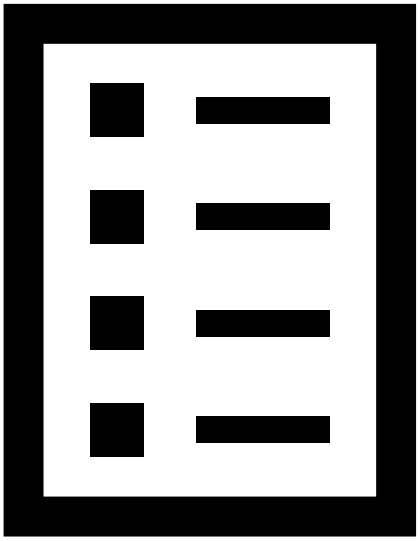
iRES
Institut de Recherches Économiques et Sociales

RAPPORT D'ACTIVITÉ FICHES PROJETS

20 mars 2025

Centre Commun de Recherche Bilan 2024 & perspectives 2025

Version adoptée par l'Assemblée générale du 20 mars 2025



16, bd du Mont d'Est ▪ 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tél. : +33 (0)1 48 15 18 90 ▪ E-mail : contact@ires.fr ▪ www.ires.fr

Ce document porte sur l'activité du Centre Commun de Recherches 2024-2025. Il complète le rapport d'activité synthétique en rassemblant les fiches détaillées des différents projets menés par l'équipe de recherche de l'Ires.

SOMMAIRE

1. Nouveaux projets 7
Relations professionnelles et syndicalisme 7
[Fiche R12] Migrations du travail, acteurs sociaux 8
[Fiche R15] Dynamique des négociations collectives sur les salaires et les conditions de travail : quelles évolutions et articulations entre branche et entreprise après les ordonnances de 2017 ? 10
[Fiche R16] Négocier, signer et mettre en œuvre de « bons » accords. Une analyse quantitative et qualitative de la négociation collective en entreprise 11
[Fiche R17] Réponse-Elu IRP - Un nouveau régime de représentation des salarié.es ? Une approche par les pratiques des élu.es et les outils au sein des CSE 12
[Fiche R18] SyndDom Engagement syndical dans le secteur de l'aide à domicile 13
[Fiche R19] Une féminisation du dialogue social transnational ? Trajectoires militantes et sélection des secrétaires des comités d'entreprise européens en comparaison 14
[Fiche R20] Mobilisations syndicales pour une reconversion collective, écologique, économique et sociale 15

Travail et conditions de travail 17
[Fiche T13] Un site, plusieurs entreprises : quels impacts de la sous-traitance sur site sur les relations professionnelles ? (Projet SITE) 18
[Fiche T14] Emplois et trajectoires migratoires dans les métiers du particulier employeur et des services de nettoyage 20

Emploi, chômage et politique d'emploi 21
[Fiche E15] Recours aux statuts légaux de travailleuses et travailleurs migrants temporaires et conséquences pour les normes sociales 21

Salaire, revenus et protection sociale 23
[Fiche S13] Quelles négociations collectives autour du partage de la valeur ? 23

Transformation du système productif, macroéconomie 25
Quelle analyse économique et sociale pour les organisations syndicales ? Bilan et perspectives. .. 27
[Fiche M8] Atelier franco-allemand : Négocier l'IA 26

2. Études en cours 27
Relations professionnelles et syndicalisme 28
[Fiche R7] L'impact du Brexit sur les Comités d'Entreprise Européens 30
[Fiche R9] DIALIA - Dialoguer sur l'IA 32
[Fiche R10] Le dialogue social, la nécessaire gouvernance ascendante de l'IA dans les entreprises 34
[Fiche R13] Les transformations des relations d'emplois dans les fonctions publiques 35
[Fiche R14] Dialogue social de branche : permanence, dynamique et articulation avec les autres niveaux de négociation. Une approche par données quantitatives 36

Travail et conditions de travail 38

[Fiche T2] Stratégies Innovantes sur la Régulation du champ de la perte d'autonomie et les Conditions d'Emploi des salariés. (SIRCE) 40

[Fiche T5] Les enquêtes syndicales CGT sur le travail réel : un bilan d'expériences 42

[Fiche T6] Paroles de salariés de « la deuxième ligne » : enjeux de connaissance et de reconnaissance 44

[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. 45

[Fiche T8] EXAMEN : EXposition des Agents de MENage aux contaminants de l'air intérieur liés à leur pratique professionnelle 47

[Fiche T9] Séminaire syndical travail 49

[Fiche T10] La pénibilité du travail : comparaison internationale des dispositifs de compensation et de prévention 51

[Fiche T11] Études statistiques sur le sens du travail en Europe 53

[Fiche T12] Agri-Dinamo De "nouveaux" types d'actifs agricoles, pour quels projets entrepreneuriaux et quelles formes d'organisation productive ? 54

Emploi, chômage et politique d'emploi 56

[Fiche E2] Le développement du salariat précaire dans l'agriculture française : une approche d'économie institutionnelle 58

[Fiche E3] Parcours des salarié·es de l'Insertion par l'activité économique. De l'accompagnement à la (non) participation 60

[Fiche E4] L'accompagnement expérientiel 62

[Fiche E5] Apprentissages situationnels et expérience dans l'accompagnement à la création d'entreprise 64

[Fiche E6] Evaluation des expérimentations relatives aux Entreprises adaptées 66

[Fiche E7] Fondements et ressorts des pratiques de médiation active 68

[Fiche E8] Pratiques et stratégies de revitalisation des territoires. Analyse de la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation des bassins d'emploi 70

[Fiche E9] Le TO/DE, vecteur de la précarisation de l'emploi salarié agricole ? Une étude de cas sur les groupements d'employeurs 72

[Fiche E11] Quel potentiel d'innovation de TZC dans le champ des politiques d'emploi 74

[Fiche E13] Méthodes et démarches d'évaluation 75

Salaire, revenus et protection sociale 78

[Fiche S9] L'index d'égalité professionnelle hommes-femmes : un outil pour la négociation ? 80

[Fiche S10] Trajectoires et expériences croisées dans les systèmes d'aide à l'autonomie (Trajex) . 81

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

Transformation du système productif, macroéconomie **86**
[Fiche M2] Un bilan des politiques industrielles en France - Focus sur l'industrie pharmaceutique, les télécoms et l'industrie 4.0 88
[Fiche M4] L'intelligence Artificielle au travail : perspectives ergonomiques et économiques 90
[Fiche M5] Réseau Sharers & Workers 92

3 Etudes achevées 94
Relations professionnelles et syndicalisme 94
[Fiche R2] Entreprise « éclatée » et périmètre de la représentation collective 95
[Fiche R3] Articulation entre négociations de branche et d'entreprise (Projet ARTENBR) 97
[Fiche R5] Évolution des CSE 99

Travail et conditions de travail 102
[Fiche T1] Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles agréées 103
[Fiche T3] Fragmentations du travail et de l'emploi dans les métiers du care : effets sur le sens au travail et le rapport au syndicalisme 104

Emploi, chômage et politique d'emploi 106
[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 107
[Fiche E12]« Nous ne retournerons pas chez nous ! » Désindustrialisation et chômage des travailleuses en France et en Italie : les cas de Lip et FIAT 109

Salaire, revenus et protection sociale 112
[Fiche S1] Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels 113
[Fiche S2] Idées reçues sur les familles monoparentales 115
[Fiche S5] Le financement de la protection sociale et la notion de contributivité (retraites, assurance chômage, prestations familiales) 116
[Fiche S6] Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres 117
[Fiche S8] La politique « bas et moyens salaires » de 1990-1992 : moment privilégié des rapports de l'Etat la régulation conventionnelle des salaires 119
[Fiche S12] Les effets de la rémunération des proches aidants sur la conciliation entre activité d'aide, vie personnelle et vie professionnelle 121

Transformation du système productif, macroéconomie 124
[Fiche M2] Un bilan des politiques industrielles en France - Focus sur l'industrie pharmaceutique, les télécoms et l'industrie 4.0 125
[Fiche M3] Construire les Métiers et les Emplois de la Transition Écologique et Sociale 127
[Fiche M6] Team Hub ! 129

1. Nouveaux projets

Relations professionnelles et syndicalisme

- [Fiche R12] Migrations du travail, acteurs sociaux
- [Fiche R 15] La dynamique des négociations collectives sur les salaires et les conditions de travail : quelles évolutions et quelles articulations entre branche et entreprise après les ordonnances de 2017 ?
- [Fiche R 16] Fiche Réponse-Qualité - Négocier, signer et mettre en œuvre de « bons » accords. Une analyse quantitative et qualitative de la négociation collective en entreprise
- [Fiche R 17] Réponse-Elu IRP - Un nouveau régime de représentation des salarié.es ? Une approche par les pratiques des élu.es et les outils au sein des CSE
- [Fiche R 18] SyndDom Engagement syndical dans le secteur de l'aide à domicile
- [Fiche R 19] Une féminisation du dialogue social transnational ? Trajectoires militantes et sélection des secrétaires des comités d'entreprise européens en comparaison
- [Fiche R 20] Mobilisations syndicales pour une reconversion collective, écologique, économique et sociale

[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 positions et pratiques des organisations patronales et syndicales. Projet soumis à la Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) et l'ANR en mars 2024.
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 : Francois-Xavier Devetter, Marcus Kahmann**,** Thomas Haipeter
Financeur(s) : ANR-DFG
Partenaire(s) : Université de Duisbourg-Essen ; Institut für Arbeit
Valorisation de la recherche :
Rapport ou rapport intermédiaire :
Temporalité ou échéances : Démarrage attendu début 2025
Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et mobilisations ; emploi, chômage et politiques d'emploi ; systèmes productifs et macroéconomie; salaires, revenus et protection sociale
Synthèse du projet :
La mondialisation, le changement démographique, l'intégration européenne et l'intensification des mouvements migratoires ces dernières années ont conduit à une réévaluation du rapport entre migration et travail. Le travail rémunéré est de plus en plus considéré comme une condition centrale pour l'octroi du permis de séjour et l'acquisition de la nationalité. Cela s'accompagne d'une revalorisation des organisations patronales et syndicales en matière de politique migratoire qui, par leurs multiples possibilités d'intervention au niveau du système politique, de la négociation collective et dans l'entreprise, a une influence décisive sur l'inclusion ou l'exclusion économique et sociale des travailleurs migrants. Ce projet vise à analyser, dans une perspective comparative, les stratégies et les pratiques actuelles des organisations patronales et syndicales françaises et allemandes en matière de réglementation de la migration et d'intégration des travailleurs migrants par le travail et dans les syndicats. L'analyse fait la distinction entre trois niveaux de comparaison différents. La comparaison entre les acteurs sociaux et la comparaison entre les pays sont en outre complétées par une comparaison sectorielle de deux branches très différentes : l'industrie métallurgique et électrique d'une part et l'industrie du nettoyage des bâtiments d'autre part. Ce projet examine comment et pourquoi les organisations patronales et syndicales agissent dans ce champ politique et dans ces dimensions comparatives. La question du « comment » vise à la fois les niveaux d'action respectifs et les répertoires et ressources d'action des fédérations ainsi que leurs intérêts, objectifs et stratégies. La question du « pourquoi » met l'accent sur les facteurs centraux qui expliquent les différences et les similitudes dans l'action collective. La comparaison des deux pays permet à la fois d'analyser les mécanismes causaux dans les stratégies et

les pratiques des acteurs sociaux et de distinguer les facteurs spécifiques à chaque pays des facteurs transnationaux. Il en va de même pour la comparaison sectorielle.

L'approche méthodologique est centrée sur l'exploitation du savoir organisationnel des acteurs sociaux par le biais d'interviews d'experts qui sont à la fois exploratoires et génératrices de théorie. Au total, environ 150 interviews seront réalisées aux différents niveaux des organisations syndicales et patronales concernées dans les deux pays. En complément, des documents seront intégrés dans l'analyse. L'exploitation des entretiens et des documents se fera à l'aide de la méthode de l'analyse de contenu qualitative. Les résultats sont d'abord résumés sous forme d'études de cas sectorielles pour chaque pays. Sur cette base, des études de cas d’acteurs sociaux et de pays sont élaborées, puis réunies dans une analyse comparative.

[Fiche R15] La dynamique des négociations collectives sur les salaires et les conditions de travail : quelles évolutions et quelles articulations entre branche et entreprise après les ordonnances de 2017 ? (Projet DYCOBAR)
Objet : Ce projet vise à analyser en pratique la dynamique des négociations collectives d'entreprise sur les salaires et les conditions de travail, au regard de leur articulation avec le droit conventionnel de branche. Il s'agit en particulier de réexaminer les évolutions à l'œuvre 6 ans après la dernière enquête REPONSE (Relations professionnelles et négociation d'entreprise) et la mise en œuvre des ordonnances Travail, dans le contexte de la crise sanitaire et de montée de l'inflation qui a remis au cœur du débat social l'enjeu de la négociation de branche dans l'amélioration des conditions de travail et des salaires des salarié.es.
Méthodologie : Exploitation statistique de l'enquête REPONSE et enquête de terrains dans 5 secteurs : métallurgie ; propreté et services associés ; commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ; laboratoires de biologie médicale ; bureaux d'études
Mots clefs : négociation collective de branche et d'entreprise, ordonnances Travail, salaires, conditions de travail
Coordination : Noélie Delahaie et Anne Fretel (LED, Univ. Paris 8 et IRES)
Membres de l'équipe du projet et appartenances : Lucas Fabre (ORSEU), Nicolas Farvaque (ORSEU), Djamel Messaoudi (ORSEU), Héloïse Petit (Cnam, Lirsa et CEET), Arnaud Wittmer (Université de Strasbourg, BETA) et Samuel Zarka (Centre d'économie de l'Université Paris Nord et CEET
Financeur : DARES
Partenaires : ORSEU, Cnam, CEET, Université de Strabourg
Valorisation de la recherche : Projet débuté en octobre 2024
Rapport ou rapport intermédiaire :
Temporalité ou échéances : 24 mois
Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme
Synthèse du projet :

[R16 Fiche Reponse-Qualité] Négocier, signer et mettre en œuvre de « bons » accords. Une analyse quantitative et qualitative de la négociation collective en entreprise
Ce projet vise à comprendre ce qui fait la « qualité » du dialogue social du point de vue de ses acteurs à partir d'une analyse quantitative et qualitative de la dernière enquête REPONSE. Il s'agit d'analyser la négociation collective dans ses différentes dimensions (processus d'échange, conclusion d'un éventuel accord, mise en œuvre) afin d'appréhender la diversité des points de vue des parties prenantes.
Méthodologie : Entretiens semi-directifs ; analyse quantitative ; analyse presse syndicale
Mots clefs : Relations professionnelles ; dialogue social ; temps de travail ; reconversion écologique
Coordination : Camille Dupuy (UVSQ, CEET-CNAM) et Pauline Grimaud (CEET-CNAM)
Membres de l'équipe du projet : Cristina Nizzoli (IRES), Camille Dupuy (UVSP, CEET-CNAM), Élodie Béthoux (ENS de Lyon), Pauline Grimaud (CEET-CNAM), Jean-Vincent Koster (Elabore), Alexis Louvion (Freeland et CEET-CNAM), Jules Simha (U. Paris Cité et CEET-CNAM), Nicolas Simonpoli (CEET-CNAM), Anaëlle Solnon (Elabore)
Partenaire(s) : Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET-CNAM), Elabore (cabinet d'étude de formation et de conseil aux salariés)
Valorisation de la recherche : //
Rapport ou rapport intermédiaire : //
Temporalité ou échéances : début septembre 2024 pour une durée de 24 mois
Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme
Synthèse du projet :
Les organisations syndicales comme patronales se font régulièrement l'écho d'accords d'entreprise qui seraient particulièrement notables en ce qu'ils seraient issus d'une délibération collective approfondie et produiraient des régulations nouvelles et favorables pour les salariés et/ou l'entreprise. Récemment, plusieurs accords ont été largement cités, que ce soit un accord sur l'adaptation au changement climatique signé dans une entreprise de fabrication de chaussures ou un accord sur la réduction du temps de travail et du nombre de jours travaillés (semaine de 32 heures en 4 jours) dans une entreprise d'informatique. En somme, certaines négociations collectives sont mises en avant pour leur « qualité ». Parfois, ces jugements favorables sont partagés par tous les acteurs : les salariés, les directions d'entreprise et leurs représentants et soutiens respectifs. Plus souvent, ils sont divergents voire contradictoires et l'objet de conflits entre ces acteurs. Au-delà des cas les plus médiatisés, il apparaît essentiel de comprendre ce qui fait la « qualité » du dialogue social du point de vue des acteurs. Ce projet de recherche entend se saisir de cette question à partir d'une analyse quantitative et qualitative de la dernière enquête REPONSE afin d'analyser la négociation collective dans ses différentes dimensions (processus d'échange, conclusion d'un éventuel accord, mise en œuvre) et la diversité des points de vue des parties prenantes. Cinq sont les thématiques retenues pour appréhender la « qualité » de la négociation collective dans ses différentes dimensions ; elle être regroupées en deux grands ensembles : 1) des thématiques « classiques » de la négociation collective : les salaires (dans le contexte des négociations récentes de fortes augmentations salariales), le temps de travail (dans le contexte des négociations récentes sur la réduction du temps de travail autour notamment de la semaine de 4 jours) et le droit syndical (dans le contexte de la promotion d'un « dialogue professionnel » à côté d'un « dialogue social »). Nous avons choisi de ne pas intégrer la thématique de l'égalité professionnelle qui a déjà fait l'objet d'une abondante littérature montrant la faible qualité de ces accords. 2) des thématiques « qualitatives » autour des reconversions individuelles et collectives autour de deux questions émergentes : la reconversion des élus et des mandatés (dans le contexte de limitation du nombre de mandats) ; la reconversion écologique en lien avec la décarbonation de l'économie (dans le contexte de négociations émergentes autour des enjeux environnementaux dans la suite de l'accord national interprofessionnel de juin 2023 sur la « transition sociale et écologique »)

[Fiche R17] Réponse-Elu IRP - Un nouveau régime de représentation des salarié.es ? Une approche par les pratiques des élu.es et les outils au sein des CSE
Ce projet vise à comprendre la manière dont la modification du régime de représentation des salarié.es a fait évoluer le travail des élu.es au sein des CSE. Une entrée par les pratiques et les activités concrètes des élu.es (analyse des agendas, du temps de travail, etc.) permettra d'éclairer ces mécanismes. La recherche vise à comparer le travail des élu.es et le régime de représentation selon différentes configurations, en contrôlant la taille et le secteur.
Méthodologie : Entretiens semi-directifs ; analyse presse syndicale ; analyse des agendas d'élu.es CSE
Mots clefs : Relations professionnelles ; IRP ; activité des élu.es
Coordination : Sophie Béroud (Triangle) et Nicolas Bouhdjar (Cedaet).
Membres : Anaïs Bonanno (Triangle), Saphia Doumenc (Ires), Claire Flécher (CMW), Willy Gibard (Triangle), Carole Giraudet (Cercrid), Mickaelle Lantin (Cedaet) et Martin Thibault (Gresco).
Financeur(s) : DARES
Partenaire(s) : Laboratoire Triangle ; Cedaet
Temporalité ou échéances : début septembre 2024 pour une durée de 24 mois
Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme
Synthèse du projet :
La mise en place des CSE se traduit-il par un surcroît de professionnalisation du côté des représentant.es des salarié.es ? Et que recouvre exactement cette professionnalisation ? Il s'agit de l'une des questions centrales auquel ce projet de recherche se propose de répondre en revisitant le travail des élu.es, six ans après la mise en place des CSE et en s'interrogeant plus largement sur les implications de la mise en place depuis les ordonnances Macron d'un nouveau régime de représentation dans les entreprises. L'idée est de mettre en œuvre les outils de la sociologie du travail pour saisir l'activité concrètes des élu.es, la façon dont celle-ci est reconfigurée par l'éloignement entre représentants et représentés qu'a renforcé la nouvelle instance, mais aussi la centralisation des décisions. Que font aujourd'hui concrètement les élu.es dans les CSE, que recouvre leur travail de représentation ? Il existe peu d'enquêtes sur l'activité des élu.es , encore moins, faute de recul, dans les CSE, à l'exception d'études ponctuelles sur l'activité des IRP pendant le plus fort de la crise sanitaire liée au Covid-19 et aux mesures de restriction associées. Cette recherche vise à combler ce manque par le recueil de matériaux originaux (entretiens semi-directifs avec les représentant.es du personnel et de la direction, recueil des agendas des élu.es, des observations ponctuelles d'activités d'élu.es).

[Fiche R18] SyndDom Engagement syndical dans le secteur de l'aide à domicile

Objet : Cette recherche vise à comprendre les logiques de l'engagement syndical dans le secteur de l'aide à domicile.

Méthodologie : Entretiens semi-directifs et observations répétés. Analyse de documents syndicaux.

Mots clefs : Engagement syndical ; secteur de l'aide à domicile ; travail ; genre ; care

Coordination : Sophie Béroud et Saphia Doumenc

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

Financeur(s) :

Partenaires : IRES ; Laboratoire Triangle

Valorisation de la recherche : 2024 : « Collectifs de lutte et syndicats dans le secteur de l'aide à domicile : concurrence ou complémentarité ? », avec Sophie Béroud, Colloque « Questionnements croisés sur le renouveau syndical », Paris (Cnam), 14-15 novembre 2024

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances : 2022-2024 – 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 : Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet :

Ce projet a souligné l'importance de la création d'espaces collectifs, qu'ils soient physiques ou virtuels (comme des pages Facebook ou des groupes WhatsApp), associés ou non aux syndicats. Ces espaces permettent de partager des expériences professionnelles, de renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe de travail, et ce, avant même de formuler des revendications collectives.

Il révèle également les difficultés d'attribuer des responsabilités aux directions des structures, notamment dans le secteur associatif où la présence de bénévoles au sein des conseils d'administration complique l'identification claire de l'employeur. En conséquence, ce sont souvent les pouvoirs publics, en tant que principaux financeurs et organisateurs, qui sont sollicités. Les relations professionnelles dans ce secteur prennent ainsi une forme à la fois classique, avec l'amélioration des conventions collectives, et plus originale, impliquant également les pouvoirs publics. Plusieurs pistes de réflexion pourraient ainsi prolonger ces premiers résultats de la recherche.

[Fiche R19] Une féminisation du dialogue social transnational ? Trajectoires militantes et sélection des secrétaires des comités d'entreprise européens en comparaison
Objet : Analyse comparative des processus et déterminants de sélection des secrétaires de comité d'entreprise européen allemands et français dans le domaine d'IndustriAll Europe, avec une focale sur l'enjeu du genre.
Méthodologie : Qualitative (études de cas, basées sur des entretiens biographiques et d'expert) et quantitative (construction d'une base de données sur les trajectoires des secrétaires de CEE dans le domaine d'IndustriAll Europe et analyse descriptive)
Mots clefs : Comité d'entreprise européen ; comparaison internationale ; genre ; trajectoires ; transnationalisme
Coordination : Anna FRISONE, Marcus KAHMANN
Membres de l'équipe du projet : Anna FRISONE, Marcus KAHMANN (IRES) ; Sophie ROSENBOHM, Paul-Fiete KRAMER (Université de Duisbourg-Essen)
Financeur : Fondation Hans Böckler
Partenaire : Université de Duisbourg-Essen (IAQ)
Valorisation de la recherche : Articles scientifiques, publications pour le monde syndical, colloques académiques, ateliers avec les praticiens.
Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final juin 2028.
Echéances : Soumission préliminaire en octobre 2024. Si proposition retenue, projet à soumettre en mars 2025. Décision attendue fin 2025. Si positive, début du projet début 2026. Durée : 30 mois.
Synthèse du projet :
La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes figure parmi les priorités de la Commission européenne. Les récentes directives sur la transparence des rémunérations et sur l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les conseils d'administration des entreprises en témoignent. La révision de la directive 2009/38/CE sur les comités d'entreprise européens envoie également un message fort sur l'équilibre entre les hommes et les femmes. Les syndicats sont amenés à réfléchir et à agir sur cette question. Opérant dans les secteurs de la métallurgie, de la chimie et des technologies de l'information, IndustriAll est la fédération syndicale européenne qui accueille le plus grand nombre de CEE. En raison de la faible proportion de travailleuses dans son domaine, elle est particulièrement touchée par les mesures réglementaires visant à augmenter la proportion de femmes dans les CEE. Le projet relève ce défi en étudiant les mécanismes et les processus qui conduisent les représentants des travailleurs à assumer le rôle de secrétaire de CEE des entreprises multinationales dans le domaine d'IndustriAll Europe. Les observations d'une étude internationale en cours à laquelle participent Anna FRISONE et Marcus KAHMANN suggèrent une différence significative dans la présence des femmes parmi les secrétaires de CEE dans les deux pays les plus importants en termes de présence de CEE, l'Allemagne et la France. Dans les multinationales allemandes, la proportion de femmes présidentes de CEE est encore limitée. Le rôle du secrétaire de CEE est souvent couvert par le *Gesamtbetriebsrat* et est donc très intégré dans les processus nationaux de représentation des travailleurs au niveau de l'entreprise. En France, la présence des femmes semble plus forte qu'en Allemagne, mais aussi que dans d'autres instances de représentation. La recherche vise à étayer et à expliquer ces trajectoires d'accès au mandat de président de CEE propres à chaque pays (et potentiellement à chaque secteur) en fonction du genre. Les résultats de ce projet seront utiles aux syndicats dans leur quête d'une participation égalitaire aux organes de représentation des travailleurs. Il est scientifiquement innovant dans la mesure où il aborde la question de la représentation des travailleurs d'un point de vue du genre, en intégrant des analyses quantitatives et qualitatives, et en abordant la question de la représentation transnationale en relation avec les dynamiques et institutions nationales.

[Fiche R20] Mobilisations syndicales pour une reconversion collective, écologique, économique et sociale
Ce projet de recherche propose d'analyser des mobilisations collectives de travailleurs et de travailleuses qui portent (ou ont porté) des revendications quant à la soutenabilité écologique de leur activité, que ces mobilisations aient abouti ou non.
Méthodologie : Entretiens semi-directifs ; analyse de documents syndicaux, observation, enquête quantitative par questionnaire
Mots clefs : Transition écologique ; travail ; syndicalisme ; relations professionnelles ; genre
Coordination : Cristina Nizzoli (IRES)
Membres de l'équipe du projet : Cristina Nizzoli (IRES) ; Camille Dupuy (UVSQ) et Coralie Perez (Université Paris 1)
Financeur : ADEME (Agence de la transition écologique). Le projet est retenu et placé sur une liste principale pour un financement par l'ADEME, en 2025 sous réserve de disponibilité budgétaire.
Partenaire : collectif SSRE (pour une sécurité sociale de redirection écologique)
Temporalité : 24 mois. Début 2025 sous réserve de disponibilité budgétaire (ADEME)
Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme
Synthèse du projet :
Ce projet de recherche propose d'analyser des mobilisations collectives de travailleurs et de travailleuses qui portent (ou ont porté) des revendications quant à la soutenabilité écologique de leur activité, que ces mobilisations aient abouti ou non. Ces mobilisations devront avoir une visée transformatrice des pratiques professionnelles, des procédés de fabrication voire de la finalité de l'activité productive dans le contexte de la transition écologique. Elles seront saisies à l'échelle territoriale, en lien avec le cas d'une entreprise ou d'un site de production. Pour saisir les dynamiques à l'œuvre lors de ces mobilisations, nous proposons d'identifier et d'analyser les facteurs favorables et les ressources (professionnelles, militantes, citoyennes, familiale, aides publiques…) activables par les salariés et leurs représentants pour porter des projets d'évolution (voire de redirection) de leur activité, qu'ils soient considérés comme une réussite ou un échec. À travers une analyse du rôle joué par les travailleurs et par leurs représentants, le projet invite à sortir d'une lecture ancrée dans le dilemme entre sauvegarde de l'emploi et protection de l'environnement qui cantonne les syndicats et les travailleurs à un rôle au mieux passif et au pire d'opposition à ces projets. Cette recherche entend ainsi apporter une contribution originale à la compréhension d'un enjeu fondamental de la transition écologique : celui des conditions d'une gouvernance démocratique de la réorientation ou de la bifurcation économique et sociale nécessaire à la décarbonation de l'économie et à la protection de l'environnement.

Travail et conditions de travail

- [Fiche T 13] Un site, plusieurs entreprises : quels impacts de la sous-traitance sur site sur les relations professionnelles ?
- [Fiche T 14] Emplois et trajectoires migratoires dans les métiers du particulier employeur et des services de nettoyage

[Fiche T13] Un site, plusieurs entreprises : quels impacts de la sous-traitance sur site sur les relations professionnelles ? (Projet SITE)
L'objectif de cette recherche est de questionner les effets produits par le développement d'une forme spécifique de sous-traitance : la sous-traitance sur site (ou sous-traitance interne). Cela fait référence aux situations où les salariés de l'entreprise preneuse d'ordre intervient sur le site de l'entreprise donneuse d'ordre, se retrouvant ainsi à partager le même espace de travail de salariés directement employés par le donneur d'ordre. . Il s'agira de mesurer et d'analyser les déterminants du recours à la sous-traitance sur site, de questionner les effets de celle-ci en termes de conditions de travail, d'accès aux dispositifs de prévention et de formation, de rémunération ou encore d'organisation du temps de travail et des dynamiques de constitution (ou absence) d'un collectif de travail relatif au site.
Méthodologie : Notre méthodologie s'appuie sur une démarche pluridisciplinaire : exploitation statistique de l'enquête REPONSE complétée par des monographies de terrain dans différents secteurs d'activité : le secteur du nettoyage, les industries de la viande et un terrain à définir à partir des enquêtes REPONSE et Conditions de travail. Pour chaque secteur, on prévoit 3 monographies : une d'une entreprise où la sous-traitance sur site date déjà de 2017, une l'ayant introduite récemment, une (terrain secondaire) ou il n'y a pas de sous-traitance.
Mots clefs : Sous-traitance / conditions de travail/ relations professionnelles
Coordination : François-Xavier Devetter (Université de Lille – Clersé, IRES)
Membres de l'équipe du projet : François-Xavier Devetter (Université de Lille – Clersé, IRES), Anna Frisone (IRES), Christèle Meilland (IRES), Corinne Perraudin (Université Paris 1 Sorbonne, CES), Nadine Thevenot (Université Paris 1 Sorbonne, CES), Julie valentin (Université Paris 1 Sorbonne, CES)
Financeur : DARES
Partenaires : Université Paris 1 Sorbonne, CES, Clersé, Université de Lille.
Valorisation de la recherche : Articles scientifiques et rapport final.
Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final pour décembre 2026.
Temporalité ou échéances : Début de la recherche : octobre 2024. Durée : 24 mois
Axe du Programme de travail : Axe Travail

Synthèse du projet :

Cette recherche vise à interroger les effets produits par le développement d'une forme spécifique de sous-traitance : la sous-traitance sur site (ou sous-traitance interne). Le choix de centrer l'analyse sur la sous-traitance sur site tente d'évaluer dans quelle mesure l'éclatement du collectif se maintient quand bien même les salariés partagent le même site de production. En effet dans ce cadre une forme, même affaiblie, de collectif est davantage susceptible d'apparaître mais cette proximité est également à même de générer des tensions accrues et des risques spécifiques dans l'exercice du travail liés aux situations de co-activité (risques d'interférence) nécessitant un besoin de coordination des activités et de la représentation professionnelle. De fait, le site occupe une place non seulement dans le vécu des salariés mais également comme un échelon important de la négociation collective, notamment en matière de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Les logiques de sous-traitance produisent des effets, aujourd'hui bien établis (notamment sur la hiérarchisation des droits et des conditions de travail des salariés mais aussi sur la représentation formelle des salariés et le dialogue social), mais la situation spécifique de la sous-traitance interne semble constituer un cas heuristique en générant potentiellement ces mêmes effets alors même que les salariés partagent un même lieu de production ainsi que de nouveaux risques liés à la co-activité. Comment la proximité physique s'articule-t-elle avec l'éloignement juridique ? Les conséquences de la division formelle entre salariés relevant d'employeurs différents sont-elles renforcées ou atténuées par l'existence d'un rapport de proximité géographique ? La création d'une frontière juridique (par un donneur d'ordre) fait-elle disparaître ses responsabilités sociales (mais également environnementales) vis-à-vis des salariés externalisés ? Comment cette dilution de la responsabilité se traduit-elle entre entreprises (ou entre employeurs) mais également entre les salariés (et leurs représentants) des différentes structures ? Qu'en est-il de la prise en compte des problématiques santé et sécurité au travail des salariés « extérieurs » ? Enfin quels sont les dispositifs formels et informels qui permettent de limiter les effets de la sous-traitance ? Telles sont les différentes questions auxquelles cette recherche tentera de répondre.

[Fiche T14] Emplois et trajectoires migratoires dans les métiers du particulier employeur et des services de nettoyage
L'objectif principal de ce projet de recherche est d'étudier les articulations entre la trajectoire des migrants et l'occupation d'un emploi relevant du champ des « métiers du nettoyage » (employés de maison, agent d'entretien, aide à domicile).
Méthodologie : Il s'agit essentiellement d'une analyse quantitative à partir de plusieurs enquêtes de la statistique publique : le dispositif ELIPA mais également les enquêtes TEO, les enquêtes emploi et conditions de travail. Des entretiens semi-directifs sont également envisagés.
Mots clefs : Migration / conditions de travail/ rémunérations / intégration
Coordination : François-Xavier Devetter (Université de Lille – Clersé, IRES)
Membres de l'équipe du projet et appartenances : François-Xavier Devetter et Gaston Nkeshimana (Université de Lille – Clersé, IRES), Muriel Pucci et Julie valentin (Université Paris 1 Sorbonne, CES)
Financeur(s) : Département des statistiques, des études et de la documentation (DSED) de la Direction générale des étrangers en France (DGEF)
Partenaire(s) : Université Paris 1 Sorbonne, CES, Clersé, Université de Lille.
Valorisation de la recherche : Articles scientifiques et rapport final.
Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final pour décembre 2026.
Temporalité : Début de la recherche : janvier 2025. Durée : 24 mois
Axe du Programme de travail : Axe Travail
Synthèse du projet :
Le programme de recherche se décompose en quatre étapes successives. La première étape consistera à étudier les caractéristiques des primo-arrivants occupant ces emplois et de les comparer d'une part aux autres primo-arrivants et d'autre part aux autres salariés occupant ces emplois tels qu'ils peuvent être observés dans l'Enquête Emploi ou l'Enquête Conditions de travail. La deuxième étape cherchera à analyser les conditions d'emplois déclarées dans ELIPA : temps de travail, rémunération, sentiment de déclassement, etc. La troisième étape visera à documenter les effets de l'occupation de ces emplois sur le parcours d'intégration : constituent-ils des portes d'entrée efficaces pour faciliter l'intégration des migrants sur le marché du travail français ? Enfin, dans une quatrième étape nous nous intéresserons plus spécifiquement à la dimension genrée de ces emplois et aux articulations entre le genre et les responsabilités parentales.

Emploi, chômage et politique d'emploi

[Fiche E15] Recours aux statuts légaux de travailleuses et travailleurs migrants temporaires et conséquences pour les normes sociales
Objet : réalisation du numéro spécial de la chronique international sur le recours aux travailleuses et travailleurs migrants temporaires
Méthodologie : recherche bibliographique, exploration de données, discussions collectives en vue de la réalisation d'une note de problématique et d'un canevas, puis discussions collectives des analyses nationales
Mots clefs : emploi, politique d'immigration, travailleurs étrangers, travailleurs saisonniers, travailleurs détachés, migration temporaire, conditions de travail, exploitation, dumping social, comparaison internationale
Coordination : Axel Magnan et Antoine Math (IRES)
Membres de l'équipe du projet : ensemble de l'équipe de l'IRES, ainsi que Blandine Emilien (École de commerce, Université de Bristol, Canada), Patrice Jalette (École de relations industrielles, Université de Montréal), Sid Ahmed Soussi (Université du Québec à Montréal)
Financeur(s) : IRES
Valorisation de la recherche : *Chronique internationale de l'IRES* n°188, à paraître en janvier 2025 [art]
Rapport ou rapport intermédiaire :
Temporalité ou échéances : avril 2024 - décembre 2024
Axe du Programme de travail : *Emploi (principalement)*
Synthèse du projet

Salaire, revenus et protection sociale

[Fiche S13] Quelles négociations collectives autour du partage de la valeur ? (projet NEGEPSAL)
Analyse de la dynamique de négociation autour de l'épargne salariale, et plus précisément des arbitrages qui peuvent s'opérer entre « partage de la valeur » et salaires dans les entreprises et les branches
Méthodologie : Méthode mixte basée sur une exploitation de l'enquête REPONSE 2023 (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) et la réalisation d'enquête de terrain auprès des acteurs de branche et d'entreprise.
Mots clefs : négociation collective de branche et d'entreprise, épargne salariale, salariale
Coordination : Noélie Delahaie
Membres de l'équipe du projet et appartenances : A définir
Financeur : Agence d'objectifs IRES-FO
Partenaire(s) :
Valorisation de la recherche :
Rapport ou rapport intermédiaire :
Temporalité ou échéances : janvier 2025-janvier 2027
Axe du Programme de travail : Revenus et protection sociales
Synthèse :

Transformation du système productif, macroéconomie

- [Fiche M8] Atelier franco-allemand : Négocier l'IA
- [Fiche M10] Quelle analyse économique et sociale pour les organisations syndicales ? Bilan et perspectives.

[Fiche M8] Atelier franco-allemand : Négocier l'IA
Méthodologie : Évènement participatif autour des regards croisés franco-allemands sur le dialogue social technologique l'IA
Mots clefs : IA, Dialogue social technologique, France-Allemagne
Coordination : Hans Böckler Stifung, IRES, IAE Paris Est, FES
Membres de l'équipe du projet et appartenances : Odile Chagny
Financeur(s) : Hans Böckler Stiftung, Friedrich Ebert Stiftung (sous réserve)
Partenaire(s) : Hans-Böckler-Stiftung, IRES, IAE Paris-Est
Valorisation de la recherche :
Temporalité ou échéances : 25-26 juin 2025
Axe du Programme de travail : relations professionnelles et syndicalisme
Synthèse :
L'atelier réunira une cinquantaine de syndicalistes, des représentants du monde du travail et des chercheurs universitaires de France et d'Allemagne pour aborder la question de la mise en œuvre et la gouvernance de l'intelligence artificielle sur nos lieux de travail. L'atelier abordera des questions urgentes auxquelles sont confrontés les représentants des travailleurs et les chercheurs : Comment assurer un dialogue social efficace alors que les systèmes d'IA remodèlent nos lieux de travail ? Que peuvent apprendre les syndicats français et allemands de leurs expériences respectives en matière de négociation de la mise en œuvre de l'IA ? Comment protéger les intérêts des travailleurs tout en naviguant dans les complexités des systèmes de prise de décision automatisés ? Nous examinerons la dynamique changeante des négociations sur le lieu de travail à l'ère de l'IA par le biais de recherches, de présentations de cas pratiques et d'activités de groupes de travail. Une attention particulière sera accordée aux difficultés rencontrées par les représentants des travailleurs dans les petites et moyennes entreprises, où les ressources et les connaissances peuvent être limitées, alors que les implications de la mise en œuvre de l'IA sont tout aussi considérables. L'accent sera mis sur les implications pratiques de la loi européenne sur l'IA et de la législation connexe. Ensemble, nous examinerons comment les syndicats et les représentants des travailleurs peuvent s'engager efficacement dans ces réglementations pour protéger les intérêts des travailleurs et façonner la mise en œuvre des systèmes de gestion algorithmique. Il s'agira notamment d'élaborer des stratégies visant à garantir la transparence, la responsabilité et la participation des travailleurs tout au long du cycle de vie des systèmes d'IA. L'atelier abordera également le besoin critique de connaissances en matière d'IA parmi les acteurs du dialogue social. En partageant les expériences des deux pays, nous explorerons des outils et des approches pratiques pour développer les connaissances et les capacités nécessaires à une participation significative aux négociations et aux processus décisionnels liés à l'IA. Tout au long de nos discussions, nous mettrons l'accent sur les résultats concrets : Comment pouvons-nous traduire les cadres réglementaires en protections efficaces sur le lieu de travail ? Quelles stratégies pratiques pouvons-nous élaborer pour garantir que les systèmes d'IA respectent les droits et le bien-être des travailleurs ? Comment construire une solidarité transfrontalière efficace face aux changements technologiques ? Cet atelier est conçu pour les syndicalistes, les représentants des travailleurs, les chercheurs en droit du travail et les universitaires qui s'engagent à veiller à ce que la transformation numérique du travail serve les intérêts des travailleurs. Il offre une occasion unique de construire des réseaux internationaux, de partager des stratégies et de développer des approches communes face aux défis de l'IA sur le lieu de travail.

[Fiche M10] Quelle analyse économique et sociale pour les organisations syndicales ? Bilan et perspectives.
Méthodologie : Entretiens qualitatifs ; Revue de la littérature ; Exploitations statistiques
Mots clefs : indicateurs, enquêtes qualitatives, enquêtes quantitatives,
Coordination : Frédéric Lerais
Membres de l'équipe du projet et appartenances : A définir
Financeur(s) : demande commune des OS dans le cadre de l'AO
Partenaire(s) : A définir
Valorisation de la recherche : Rapport de recherche
Rapport ou rapport intermédiaire :
Temporalité ou échéances : juin 25- juin/décembre 26
Axe du Programme de travail : Transversal / Mutations du système économique et macro-économie
Synthèse
Cette proposition d'étude 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 nécessaires. 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 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. Études en cours

Relations professionnelles et syndicalisme

- [Fiche R7] L'impact du Brexit sur les Comités d'Entreprise Européens
- [Fiche R9] DIALIA - Dialoguer sur l'IA
- [Fiche R10] Le dialogue social, la nécessaire gouvernance ascendante de l'IA dans les entreprises
- [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

[Fiche R7] L'impact du Brexit sur les Comités d'Entreprise Européens (EWCaB – European Works Councils after Brexit)
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 : Comparaison internationale (France, Allemagne, Royaume-Uni). Première phase d'analyse de cas à travers contacts mail, presse, base de données ETUI. Deuxième phase : sélection de cas (7 en France, 4 en Allemagne, 4 en UK) selon la typologie d' "outcomes" élaborée pour le projet (stabilité, dégradation, exclusion, extinction, [innovation]), et réalisation d'études de cas basées sur des entretiens semi-directive avec RP, RD, experts, syndicalistes des fédérations nationales et européennes.
Mots clefs : Brexit, Comités d'entreprise européens, entreprise multinationale, Union européenne, Directive 94/45/CE, France, Royaume-Uni, Allemagne
Coordination: Marcus KAHMANN, Kevin GUILLAS-CAVAN, Anna FRISONE
Membres de l'équipe du projet et appartenances : Kevin Guillas-Cavan (associé IRES), Marcus Kahmann (IRES), Anna Frisone (IRES), Marco Hauptmeier (Université de Cardiff), Federico Fuchs (Université d'Oxford), Patrick Witzak (Université de la Ruhr Bochum), Markus Hertwig (Université de la Ruhr Bochum).
Financeur(s) : Agence nationale de la recherche (ANR, France) Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG, Allemagne) Economic and Social Research Council (ESRC, Royaume-Uni)
Partenaire(s) : Université de Bochum, Université de Cardiff.
Valorisation de la recherche : Articles scientifiques, publications pour le monde syndical, ateliers avec les praticiens (IRES mars 2025), colloques : ILERA (NY, juin 2024), BUIRA (Londre, juillet 2024), ESA (Porto, Aout 2024), ETUC annual EWC conference (Bruxelles, poster, septembre 2024), EPSU (Bruxelles, octobre 2024), GIRA (Berlin, octobre 2024).
Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final septembre 2025.
Temporalité ou échéances : Mars 2023 – Aout 2025 (30 mois)
Axe du Programme de travail : Relations professionnelles

Synthèse du projet :

Ce projet de recherche entre l'Ires, l'Université de la Ruhr Bochum (coord.) et l'Université de Cardiff 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 la permanence de membres britanniques n'est plus forcément assurée. Dans le cas plus extrême (extinction) le Brexit est susceptible d'affecter les deux conditions de seuil que prévoit la règlementation 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, amenant donc à la disparition du CEE. Dans d'autres cas (exclusion) le CEE continue d'exister, mais les représentants du R-U en sont exclus. Ou encore (dégradation) ils restent mais avec un statut limité (par exemple d'invité ou d'observateur) sans droit de vote. En fin, il y a aussi des cas (stabilité) où les représentants britanniques peuvent rester avec leurs pleins droits.

Le projet utilise le prisme de la théorie institutionnelle. Une notion importante de cette littérature est que les institutions ont des dimensions réglementaires, mais aussi normatives-culturelles. La dimension réglementaire fait référence à la législation sur les CEE qui définit les droits et les obligations des travailleurs et des entreprises. Dans ce cadre réglementaire, les acteurs développent des pratiques, des normes et des idées spécifiques à leur application de la législation sur les CEE au niveau de l'entreprise. L'une des principales questions de ce projet de recherche est la suivante : qu'advient-il d'un CEE une fois que la dimension réglementaire est modifiée ? Une hypothèse est que, dans certains cas, l'ensemble des pratiques qui forment le pilier normatif-culturel puisse pallier le changement du pilier règlementaire : ainsi le travail et les expériences passés entre les CEE et la direction façonnent les normes, les routines et les idées, permettant la continuation du CEE.

Les recherches antérieures en matière de théorie institutionnelle se sont concentrées sur le changement institutionnel. Nous allons plus loin et 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. Deux tâches essentielles consistent, d'un coté à identifier les moteurs, les facteurs et les acteurs qui participent aux processus institutionnels dans le sillage du Brexit, d'un autre coté à analyser les dynamiques de négociation développées dans les différents cas et amenant à différents résultats.

Une première phase d'analyse a été dédiée à l'identification de 30 multinationales françaises concernées par le Brexit à partir des entretiens avec des experts, une revue de la presse spécialisée et la collection d'accords de CEE et d'autres documents présents dans une base de données de l'ETUI. Dans une deuxième phase, les trois équipes ont sélectionnés de cas particulièrement illustratifs de la typologie évoquée (les différents "outcomes" élaborés pour le projet : stabilité, dégradation, exclusion, extinction, [innovation]) : 7 en France, 4 en Allemagne, 4 en UK. Par la suite, des monographies ont été réalisées pour chaque cas d'entreprise, basées sur les documents recueillis mais aussi sur des entretiens semi-directive avec RP, RD, experts, syndicalistes des fédérations nationales et européennes (en moyenne 5 entretiens par cas, environ 75 au total).

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 R9] DIALIA - Dialoguer sur l'IA
Objet : Le projet s'est inscrit dans la prolongation du projet européen SeCoIa Deal (Servir la Confiance dans l'IA par le Dialogue), qui a regroupé du printemps 2021 au printemps 2023 différents acteurs français et européens, entraînés par la CFE-CGC et l'IRES. DIALIA 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. Il s'agit de 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 : Ce projet de recherche action s'appuie sur une approche d'expérimentation organisationnelle. Il s'inscrit dans une démarche participative, intersyndicale, avec une volonté affichée de mettre en place une démarche participative et collaborative visant d'une part à créer des conditions d'appropriation et d'acculturation communes aux différentes parties prenantes, d'autre part à favoriser l'émergence d'une « grammaire commune » aux différentes organisations associées et, enfin, à favoriser les conditions futures d'appropriation des outils au travers d'une implication de la communauté des participants à leur élaboration. Le projet a permis de constituer une communauté élargie associant une diversité de parties prenantes du dialogue social technologique (80 membres). Ces derniers émanaient notamment de l'UNAPL, Solidaires Finances Publiques, CINOV DIGITAL, CGT Santé Action Sociale, FEC FO (section Pôle Emploi), FBA CFDT, FCE CFDT, Interco CFDT, UFFA CFDT, CFDT HDF, F3C CFDT, CFE-CGC Métallurgie, CFTC Média+ .
Mots clefs : économie de la donnée, numérique, dialogue social technologique, dialogue parties prenantes, accord cadre européen.
Coordination : IRES, Odile Chagny, Pierrette Howayek (CDD IRES), Christophe Teissier (ASTREES)
Membres de l'équipe du projet et appartenances : Odile Chagny, Pierrette Howayek (CDD IRES), Christophe Teissier (ASTREES)
Financeur(s) : 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 a été coordonné en partenariat avec quatre organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CGT UGICT, FO Cadres), avec le soutien d'ASTREES.
Valorisation de la recherche : Le projet s'est achevé en 2024. 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. Des actions de communication sont prévues pour début 2025, y compris dans le cadre du sommet mondial de l'IA en France début 2025. Premières valorisations via des auditions et présentations : Auditions : Comité de l'IA générative en novembre 2023, Commission IA du CESE FR en novembre 2024 Promotion du dialogue social technologique : présentation du projet à différents ateliers et conférences organisées par les organisations syndicales participant au projet: universités et journées IA Solidaires 19-20 décembre 2023), colloque IA CGT (6 juin), ateliers CFE-CGC Métallurgie ,

groupe d'étude du CESE Européen (CFDT), participation du projet et contribution aux ateliers et journées d'études organisés en AURA à Grenoble par l'IES, le Fil Rouge, l'UGA, Solidaires, la CGT, la FSU, FO, l'ARACT. Janvier 2024, etc.

Présentation des leviers d'action dans le cadre de journées organisées par des organisations patronales membres du projet : Ateliers IA et RH co-organisés par le CINOV Digital, la préfecture AURA, Pole Emploi, la fédération Syntec, l'OPCO Atlas, la Digital League AURA , janvier 2024

Présentation devant la Commission Numérique de l'UNAPL : 2 février 2024

Au-delà : présentation devant l'UIMM (prévue en janvier 2025).

Présentation du projet dans les différents moments de rassemblement organisés par l'ANACT au fil du projet, présentation du livrable devant le Comité des Territoires en octobre 2024, dans le cadre du cycle de conférences ILO – ANACT (intervention prévue février2025)

Promotion de la démarche auprès des pouvoirs publics : Participation au COMEX élargi du LABOR IA et valorisation du livrable et de la démarche dans les groupes de travail du LABOR IA (via la participation aux GT). En continu depuis le printemps 2024

Démarches scientifiques : Présentation de la démarche d'expérimentation organisationnelle du projet dans le cadre de la conférence Future of work: rethinking workers' rights in the digital age le 22 février 2024 . « How organizational experimentation can sow the seeds of regulatory reform.The case of DIALIA project (France)".

Prendra la forme d'un article dans le cadre des supports de l'IRES

Rapport ou rapport intermédiaire :

Le **manifeste du projet DIALIA** "Pour un dialogue social au service des bons usages de l'IA et d'une nouvelle étape de progrès social dans les entreprises et les administrations" : : https://dialia.alwaysdata.net/

Le **livrable du projet DIALIA** : https://dial-ia.fr/

Temporalité : janvier 2023- novembre 2024.

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

Synthèse du projet :

Le projet a visé 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 a permis aux participants 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, de mener une expérimentation en vue de tester la méthodologie de déclinaison de l'accord cadre européen.

Le projet a été déployé dans 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.

[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)
Financeur(s) : Il s'agit d'une Agence d'Objectifs CFE-CGC
Partenaire(s) : CFE-CGC
Valorisation de la recherche : Pas encore de valoraisation
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, !'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 manageurs 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 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 2025, avec l'entrée privilégiée des stratégies déployées par les organisations syndicales du public face au développement de l'externalisation.
Méthodologie :
Mots clefs : Relations professionnelles dans la fonction publique, évolutions de la GRH publique, clauses sociales dans les marchés publics
Coordination : Catherine Vincent (IRES)
Rapport ou rapport intermédiaire :
Temporalité ou échéances : 2023
Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme
Synthèse du projet :
Dans les dernières années, les travaux ont portés 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. Ces travaux ont mis 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. Les mêmes difficultés se retrouvent face à la multiplication des processus d'externalisation vers le privé de partie de l'action publique. Pour comprendre les conséquences du recours à l'externalisation, une étude sera menée en 2025 pour l'UNSA A&I. Il s'agira d'étudier, sur deux ou trois terrains, les modes d'organisation des fonctions de restauration, d'entretien général et de petite maintenance dans les collèges et les lycées. Les collectivités territoriales, dont dépendent les personnels en charge de ces missions, ont de plus en plus recours à des prestataires extérieurs.

[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'@ccords 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)
Financeur(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'@ccords 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 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, Noélie Delahaie et Héloïse Petit en 2013[1], 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

- [Fiche T2] Stratégies Innovantes sur la Régulation du champ de la perte d'autonomie et les Conditions d'Emploi des salariés. (SIRCE) 52
- [Fiche T5] Les enquêtes syndicales CGT sur le travail réel : un bilan d'expériences 55
- [Fiche T6] Paroles de salariés de « la deuxième ligne » : enjeux de connaissance et de reconnaissance 57
- [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. 59
- [Fiche T8] EXAMEN : EXposition des Agents de MENage aux contaminants de l'air intérieur liés à leur pratique professionnelle 61
- Fiche T9] Séminaire syndical travail 63
- [Fiche T10] La pénibilité du travail : comparaison internationale des dispositifs de compensation et de prévention 65
- [Fiche T11] Études statistiques sur le sens du travail en Europe 67
- [Fiche T12] Agri-Dinamo De "nouveaux" types d'actifs agricoles, pour quels projets entrepreneuriaux et quelles formes d'organisation productive ? 68

[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, F. X. (2024). Métiers des services ā la personne, des situations diverses pour des conditions d'emplois difficiles. Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement, 85(2-3), 102043. DEVETTER, F, DUSSUET, A, & PUISSANT, E (2024). Conditions de travail et conditions pour faire du « bon travail » dans le secteur social et médico-social. Vie sociale, 2024/1 n° 45. pp. 117-131. Devetter, F. X., Dussuet, A., Nirello, L., & Puissant, E. (2024). Chapitre 11. Conditions de travail et professions dans le médico-social: la fin du care?. In Interroger le médico-social (pp. 289-313). Dunod. DEVETTER, F, DUSSUET, A, NIRELLO, L, & PUISSANT, E (2023). La crise du recrutement dans les métiers du grand âge : défaut d'« attractivité » ou conditions d'emploi « insoutenables » ? Servir, 2023/6 N° 524. pp. 34-36. https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.3917/servir.524.0034. Devetter FX (2023) Quelle place pour le « ménage » dans le travail d'accompagnement des personnes âgées ? n°172 (2023/3 - vol. 45) Gérontologie 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 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 (2024) Long day for few hours : impact of working time fragmentation on low wages in France. Cambridge Journal of Economics, 2024, vol. 48, no 1, p. 89-114 [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 domiciles, 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 maitrisable (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 – juin 2026)
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 chaine : 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 :

1. Quels sont les contaminants auxquels les activités de nettoyage (dont les mesures renforcées) exposent les agents de ménage et les occupants ?
2. 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 ?
3. Quelles sont les solutions permettant de réduire efficacement ces expositions tout en garantissant l'hygiène des locaux ?
4. 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 ?
5. 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
Financeur(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 Lemière, Rachel Silvera
4. *« Le travail pressé. Pour une écologie des temps du travail »*, Corinne Gaudart et SergeVolkoff
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 t ravail 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] Agri-Dinamo 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 : Cécile Gazo (INP-ENSAT) **Pauline Lecole (Supagro)** **Axel Magnan (IRES)** **François Purseigle (INP-ENSAT)** **Olivier Pauly (INP-ENSAT)**
Financeur(s) : Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire, Centre d'Etude et de Prospective
Partenaire(s) : INP Toulouse ENSAT, INRAE UMR AGIR, IRES, Montpellier Supagro
Valorisation de la recherche : Une agriculture encore plus éclatée ? Etude de la relation entre diversité des structures d'exploitation, des profils et des projets d'installation, Colloque de la SFER, 5-6 décembre 2024, Reims, [com]
Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final rendu au 1er trimestre 2025
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. Ce travail associe les compétences de chercheurs de diverses disciplines (sociologie, économie, agronomie, etc.) et combine analyses statistiques des données de la Mutualité Sociale Agricole du Languedoc et du Recensement Agricole 2020; et plusieurs dizaines d'études de cas auprès d'agriculteurs récemment installés.

[Fiche E13] Méthodes et démarches d'évaluation 75

Emploi, chômage et politique d'emploi

- [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 E11] Quel potentiel d'innovation de TZC dans le champ des politiques d'emploi ?
- [Fiche E13] Méthodes et démarches d'évaluation

[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* Laurent, C. et Magnan, A. (2024), Entre dérive institutionnelle et construction d'ignorance : les méandres du dénombrement des personnes travaillant dans l'agriculture française et potentiellement exposées aux pesticides *in* Candeau J., Lambert E. et Goutille F. (coord.), Activités et Exposition aux Pesticides, Octarès, Paris [art] Magnan A. (2024), Mécanismes du recours croissant au salariat précaire agricole : une analyse à partir du cas français., Colloque 2024 du CRIMT, Montréal, 24 octobre 2024 [com] Magnan, A. (2024). Analyse économique et sociologique du travail saisonnier dans le domaine agricole. Présentation à la CNMST, Montpellier, 7 juin 2024 [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.

Les mises en valeur sur 2024 constituent d'abord en la publication d'un travail entamé en 2023 sur les dimensions de santé et de sécurité au travail salarié agricole liés à leur dénombrement partiel et contradictoire par les pouvoirs publics. Ensuite, deux communications ont été réalisées, une sur les aspects de santé et de sécurité au travail autour de l'emploi salarié agricole français, l'autre sur un travail préliminaire de démarche comparative des cadres institutionnels français et canadiens autour du recours à des salariés agricoles précaires a été présentée.

[Fiche E3] Parcours des salarié·es de l'Insertion par l'activité économique. De l'accompagnement à la (non) participation
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 clefs : 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 (IRES)
Membres de l'équipe du projet : Virginia Mellado (IRES), Sophie Rétif (IDHES,Université Paris Ouest)
Financeur(s) : INJEP
Partenaire(s) : IDHES,Université Paris Ouest
Valorisation de la recherche : Mellado, V. et Trenta, A. (2024) . Le travail d'encadrement et d'accompagnement dans les ateliers et chantiers d'insertion soumis à la marchandisation. *Vie sociale,* n° 45(1), 37-49. https://doi.org/10.3917/vsoc.229.0037.
Rapport ou rapport intermédiaire : Remisedu rapport final en décembre 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. Une analyse socio-historique du dialogue social a été menée au niveau de la branche professionnelle des chantiers d'insertion, et trois monographies de chantiers d'insertion ont été réalisées dans l'Ouest de la région parisienne (Yvelines, Hauts-de-Seine).

[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 : Capitalisation sur des enquêtes de terrain et travaux d'évaluation en cours
Mots clefs : Accompagnement expérientiel, expérience, prestations, service
Coordination :
Membres de l'équipe du projet : Solveig GRIMAULT (IRES)
Financeur(s) : Ville de Pantin
Partenaire(s) :
Valorisation de la recherche : Grimault (S.), 2024, « La mobilisation de l'expérience au service des parcours et des projets », GIP Pantin insertion, 23 avril, 4 juin [intervention] 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_-_laccompagnement_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'IRES 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.

Solveig Grimault a été sollicitée pour intervenir, en avril 2024, dans le cadre d'un programme de formation organisé par la mairie de Pantin pour des professionnels de l'accompagnement, portant sur les objectifs, les modalités et les instruments de l'accompagnement vers l'emploi. Ce programme s'inscrivait dans une évolution plus large des modalités d'accompagnement des publics en situation d'exclusion socioprofessionnelle, conduite à l'échelle de l'ensemble du département de la Seine Saint-Denis au moyen de la mise en place de nouvelles agences locales d'insertion (ALI). La structure pilotant l'agence locale d'insertion de Pantin travaillait, dans ce cadre, à la mise en place d'un accompagnement intensif portant sur l'ensemble des besoins sociaux et professionnels liés à la recherche d'emploi, dans un objectif d'émancipation et d'autonomie par le travail des allocataires du RSA qui lui étaient adressés. Solveig Grimault a été sollicitée pour une session de formation spécifiquement dédiée à l'accompagnement du projet professionnel. Cette intervention a été l'occasion de développer un éclairage spécifique sur la notion de projet, omniprésente dans le champ de l'emploi et de l'insertion professionnelle, mais peu interrogée du point de vue des conceptions de l'accompagnement qu'elle « embarque », des pratiques qui s'en réclament et de leurs conséquences pour les publics auxquels elles sont adressées. A la lumière de l'ensemble des enquêtes réalisées depuis plusieurs années sur les pratiques d'accompagnement, et de travaux d'évaluation récents, l'intervention a souligné le caractère potentiellement problématique d'une conception du projet comme « cible » à construire *préalablement* à toute possibilité de rencontre et d'expérience sur le marché du travail. Certains peuvent, par exemple, ne pas avoir de projet déterminé si ce n'est celui de travailler, ou de travailler rapidement. A l'impératif d'un « projet-cible » peut être de plus associé celui d'une « levée des freins » conçue comme préalable à toute possibilité de travail. Les mêmes publics peuvent être concernés par ces deux « impératifs », qui peuvent devenir pénalisants. A l'inverse, desserrer le jugement *a priori* sur les freins (sans les nier) permet de ré-ouvrir un espace de travail, d'installer une alliance de travail qui fasse davantage place aux opportunités, plutôt qu'aux « préalables ». Un certain nombre de pratiques d'accompagnement en témoignent. L'intervention a proposé une réflexion sur ce que peut être une « préparation » à l'emploi qui miserait plutôt sur les possibilités et les occasions du présent, que la focalisation sur le « projet » risque toujours de déprécier. Des conditions y sont nécessaires, que l'intervention s'est efforcée de détailler. Solveig Grimault a également été sollicitée pour intervenir, avec Laurent Duclos, dans le cadre d'une rencontre de la Mission accès des jeunes à l'emploi (MAJE) de la sous-direction des Parcours d'accès à l'emploi (SDPAE) de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), consacrée à l'accompagnement (9 juillet 2014). 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 clefs : 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, 9ème 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 ajutées 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'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. Le comité scientifique mis en place par la DGEFP et présidé par Solveig GRIMAULT 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 clefs : Accompagnement, entreprises adaptées, handicap, évaluation, expérimentation
Coordination : Solveig GRIMAULT (IRES), Présidente du Comité scientifique d'évaluation
Membres de l'équipe du projet : Comité scientifique : Agathe DEVAUX-SPATARAKIS (Quadrant-conseil), Anne FRETEL (Université Paris 8, associée IRES), Solveig GRIMAULT (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) :
Partenaire(s) :
Valorisation de la recherche :
Rapport ou rapport intermédiaire : Remise du rapport intermédiaire (2024) 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 – 2025
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 ont déterminé 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 a conçu et piloté 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).
Le rapport du prestataire a été remis en 2024. Le comité scientifique d'évaluation a engagé, sur cette base, une exploitation secondaire des résultats présentés dans le rapport final du prestataire. Il s'est appuyé sur l'ensemble du matériau produit tout au long des travaux évaluatifs, dont il a assuré le suivi : monographies d'EA (13), rapport d'analyse des trajectoires (50 salariés), rapport final. Le travail du comité scientifique a consisté à renforcer le plan d'épreuve, pour pouvoir identifier de façon plus précise ce à quoi il convenait de donner de la valeur dans les pratiques développées par les EA expérimentatrices : qu'est-ce qui s'avère avoir localement contribué à la production de quels effets, tangibles et identifiables, pour les travailleurs concernés ? Pour ce faire, le conseil scientifique a procédé à plusieurs tests, en reconstituant à partir du matériau disponible des parcours réels de personnes accompagnées dans le cadre du CDDT ou en EATT. Il a ainsi a reconstitué l'ensemble des configurations de parcours en lien avec la mise en œuvre de la fonction d'accompagnement dans le cadre expérimental et le modèle d'affaire des EA-EATT concernées. Solveig Grimault, présidente du comité scientifique, s'est plus particulièrement chargée de ce travail.
Parallèlement, plusieurs membres du comité scientifique ont été sollicités dans le cadre des réflexions de la Mission Emploi des travailleurs handicapés (METH) de la DGEFP sur une instruction à venir, intégrant notamment de nouvelles modalités d'accompagnement en entreprise adaptée, comme une rénovation du dialogue de gestion.
Solveig Grimault a également été sollicitée, avec Laurent Duclos, pour présenter les premiers enseignements du travail complémentaire du comité scientifique dans le cadre d'un « atelier expert » d'un webinaire de l'Union nationale des entreprises adaptées (UNEA), consacré à un projet de professionnalisation sur le processus d'accompagnement socio-professionnel.
Le rapport final d'évaluation du comité scientifique est en cours d'élaboration.

[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, LATTS - 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.), RENOU (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 oeuvre 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 oeuvre 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 Analyse statistique des données de la Mutualité sociale agricole (MSA)
Mots clefs : Salariat agricole ; Exonérations TO/DE ; Groupements d'employeurs
Coordination : Axel Magnan (IRES)
Membres de l'équipe du projet : Aude Barbottin (INRAE SADAPT), Adelaide Nascimento (INRAE SADAPT)
Financeur(s) : INRAE Département SAD
Partenaire(s) :
Valorisation de la recherche : *Groupements d'employeurs agricoles et TO/DE : Une sous-traitance de l'emploi vecteur de précarisation ? Communication à la Société Française d'économie rurale (SFER), 5-6 décembre 2024, Reims, [com]*
Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport intermédiaire, mai 2024 . Rapport final, décembre 2024
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 (TODE) 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. Malgré leur importance croissante, l'évaluation de l'impact économique des TO/DE n'a pas été faite dans le champ académique ou administratif.

Il existe aussi 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, 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 apparait 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 sont questionnés. Ce travail a aussi permis 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 et ergonomiques sont aussi mobilisés. Une dizaine d'entretiens avec des exploitants et des salariés agricoles et des responsables syndicaux et de groupements d'employeurs ont été réalisés. L'accès aux données administratives sur les salariés affiliés à la Mutualité Sociale Agricole a permis l'adjonction d'un volet quantitatif à l'étude, afin d'améliorer le cadrage statistique de l'étude et de contextualiser les dynamiques observées.

L'étude met en évidence le caractère spécifique au secteur agricole du développement des groupements d'employeurs, sous cinq modalités : des GE de partage de l'emploi, des GE "de chainages de saisonnalité" au fonctionnement proche de l'intérim coopératif, des GE "institutionnels" adossés aux organisations professionnelles sectorielles et aux missions spécifiques, des GE adossés à des coopératives de matériel agricole, employant surtout des machinistes et techniciens; et des GE internes à des firmes agricoles.

La majorité de l'emploi dans les GE reste de l'emploi en contrats saisonniers éligibles au TO/DE, dont ils bénéficient de manière plus souple que les saisonniers des exploitations agricoles, et dont le cout de l'emploi est de plusieurs centaines d'euros par mois plus faible que les contrats non éligibles. Pour les GE et les contrats non éligibles, l'emploi permanent se développe surtout sur les contrats des travailleurs aux compétences jugées rares et méritant sécurisation. Le développement national des GE semble inégal, et lié à la disponibilité des formes alternatives d'emploi (emploi direct, prestations privées, travail informel)

[Fiche E 11] Quel potentiel d'innovation de TZC dans le champ des politiques d'emploi
Objet : Comprendre la mise en place de l'expérimentation issue de la première loi TZC au-delà du projet idéel porté au niveau national
Méthodologie : Monographie menée sur un territoire urbain de la première loi avec des entretiens récurrents
Mots clefs : politique d'emploi, évaluation, accompagnement
Membres de l'équipe du projet : Anne Fretel Université Paris 8, LED, associée IRES
Financeur(s) :
Partenaire(s) : Laurent Gardin, Florence Jany-Catrice, Sylvain Vatan, Philippe Semenowicz
Valorisation de la recherche : Jany-Catrice F., Fretel A.et Gardin L., « De quoi l'inflation d'évaluations dans les expérimentations « Territoire zéro chômeur » est-elle le nom ? », ***Revue Socio économie du travail***, à paraitre Vatan S., Fretel A., Jany-Catrice F., Semenowicz Ph. (2023) « Quelle ESS pour quel développement économique de l'expérimentation TZCLD ? », ***Revue internationale d'économie sociale (RECMA)***, n°370-371, p. 102-117 (HCERES C)
Rapport ou rapport intermédiaire : A. Fretel, F. Jany-Catrice, Ph. Semenowicz, S. Vatan*, Territoire zéro chômeur face à la crise sanitaire, l'expérimentation métropolitaine de Lille*, Rapport complémentaire au comité scientifique chargé de l'évaluation de l'expérimentation, novembre 2020 A. Fretel et F. Jany-Catrice (dir), Une analyse de la mise en œuvre du programme expérimental visant à la résorption du chômage de longue durée dans le territoire urbain de la Métropole de Lille, Rapport pour le Minsitère du Travail (DARES), juin
Temporalité ou échéances :
Axe du Programme de travail : Emploi, chômage, politique d'emploi
Synthèse du projet
Si l'accompagnement est devenu une composante clef des politiques d'emploi et de formation professionnelles, il est aussi ressenti par certains et certaines bénéficiaires avant tout comme une forme de contrôle, une forme d'enfermement (Capelier et al. 2014) et non comme une forme d'appui à la construction de son parcours. L'expérimentation récente de Territoire zéro chômeur (TZC) semble ouvrir la porte vers un autre postulat de politique d'emploi : partir de la personne sans lui imposer a priori de forme d'accompagnement. Pour autant l'évaluation menée sur ce dispositif montre que la mise en pratique des principes trouve certaines limites et que TZC, par certains aspects, s'apparente à des dispositifs déjà existants tels que l'Insertion par l'activité économique (IAE).

[Fiche E13] Méthodes et démarches d'évaluation
Objet : Ce projet, mené conjointement avec Laurent Duclos, est un travail de réflexion engagé depuis plusieurs années sur les procédés spécifiques, l'usage et la portée des « travaux qualitatifs » à l'évaluation des politiques publiques et des expérimentations dans le champ des politiques d'emploi, de formation ou d'insertion. Il a fait l'objet, en 2024, d'un projet de publication.
Méthodologie : Capitalisation des enseignements méthodologiques d'enquêtes de terrain et de travaux d'évaluation en cours, revue de littérature
Mots clefs : Méthodes d'évaluation, démarches d'évaluation, évaluation des politiques publiques, évaluation d'expérimentations, évaluation d'impact
Coordination : Solveig GRIMAULT (IRES)
Membres de l'équipe du projet : Laurent DUCLOS (Institutions et Dynamiques Historiques de l'Économie et de la Société - IDHES)
Financeur(s) :
Partenaire(s) :
Valorisation de la recherche : Baguelin (O.), Duclos (L.), éds., 2024, L'évaluation des politiques de l'emploi au régime de l'expérimentation : la preuve de concept (vol. I), *Revue de Socio-Économie du Travail*, n°14, 2023-2, à paraître. Baguelin (O.), Duclos (L.), éds., 2025, L'évaluation des politiques de l'emploi au régime de l'expérimentation : la démonstration d'impact (vol. II), *Revue de Socio-Économie du Travail*, n° 15, 2024-1, à paraître. Duclos (L.), 2024, *L'évaluation par l'expérimentation*, Document d'études, IPSA-IDHES, DGEFP, ministère du Travail et de l'Emploi, décembre. Grimault (S.), 2025, « Les doctrines institutionnelles en matière d'évaluation de l'impact des politiques publiques : un commentaire **»,** *Revue de Socio-Économie du Travail*, n° 15, 2024-1, à paraître.
Rapport ou rapport intermédiaire :
Temporalité ou échéances :
Axe du Programme de travail : Emploi, chômage et politique de l'emploi

Synthèse du projet :

La question des méthodes « qualitatives » et de leur mobilisation dans le cadre de protocoles d'évaluation de dispositifs et de politiques publiques, ou d'expérimentations dans le champ des politiques d'emploi, de formation et/ou d'insertion, fait l'objet d'un investissement depuis plusieurs années de la part de Solveig Grimault en collaboration avec Laurent Duclos. Cette réflexion s'appuie sur plusieurs projets communs relatifs à des expérimentations – « compagnonnage scientifique » de l'expérimentation continue du réseau IOD, évaluation des expérimentations relatives aux entreprises adaptées dans le cadre du comité scientifique d'évaluation de ces expérimentations (DGEFP). Les travaux préparatoires à l'élaboration de l'appel à article de la *Revue de Socio-économie du Travail* intitulé « Des politiques de l'emploi mises au régime de l'expérimentation sociale : quel impact sur les démarches d'évaluation ? », coordonné par Laurent Duclos et Olivier Baguelin (à paraître), avaient également fait partie de ce travail de réflexion commun.

Solveig Grimault y a proposé un « commentaire », adossé à plusieurs références qui traitent toutes de l'usage des méthodes quantitatives et qualitatives pour l'évaluation d'impact des politiques publiques, et de leur articulation. Ce commentaire a été soumis à la *Revue de Socio-économie du Travail* en 2024 ; il est en cours de reprise sur la base du premier retour de la revue. Le commentaire aborde notamment la place des méthodes quantitatives et qualitatives dans le champ de l'évaluation d'impact, leur évolution, la distinction entre méthodes et démarche d'évaluation, ou encore le traitement de la causalité dans chacune des méthodes.

A l'appui de ces différents projets, le travail de réflexion mené en commun avec Laurent Duclos s'intéresse en particulier à la « pensée par cas » et à l'enquête de terrain, aux modalités de construction et d'exploitation du matériau qu'elles requièrent, et aux types de processus de généralisation dans lesquelles elles s'inscrivent. Une réflexion spécifique en découle sur l'usage et la portée des « travaux qualitatifs » à l'évaluation des politiques publiques et des expérimentations dans le champ des politiques d'emploi, de formation ou d'insertion.

Ces réflexions comportent également une dimension « applicative » en ce qu'elles alimentent les échanges avec les praticiens et évaluateurs en continu de la méthode IOD au sein de l'association TRANSFER (cf. fiche sur la médiation active), ainsi que les discussions méthodologiques avec la mission Emploi des travailleurs handicapés (METH) de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) dans le cadre de l'évaluation des expérimentations en entreprise adaptée (cf. fiche Evaluation des expérimentations relatives aux entreprises adaptées).

Enfin, cet investissement procure la matière d'un enseignement méthodologique dispensé dans le cadre du Master II Sciences Humaines et Sociales « Conseil intervention développement des compétences » (CIDC) du Conservatoire national des arts et métiers, en 2024 – 2025.

Salaire, revenus et protection sociale

- [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 S9] L'index d'égalité professionnelle hommes-femmes : un outil pour la négociation ?
Objet : La recherche visera à questionner l'utilisation de l'index d'égalité professionnelle par les syndicats et les entreprises lors des négociations collectives sur le thème d'égalité professionnelle salariale. Pour cela 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)
Financeur(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 intermédiaire livré en mai 2024 Rapport final à livrer à l'horizon de premier trimestre 2025
Temporalité ou échéances : Juin 2023- Premier trimestre 2025
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 s'appuiera sur deux outils. Le premier outil sera constitué d'une revue de littérature qui permettra d'analyser la réalité des inégalités professionnelles hommes-femmes et de comprendre la construction de ce nouvel indicateur. Et le second temps de la recherche, en prenant appui sur des entretiens d'acteurs syndicaux et de professionnels, visera à questionner l'utilisation des outils de l'égalité professionnelle (notamment l'index) dans les négociations collectives 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 publiques). La première phase, qui concerne l'analyse de l'action publique a été clôturé 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 (18e arrondissement de Paris, 8e arrondissement de Lyon et 3e arrondissement de Marseille).
Méthodologie : Analyse d'entretiens semi-directifs, Analyse statistique descriptive
Mots clefs : 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 Béroud (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 : - 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] - 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] - 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 [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] - 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, « (Dé)construction de la déqualification du travail dans l'aide à domicile », Journées internationales de sociologie du travail (JIST), 01 juillet 2024, Évry-Courcouronnes [com]
Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport Intermédiaire présenté en août 2023.
Temporalité ou échéances : 2021/2026
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 : Le projet Aurelia vise à analyser les régimes d'autonomie, définis comme un ensemble de représentations sociales, de discours publics, de mesures politiques, de normes institutionnelles venant structurer des modalités d'organisation de l'accompagnement à l'autonomie depuis l'élaboration des instruments d'action publique jusqu'au déploiement des pratiques d'accompagnement et tenant compte des différentes dimensions de leur réception par les publics concernés et leurs proches aidants. Il s'inscrit dans une approche comparative des régimes d'autonomie, saisis dans cinq pays à travers des instruments d'action publique, aux échelles nationales, territoriales et individuelles de régulation et de mise en œuvre.
Méthodologie : Analyses qualitatives des discours et de politiques publiques, entretiens semi-directifs, analyses quantitatives.
Mots clefs : Autonomie, régime, care, action publique, instruments, territoires, comparaison internationale, aides à domicile, aidants, Val d'Oise, Morbihan
Coordination : Loic 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, CNRS, PPR Autonomie
Partenaire(s) : Ined, Lise (Cnam CNRS), EHESP, EHESS, LSE (UK), Université de Hambourg (Allemagne), Université de Doshisha (Japon)
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.

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 cible 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 saisissent 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.

Transformation du système productif, macroéconomie

- [Fiche M4] L'Intelligence Artificielle au travail : perspectives ergonomiques et économiques
- [Fiche M5] Réseau Sharers & Workers

[Fiche M2] Un bilan des politiques industrielles en France - Focus sur l'industrie pharmaceutique, les télécoms et l'industrie 4.0
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-Chaînes d'approvisionnement—Filière- Externalisations-Délocalisations-Financiarisation-Aides publiques-France- Allemagne-
Coordination : Catherine Sauviat (catherine.sauviat@ires.fr) et Claude Serfati (claude.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 chaines 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 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.
Mots clefs : Intelligence Artificielle, emploi, travail, soutenabilité, économie, ergonomie
Coordination : Flore BARCELLINI (CTRD-Cnam)
Membres de l'équipe : Tamari GAMKRELIDZE (CTRD-Cnam), Nathalie GREENAN (Lirsa-Cnam et Ceet-Cnam), Annie JOLIVET (CRTD-Cnam et Ceet-Cnam, Gis Creapt, chercheuse associée à l'Ires), Moustafa ZOUINAR (CRTD-Cnam et Orange Labs)
Financeur(s) : Cgt-Force ouvrière (Agence d'objectifs Ires)
Valorisation de la recherche : 5 communications orales Barcellini F., Gamkrelidze T., Greenan N., Jolivet A., Zouinar M. (2024), « L'intelligence artificielle au travail : perspectives ergonomiques et économiques », La Fabrique de l'ergonomie, Séminaire public annuel de l'équipe Ergonomie du Cnam, 7ème édition Le travail à l'épreuve des transitionS, 25-26 janvier, Cnam, Paris. Barcellini F., Zouinar M. (2023), « L'IA au travail : quelles transformations des activités professionnelles ? », Conférence du Ceet « Les transformations technologiques et l'intelligence artificielle au travail », 29 novembre, Cnam, Paris. Barcellini F., Greenan N., Zouinar M. (2024), Comment faire de l'intelligence artificielle une technologie vertueuse pour l'emploi et le travail ? *Vie publique*, octobre.
Rapport ou rapport intermédiaire : Barcellini F., Gamkrelidze T., Greenan N., Jolivet A., Zouinar M. (2024), *Le travail et l'emploi à l'épreuve de l'IA. État des lieux et analyse critique de la littérature*, Rapport de recherche financé par L'Agence d'objectifs de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales dans le cadre d'une convention avec la CGT - Force Ouvrière, mars, 114 p. *Synthèse du rapport Le travail et l'emploi à l'épreuve de l'IA : État des lieux et analyse critique de la littérature*, juin, 5 p.
Temporalité ou échéances : Mars 2023 à Mars 2024
Axe du Programme de travail :

Synthèse du projet :
Le rapport propose une analyse critique et empirique des promesses et craintes associées aux transformations du travail et de l'emploi liées à l'IA. Il rappelle ce que l'on appelle Intelligence Artificielle, ses limites techniques (par exemple opacité) et le revers de ses promesses (par exemple mirage de la collaboration humain-technologie). Les approches économiques dominantes qui évaluent les conséquences des IA sur l'emploi prennent appui sur un modèle de la production où les choix d'organisation du travail ne sont pas considérés, et sur un modèle du travail pensé comme une liste de tâches éloignée du réel du travail. Dans ce cadre, les IA viennent automatiser les tâches existantes avec des effets destructeurs sur l'emploi, et certains de ces effets sont invisibilisés (délocalisation, sous-traitance, départs naturels, réduction des effectifs déjà engagée). Les travaux sur la régulation de l'IA soulignent la nécessité de penser une régulation d'ensemble pour pallier les incohérences et les lacunes des instruments juridiques actuels. Malgré un nombre croissant de publications portant sur l'IA, les travaux font relativement peu de place aux évolutions du travail et de l'emploi en lien avec l'IA avec des approches systémiques et situées. Beaucoup d'études restent expérimentales et elles s'inscrivent encore trop dans une approche déterministe de la technologie qui néglige le rôle des choix organisationnels, de la conduite de projet, et de la place des activités et de l'expérience des professionnels qui ont pourtant un rôle central dans le développement des usages de l'IA. Beaucoup de publications sont consacrées uniquement à certains secteurs professionnels (par exemple la médecine) ou fonctionnalités d'IA emblématiques (par exemple, aide au diagnostic ou recherche et traitement d'informations, génération de contenu). Du côté des transformations du travail, les travaux peignent un tableau nuancé des apports réels de l'IA – ses transformations sont dépendantes des choix organisationnels – et si les études expérimentales montrent des bénéfices sur la performance, ces résultats restent dépendant de l'expertise des professionnels et cantonnés à certaines tâches (par exemple les tâches de diagnostic ou de recherche d'informations). Il existe des effets négatifs de l'IA dans certains contextes réels de travail (par exemple charge de travail accrue, sens du travail affecté, entrave à la coopération et au développement de l'expérience professionnelle) et l'opacité des systèmes d'IA fait peser un risque pour la fiabilité des actions réalisées avec une IA. De plus, une place résiduelle est accordée aux professionnels et à leurs expériences dans la conduite de projets, qui sont de fait insuffisamment pensées, et la possibilité de réguler les conséquences des SIA sur le travail et l'emploi dépend beaucoup du modèle de relations professionnelles. Le rapport recommande de développer 4 piliers pour un usage soutenable de l'IA dans la sphère professionnelle : (1) la capacité d'apprentissage des organisations, (2) un dialogue social renouvelé, (3) des conduites de projet donnant une valeur à l'activité et l'expérience des professionnel et (4) la documentation d'expérimentation en situation réelle proposons quatre piliers de pour le développement d'usages soutenables de l'Intelligence Artificielle dans la sphère professionnelle.

[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, expérimentation organisationnelle.
Mots clefs : Numérique, interopérabilité, communs, dialogue
Coordination : Odile Chagny –IRES, Christophe Teissier, ASTREES-UltraLaborans
Membres de l'équipe du projet : Odile Chagny
Financeur : soutien du groupe UP COOP
Partenaires : UltraLaborans, CAP DIGITAL, Tesaco, Startin'Blox
Valorisation de la recherche : https://www.sharersandworkers.net/#section-1
Temporalité ou échéances : Réseau permanent, créé en 2015
Axe du Programme de travail : Transformation du système productif, macroéconomie
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). Les actions du réseau ont vocation à se recentrer en 2025 sur les enjeux de gouvernance des données, de démocratie délibérative, du rôle des organisation syndicales dans ce contexte. Un projet de dataspace sur la démocratie a été initié par certains des partenaires du projet.

3. Etudes achevées

Relations professionnelles et syndicalisme

- [Fiche R2] Entreprise « éclatée » et périmètre de la représentation collective
- [Fiche R3] Articulation entre négociations de branche et d'entreprise (Projet ARTENBR)
- [Fiche R5] Évolution des CSE
- [Fiche R21] La double transformation (écologique et numérique) des relations de travail en Allemagne

[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.
Financeur(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. (2023) Les instances centralisées de représentation collective dans l'entreprise éclatée : une ressource de pouvoir ? Relations Industrielles / Industrial Relations, vol. 78, no 4.[art]
Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final rendue 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 IRISSO) et Catherine Vincent
Financeur(s) : DARES
Partenaire(s) : ORSEU, Université de Lille
Valorisation de la recherche : Durant l'année 2024, 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. (2024), « Des branches mortes ? Le rôle des conventions collectives dans la régulation des relations de travail », in Giraud B., Pelisse J., Le d*ialogue social sous contrôle*, Presses Universitaires de France, Paris. [art] Bruno Palier, Arnaud Mias, Corinne Perraudin, Nadine Thévenot, Laurent Cappelletti, Noélie Delahaie, Anne Fretel et Héloïse Petit, entretien collectif autour « Que sait-on du travail », Metis, 12 janvier 2024 : Noélie Delahaie et Héloïse Petit (2024), « L'apport des méthodes mixtes à l'analyse des relations professionnelles. Le cas des post-enquêtes REPONSE », séminaire interne du CEET, Groupe « Relations professionnelles », Noisy le Grand, 25 janvier 2024 (com.) Noélie Delahaie (2024) « Le rôle de la branche dans la définition des conditions d'emploi et de travail », Conférence « Que sait-on du travail ? Le débat » organisée le Master Négociations & Relations sociales, Dauphine Executive education, Paris, 7 février (com).

Noélie Delahaie (2024), « Le rôle de la branche dans la détermination des conditions d'emploi et de salaires », animation d'une session de formation à destination de FO, ISSTO-Université Rennes 2, 2 octobre 2024 (form).

Noélie Delahaie (2024), « Le rôle de la branche dans la définition des conditions d'emploi et de travail » , webinaire « Les rendez-vous du dialogue social », Institut du travail de Strasbourg et DREETS Grand Est, 21 mars 2024 (com.).

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.

Temporalité: 2019-2021

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et syndicalisme

Synthèse du projet :

Pour une synthèse de la recherche collective, voir le lien.

En 2024 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 minimas de branche.

[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 R21] La double transformation (écologique et numérique) des relations de travail en Allemagne

Méthodologie : analyse de documents ; suivi des publications scientifiques

Mots clefs : Transition écologique ; économie des plateformes ; digitalisation ; Industrie 4.0 ; politique industrielle ; syndicalisme ; organisations patronales ; corporatisme

Coordination : Marcus Kahmann

Membres de l'équipe du projet et appartenances : Marcus Kahmann

Financeur(s) : -

Valorisation de la recherche :

Kahmann M (2024), « Le syndicalisme industriel allemand face aux politiques environnementales et climatiques », in R. Bécot et D. Chaurand, Syndicalisme et environnement ; à paraitre

Kahmann M. (2024) « Institutions et les acteurs du dialogue social en lien avec la transition écologique ». Intervention dans le cadre de la Session nationale de l'INTEFP : « Défis écologiques, numériques et recomposition des modes de production ».

Kahmann M. (2024), « Le syndicalisme allemand face à la transition écologique ; un tournant durable ? ». Intervention dans le cadre de la conférence « État des lieux et avenir des emplois verts », organisée à l'université d'Ottawa par le Trade Unions and Labor – Environmentalism Study Network (TULE).

Rapport ou rapport intermédiaire :

Temporalité ou échéances :

Axe du Programme de travail : Relations professionnelles et mobilisations

Synthèse du projet

Le réchauffement climatique met l'industrie, secteur clef de l'économie allemande, devant des défis considérables. La Loi climat de 2021, adoptée sous la pression du mouvement social pour la protection du climat et de la Cour constitutionnelle de Karlsruhe, prescrit la neutralité carbone du secteur à l'horizon de 2045. Des centres de recherche comme l'Institut Wuppertal ont élaboré les conditions technologiques nécessaires pour l'atteindre. Elles comprennent la mise à disposition d'une énergie climatiquement neutre, l'augmentation de l'efficacité énergétique et la réduction de la consommation des matières primaires. Ces études estiment que la neutralité carbone est atteignable sur le plan technique, mais soulignent que la transition écologique nécessite des efforts autrement plus importants qu'à présent.

Les travailleurs et travailleuses du secteur sont fortement impactés par la transformation nécessaire des activités et des métiers industriels. La question de savoir comment organiser une transition d'une manière socialement juste se pose avec force. Des enquêtes confirment l'importance parmi les salariés allemands des craintes de déclassement social liées à l'avènement d'une « économie verte ». Tandis que trois quarts de salariés interrogés s'y disent préoccupés par le changement climatique et que deux tiers soutiennent l'idée

qu'il faut « agir en urgence », une majorité s'attend à l'augmentation du coût de la vie, l'accroissement des inégalités et la baisse du niveau de vie. Ces craintes et réticences sont ancrées dans la réalité d'un marché de travail dualisé et amplifiées par la perte de pouvoir d'achat due à l'inflation. A défaut d'être traitées, elles risquent d'être mobilisées par le contre-projet autoritaire, masculiniste et xénophobe qui prétend pouvoir préserver le mode de vie et de production existant. Des enquêtés sociologiques menées dans l'automobile montrent que ce conflit est déjà présent dans les collectifs de travail.

Ce contexte renouvelé est l'occasion de s'intéresser, depuis le cycle 2022-23 du Séminaire international de l'IRES au sujet de la transition écologique et le numéro spécial de la Chronique internationale de l'IRES de 2023, à l'évolution du positionnement des syndicats d'industrie allemands à l'égard des politiques environnementales et climatiques. Cette thématique s'inscrit dans un cycle de recherche antérieur qui s'est intéressé à l'évolution des politiques industrielles allemandes et des réponses syndicales face à la digitalisation des produits et procès industriels.

Travail et conditions de travail

- [Fiche T1] Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles agréées
- [Fiche T3] Fragmentations du travail et de l'emploi dans les métiers du care : effets sur le sens au travail et le rapport au syndicalisme

[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)
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 Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents, n°2023, https://caf.fr/professionnels/etudes-et-international/232-conditions-de-travail-et-d-emploi-des-assistantes-maternelles-employees-par-les-parents
Temporalité ou échéances : Recherche contractuelle (2022-2023) – Prolongements et valorisations (2023-2024)
Axe du Programme de travail : Travail et conditions de travail

[Fiche T3] Fragmentations du travail et de l'emploi dans les métiers du care : effets sur le sens au travail et le rapport au syndicalisme
Objet : L'objet de la recherche est d'interroger les dynamiques de fragmentation du travail et de l'emploi à l'œuvre dans les métiers du *care* et leurs effets sur le sens au travail et le syndicalisme.
Méthodologie : Entretiens semi-directifs et analyses statistiques
Mots clefs : 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 : Un article dans *La Revue de l'Ires* est en cours.
Rapport ou rapport intermédiaire : Rapport final remis en septembre 2024
Temporalité ou échéances :
Axe du Programme de travail : Travail et conditions de travail ; relations professionnelles
Synthèse du projet :
Cette recherche interroge la manière dont la fragmentation du travail et de l'emploi transforme le contenu de l'activité, le sens accordé au travail et les différentes formes d'action et de défense des salarié.es. Si cette fragmentation touche de nombreux secteurs professionnels et une diversité de population, l'analyse est ici centrée sur les métiers du care qui contribuent à « prendre soin » du « monde » qui nous entoure et plus spécifiquement à se soucier des personnes les plus vulnérables afin de garantir leur survie. Bien qu'ils soient souvent pourvoyeurs d'un sens au travail, ces métiers occupés majoritairement par les femmes de classes populaires sont très faiblement rémunérés et largement invisibilisés, participant d'un manque de reconnaissance. La faible implantation syndicale dans ces secteurs limite également les capacités de mobilisation des travailleurs et travailleuses du care. Les enquêtes de terrain qui nourrissent ce rapport portent ainsi sur les différentes catégories de personnel de l'école primaire, les personnels d'entretien et de restauration des établissements scolaires du secondaire et les aides à domicile. Un premier chapitre théorique restitue les principaux débats autour de la notion de care. Le deuxième chapitre interroge, à partir du cas des écoles maternelles, les effets de la pluralité des statuts professionnels sur la création de collectifs de travail et de mobilisations syndicales. Un troisième chapitre prolonge la réflexion sur l'éclatement des collectifs de travail à partir du cas de l'entretien des établissements d'enseignements secondaires (les collèges) où l'importance de la sous-traitance génère de nouvelles difficultés pour les salarié.es et les syndicats. Le dernier chapitre explore le secteur de l'aide à domicile à travers l'analyse de quelques mobilisations syndicales ou para-syndicales qui ont émergé depuis la crise du Covid-19. La conclusion revient sur les défis posés à l'action syndicale par le double mouvement d'unité d'un vaste secteur du care et d'éclatement des statuts, des temps et des espaces de travail.

Emploi, chômage et politique d'emploi

- [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

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

- [E12] « Nous ne retournerons pas chez nous ! » Désindustrialisation et chômage des travailleuses en France et en Italie : les cas de Lip et FIAT

[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 rendue 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. Burie A. Devetter FX et J. Valentin (2024) Pourquoi former des «non-qualifiés»? Le cas des agents d'entretien et des aides à domicile. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (166), 45-67.
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 E 12]« Nous ne retournerons pas chez nous ! » Désindustrialisation et chômage des travailleuses en France et en Italie : les cas de Lip et FIAT
Recherche comparative concernant l'expérience du chômage des femmes dans deux cas emblématiques de luttes ouvrières en France (Lip) et en Italie (FIAT), dans la phase de désindustrialisation qui, débutée avec la crise la crise pétrolière de1973, affecte les pays de l'Europe occidentale.
Méthodologie : Recherche qualitative conduite en croisant : documents des archives (syndicales et des institutions locales), publications académiques, publications militantes, deux entretiens en profondeur avec deux figures-clé chez Lip et FIAT.
Mots clefs : Chômage ; femmes ; désindustrialisation ; Lip ; FIAT
Coordination : Anna FRISONE
Membres de l'équipe du projet et appartenances : Anna FRISONE (IRES)
Financeur : Edith Saurer Fonds
Valorisation de la recherche : **Présentations :** - 6-7 septembre 2018, participation à l'atelier After the Factory: women, gender and deindustrialisation in European perspective, organisé à l'Université de Glasgow par la professeure Jackie Clarke, avec l'essai "A casa non si torna!" Women's commitment in the 1980s Fiat Unemployed Committee. - 26 avril 2019, participation au VS Spring Showcase organisé par le IRLE - Institute for Research on Labor and Employment (UC Berkeley), avec l'essai "We won't go back home!" Women's labor activism and the 1980s FIAT unemployed committee. - 21 novembre 2024, présentation dans le cadre du Séminaire International de l'IRES « Nous ne retournerons pas chez nous ! » Désindustrialisation et chômage des travailleuses en Italie et en France. Article scientifique : Janvier 2024, publication « "We won't go back home!" Women's Experiences with Deindustrialization and Unemployment at Fiat and LIP, a Comparative Perspective », dans le International Labor and Working-Class History Journal.
Rapport ou rapport intermédiaire : Article publié en janvier 2024.
Temporalité ou échéances : Recherche développée entre avril 2018 et avril 2023.
Axe du Programme de travail : Relations professionnelles

Synthèse du projet :

Lorsque, après la crise pétrolière de 1973, la désindustrialisation s'accélère, le stéréotype du salaire féminin comme « argent de poche » refait surface. Dans ce contexte, qu'est-ce qu'« être au chômage » signifie pour les ouvrières ? Comment cela affecte-t-il leur rapport à l'indépendance économique ? Comment leur travail participe-il à forger leur statut social ou leur rapport au foyer ? Pour répondre à ces questions, le projet revient, à travers une comparaison internationale, sur deux conflits du travail emblématiques des années 1980 : Lip en France et Fiat en Italie. Il s'agit de cas homogène en termes de place dans l'histoire du mouvement ouvrier et de conscientisation féministe précoce (avec les expériences respectives du collectif qui publiera "Lip au féminin" et la structure non-mixte Intercategoriale Donne).

Bien que ces luttes syndicales aient été largement examinées en tant que sites fondamentaux de résistance, à la fois dans les travaux militants et académiques, les conséquences de ces conflits restaient largement inexplorées, en particulier en ce qui concerne leur dimension de genre.

Les résultats du projet sont issus d'une analyse croisée de documents d'archives, de récits publiés et d'entretiens avec deux militantes engagées au cœur de ces luttes – une syndicaliste italienne et une ouvrière française. Les femmes ont été victimes de discrimination et ont été la cible de licenciements de la part de leurs employeurs, qu'il s'agisse de chefs d'entreprise (Fiat) ou de collègues de travail (Lip avec la création des coopératives). La discrimination contre les femmes se développe souvent de manière déguisée : (I) rôle d'aidantes et manque des services publiques (II) affectation à des secteurs durs, (III) question des compétences et qualifications.

■ Par la suite : (I) difficultés majeures à être à nouveau employées (charge familiale supposée ou réelle), (II) contraintes à participer aux formes de mobilisation collective contre le chômage (charge familiale, mais aussi déception en raison du ciblage subi).

Salaire, revenus et protection sociale

- [S1] Politiques d'exonération sur les bas salaires : usages et effets potentiels
- [S2] Idées reçues sur les familles monoparentales
- [S5] Le financement de la protection sociale et la notion de contributivité (retraites, assurance chômage, prestations familiales)
- [S12] Les effets de la rémunération des proches aidants sur la conciliation entre activité d'aide, vie personnelle et vie professionnelle
- [S6] Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres
- [S8] La politique « bas et moyens salaires » de 1990-1992 : moment privilégié des rapports de l'Etat la régulation conventionnelle des salaires

[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 : • Webinaire pour la CFDT • Présentation au séminaire Ires-Ofce • Présentation au séminaire du Liepp • Contribution au rapport Bozio-Wasmer • Conférence débat de l'Ires du 2 decembre 2024
Rapport ou rapport intermédiaire : • Rapport final livré mi-novembre 2023 : • Publié en janvier 2024 https://ires.fr/publications/cfdt/politiques-dexoneration-sur-les-bas-salaires-usages-et-effets-potentiels/
Temporalité ou échéances : 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'efforcer 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 peuvent exercer un droit de regard sur l'usage de ces exonérations ou du moins en être 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 sociales. 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 entraînent 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 convient de s'interroger sur les formes variées d'optimisation qui peuvent avoir des effets sur les carrières salariales (trappes sous des formes diverses), les relations d'emploi (incitation à l'externalisation) et les formes de rémunération (incitations à développer les composantes défiscalisées et plus largement à contourner l'évolution du salaire de base). Un point essentiel est aussi que par le jeu des prix lié à la concurrence et/ou la position dans la chaîne de valeur, les entreprises qui bénéficient (de par leur assiette masse salariale) des cotisations ne sont pas forcément celles qui profitent de la « manne financière » associée, celle-ci pouvant être transférée en partie ou en totalité à d'autres entreprises.

[Fiche S2] Idées reçues sur les familles monoparentales
Objet : nouvel ouvrage intitulé « Idées reçues sur les familles monoparentales » dans le prolongement de l'État des savoirs réalisé pour la CNAF achevé fin 2023
Méthodologie : Prolongements des travaux réalisés dans le cadre de L'Etat des savoirs (*Les familles monoparentales. Conditions de vie, vécu et action publique. Un état des savoir*s, Caisses nationale des allocations familiales (CNAF), La Document française, 2023). (voir rapport d'activité 2023)
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 : Antoine Math pour l'IRES
Financeur(s) : aucun (CNAF pour *L'Etat des savoirs*)
Partenaire(s) : Université de Lyon
Ouvrage *Idées reçues sur les familles monoparentales* (sous la direction de Marie-Clémence Le Pape et Clémence Helfter), Le Cavalier Bleu Éditions, 2024 De nombreuses valorisations sous la forme d'auditions auprès de députés, sénateurs et responsables de grandes villes ont été réalisées en 2024
Temporalité ou échéances : 2023 –2024
Axe du Programme de travail : Revenus, salaires et protection sociale
Synthèse du projet :
L'Etat des savoirs commencé en 2021 et paru à l'automne 2023 a été réalisé par une équipe interdisciplinaire de 17 chercheurs (sociologie, économie, droit, démographie, sciences politiques, anthropologie), dressant un panorama des connaissances scientifiques sur les familles monoparentales, 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. Ce travail a été prolongé en 2024 par un ouvrage visant à discuter des nombreuses idées reçues portant sur les familles monoparentales. Dans ce nouvel ouvrage finalisé en 2024, Antoine Math, en collaboration avec Catherine Collombet, a contribué sous la forme d'un chapitre discutant l'idée selon laquelle « Les familles monoparentales sont les grandes oubliées des politiques publiques ». Ce n'est pas le cas, loin de là. En revanche, si les familles monoparentales ont été l'objet de nombreuses mesures, les réponses apportées aux familles monoparentales ne sont pas suffisamment adaptées à leur situation. En particulier, les mesures passent essentiellement à travers la redistribution (transferts sociaux et fiscaux, services publics…) mais ces mesures « correctrices » ont été plus que contrecarrées par une dégradation de la situation des parents isolés sur le marché du travail, au niveau de leurs revenus du travail et plus généralement de leurs conditions de travail.

[Fiche S5] Le financement de la protection sociale et la notion de contributivité (retraites, assurance chômage, prestations familiales)
Objet : nouvel ouvrage intitulé « Idées reçues sur les familles monoparentales » dans le prolongement de l'État des savoirs réalisé pour la CNAF achevé fin 2023
Méthodologie : Prolongements des travaux réalisés dans le cadre de L'Etat des savoirs (*Les familles monoparentales. Conditions de vie, vécu et action publique. Un état des savoir*s, Caisses nationale des allocations familiales (CNAF), La Document française, 2023). (voir rapport d'activité 2023)
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 : Antoine Math pour l'IRES
Financeur(s) : aucun (CNAF pour *L'Etat des savoirs*)
Partenaire(s) : Université de Lyon
Ouvrage *Idées reçues sur les familles monoparentales* (sous la direction de Marie-Clémence Le Pape et Clémence Helfter), Le Cavalier Bleu Éditions, 2024 De nombreuses valorisations sous la forme d'auditions auprès de députés, sénateurs et responsables de grandes villes ont été réalisées en 2024
Temporalité ou échéances : 2023 –2024
Axe du Programme de travail : Revenus, salaires et protection sociale
Objet : nouvel ouvrage intitulé « Idées reçues sur les familles monoparentales » dans le prolongement de l'État des savoirs réalisé pour la CNAF achevé fin 2023
Synthèse du projet :
L'Etat des savoirs commencé en 2021 et paru à l'automne 2023 a été réalisé par une équipe interdisciplinaire de 17 chercheurs (sociologie, économie, droit, démographie, sciences politiques, anthropologie), dressant un panorama des connaissances scientifiques sur les familles monoparentales, 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. Ce travail a été prolongé en 2024 par un ouvrage visant à discuter des nombreuses idées reçues portant sur les familles monoparentales. Dans ce nouvel ouvrage finalisé en 2024, Antoine Math, en collaboration avec Catherine Collombet, a contribué sous la forme d'un chapitre discutant l'idée selon laquelle « Les familles monoparentales sont les grandes oubliées des politiques publiques ». Ce n'est pas le cas, loin de là. En revanche, si les familles monoparentales ont été l'objet de nombreuses mesures, les réponses apportées aux familles monoparentales ne sont pas suffisamment adaptées à leur situation. En particulier, les mesures passent essentiellement à travers la redistribution (transferts sociaux et fiscaux, services publics…) mais ces mesures « correctrices » ont été plus que contrecarrées par une dégradation de la situation des parents isolés sur le marché du travail, au niveau de leurs revenus du travail et plus généralement de leurs conditions de travail.

[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 clefs : 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 Chassouiller ; François-Xavier Devetter (IRES, Clersé) ; Séverine Lemière (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] Devetter FX, M. Pucci et J. Valentin (2024) Réduire les disparités et les couts pour les finances publiques : vers un secteur public du care, La Revue de l'IRES, 112-113, 2024/1-2 , pp. 11-51
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. Lemière, M. Pucci, et J. Vlantin (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 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 clefs : 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. (2025), « 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 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 clefs : 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 remis en octobre 2024
Temporalité ou échéances : 2023-2024
Axe du Programme de travail : Salaires, revenus, protection sociale

Synthèse du projet :
Le projet vise à comparer les caractéristiques sociales des aidants rémunérés pour l'aide consentie à un proche avec celles de la population globale des aidants et analyse les relations entre la rémunération, l'implication dans l'aide et l'articulation des temps sociaux. Les résultats montrent que les aidants rémunérés se distinguent par une féminisation accrue, des âges plus bas, un statut marital plus fragilisé et une appartenance plus courante à une famille nombreuse. Concernant l'implication dans l'aide, les aidants rémunérés vivent plus souvent dans le même logement ou à proximité de leur proche, ont une plus longue ancienneté dans l'aide, interviennent plus fréquemment au cours de la semaine, comptent moins sur une intervention régulière des services d'aide à domicile et participent plus souvent à différents types d'aide, particulièrement les actes intimes et la surveillance de jour comme de nuit. Les aidants rémunérés expriment aussi un vécu plus négatif où dominent les sentiments de faire des sacrifices et de ne pas avoir de temps pour soi ou pour les autres membres de la famille. Les montants des rémunérations apparaissent relativement faibles au regard de la diversité et de l'intensité du travail de care, d'autant que les aidants rémunérés participent plus souvent que les non rémunérés aux aides financières (paiement du loyer, don d'argent) et contribuent ainsi à la circulation de l'argent au sein des familles. En termes d'articulation avec la vie professionnelle, les aidants rémunérés décrivent des trajectoires davantage marquées par la précarité et la discontinuité de l'emploi que l'ensemble des aidants. D'une part, les personnes sans diplôme y sont surreprésentées et constituent près du tiers des effectifs. D'autre part, les aidants rémunérés déclarent plus fréquemment n'avoir jamais travaillé et être parents au foyer. Enfin, plus de la moitié des aidants rémunérés en emploi travaillent à temps partiel.

Transformation du système productif, macroéconomie

- [M2] Un bilan des politiques industrielles en France - Focus sur l'industrie pharmaceutique, les télécoms et l'industrie 4.0[
- [M3] COMETES - Construire les Métiers et les Emplois de la Transition Écologique et Sociale
- [M6] Team Hub !

[Fiche M2] Un bilan des politiques industrielles en France - Focus sur l'industrie pharmaceutique, les télécoms et l'industrie 4.0
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-Chaînes d'approvisionnement—Filière- Externalisations-Délocalisations-Financiarisation-Aides publiques-France- Allemagne-
Coordination : Catherine Sauviat (catherine.sauviat@ires.fr) et Claude Serfati (claude.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 chaines 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 : entretiens semi-directifs avec des acteurs sur les territoires, impliqués dans la construction des éco-métiers, des emplois et des formations associés : acteurs des SCIC, organismes formateurs, entreprises, intermédiaires du marché du travail et de la formation, chambre de commerce, etc. observations de situations de travail pour comprendre comment les compétences et les savoir-faire de personnes employées dans les éco-métiers sont mobilisés ; comment les ressources, objets, substrats, compost sont valorisés, intégrés ; comment l'activité de travail structure un éco-métier. observations de sessions de formations seront réalisées avec le même objectif. entretiens semi-directifs (avec des travailleurs, des formateurs etc.) pour saisir les transformations et les contours de l'activité de travail ; les obstacles et les leviers au développement des compétences et à la constitution d'un métier ; les trajectoires d'emploi, de travail et de formation. exploration des documents et des dispositifs socio-techniques et réglementaires mis en œuvre, existants ou mobilisés pour « mettre en normes » les métiers, emplois, formations, équiper les marchés (référentiels, fiche-métiers, certifications etc.) mobilisation du cadre théorique de l'économie des conventions
Mots clefs : transition écologique, réemploi, économie des conventions, travail, emploi
Coordination : Géraldine RIEUCAU (CRIISEA- Université de Picardie Jules Verne, affiliée au Ceet-Cnam)
Membres de l'équipe du projet et appartenances : Géraldine RIEUCAU (CRIISEA-Université de Picardie Jules Verne, affiliée au Ceet-Cnam), Jennifer LAUSSU (Ceet-Cnam), Annie JOLIVET (CRTD et Ceet-Cnam, Gis Creapt, chercheuse associée à l'Ires), Carole BRUNET (LED-Université Paris 8 Saint Denis, affiliée au Ceet-Cnam), Philippe LÉGÉ (ISST, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne), Sylvain CELLE (Université Lumière Lyon 2), Thibault GUYON (Institut Godin), Stéphane LONGUET (CRIISEA-Université de Picardie Jules Verne), Viet-Ha TRAN (Lirsa-Cnam), Guillemette de LARQUIER (Clersé-Université de Lille, affiliée au Ceet-Cnam).
Financeur(s) : ADEME (appel à projets "Transitions écologiques, économiques et sociales" 2021)
Partenaire(s) : 7 CEET (Centre d'études de l'emploi et du travail), Le Cnam CRIISEA (Centre de recherches sur l'industrie, les institutions et les systèmes économiques d'Amiens) - Université Picardie Jules Verne

LED (Laboratoire d'économie dionysien), Université Paris 8 Saint Denis Institut Godin, Amiens CNIS (Centre numérique d'innovation sociale), Université Paris 8 Saint Denis Maison d'économie solidaire (MES) du Pays de Bray, Oise Halage-Le Phares (Pôle d'hospitalité aux activités à rayonnement écologique et solidaire), Seine-St-Denis
Valorisation de la recherche : depuis 2022 une publication et 18 communications, dont Jolivet A. (2024), « Développement et construction de "nouveaux métiers urbains" : un exemple en Seine Saint Denis », La construction des savoirs professionnels au fil des parcours : ressources et obstacles, Séminaire CREAPT, 6 et 7 mai 2024, Paris. Rieucau G., Laussu J., Jolivet A., Légé P. (soumis), « Transition écologique, transformation des activités, des emplois et des territoires : une pluralité de registres d'action », *Revue Française de Socio-Economie*.
Rapport ou rapport intermédiaire : RIEUCAU Géraldine, LAUSSU Jennifer, JOLIVET Annie, BRUNET Carole, LÉGÉ Philippe, CELLE Sylvain, GUYON, Thibault, LONGUET Stéphane, TRAN Viet-Ha, LARQUIER (de) Guillemette (2024), *Construire les métiers et les emplois de la transition écologique et sociale. Une enquête sur les activités du réemploi des objets, des vélos et des terres polluées dans l'économie sociale et solidaire en Seine-Saint-Denis et dans l'Oise*, Rapport final pour l'ADEME, mai, 129 p. (accessible aussi dans la collection Rapports de recherche du Ceet, n°113, https://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/construire-les-metiers-et-les-emplois-de-la-transition-ecologique-et-sociale-1506074.kjsp) Deux autres documents ont été également produits : *Synthèse des principales recommandations pour l'action publique*, juin, 5 p. et *Synthèse*, mai, 8 p.
Temporalité ou échéances : Janvier 2022. Durée : deux ans. Rapport final : 24 mai 2024
Axe du Programme de travail :

[Fiche M6] Team Hub !
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 et appartenances : Odile Chagny
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 final : https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2024/07/Final-report_FR.pdf
Etudes de cas: https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2024/01/case-study-report.pdf
Temporalité ou échéances : 2 ans, août 2022, juillet 2024
Axe du Programme de travail : Transformation du système productif, 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) a consisté 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 était 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.

La seconde phase (Focus) a consisté 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) a consisté 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.