthodes mixtes associant des traitements quantitatifs (notamment des enquêtes Conditions de travail ou Reponse mais aussi via la mobilisation de données administratives mises à disposition par l'Insee ou la MSA) et des démarches qualitatives sur la base d'entretiens ou d'observations.

Cette diversité des approches disciplinaires s'accompagne ensuite d'une volonté d'associer étroitement d'autres acteurs (que les seuls chercheurs) aux travaux réalisés. C'est évidemment le cas des organisations syndicales mais également de structures associatives ou d'institutions publiques. Cette ambition se traduit également par le choix d'inscrire les travaux réalisés dans des logiques partenariales ou dans le cadre de conventions de recherches. Elle se traduit aussi par l'adoption, pour plusieurs projets menés conjointement avec les organisations syndicales, d'une démarche de recherche action articulant production de connaissances et transformation des pratiques, démarche s'ancrant dans l'action collective.

Enfin, une quatrième spécificité en matière de méthodes consiste à accorder une importance centrale aux enjeux sectoriels ou professionnels. L'accent mis sur des métiers (aides à domicile, assistantes maternelles, aides-soignantes, conseillers en évolution professionnelle, livreurs à vélo, etc.) ou des secteurs (agriculture, médico-social, propreté, métallurgie ...) permet ainsi de contextualiser l'activité de travail tout en la rattachant aux cadres institutionnels.

Cette dimension est notamment importante pour relier les travaux de l'axe travail avec ceux de l'axe Emploi ou encore avec les approches en termes de syndicalisme et relations professionnelles.

L'ensemble de ces orientations méthodologiques sont réaffirmées dans le cadre de ce programme scientifique à moyen terme.

Encadré 2 : La comparaison internationale

La méthode de la comparaison internationale est une approche clé dans la production scientifique de l'institut. Cette approche a souvent été mobilisée, produisant des résultats sur l'ensemble des domaines de recherche couverts par les chercheur·es de l'Ires. On peut ainsi citer le numéro spécial de la Revue de l'Ires paru à l'occasion des 30 ans de l'institut ; les travaux quantitatifs sur méthode de cas type et d'analyse économique statistique (sur les salaires, revenu minimum, ...) ; les études sur les politiques familiales, les systèmes de retraite et de manière plus générale en lien avec la protection sociale ou encore sur les effets des politiques d'austérité. D'autres études ont porté sur la négociation des salaires en Europe et sur la décentralisation de la négociation collective. L'approche comparative a aussi été mise au bénéfice d'une recherche pluridisciplinaire sur le syndicalisme dans le secteur des plateformes en France et en Italie.

Ces comparaisons internationales, qui reposent sur une pluralité de méthodes, à la fois quantitatifs et qualitatifs permettent d'éclairer différentes dimensions notamment des politiques sociales. Cela peut concerner des dispositifs comme cela a été fait sur les questions de parentalité ou de des « régimes d'autonomie dans le soin de longue durée ». Ce travail porte aussi sur la mobilisation d'enquêtes et des statistiques internationales : comme l'enquête européenne sur les conditions de travail. Il se fonde sur la conceptualisation et les choix d'indicateurs statistiques déjà réalisés dans leurs travaux précédents, en les adaptant à la nature de l'enquête européenne. Cette réflexion sur les indicateurs sera approfondie dans le cadre de l'AO commune sur les besoins des organisations syndicales.

Les relations professionnelles et le syndicalisme sont un autre domaine où la comparaison internationale est souvent mobilisée, souvent dans une approche qualitative. À la suite des monographies nationales, des équipes de recherche internationales se sont formées autour de différentes problématiques. Le travail comparatif a enrichi considérablement la problématique initiale, aboutissant à des interrogations sur le poids des caractéristiques sectorielles et des régimes migratoires, l'articulation entre différents niveaux de représentation dans les entreprises multinationales, les équilibres entre syndicats et *works councils* et le rôle syndical dans la négociation d'entreprise. La comparaison est aussi mobilisée pour interroger les effets du pays d'origine sur des objets transnationaux tels que les comités d'entreprise européens, que ce soit sur les modalités de désignation de leurs secrétaires ou sur les négociations autour du Brexit.

La spécificité de l'IRES réside aussi dans la combinaison entre comparaison internationale et suivi de l'actualité socio-économique, une approche qui est à l'origine de l'une des deux publications de l'institut : la Chronique internationale de l'IRES. Cette publication, unique en son genre, rassemble des contributions par pays et, notamment lors des numéros spéciaux, permet des comparaisons internationales qui nourrissent le débat syndical et scientifique sur des enjeux spécifiques. Le Séminaire international de l'Ires joue un rôle similaire C'est l'un des rares séminaires de recherche en France, à apporter un regard international sur des phénomènes liés au syndicalisme tel qu'il s'exprime dans des pays étrangers et qui réunit chercheurs et syndicalistes.

La comparaison internationale et le regard que les chercheur·es de l'institut portent sur l'international bénéficient de collaborations avec d'autres instituts de recherche (en Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, ...) et de l'intégration de l'Ires à des réseaux de recherche internationaux (ETUI-TURI, ETUI-Worker Participation in Europe)².

² L'Etui l'institut syndical européen anime le réseau Trade union related institutes (TURI) des homologues européens de l'Ires ainsi que le réseau sur la participation dans les entreprises européennes (Worker-participation)

Axes transversaux de recherche

1. Quelle analyse économique et sociale pour les organisations syndicales ?

Chercheurs : Odile Chagny, Noémie Delahaie, François-Xavier Devetter, Solveig Grimault, Frédéric Lerais, Axel Magnan, Antoine Math

Chercheurs associés : Pierre Concialdi, Anne Fretel, Udo Rehfeldt

Cet axe répond à une demande commune adressée au Centre commun de recherches (CCR) par les organisations syndicales (OS) dans le cadre de l'Agence d'objectifs (AO).

Il s'agit de mener une étude, au cœur de la mission et du fondement de l'Institut, intitulée : « quelle analyse économique et sociale pour les organisations syndicales ? » L'objectif est de dessiner les voies d'un développement d'un « outil » d'observation et d'analyse pour les organisations syndicales pour mieux s'inscrire dans le débat économique et social et nourrir la réflexion au service de l'action syndicale.

Pour répondre à cette demande, plusieurs étapes sont envisagées.

Il s'agit d'une part de mener une analyse des besoins des OS à différents niveaux (confédérations, fédérations, entreprises) en matière d'analyse économique et sociale, en faisant aussi le point sur les indicateurs quantitatifs ou qualitatifs mobilisés dans le débat public. Pour cela l'équipe mènera des entretiens qui permettront de cartographier les besoins et les questions principales à traiter.

En regard, il s'agira de faire le point sur les indicateurs quantitatifs et qualitatifs existants et sur leur mobilisation dans les débats. Les thèmes porteront sur les relations professionnelles, l'emploi, le travail, les revenus (salaire et protection sociale) et le système productif. Ils pourront avoir une dimension comparative dans certains cas.

Sera menée une analyse (critique) d'indicateurs quantitatifs ou qualitatifs mobilisés dans les débats d'actualités (sur des champs ou des débats à préciser). Cette analyse vise à interroger la validité ou préciser les limites de ces indicateurs y compris dans leur dimension comparative internationale. Il s'agira de voir si éventuellement si d'autres indicateurs sont nécessaires.

Le résultat de la recherche permettra de préfigurer ce que serait cet « outil » (ainsi que sa périodicité) consistant à éclairer les sujets d'actualités ou émergeant. En un sens, il s'agit dans un premier temps d'une étude de faisabilité.

Le document qui en résultera pourrait prendre la forme de propositions et d'exemples de ce que pourrait être cet outil. Il comportera des préconisations en en portant en particulier une attention sur le caractère viable et durable de cet outil. Il fera le point sur les investissements et les ressources nécessaires. Il portera aussi une attention sur sa visibilité.

2. L'articulation entre les normes publiques et les normes négociées de la relation d'emploi

Chercheurs : Noémie Delahaie, François-Xavier Devetter, Frédéric Lerais

Chercheurs associés : Anne Fretel, Jacques Freyssinet, Udo Rehfeldt, Catherine Vincent

Le partage de responsabilité entre normes publiques et normes négociées dans la régulation de la relation d'emploi obéit à des procédures complexes qui varient selon la nature des champs couverts, selon les niveaux de production, selon les pays et qui évoluent dans le temps.

S'il existe de nombreux travaux qui éclairent certains aspects partiels de ces relations, une réflexion globale pourrait être amorcée dans le cadre d'un séminaire.

Au niveau national, le problème se pose en termes différents selon le champ d'application des normes.

A l'échelle interprofessionnelle, plusieurs modalités coexistent en France :

- L'État peut déléguer à la négociation, dans le cadre de règles qu'il détermine, la fixation des modalités d'attribution de certaines prestations, par exemple l'assurance chômage dans le cadre d'un document de cadrage. Un accord éventuel est soumis à l'agrément du Gouvernement.
- Dans le cadre de la loi de modernisation du dialogue social, le Gouvernement fait connaître ses projets de réforme. Si les organisations patronales et syndicales souhaitent négocier, il leur communique un document d'orientation. En cas d'accord, il prépare, en tant que de besoin, la transposition législative de certaines dispositions de l'accord. Le Parlement est souverain.
- Les organisations patronales peuvent librement ouvrir des négociations dans le cadre d'un agenda social autonome. En cas d'accord, son effectivité repose le plus souvent sur une décision gouvernementale d'extension (éventuellement d'élargissement).

A l'échelle des branches, deux situations peuvent être distinguées :

- Le mécanisme principal est celui de l'extension (éventuellement de l'élargissement). Traditionnellement, la décision ministérielle d'extension reposait sur une vérification de conformité à la loi. Avec la création d'un comité d'experts, elle s'appuie aussi désormais sur une appréciation d'opportunité économique.
- Des relations plus complexes s'établissent dans certaines branches d'activité. Par exemple, dans certaines activités fortement dépendantes d'un financement public, la fixation ministérielle d'enveloppes ou de normes financières détermine dans une large mesure les marges de la négociation salariale. Dans d'autres cas, ce sont les normes de santé-sécurité qui exercent une influence contraignante.
- Au niveau de l'Union européenne, les dispositions annexées au traité de Maastricht et consacrées dans le traité d'Amsterdam conduisent la Commission à interroger les organisations patronales et syndicales sur leur souhait de négocier sur certains thèmes. En cas de réponse positive et d'accord, une transposition en Directive est prévue. La mise en œuvre nationale peut être réalisée au moyen de normes publiques ou de normes négociées.
- Des mécanismes analogues peuvent être appliqués pour des accords sectoriels.

Enfin, le développement d'accords d'entreprise mondiaux ou européens crée une source de normes purement conventionnelles et déconnectées des normes publiques.

En comparaison internationale, les rapports entre les deux types de normes sont de nature différente selon les pays ou groupes de pays : principe de hiérarchie des normes ; délimitation de champs de compétence distincts ; déconnexion totale... Un inventaire descriptif constituerait un point de départ pour une possible typologie.

Programme de travail

- La réflexion pourrait s'amorcer dans le cadre d'un séminaire pluridisciplinaire « tripartite » dont l'Ires a déjà fait des expériences fructueuses : chercheurs et chercheuses de l'Ires, syndicalistes, chercheurs et chercheuses (ou experts) extérieurs. Une durée de deux ans semble raisonnable.
- La comparaison internationale pourrait être alimentée par la préparation d'un numéro spécial de la *Chronique Internationale*.
- Si le séminaire est productif, il pourrait fournir la base d'un numéro spécial de la *Revue*.

3. Où sont passés les employeurs ?

Chercheurs : Odile Chagny, François-Xavier Devetter, Solveig Grimault, Axel Magnan

Chercheuse associée : Catherine Vincent

La relation d'emploi traditionnelle met en scène un ou une employeur.e et des salarié.es. La conception héritée des relations professionnelles s'inscrit dans ce cadre et vise à organiser un dialogue entre les deux parties de la relation salariale. Cette vision demeure évidemment essentielle et continue à structurer une part importante du système d'emploi. Pour autant les formes qui s'en écartent sont croissantes et de plus en plus diverses. Trois types de transformations peuvent être distinguées :

1. L'existence de stratégies explicites des employeurs pour éviter leurs responsabilités vis-à-vis des travailleurs qu'ils mobilisent : recours au travail indépendant, externalisation et sous-traitance, franchise et location gérance, stratégies de dilution de la responsabilité via des logiques de groupes (holding), etc. Ces stratégies empruntent ainsi à la fois aux logiques conduisant à des entreprises de plus en plus « éclatées »³ et à des formes de contournement plus directe de la relation salariale.
2. Le développement de « formes particulières d'employeurs » conduisant à brouiller l'identification des responsabilités qui leur incombent. C'est le cas par exemple d'employeurs « non professionnels » à l'image des particuliers ou de certaines (souvent petites) associations fonctionnant essentiellement avec des dirigeants bénévoles mais la question peut sans doute se poser de manière plus large dès lors que l'employeur ne peut (ou ne veut) pas disposer de l'ensemble de ses prérogatives traditionnelles. Certains types d'employeurs peinent ainsi à se reconnaître comme tels, y compris lorsqu'ils mettent en avant la figure de l'entrepreneur.
3. La diffusion de politiques publiques visant à alléger les responsabilités des employeurs en transférant celles-ci sur d'autres acteurs. En effet, la rhétorique relative à la « nécessaire » simplification du droit du travail ou à la baisse du coût du travail conduit souvent à réduire certaines responsabilités de l'employeur et à les confier soit à l'acteur public soit à les réattribuer aux travailleurs eux-mêmes. Ainsi, l'Etat (notamment dans le cadre des politiques d'exonérations de cotisations sociales ou lorsque les négociations sociales sont soumises à agrément) récupèrent une partie de la responsabilité de fixer le niveau de rémunération. De même, en matière de formation, de suivi de la santé au travail ou encore de rémunération, les politiques d'individualisation et de « responsabilisation » conduisent à faire porter sur les salariés des décisions qui peuvent prendre place dans le cadre d'une réelle liberté... mais qui peut aussi relever d'une autonomie des plus factices.

Ces trois évolutions obéissent à des logiques distinctes mais elles ont en commun de questionner la figure de l'employeur et les fonctions qu'il est supposé occuper. Elles constituent en ce sens un défi pour les acteurs syndicaux et plus largement pour les travailleurs et travailleuses. En dépit de leur diversité, elles peuvent aller jusqu'à remettre en cause certains fondements de la relation salariale elle-même (travail indépendant ou faussement indépendant via des plateformes digitales ou non, externalisation, ...), mais plus généralement elles viennent brouiller la définition des responsabilités juridiques, économiques ou sociales de l'employeur.

Ces formes d'évitement peuvent être volontaires, voire s'inscrire dans des stratégies explicites visant, par exemple, à flexibiliser le recours au travail et en abaisser le coût, mais elles peuvent également

³ Weil, D. (2014). The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it. In *The fissured workplace*. Harvard University Press.

passer par des mécanismes plus diffus d'éclatement des fonctions traditionnellement dévolues à l'employeur en une pluralité de responsabilités partagées par des acteurs multiples.

C'est par exemple le cas d'une grande partie du monde associatif où l'employeur de droit est distinct du financeur du service qui conserve la main sur une partie importante des négociations salariales à l'image des branches soumises à l'agrément des pouvoirs publics. Ainsi ces situations viennent complexifier la relation d'emploi en divisant les fonctions de l'employeurs et en effaçant certaines : qui assume les recrutements ? les politiques RH ? les responsabilités en matière de santé et sécurité ? l'encadrement et l'organisation du travail ? les choix en termes de politiques de rémunération, de formation, de gestion de l'emploi et des compétences, etc. ?

L'ensemble de ces situations partagent le fait de réduire, volontairement ou non, l'employeurabilité⁴ au sens où, au-delà des responsabilités de l'employeur, ce sont également ses compétences ou sa capacité à occuper la fonction qui peuvent être remises en question.

Ces stratégies renvoient aux mécanismes de fissuration ou d'éclatement de la relation salariale illustrées par de nombreux travaux internationaux⁵ mais également analysées dans plusieurs recherches menées au sein de l'Ires mais plus souvent sous l'angle de l'affaiblissement des salariés dans les processus de négociations ou encore celui de la précarisation de la relation salariale.

L'objectif, pour les années à venir, serait ainsi de prolonger et renouveler ces réflexions en partant des transformations de(s) figure(s) de l'employeur : quelles en sont les manifestations mais également les conséquences ? En d'autres termes, si les employeurs semblent parfois éviter leurs responsabilités et apparaître aux yeux des travailleurs et travailleuses comme des acteurs « évanescents », qu'est-ce que cette « évanescence » fait aux relations professionnelles, aux modalités de fixation et de détermination des revenus, à l'organisation du travail ou encore à la définition de la relation d'emploi et aux types d'emplois.

En effet, l'ensemble des thématiques abordées de manière récurrentes dans les travaux de l'Ires, sont impactés par la nature et le fonctionnement des acteurs patronaux. C'est le cas tout d'abord des relations professionnelles et du dialogue social : comment négocier ou lutter face à un acteur patronal fuyant ? quels sujets traiter quand la responsabilité est éclatée entre une pluralité d'acteurs ?

Mais ces enjeux touchent également les mécanismes de détermination des revenus tant au niveau macroéconomique (par exemple le refus de verser les cotisations patronales fragilise des droits sociaux inscrits dans le cadre d'une relation d'emploi traditionnelle) que microéconomique (transformations des salaires en rémunérations commerciales par exemple). L'organisation et les conditions de travail (notamment en matière de prévention et de santé au travail) sont directement et profondément affectées dès lors que l'acteur patronal ne peut ou ne souhaite plus exercer ses responsabilités : c'est ici notamment l'accès à de nombreux droits ou protections qui est posé à l'image de la formation ou des dispositifs de santé-sécurité au travail mais plus fondamentalement encore l'existence même d'un collectif ou d'une communauté de travail qui peut être remise en cause.

Enfin, la situation de l'emploi tout comme les politiques de l'emploi sont questionnées par la nature et l'évolution des figures de l'employeur : non seulement les pratiques patronales d'évitement ont des répercussions directes sur les volumes et les formes que prennent les emplois mais la diversification des

⁴ Duclos, L., Kerbourc'h, J.-Y., 2006, « Organisation du marché du travail et flexicurité à la française », Rapport au Conseil d'Orientation pour l'Emploi, novembre.

⁵ Voir par exemple Weil, 2014 op. cit.

figures de l'employeur peut également aider à réinterroger les fondements et l'efficacité de certaines politiques menées en rappelant la complexité des articulations entre les stratégies des entreprises et les politiques de l'emploi.

Cette approche transversale cherchant à comprendre les situations où l'employeur semble, au moins partiellement, absent ou fuyant pourrait ainsi se décliner sur différents angles :

- Le premier concerne l'identification et la compréhension des stratégies d'évitement et des comportements de fuite des employeur.euses. Des focus sectoriels (mais également territoriaux) seraient alors probablement pertinents tant les pratiques d'évitements diffèrent d'un secteur à l'autre, en termes quantitatifs comme qualitatifs. Les secteurs du Care (petite enfance, perte d'autonomie), de l'agriculture, du commerce ou de la livraison et du transport seraient notamment des cibles privilégiées. Parallèlement aux enjeux sectoriels, il s'agirait de prendre en compte les spécificités de certains groupes sociaux (en fonction du sexe, de l'âge, de l'origine nationale, du statut juridique, du diplôme, etc.) ; les stratégies identifiées pouvant en effet cibler ou s'adapter à la plus ou moins grande fragilité de certaines catégories de salariés.
- Un deuxième axe portera sur l'étude des conséquences de ces pratiques sur les conditions de travail et d'emploi : quelles en sont les répercussions en matière de revenu et d'accès à la protection sociale ? La déstructuration des responsabilités de certains employeurs peut en effet se traduire par une fragilisation du salaire et une complexification des sources de revenus (néanmoins liés au travail) des salariés. Plus encore, c'est l'accès à certains droits sociaux qui peut se retrouver mis en cause et provoquer des formes de non-recours (par exemple aux allocations chômage ou aux indemnités journalières). Mais au-delà, il s'agit de mieux comprendre comment ces formes de disparition de l'employeur en matière de responsabilité peuvent se concilier avec des formes de renforcement du pouvoir de direction, de contrôle ou d'organisation du travail ? En d'autres termes, il s'agit ici de questionner l'existence voire le développement de formes d'autorité sans responsabilité.
- Le troisième axe s'intéressera plus spécifiquement aux réponses que les travailleurs et leurs organisations peuvent proposer à ces évolutions de la forme et du rôle des employeurs. Comment les organisations syndicales peuvent-elles évoluer (en élargissant par exemple leur vision de la communauté de travail) ? Quels types de transformations des IRP peuvent-ils être envisager (comités de groupes, représentants de proximité, comité d'UES, etc.) ? Comment les travailleurs peuvent-ils réagir ou prendre part à l'émergence de nouveaux types d'intermédiaire comme les Groupements d'Employeurs ou les associations mandataires par exemple ? L'étude de ces réactions des travailleurs et de leurs organisations peut également s'étendre à celle du rôle des politiques publiques dans la diffusion ou au contraire la lutte contre les formes d'affaiblissement de la responsabilité de l'employeur. Les enjeux ici peuvent porter à la fois sur la régulation des relations professionnelles mais également sur les « droits et devoirs des employeurs » et la façon dont ils sont rendus effectifs et/ou soutenus.

L'ensemble de ces questions croisent, en adoptant l'angle spécifique des transformations et de la diversification des figures de l'employeur, les problématiques traitées dans les différents axes permanents de l'Ires en cherchant à mieux comprendre certaines évolutions de l'emploi ou des mécanismes de fixation des revenus mais également les transformations des relations professionnelles et des formes de mobilisation du travail.

Cet axe transversal cherche ainsi à alimenter la réflexion des organisations syndicales sur la façon dont elles peuvent (ou doivent) s'adapter aux évolutions de leurs principaux interlocuteurs.

Axes permanents de recherche

1. Axe Relations Professionnelles et syndicalisme

Chercheurs : Sarah Barrières, Odile Chagny, Noémie Delahaie, François-Xavier Devetter, Anna Frisone, Marcus Kahmann, Cristina Nizzoli

Chercheurs associés : Anne Fretel, Jacques Freyssinet, Jean-Marie Pernot, Udo Rehfeldt, Michèle Tallard, Catherine Vincent

Les institutions, acteurs et normes des relations professionnelles ayant caractérisé le compromis social d'après-guerre ont fortement évolué sous la pression des grandes transformations économiques – mondialisation des échanges, bouleversements technologiques, désintégration du périmètre des entreprises – et des politiques publiques néolibérales qui les ont accompagnées.

Ces évolutions ont été autant d'adresses aux acteurs sociaux, les poussant à redéployer leurs stratégies et plus largement les champs de la représentation. A peu près partout en Europe, le rôle structurant des relations professionnelles dans la production des compromis sociaux s'est affaibli. Les organisations syndicales rencontrent des difficultés croissantes pour assurer leur rôle traditionnel d'intégration et d'unification du salariat.

Face à la multiplication et l'extension des formes particulières d'emplois, qui touchent au premier chef les femmes, les intérimaires, les précaires en général sont pour l'essentiel restés aux marges de la représentation. Parallèlement, la capacité représentative des grandes organisations s'est affaiblie dans des confrontations difficiles avec les autres acteurs de la relation sociale (État, patronat).

Les travaux portant sur les relations professionnelles cherchent à rendre compte de ces mutations, tout en portant une attention particulière aux pratiques et stratégies syndicales, souvent par le biais de comparaisons internationales.

Dans le contexte actuel caractérisé par une conjonction d'incertitudes et de tensions, trois enjeux principaux se posent aux relations professionnelles et aux syndicats : la transition écologique, les effets de la digitalisation de la production et la fragmentation des statuts et du travail. Ils sont déclinés en fonction de trois problématiques qui les traversent tous : la négociation collective et le dialogue social, les formes de représentation des travailleurs et le renouvellement des stratégies syndicales, notamment pour organiser les travailleurs et les travailleuses des secteurs peu syndiqués et très précarisés. L'évolution du système de relations professionnelles et des stratégies syndicales au niveau transnational, en particulier européen, reste une préoccupation importante de cet axe.

1.1 Dynamiques de la négociation collective

Plusieurs travaux menés à l'Ires ces dernières années ont analysé les effets négatifs des réformes du dialogue social, en particulier des ordonnances Travail de 2017. Au-delà de la mise en place des CSE et du barème des indemnités de licenciement qui ont fait l'objet de nombreux débats, ces ordonnances ont aussi réagencé les niveaux de négociation que sont l'entreprise et la branche. Elles ont ainsi approfondi la double dynamique à l'œuvre depuis les lois Auroux de 1982, à savoir la recherche d'acteurs alternatifs aux délégués syndicaux pour la négociation et la réduction des domaines réservés à la branche.

Des projets en cours et à venir s'attacheront ainsi à réexaminer la dynamique d'articulation entre négociations de branche et d'entreprise à partir de l'exploitation statistique de données (Enquête Relations professionnelles et négociations d'entreprise de la Dares ; base d'accords de branche et d'entreprise) et de la réalisation d'enquêtes de terrain auprès d'acteurs patronaux et syndicaux. Dans le prolongement des travaux menés au sein de l'Ires depuis plusieurs années, ces projets mettent l'accent

sur la question salariale, qui demeure l'un des principaux thèmes de négociation. La question de l'articulation entre salaire minimum et négociations salariales reste également un enjeu étudié.

De nouveaux thèmes de négociation et d'action revendicative s'imposent aux acteurs collectifs. Ainsi, la protection de l'environnement et la transition énergétique (TE) constituent des défis majeurs pour les OS, car elles réinterrogent les modalités de la production, tout en générant des effets concrets sur le travail et l'emploi.

En France, des instruments visent à renforcer l'implication des entreprises dans la lutte contre le réchauffement climatique (la loi Climat et Résilience de 2021 et l'Accord National Interprofessionnel de 2023). Mais sur le plan de la négociation collective et du dialogue social, ces mesures n'ont pas produit d'effets marquants. On constate une pénurie d'accords sur l'environnement et la TE ainsi que des difficultés persistantes des représentant.es à se saisir de ces enjeux. Dans ce contexte, nos études contribuent au débat sur la relation entre syndicalisme et environnement, en enquêtant – par exemple – sur les revendications portées par les OS face au dilemme entre la sauvegarde de l'emploi et la nécessité de décarboner la production⁶ et en interrogeant leur manière de saisir le lien entre santé au travail et production polluante.

Dans certains cas, les projets de redirection de la production issus d'un travail conjoint entre salarié.es, syndicalistes, cabinets d'expertises et d'autres acteurs ont vu le jour permettant d'innover sur la manière de militer et de représenter les salarié.es. Ils feront l'objet de futures études afin de nourrir des pistes de réflexions sur le renouveau syndical. Dans le prolongement de la tradition de l'Ires, la comparaison internationale sera mobilisée pour confronter le cas français à ceux d'autres pays.

L'Ires a initié avec le réseau Sharers & Workers une démarche innovante de recherche action portée par le constat que la transformation numérique amène à renouveler nos façons de penser et d'agir sur le travail, les compétences, les relations de travail, les modalités et formes du dialogue social. Au travers de ces travaux, il s'agit d'expérimenter les manières par lesquelles organiser et construire un dialogue multi-acteurs rendu nécessaire par la complexité des évolutions technologiques et sociales. Les travaux se sont tout d'abord concentrés sur l'économie des plateformes, puis à partir de 2020 sur l'intelligence artificielle. L'orientation prise pour les prochaines années est de se centrer sur les enjeux majeurs que sont la gouvernance des données, pour poser les bases méthodologiques d'un dialogue social élargi apte à aider les élus et les représentants du personnel à s'emparer de ces sujets dans le cadre des négociations avec l'employeur.

1.2 Transformations de la représentation

Les études de l'Ires ont largement documenté les effets de la mise en place d'une instance unique de représentation du personnel, le CSE, notamment en termes d'appauvrissement de la capacité représentative des élus. Ces travaux seront prolongés selon deux axes spécifiques.

La question de l'égalité professionnelle demeure centrale dans un agenda syndical en prise avec les enjeux contemporains. Elle se situe au carrefour entre interventions législatives, normes sociales et négociation collective. L'équipe approfondira cette thématique en interrogeant ces différents niveaux. La négociation collective soulève plusieurs questions, du côté des directions et des organisations patronales, comme de celui des instances de représentation des salarié.es (CSE). Les enjeux de genre dans la négociation peuvent être mis en avant à la fois comme objets spécifiques (par

⁶ cf. Chronique internationale, 2023

exemple, les congés parentaux) ou comme une loupe à travers laquelle regarder les thèmes abordés en négociation, pour prendre davantage en considération leur impact selon le genre des salarié.es.

Au-delà des contenus de la négociation collective, il s'agit d'analyser les démarches mises en place en vue d'un renouvellement des pratiques syndicales. Si la présence des femmes dans l'emploi progresse, leur participation dans les organisations syndicales demeure, en comparaison avec celle des hommes, relativement limitée. Cette situation entrave la mise à l'agenda de certaines revendications et éloigne les syndicats des secteurs où les femmes sont majoritaires, alors qu'ils constituent des viviers de renouvellement. Ainsi, seront explorées plus en profondeur les dynamiques propres à ces secteurs pour saisir les besoins qui s'y expriment à travers des luttes souvent menées de façon autonome par ces salariées. L'objectif est d'aborder la représentation syndicale sous une pluralité d'angles, en questionnant, aussi du point de vue du genre, les formes du militantisme et les répertoires d'action revendicative.

Les enjeux liés à la représentation des salariés externalisés ou employés par les entreprises sous-traitantes constituent un second axe spécifique. En effet, les situations de sous-traitance sur site peuvent concerner de nombreux travailleurs dans certains secteurs d'activité comme dans les industries agro-alimentaires ou dans le cas des agents d'entretien. Leur « double appartenance », à l'entreprise dont ils sont légalement salariés et à celle où ils travaillent au quotidien, peut se traduire par un vide de représentation effective. L'analyse des effets de l'externalisation sur la représentation des salariés concernés, y compris dans le secteur public, est ainsi menée à la fois en mobilisant les données quantitatives du dispositif d'enquête Réponse de la Dares et à partir de travaux qualitatifs ciblant des établissements particulièrement concernés. Dans ce cadre, il s'agit de réinterroger les interactions entre « centre » et « périphérie » et de s'intéresser, à la fois, aux effets vécus par les salariés des preneurs d'ordres mais également aux conséquences de l'existence de cette coexistence de travailleurs d'organisations différentes sur un même site pour les représentants du personnel des donneurs d'ordres.

1.3 Renouveau des stratégies syndicales

Le monde du travail est marqué par des multiples types de fragmentation. Depuis les années 1990, la forme fordiste de l'emploi stable et à temps plein n'est plus la norme : de nouvelles formes se sont répandues (intérim, CDD, temps partiel, travail indépendant, ...) De même, dans un monde caractérisé par la forte croissance des mouvements migratoires, une autre ligne de fragmentation statutaire relève de la nationalité. En dessous de celle-ci s'est développé un système complexe de statuts de citoyenneté dérogatoires, impactant à la fois l'accès aux prestations sociales et l'efficacité des droits associés au travail salarié⁷.

A ces lignes s'ajoutent celles, traditionnelles, de la différenciation entre secteurs et taille d'entreprise. Il s'agira d'interroger la façon dont les nouvelles fragmentations sont appréhendées, mises en forme, combattues ou reproduites par les acteurs des relations professionnelles, au sein et à l'extérieur des cadres institués du dialogue social. A quelles nouvelles stratégies et expérimentations syndicales donnent-elles lieu ? Est-il possible de les généraliser pour en faire un levier du pouvoir syndical ? La comparaison internationale et entre secteurs est considérée comme un outil essentiel pour mettre en perspective les évolutions propres à la France et pour en expliquer les ressorts.

L'intensification, l'affaiblissement des collectifs, la perte de sens qui affectent le travail subordonné n'ont pas épargné le travail syndical, entendu comme les activités que mènent les syndicalistes, élus ou

⁷ cf. Chronique internationale, 2024

non, pour accomplir leur tâche de mobilisation et de représentation des salarié·es. Déjà confronté·es à l'effritement du nombre d'adhérent·es et à la difficulté à obtenir des résultats concrets dans un rapport de forces dégradé par les politiques de précarisation du salariat, les militant·es ont connu une nouvelle dégradation des conditions de leur travail syndical avec les ordonnances Travail de 2017, qui ont réduit leurs moyens et les ont éloignés du terrain. Des travaux récents sur le *burn-out* ou la fatigue militante des syndicalistes tirent un signal d'alarme. A ces évolutions défavorables, nombre d'équipes syndicales tentent de répondre par des initiatives innovantes.

Dans ce contexte, il apparaît utile de développer des recherches sur l'évolution du travail syndical et les diverses stratégies déployées par les collectifs militants pour s'adapter ou contrecarrer ces tendances, que ce soit par une professionnalisation accrue, par une spécialisation sur certains champs revendicatifs, par un recentrage sur l'activité de terrain.

1.4 Les systèmes de relations professionnelles européens et transnationaux

Les relations professionnelles au niveau transnational européen constituent un autre terrain de recherche. Elles structurent la gouvernance sociale de l'Union européenne à deux niveaux. D'un côté, au travers du dialogue social européen qui, à partir du Traité de Maastricht (1993), reconnaît aux partenaires sociaux un rôle dans l'élaboration des normes sociales européennes, tant dans le cadre interprofessionnel que sectoriel. D'un autre côté, à travers la représentation des salariés des entreprises multinationales opérant dans l'UE, assurée par les comités d'entreprise européens (CEE) réglementés à partir de 1994.

Les CEE ont été analysés à l'Ires comme des instruments clés de l'information et de la consultation des salariés dans les entreprises multinationales, bien que leur rôle dans la gestion des restructurations transnationales soit resté encore relativement modeste. L'Ires a également analysé leur rôle dans la conclusion d'accords d'entreprise transnationaux, qui n'ont pas encore fait l'objet d'une régulation européenne.

Les travaux de permettent de mettre en lumière les tensions entre dynamiques d'eupéanisation et persistance des systèmes nationaux de relations professionnelles. Les relations professionnelles transnationales demeurent marquées par une forte hétérogénéité des cadres juridiques, des cultures syndicales et des rapports de force sociaux. Elles continueront ainsi de constituer un objet de recherche afin d'analyser les nouvelles formes de régulation sociale et les conditions d'action collective à l'échelle transnationale.

2. Axe Travail et conditions de travail

Chercheurs : François-Xavier Devetter, Solveig Grimault, Axel Magnan, Cristina Nizzoli, Arnaud Trenta

Chercheurs associés : Thomas Coutrot, Annie Jolivet, Michèle Tallard, Catherine Vincent

De nombreux signaux ont montré ces dernières années l'importance des enjeux liés au travail – tel qu'il se fait, se vit, s'organise, se régule – en complément et au-delà de ceux inscrits dans la question de l'emploi et/ou des salaires. C'est le cas par exemple des débats relatifs à l'usure ou à la pénibilité du travail dans le cadre de la réforme des retraites mais aussi des revendications en termes de reconnaissance à la suite de la crise sanitaire.

Un nombre croissant de recherches menées au sein de l'Ires visent ainsi à renouveler les analyses du travail et des conditions de travail tant en termes de méthodes que de thématiques. Ce PSMT conforte l'intention de développer les recherches sur ce thème, notamment autour de 4 thématiques complémentaires. Celles-ci constituent autant de focales portées sur le travail et l'ensemble des conditions qui en affectent la réalisation, pesant ainsi *in fine* sur ce que les travailleurs peuvent et doivent mobiliser dans le travail.

2.1 Catégorisation du travail

La première thématique concerne la question de la catégorisation du travail en lien avec l'évolution des formes de mobilisation des « ressources humaines ». Si les réflexions sur les statuts relèvent de l'axe « emploi », l'objectif ici est de questionner les effets sur les activités de travail et la façon dont elles sont vécues.

La flexibilité liée à certains contrats (CDD et notamment contrats courts, temps partiel, etc.) ou encore au renouveau du travail indépendant peuvent ainsi entraîner une intensification du travail et une perte de sens liée à la précarisation, induite mais ces évolutions peuvent aussi s'articuler à des formes de réappropriation du contrôle du travail favorables à l'épanouissement des travailleurs et travailleuses.

Plus largement c'est le périmètre de la création de valeur qui peut être réexaminé à partir du redécoupage entre travail et loisir ou encore entre travail domestique-gratuit et salarié-rémunéré. Ces enjeux sont ainsi essentiels pour comprendre à la fois la manière dont le travail est investi par celles et ceux qui l'effectuent et approprié par celles et ceux qui en tirent profit.

Ces questionnements se retrouvent de manière particulièrement vive dans des secteurs où les frontières sont traditionnellement poreuses : secteur agricole, services à la personne ou encore les activités liées au « care ».

2.2 Réalité du travail

La deuxième thématique s'intéresse au quotidien et au « concret » du travail ou encore au travail réel au-delà du seul travail prescrit. Elle porte ainsi sur les conditions de réalisation et le contenu de l'activité de travail. Si le quotidien et le contenu du travail sont en partie cadrés par les conditions d'emploi, ils sont également marqués par les conditions de travail, en articulation avec la place que les travailleurs et travailleuses occupent dans un marché du travail segmenté, notamment sur la base du sexe, de l'origine ou de la classe sociale ou encore du niveau de diplôme.

Enfin, déterminés par l'organisation du travail, les conditions de réalisation du travail et leurs effets s'éprouvent et se découvrent en situation, dans l'effectuation même du travail.

La juste qualification des pénibilités ressenties par exemple constitue un enjeu majeur de l'analyse de la soutenabilité du travail.

Mais la visibilisation (y compris par les travailleurs eux-mêmes), la verbalisation et la reconnaissance de pénibilités relèvent de processus complexes, qui nécessitent de croiser des méthodes d'analyses variées (quantitatives et qualitatives).

Cette combinaison doit en particulier permettre de dépasser l'opposition entre ce que seraient des conditions « objectives » de travail et le vécu subjectif de l'activité par le travailleur.

2.3 Enjeux des savoirs professionnels

Une troisième thématique vient (re)questionner les enjeux des savoirs et des gestes professionnels mis en œuvre dans l'activité de travail. Nombre de pratiques et de gestes professionnels ne se disent ni ne se donnent à voir d'emblée, et supposent d'être analysés à la lumière des situations précises dans lesquelles ils sont mis en œuvre.

C'est classiquement le cas des savoirs tacites, incorporés dans les savoir-faire de métier. La difficulté de mise en visibilité des gestes professionnels « qui comptent » est sans doute redoublée dans le cas des métiers, fortement féminisés, comportant une forte dimension relationnelle qui échappe le plus souvent aux indicateurs voire aux référentiels en usage dans les secteurs concernés : ainsi des pratiques professionnelles dans les métiers du care (aide à domicile), celles des aidants ou des professionnels mettant en œuvre des services d'accompagnement encore récents (conseillers en évolution professionnelle).

Or dans tous ces cas, la compréhension fine des pratiques professionnelles et de leurs ressorts en situation est essentielle pour accompagner le développement de ces activités et services tout en soutenant les travailleurs, et *in fine* les bénéficiaires de l'aide. Ainsi, les travaux programmés sur le conseil en évolution professionnelle doivent permettre de comprendre ce qui, dans les conditions et modalités de mise en œuvre du service par les conseillers, permet d'accompagner au mieux les changements de trajectoires des usagers qui le sollicitent – voire de soutenir leur capacité de négociation avec leur employeur face à des situations de travail difficiles.

Enfin, c'est également en enquêtant sur les situations de travail réelles qu'il est possible d'apprécier la qualité des expériences de travail, dont peut découler leur portée émancipatrice pour les travailleurs. Les situations de travail confèrent – ou non – des ressources appropriables par les personnes qui les traversent, leur offrent – ou non – des opportunités d'expérimenter de nouveaux fonctionnements, de faire émerger ou de développer de nouvelles capacités, et soutiennent en cela – ou entravent – pour chaque sujet la possibilité de s'individuer et de construire du collectif et de la coopération en échangeant sur ces fonctionnements, entre pairs et avec la hiérarchie.

2.4 Sécurité au travail

Une quatrième thématique vise, enfin, à se pencher sur le renouvellement des enjeux de santé et sécurité au travail. On pourra notamment se demander comment les transformations des activités de travail modifient ces enjeux et la façon dont les travailleurs et l'ensemble des acteurs des relations professionnelles peuvent s'en emparer que ce soit par la négociation collective (pensons notamment aux effets délétères de la disparition des CHSCT) ou par d'autres procédures relevant du dialogue professionnel ou encore par une articulation entre ces deux modes d'intervention.

Nous nous appuierons notamment sur une approche sectorielle en examinant comment des dynamiques d'institutionnalisation différenciées de traitement de ces enjeux influent sur les processus à l'œuvre et les résultats en termes de santé et sécurité au travail (les accidents du travail restent par exemple élevés dans le BTP en dépit de politiques de prévention anciennes et institutionnalisées).

Alors que le nombre de morts au travail augmente et que la France détient le record européen en la matière, on pourra également s'interroger, éventuellement en s'appuyant sur une comparaison avec d'autres configurations nationales européennes, sur la place des politiques publiques de prévention dans ce nouveau paysage. Parallèlement, l'objectif est de prolonger les travaux qui ont été engagés sur la façon dont les travailleurs se (ré)approprient leur travail et leurs conditions de travail dans le cadre de processus de dialogues professionnels ou grâce aux apports du travail syndical sur le terrain.

Des équipes syndicales ont commencé à mettre en œuvre une démarche syndicale « à partir du travail », qui vise à dynamiser l'action syndicale en s'appuyant sur le pouvoir d'agir que le décalage entre travail prescrit et travail réel confère aux salarié·es (les enjeux qui en découlent en termes de travail syndical sont présentés dans l'axe « Syndicalisme et Relations Professionnelles). Ces différentes approches et focales sur le travail, sur ses diverses conditions, leurs sources et leurs effets pour les travailleurs et les travailleuses, questionnent notamment l'articulation entre conditions de travail et condition d'emploi, et la façon dont les premières pourraient accéder à une égale « dignité » ou portée contractuelle que les secondes⁸. Quoiqu'elles se révèlent pour partie dans l'effectuation même du travail, elles sont essentielles pour garantir un environnement favorable au travail bien fait, à la préservation de la santé du travailleur comme à son propre développement professionnel, et peut-être, au fond, à la possibilité d'un travail réel décent.

⁸ Cf. Duclos, L., 2014, "Les conditions de travail comme conditions du travail", La Revue des conditions de travail, ANACT, n°1, p. 19-28.

3. Axe Emploi, chômage, politique d'emploi

Chercheurs : François-Xavier Devetter, Solveig Grimault, Axel Magnan, Virginia Mellado, Arnaud Trenta

Chercheurs associés : Anne Fretel, Stéphane Jugnot

Les travaux prévus à moyen-terme de l'Ires autour des thématiques d'emploi pourraient s'articuler autour de 3 thématiques principales.

3.1 Statuts d'emploi, diversité et évolutions

La première thématique porte sur des travaux centrés sur les statuts d'emploi, leur diversité et leur évolution. Le statut d'emploi est entendu ici au sens large : c'est l'ensemble des normes régulant de fait un emploi (type de contrat, triangulation de la relation de travail, accès à la protection sociale). Il s'agit de partir du constat de la disparition d'une référence statutaire unique pour l'emploi face au recours croissant et institutionnalisé à des types de contrats atypiques ou à la sous-traitance. Ces statuts dérogatoires sont souvent en partie régulés par des législations « hors-emploi » qui en affectent les caractéristiques : politiques migratoires pour les travailleurs migrants, droit commercial pour les indépendants, code rural pour les saisonniers agricoles, ... Les travailleurs comprennent ainsi des personnes ayant des statuts d'emploi non-salariés (indépendants, conjoint-collaborateurs) ou des statuts encadrant un travail non reconnu comme emploi : stagiaires, aidants, bénévoles, etc.

Ces statuts hétérogènes coexistent sur le marché du travail, et constituent des lignes possibles de segmentation, en particulier dans certaines configurations sectorielles ou territoriales, comme peuvent l'être l'émergence de formes d'emploi sous-traités à la fois spécifiques au secteur agricole (groupements d'employeurs, entreprises de travaux agricoles, Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole [CUMA]) et très différentes selon les régions (importance de l'emploi coopératif dans l'ouest, de la prestation privée en Aquitaine ou en Champagne,...). Cette fragmentation selon les statuts d'emploi, caractéristique fondamentale des marchés du travail contemporains, vient se superposer à d'autres lignes de segmentations : âge, diplôme, genre, nationalité, ... Ce phénomène croissant ouvre des possibilités de mise en concurrence des travailleurs et des statuts les uns avec les autres par leurs employeurs. Cette mise en concurrence accrue risque d'affecter négativement les conditions d'emploi et de revenus et l'accès aux droits associés à l'emploi : les conséquences effectives de celle-ci sur situations vécues par les travailleurs selon les secteurs ou territoires concernés sont donc à examiner de près.

Analyser en profondeur la diversité des statuts conduit à s'interroger sur l'invisibilité partielle ou totale de certaines formes d'emploi atypiques ou marginales. En effet, cette visibilité limitée a des effets sur l'accès aux droits associés à l'emploi ; c'est le cas par exemple des stagiaires, de la pluriactivité salariée-indépendante, des détachés ou des saisonniers. Ces statuts fragmentés et mal connus peuvent alors être plaqués sur des situations de travail qui sont incorrectement qualifiées par les différents acteurs institutionnels ou publics. Cela peut notamment conduire à des accompagnements institutionnels ou à des politiques publiques mal adaptés, dont les conséquences sur les travailleurs sont à documenter.

3.2 Politiques de l'emploi

La deuxième thématique de travail se focalise sur les politiques de l'emploi, au sens des politiques directement centrées sur l'emploi et l'accès à l'emploi, sur les droits, normes et réglementations associés. On peut penser ici à des dispositifs d'allègements sociaux ou fiscaux, de dérogation réglementaire sur le temps ou les conditions de travail, d'accompagnement de l'accès à l'emploi, ou encore à des

dispositifs complexes mobilisant plusieurs instruments, comme ceux de l'insertion par l'activité économique ou les contrats des saisonniers extra européens. Ces politiques de l'emploi incluent aussi des dispositifs de soutien ou d'encadrement de formes d'emploi spécifiques, comme les groupements d'employeurs qui se développent dans certains territoires ou secteurs, mais également des dispositifs associés à la formation des travailleurs, comme les groupements d'employeurs d'insertion et de qualification ; et des dispositifs expérimentaux comme les Territoires Zéro Chômeurs.

Une attention particulière sera portée aux différentes modalités d'intervention des opérateurs de l'emploi sur le marché du travail en fonction des publics auxquels ils s'adressent, certains étant maintenus éloignés de l'emploi en raison même des fonctionnements très discriminants du marché du travail. Des travaux relatifs aux comportements des recruteurs montrent également que les facteurs organisationnels internes aux entreprises interviennent de façon dominante dans l'explication des difficultés de recrutement ressenties par les entreprises⁹.

Pour autant la question du manque d'organisation dans les processus internes des entreprises, et de sa contribution aux « difficultés de recrutement », reste largement invisibilisée dans le débat public. Pour les publics les plus en difficulté sur le marché du travail, des dispositions réglementaires récentes invitent à ouvrir le champ des actions d'accompagnement susceptibles de leur être adressées. Ainsi un certain nombre d'opérateurs de l'emploi portent des pratiques de médiation du recrutement et de l'emploi visant à accompagner à la fois l'employeur et la personne en recherche d'emploi, et cherchant donc à prendre en charge ces problèmes qui restent souvent invisibilisés.

La compréhension fine de ces pratiques de médiation et d'intervention dans le recrutement et de leurs effets suppose alors de s'intéresser aux deux parties de la relation d'emploi : modalités d'accès à l'emploi durable pour les personnes en recherche d'emploi ; et modalités d'acquisition d'une capacité d'intégration dans l'emploi, de fidélisation, apprentissages organisationnels du côté des employeurs¹⁰. Ce travail devrait également permettre d'alimenter les réflexions aujourd'hui amorcées en faveur d'une reconnaissance de la pluralisation de la norme d'accompagnement. Sur la thématique, proche, de l'inclusion dans l'emploi enfin, les travaux conduits sur le champ des entreprises adaptées, et sur des pratiques inclusives renouvelées que certaines d'entre elles ont été amenées à expérimenter récemment, peuvent ouvrir des réflexions sur les conditions d'un maintien dans l'emploi dans les entreprises du milieu « classique » pour les personnes en situation de handicap.

La question de l'adéquation de cette multiplicité d'instruments aux réalités du marché de l'emploi se pose alors à deux niveaux : est-ce qu'ils répondent efficacement aux objectifs qu'ils se sont vu fixé ? Est-ce que ces objectifs en eux-mêmes ont été correctement identifiés ? Comprendre les obstacles et les limites de l'action publique sur l'emploi implique donc d'intégrer à l'analyse le questionnement de la façon dont des problèmes afférents à l'emploi ont été identifiés par la puissance publique.

Cette question de l'adéquation des instruments de politiques publiques se pose d'autant plus face à un éclatement des statuts d'emploi et des mutations des situations de travail qui complexifient l'identification des réalités locales et sectorielles de l'emploi, ou celles spécifiques à une forme d'emploi donnée, (attractivité de l'emploi, pénuries de main-d'œuvre, besoins de formations spécifiques...) justifiant d'y accorder une attention spécifique en termes de recherche.

⁹ Bezy, T., Bruneau, C., Crofils, C. et al., 2022, Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ? *Document de travail*, France Stratégie, N°2022-04.

¹⁰ cf. sur ce point les questions également abordées dans l'axe « Où sont passés les employeurs ? »

Il convient également de pouvoir analyser leur contribution effective à la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs qu'elles concernent, lorsque ces politiques ont été conçues dans la perspective de cet impératif désormais partagé. Enfin, l'évaluation de l'impact effectif des politiques publiques gagnerait à mobiliser davantage des approches sectorielles et territoriales. Les marges de manœuvre, les opportunités comme les limites aux évolutions en termes d'emploi sont en effet en partie dépendantes de déterminants techniques et économiques propres aux filières (contraintes horaires, d'approvisionnement, ou saisonnières, dépendances à des machines ou outils spécifiques, à des infrastructures...).

3.3 Les politiques hors emploi

La dernière thématique rassemble des travaux visant à mettre en discussion les configurations institutionnelles et politiques hors politiques de l'emploi mais qui déterminent les volumes et les statuts d'emploi. A l'échelle territoriale et sectorielle notamment, le niveau et les formes pris par l'emploi sont déterminés par au moins trois ensembles de politiques publiques et d'assemblages institutionnels hors « politiques de l'emploi ».

Le premier est l'ensemble des politiques industrielles, de concurrence ou d'infrastructures déterminant l'orientation donnée au soutien économique à des secteurs ou à des entreprises sur un territoire. Ces politiques, en offrant ou en pesant sur les opportunités accessibles aux entreprises, affectent aussi la façon dont celles-ci mobilisent l'emploi et définissent les possibilités effectives pour les travailleurs d'accéder aux garanties associées à leur emploi.

Un deuxième ensemble de dispositifs institutionnels déterminant l'emploi sont les politiques affectant la capacité concrète d'un travailleur à obtenir et conserver de manière stable un emploi : politiques migratoires, de logement, de garde, de gestion de la dépendance, et de transports notamment. En zone rurale, ou dans des secteurs exigeant des horaires décalés ou éclatés par exemple, l'existence d'un emploi et son pourvoi par un travailleur sont totalement contraints par ces politiques qui complètent via des solutions collectives ou publiques l'ensemble des ressources accessibles à une personne par ses moyens propres. Toutefois, l'ampleur et les modalités du soutien ou des barrières apportés aux travailleurs par ces dispositifs institutionnels sont encore peu décrites, notamment dans leur diversité territoriale et sectorielle, motivant de les investiguer plus en profondeur.

Tournée cette fois-ci vers les entreprises plus que les travailleurs, un dernier ensemble complémentaire de politiques visant à soutenir des « demandes » ou des « besoins » spécifiques constituent un troisième type de politiques publiques qui affectent fortement les volumes et le statut des emplois sans être explicitement des politiques de l'emploi. Certains de ces services sont, au moins en partie, reconnus comme répondant à des besoins sociaux relevant d'une logique de service public. Ainsi, ces vingt dernières années, la reconnaissance institutionnelle progressive du service public de la petite enfance ou du service public départemental de l'autonomie (ou encore l'affirmation de légitimité de l'inclusion scolaire des enfants en situation de handicap) ont profondément affecté le marché du travail. Les politiques de solvabilisation et de subventionnement de l'offre ont non seulement entraîné la création de très nombreux emplois mais les choix de modalités de financement et de régulation de ces activités ont déterminé les formes (statut, type de contrat, type d'employeur, etc.) que revêtent aujourd'hui ces emplois.

Ainsi, les recherches portant sur l'emploi ne peuvent être menées sans analyser également les effets que peuvent avoir ces autres politiques publiques sur l'emploi, car en constituent un des déterminants en tant qu'environnement institutionnel. Cette démarche s'inscrit alors en lien avec les travaux réalisés dans l'axe relatif à la protection sociale ou encore aux mutations des systèmes productifs.

4. Axe Salaires, revenus, et protection sociale

Chercheurs : Noélie Delahaie, François-Xavier Devetter, Frédéric Lerais, Axel Magnan, Antoine Math, Virginia Mellado, Arnaud Trenta

Chercheurs associés : Pierre Concialdi, Jeanne Fagnani

Depuis longtemps, l'Ires a eu vocation à couvrir toutes les questions relatives aux revenus dans son acception la plus large. L'Ires en revanche n'a jamais eu la prétention, compte tenu des moyens disponibles, à pouvoir couvrir entièrement ce champ extrêmement large. Avec la diminution des chercheurs disponibles sur ces questions, c'est de moins en moins le cas.

Ce champ peut être découpé en trois niveaux, correspondant, schématiquement, à la distribution primaire des revenus (1), la redistribution secondaire du fait des politiques publiques (2) et enfin les revenus ou moyens disponibles à mettre en regard des besoins à couvrir (3).

L'ensemble de ces niveaux est confronté à des enjeux renouvelés compte tenu de l'évolution des contraintes (diminution des gains de productivité, compétitivité, emploi, finances publiques...), du contexte politique national (instabilité, contestation des réformes...), du contexte international (menaces et conflits divers, commerciaux et réellement armés), des évolutions socio-démographiques (vieillesse, baisse des naissances...), des enjeux majeurs liés à la santé (progrès techniques, nouvelles épidémies...), à l'environnement et aux toujours nouvelles technologies de l'information et de la communication (intelligence artificielle...), etc.

4.1 Distribution primaire : revenus primaires, salaires et autres formes de rémunérations

Ce premier niveau porte en particulier sur la question de la formation, de la répartition et de l'évolution des revenus primaires, des salaires en particulier mais aussi des autres formes de rémunérations des travailleurs. Il est abordé à partir de plusieurs entrées :

- Une entrée globale au niveau national et/ou macroéconomique que l'Ires n'investit désormais que rarement, à l'occasion de travaux ponctuels effectués ainsi autour des bas salaires, du Smic ou de la répartition de la valeur ajoutée entre salaires et profits, avec une dimension comparative.¹¹
- Une entrée par l'entreprise (ou le secteur) se justifie d'abord par la place centrale de l'entreprise en matière de formation de ces revenus, accrue avec la décentralisation des négociations collectives, l'individualisation des rémunérations, le développement de nouvelles formes de rémunérations (épargne salariale ou retraite, prime de partage de la valeur, etc.), mais aussi par l'existence et la maîtrise d'outils d'analyse (comme l'enquête « Relations Professionnelles et Négociations d'entreprise » menée par la Dares). Les travaux menés ces dernières années par cette entrée ont surtout porté sur le rôle de la négociation collective, élargi bien au-delà des seules rémunérations à l'ensemble des conditions de travail, et surtout dans le cadre d'analyse des relations professionnelles.

Des travaux en cours et en projet portent directement sur les revenus procurés par les salaires et autres formes de rémunérations, leurs déterminants et leurs évolutions effectives. Une attention est notamment portée aux formes de rémunération exemptées de l'assiette des cotisations de sécurité sociale comme les dispositifs d'épargne salariale (intéressement et participation) et dont le développement

¹¹ n° spécial de la Chronique internationale sur inflation et salaire en 2022, analyse de l'évolution des salaires minima en Europe ou de la directive européenne sur le sujet, etc.

s'accompagne d'une diminution des droits sociaux contributifs pour les salarié.es concerné.es. Sur ce point, un projet portera sur l'analyse statistique des liens entre épargne salariale et salaires sur longue période à partir des données d'enquêtes statistiques¹². L'objectif est d'examiner les phénomènes de substitution entre épargne salariale et salaires et d'en mesurer l'ampleur.

D'autres projets de recherche interrogent les modalités de rémunération et les niveaux de salaire dans le secteur du care (aide à domicile, petite enfance, hébergement médico-social). Dans ce secteur très féminisé, où les frontières entre travail et hors-travail sont poreuses, les revenus des travailleuses sont particulièrement bas en raison du manque de reconnaissance et de qualification de ces métiers, de la fragmentation des temps de travail et d'une diversité de statuts des organisations et des travailleuses. Les salariées de l'aide à domicile peuvent ainsi être employées par des associations, des services publics, des sociétés commerciales ou des particuliers, renvoyant à quatre conventions collectives différentes. Les aidantes familiales, qui réalisent une part conséquente de l'aide à domicile, peuvent percevoir sous conditions un salaire si elles sont employées directement par leur proche ou un dédommagement calculé sur la base de 50% du SMIC horaire net ou 75% si l'aidante réduit ou abandonne son activité professionnelle.

4.2 Redistribution secondaire et politique publique : protection sociale, politiques sociales, transferts, services

Ce deuxième niveau porte sur l'intervention publique directe, la redistribution secondaire au sens large, pour laquelle on peut proposer le découpage suivant, reprenant celui de la comptabilité nationale :

- Les transferts monétaires non affectés (à une dépense) : prestations sociales non affectées (retraites, chômage, indemnités journalières, allocations familiales, RSA, etc.) et transferts fiscaux (impôt sur le revenu essentiellement), et qui déterminent *in fine* le revenu monétaire disponible des ménages.
- Les services, transferts en nature et prestations sociales affectées qui prennent en charge directement des besoins des ménages ou en diminuent le coût pour ces ménages, et donc abaissent le revenu monétaire disponible nécessaire pour couvrir les besoins des ménages. Il s'agit typiquement de la prise en charge des frais de santé (assurance maladie) ; des coûts de services pour les enfants, gratuits en principe (éducation nationale) ou subventionnés (modes de garde des jeunes enfants, périscolaire, cantines, loisirs...) ; des frais de logement (aides personnalisées au logement, politique du logement social) ; des services pour les personnes handicapées ou en perte d'autonomie, etc.

Ces diverses prises en charge (ce financement public ou mutualisé) desserrent les contraintes matérielles mais aussi les contraintes temporelles, permettant de libérer du temps pour le travail ou la vie privée. Typiquement il s'agit des dispositifs d'articulation travail/famille concernant la prise en charge d'enfants en bas âge ou de personnes âgées dépendantes, avec des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes.

D'un point de vue institutionnel, intervient ici principalement la protection sociale, mais également d'autres politiques publiques, sociales, fiscales, d'éducation, etc. Combiné à la distribution primaire des revenus (I), cette intervention publique aboutit à délimiter les ressources et conditions de vie des ménages.

Notons que la demande de « protection » sociale ou de socialisation tend à s'élargir à d'autres besoins ou « risques » que ceux traditionnellement reconnus dans le cadre des politiques publiques de protection

¹² ACEMO-PIPA, de l'ECMOSS, des fichiers FARE et BTS

sociale, d'éducation et de santé. Cela a été le cas s'agissant des besoins liés à perte d'autonomie avec la création en 2021 d'une cinquième branche de la Sécurité sociale gérée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. En témoignent également les projets récents pour une prise en charge collective ou socialisée de besoins essentiels à travers des projets de « Sécurité sociale de l'alimentation », « Sécurité sociale du logement », de développement des transports publics subventionnés, etc. En témoignent aussi les demandes de mises en place de nouvelles protections face aux risques croissants liés aux dégâts environnementaux.

Sur ce deuxième niveau, l'attrition des moyens humains de l'Ires (départs non remplacés) ont abouti à ce qu'une plus petite partie des domaines précités soit couverte : un chercheur travaille sur les politiques sociales en direction des familles en charge d'enfants, un autre consacre une partie de son travail sur les politiques relatives à la perte d'autonomie des personnes âgées. Des secteurs importants de la protection sociale comme les retraites, la santé, le chômage ne sont désormais abordés qu'à l'occasion de travaux ponctuels et circonscrits, par exemple pour un numéro spécial de la Chronique internationale de l'Ires.

4.3 Questions relatives aux ressources et besoins des ménages, aux inégalités de revenu, à la pauvreté

Les effets combinés de la distribution primaire des revenus (I) et des diverses formes d'intervention publique (II) aboutit à déterminer la distribution et l'évolution des revenus disponibles des ménages, les besoins pris en charge par les diverses formes de protections ou d'interventions publiques, et *in fine* délimite le niveau des besoins restant à couvrir et les conditions de vie, et le paysage de la pauvreté et des inégalités dans la société.

L'Ires a souvent réalisé des travaux autour de ces questions. Il a par exemple investi fortement la question des « budgets de référence » ou « revenu minimum décent pour participer à la vie sociale ». Le chercheur ayant porté la question est toutefois parti la retraite. D'autres travaux ponctuels sont régulièrement effectués autour de ces questions (citons par exemple une analyse récente comparant l'évolution des taux de pauvreté des enfants en Europe).

5. Axe Mutations des systèmes productifs

Chercheurs : Odile Chagny, Frédéric Lerais,

Chercheurs associés : Luciano Genola, Catherine Sauviat, Claude Serfati

Le point commun des travaux qui seront menés sous cet axe est de s'interroger sur les recompositions des chaînes de valeur résultant du triple défi posé par la transformation numérique, la transition écologique, dans un contexte global instable et marqué par de multiples changements de paradigme pour les acteurs économiques et sociaux. Force est en effet de constater que les défis pour les entreprises ne se succèdent pas, mais s'empilent. L'enjeu écologique est concomitant aux transformations numériques, dont l'accélération et l'ambivalence sur les modes de production ne cessent d'être pointées depuis plusieurs années, alors même que le boom de l'intelligence artificielle alimente une bulle boursière, notamment aux États-Unis qui pourrait à terme éclater. Depuis la fin des années 2000 s'est en outre ouverte une période de grandes incertitudes et de risques pour l'économie mondiale, avec la remise en cause du libre-échange, du multilatéralisme et de l'hégémonie américaine par la Chine. La pandémie de Covid-19 avait conduit à mettre en évidence la vulnérabilité des chaînes mondiales d'approvisionnement, et la dépendance des pays avancés dans des secteurs stratégiques comme la pharmacie ou les semi-conducteurs. La mort clinique de l'OMC (arrêt des grands rounds de négociations commerciales multilatérales), la multiplication des restrictions au libre-échange (contrôle des exportations en matière de terres rares et de semi-conducteurs) au motif de la sécurité nationale et l'instauration brutale de droits de douane par les États-Unis combinée à des exigences exorbitantes en matière d'investissement ont exacerbé les tensions géopolitiques entre États, et en premier lieu la rivalité sino-américaine.

Pour mieux comprendre et accompagner les mutations à l'œuvre, il s'agirait d'analyser les dynamiques de transformation à l'œuvre, de s'interroger sur les configurations et trajectoires productives qui permettent d'opérer des changements de modèles d'affaires. Des entreprises de toutes tailles engagent actuellement des réflexions sur les produits, biens et services, qu'elles souhaitent produire à l'avenir, et sur les façons de les produire. Elles cherchent à faire face aux conséquences qu'elles subissent déjà (rupture dans les chaînes d'approvisionnement, catastrophes climatiques, dépendances énergétiques, canicules) et se penchent, pour certaines, sur les externalités générées par leur modèle actuel. En d'autres termes, elles mettent en question, plus ou moins explicitement la valeur qu'elles produisent - son processus de création, ses fondements et les moyens de les valoriser sur les plans commercial et comptable, dans un contexte d'exacerbation de la concurrence internationale.

Ces transformations posent de nombreux défis pour les organisations syndicales, en particulier en matière de régulation sociale. Les travaux qui seront menés dans le cadre de cet axe s'articuleront principalement, autour de l'impact de l'effondrement du paradigme néolibéral sur les chaînes de valeur, les stratégies productives, l'emploi d'un côté et, de l'autre, l'impact de la transformation numérique. Les travaux portant sur la transition écologique sont, de leur côté, traités dans l'axe relations professionnelles. Au cours des dernières années, un accent important a été mis dans les travaux de l'IRES sur la transformation numérique autour de l'impact de la plateformes, puis de l'IA. Un axe nouveau sera exploré au cours des prochaines années, celui de la façon dont la transformation numérique modifie les structures relationnelles de l'économie, déplaçant et brouillant les frontières de la création de valeur, quand elle ne remet pas tout simplement en cause la capacité à pister la création de valeur. Cet enjeu est majeur, tant il détermine la capacité à mesurer la création de valeur, ainsi que son partage. Un accent sera également mis sur les enjeux de la création de la valeur permise par le partage des données entre acteurs économiques. Les freins au partage des données sont en

effet pour beaucoup liés au fait que les acteurs ne savent pas a priori quelles seront les créations de valeur rendues possibles.

Dans la lignée de travaux déjà menés au cours des dernières années, les travaux de cet axe s'attacheront également à mettre en évidence l'importance majeure, pour mesurer les impacts de la double transformation numérique et transition écologique, de mettre au coeur du questionnement les enjeux de travail et la régulation par les acteurs sociaux. Il convient en effet d'articuler conjointement les effets sur l'emploi, le travail, et la dimension organisationnelle.

5.1 Impacts sur la recomposition des modèles productifs et d'affaire

Pour mieux comprendre et accompagner les mutations à l'œuvre, il s'agirait d'analyser les dynamiques de transformation à l'œuvre, de s'interroger sur les configurations et trajectoires productives qui permettent d'opérer des changements de modèles d'affaires. Des entreprises de toutes tailles engagent actuellement des réflexions sur les produits, biens et services, qu'elles souhaitent produire à l'avenir, et sur les façons de les produire. Elles cherchent à faire face aux conséquences qu'elles subissent déjà (rupture dans les chaînes d'approvisionnement, catastrophes climatiques, dépendances énergétiques, canicules) et se penchent, pour certaines, sur les externalités générées par leur modèle actuel. En d'autres termes, elles mettent en question, plus ou moins explicitement la valeur qu'elles produisent - son processus de création, ses fondements et les moyens de les valoriser sur les plans commercial et comptable, dans un contexte d'exacerbation de la concurrence internationale.

5.2 Les défis posés aux syndicats : le nouveau territoire de la donnée

Ces transformations posent de nombreux défis pour les organisations syndicales, en particulier en matière de régulation sociale. Les travaux qui seront menés dans le cadre de cet axe s'articuleront principalement, autour de l'impact de l'effondrement du paradigme néolibéral sur les chaînes de valeur, les stratégies productives, l'emploi d'un côté et, de l'autre, l'impact de la transformation numérique. Les travaux portant sur la transition écologique sont, de leur côté, traités dans l'axe relations professionnelles. Au cours des dernières années, un accent important a été mis dans les travaux de l'Ires sur la transformation numérique autour de l'impact de la plateformes, puis de l'IA. Un axe nouveau sera exploré au cours des prochaines années, celui de la façon dont la transformation numérique modifie les structures relationnelles de l'économie, déplaçant et brouillant les frontières de la création de valeur, quand elle ne remet pas tout simplement en cause la capacité à pister la création de valeur. Cet enjeu est majeur, tant il détermine la capacité à mesurer la création de valeur, ainsi que son partage. Un accent sera également mis sur les enjeux de la création de la valeur permise par le partage des données entre acteurs économiques. Les freins au partage des données sont en effet pour beaucoup liés au fait que les acteurs ne savent pas a priori quelles seront les créations de valeur rendues possibles.

Dans la lignée de travaux déjà menés au cours des dernières années, les travaux de cet axe s'attacheront également à mettre en évidence l'importance majeure, pour mesurer les impacts de la double transformation numérique et transition écologique, de mettre au cœur du questionnement les enjeux de travail et la régulation par les acteurs sociaux. Il convient en effet d'articuler conjointement les effets sur l'emploi, le travail, et la dimension organisationnelle.

5.3 Financiarisation des entreprises : rachat d'actions et partage de la valeur

L'objectif de la recherche est ici d'explorer les relations et les interdépendances entre les choix financiers et productifs des entreprises et d'interroger les résultats de ces choix pour leurs différentes parties prenantes en comparant leurs contributions et extractions respectives à la valeur créée.

Alors que les salariés de l'entreprise sont les principaux créateurs de valeur, il est admis que les processus de création et d'appropriation de la valeur mobilisent un ensemble plus vaste de 'parties prenantes' aux intérêts antagonistes, qui contribuent, de manière plus ou moins substantielle au processus de création de valeur de l'entreprise. Il s'agira de mesurer l'ampleur de l'extraction de valeur effectuée par chacune de ces parties prenantes¹³ après réalisation de cette valeur (à savoir la vente des biens et services produits). Si une partie prenante extorque plus de valeur qu'elle ne contribue à en créer et si elle ne la réinvestit pas dans une activité productive, on peut alors considérer que cette partie prenante détruit de la valeur, compromettant la capacité de l'entreprise à investir dans le futur.

¹³ L'étude privilégiera l'analyse de 4 parties prenantes, les deux plus essentielles que sont les salariés et les actionnaires, et deux autres complémentaires que sont les institutions de prêts et l'État. Il s'agira de mesurer et comparer leur contribution respective à la création, la répartition et possiblement, à la destruction de valeur sur longue période.