



Rapport

N° 01.2013

**Bilan du programme de travail 2011/2012
et
Perspectives 2013**

*IRES**

* contact@ires.fr

*Document approuvé
par le Conseil d'administration du 5 avril 2013*

Institut de recherches économiques et sociales

16, bd du Mont d'Est - Noisy-le Grand • tél. 01 48 15 18 90 - Fax 01 48 15 19 18 • www.ires.fr

Sommaire

Introduction	5
---------------------------	---

Partie I. Groupes de travail

Groupe « relations professionnelles »	9
1. Dynamiques des systèmes de relations professionnelles.....	9
2. Evolutions des acteurs collectifs.....	13
3. Relations professionnelles et mondialisation.....	15
Publications.....	18
Groupe « Travail »	21
1. La gestion publique : groupes professionnels, mobilités.....	21
2. Conditions de travail.....	23
3. Accompagnement et parcours professionnels.....	25
4. Responsabilité de l'emploi et responsabilité territoriale.....	27
5. Etudes qualitatives.....	27
Publications.....	29
Groupe « revenus »	31
1. Formation, distribution et évolution des revenus.....	31
2. Salaires, épargne salariale et diversification des formes de rémunération.....	33
3. Protection sociale.....	36
Publications.....	41
Groupe « Emploi »	43
1. Les effets macroéconomiques de la crise sur les trajectoires d'emploi.....	43
2. Les effets de la mondialisation économique et financière sur les stratégies d'emploi et de rémunération au sein des groupes (en cours).....	45
3. Segmentations et inégalités sur le marché du travail (à venir).....	46
Publications.....	48

Partie II. Autres activités de l'IRES

La Chronique internationale de l'IRES	51
La Revue de l'IRES	55
La Lettre de l'IRES	59
Journées et Séminaires organisés ou co-organisés par l'IRES	61
Conventions de recherches achevées ou en cours en 2012/2013	63
Contribution du Centre de Documentation	64
Interventions des chercheurs	67

Introduction

Le document qui suit porte sur le bilan du programme scientifique 2011-2012 et les perspectives pour 2013. De manière générale, l'activité de l'IRES a été marquée par la poursuite des analyses dans le prolongement du Programme scientifique à moyen terme (PSMT). À l'activité des groupes s'est rajoutée une activité importante autour de la célébration des 30 ans de l'IRES et de la publication du numéro spécial « 30 ans de salaires, d'une crise à l'autre ». Le projet de perspectives s'articule aussi avec les orientations à moyen terme (2013-2017) qui forme un document à part.

En 2012, le groupe « relations professionnelles », a concentré son attention sur les dynamiques des systèmes de relations professionnelles, de leurs acteurs – syndicaux et patronaux – et de la négociation collective en Europe. La poursuite de travaux antérieurs a permis d'approfondir le travail sur la négociation transnationale et la société européenne. L'évolution de la négociation collective en France a été abordée selon trois axes :

- le premier à travers les effets de la loi du 20 août 2008 portant sur la « rénovation de la démocratie sociale »,
- le deuxième à travers l'enquête sur la négociation d'entreprise sur l'emploi des seniors,
- la troisième par la participation d'une personne du groupe au travail réalisé par un collectif de chercheur de l'IRES sur la DGFIP du ministère des Finances.

D'autres thèmes de recherche ont continué à être étudiés comme les migrations ou le syndicalisme international.

Le groupe « travail », dans le prolongement des projets engagés dans le cadre du précédent programme de travail, a poursuivi ses travaux autour de trois grands axes :

- la gestion publique,
- les conditions de travail,
- l'accompagnement et les parcours professionnels.

Tous ces travaux s'intéressent, à travers les problématiques spécifiques qu'ils développent, aux mutations du travail et de l'emploi, du point de vue de l'organisation des entreprises ou administrations et de leurs modes de gestion de la main d'œuvre, et de la situation des individus – que ceux-ci soient en emploi ou en recherche d'emploi. Dans tous les cas, les effets de la crise sont sensibles, qu'ils se traduisent dans les pratiques de gestion de l'emploi ou dans la mobilisation et le pilotage des dispositifs de la politique de l'emploi auxquels le groupe s'intéresse.

Le groupe « revenus » a poursuivi les travaux des conséquences de la crise sur les évolutions relatives à la formation et à la répartition des revenus, en particulier les salaires, les autres formes de rémunération ou encore, avec la mise en œuvre de politiques d'austérité

budgétaire, les transferts sociaux. Les travaux menés visent à éclairer les transformations en cours. Les travaux du groupe « revenus » sont regroupés à travers trois grands axes :

- Formation, distribution et évolution des revenus
- Salaires, épargne salariale et diversification des formes de rémunération
- Protection sociale

En 2012, les travaux ont porté principalement sur les mesures des inégalités, l'élaboration d'un « revenu minimum décent », les salaires dans la crise, les autres formes de rémunération des travailleurs, les politiques sociales en direction des familles, les questions d'accès et de non accès aux droits sociaux.

Le groupe « emploi » a poursuivi l'analyse des répercussions de la crise sur les évolutions de l'emploi, tant en niveau que du point de vue des formes et des statuts d'emploi (qualité), du fait d'un certain nombre d'inflexions dans les politiques publiques d'emploi, les comportements des entreprises et des administrations. La crise a pesé (et continue de peser) de manière inégale sur l'emploi selon les secteurs et les segments de main-d'œuvre. Les travaux menés visent principalement à éclairer les transformations en cours de ce double point de vue autour de trois grands axes :

- les effets macroéconomiques de la crise sur les trajectoires d'emploi,
- les effets de la mondialisation sur le rapport salarial (emploi et modes de rémunération),
- les formes de segmentation du marché du travail et les inégalités hommes-femmes.

Le document présente : (1) l'activité des groupes de travail : Relations professionnelles ; Travail ; Revenus ; Emploi, complété par une bibliographie pour chaque groupe ; puis (2) l'activité transversale au travers de *La Revue de l'IREs*, *La Chronique internationale*, *La Lettre de l'IREs*, l'organisation des séminaires, l'activité contractuelle, la documentation et les interventions des chercheurs.

Partie I.
Groupes de travail

Groupe « relations professionnelles »

Chercheur-e-s : Adelheid Hege, Marcus Kahmann, Jean-Marie Pernot, Udo Rehfeldt, Catherine Vincent

La composition du groupe Relations professionnelles a connu des évolutions au cours de l'année 2012 : si M. Kahmann, jusque-là associé, a intégré les effectifs (à temps partiel), A. Hege a quitté le groupe pour occuper (à temps partiel) une fonction de chargée de mission auprès du Directeur général. Les ambitions de couverture du champ des relations professionnelles demeurent mais leur développement dans un proche avenir est intimement lié à la composition du groupe, à son renouvellement attendu au cours des deux prochaines années et à ses perspectives de renforcement.

En 2012, le groupe a concentré son attention sur les dynamiques des systèmes de relations professionnelles, de leurs acteurs – syndicaux et patronaux – et de la négociation collective en Europe. La poursuite de travaux antérieurs a permis d'approfondir le travail sur la négociation transnationale et la société européenne qui a abouti à la publication d'un numéro spécial de *La Revue de l'IREs* sur « La participation des salariés au niveau européen » (n° 71). Une étude transversale de la négociation sur les salaires en Europe a été réalisée à l'occasion du numéro spécial *Chronique/Revue* pour le trentième anniversaire de l'Institut, travail qui se prolonge en fin d'année et sur l'année suivante avec un contrat conclu avec la CGT sur l'évolution du dialogue social (formes et contenus) dans la crise et dans 7 pays de l'Union européenne (dont la France).

L'évolution de la négociation collective en France a été abordée selon trois axes : le premier à travers les effets de la loi du 20 août 2008 portant sur la « rénovation de la démocratie sociale », le deuxième à travers l'enquête sur la négociation d'entreprise sur l'emploi des seniors (étude conjointe IRES-Anact), le troisième par la participation d'une personne du groupe au travail réalisé par un collectif de chercheur de l'IREs sur la DG-FIP du ministère des Finances. L'enquête sur le patronat réalisée en 2010-2011 reste à sa phase de valorisation avec deux articles dont la parution est prévue pour 2013. D'autres thèmes de recherche ont continué à être étudiés comme les migrations ou le syndicalisme international. L'année 2013 sera marquée par une assez grande continuité des axes de recherche, les enjeux de renouvellement du groupe ayant été déjà soulignés.

1. Dynamiques des systèmes de relations professionnelles

1.1. La négociation collective en France (J-M. Pernot, M. Kahmann, C. Vincent), valorisation et en cours

Bien qu'elle ait gagné une certaine centralité dans les relations professionnelles française, la négociation collective n'a jamais atteint la capacité intégrative et la portée normative qu'elle a dans d'autres pays européens. Elle connaît désormais des transformations majeures liées tant à sa structuration interne – modifiée en 2004, 2007 et 2008, l'architecture du système de négociation collective connaît une mutation importante dont les effets sont encore incertains – qu'à l'environnement sociétal dans lequel elle s'insère : évolution des

modalités de l'action publique, lien avec les questions de la représentativité des acteurs... Dans le prolongement des travaux menés les années précédentes sur la négociation collective, plusieurs projets, entamés en 2012, seront poursuivis en 2013 :

1.1.1. Les négociations salariales (C. Vincent), valorisation en cours

Dans un certain nombre de travaux menés conjointement avec d'autres chercheurs de l'IRES, C. Vincent cherche à redéfinir la place des négociations salariales dans la détermination des salaires. Plus spécifiquement, la question du poids des salaires négociés dans l'évolution des salaires réels, (recherche CAWIE, voir rapport du groupe revenu) ou celle de l'impact du SMIC sur les négociations salariales (publication d'un article suite au 3^{ème} forum Asie-Europe, voir rapport du groupe revenu) sont analysées.

1.1.2. Construction et mise en œuvre des accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors (A. Jolivet, Y. Lochar, J-M. Pernot, C. Vincent), en cours

L'IRES, en collaboration avec l'ANACT a répondu en 2011 à un appel d'offres de la DARES. L'étude, qui porte sur les négociations sur l'emploi des seniors dans une dizaine d'entreprises s'achèvera en février 2013.

L'analyse de la dynamique d'action et de la portée de l'accord ou du plan passe par l'examen de différents points :

le processus de négociation ou d'élaboration des accords/plans d'action ;

l'articulation entre différents niveaux d'accords (branche et entreprise, groupe et filiales) avec différents cas de figure ;

le degré de mise en œuvre des actions prévues, les modes d'évaluation (en interne) de cette mise en œuvre, les éléments expliquant l'effectivité des actions et les effets d'apprentissage pour les acteurs sur la durée ;

l'impact sur l'engagement des acteurs d'une forme d'incitation à négocier présentant des caractéristiques bien particulières (délais courts, contenus fléchés, importance du chiffre, etc.) sur un sujet pour lequel leur mobilisation n'est pas spontanée.

1.1.3. Les régulations de la relation d'emploi à l'épreuve de la crise (C. Vincent), en cours

Sous la responsabilité d'E. Bethoux et A. Mias (CNRS, IDHE, ENS Cachan), C. Vincent participe à une équipe de 9 chercheurs auxquels la Dares a confié la réalisation de post-enquêtes à l'enquête REPONSE 2010-2011. Cette étude vise à interroger la manière dont les relations professionnelles interviennent dans la gestion des emplois dans les entreprises. En premier lieu, il s'agit d'examiner les acteurs du dialogue social dans les entreprises, leurs pratiques, les objets de leurs échanges ainsi que la question de l'articulation des niveaux de négociation et de discussion. En second lieu, on s'intéresse aux effets en retour de ce dialogue social sur les décisions managériales et les ajustements de l'emploi. Le contexte de crise économique est considéré comme une mise à l'épreuve des capacités de régulations collectives de la relation d'emploi.

1.2. Les négociations collectives en Europe

1.2.1. La négociation décentralisée en France, Allemagne et Italie (A. Hege), en cours

Adelheid Hege participe pour l'IRES à un projet de recherche de la Fondazione Giacomo Brodolini en Italie, financé par des fonds européens. L'Institut für Arbeit und Qualifikation y participe du côté allemand. L'objectif est de comparer les relations professionnelles en Italie, France et Allemagne et d'identifier les moyens d'intervention et de négociation

notamment dans les petites et moyennes entreprises. À côté d'études de cas, le projet d'une durée de douze mois prévoit l'organisation de rencontres entre chercheurs et syndicalistes dans chacun des trois pays.

1.2.2. Evolution de la négociation collective dans six pays européens (A. Hege), en cours

Adelheid Hege prépare avec Christian Dufour un ouvrage sur l'évolution, sur longue période, des systèmes et des acteurs de la négociation collective dans six pays européens (Allemagne, Espagne, France, Grande-Bretagne, Italie, Suède). L'ouvrage réactualisera les études monographiques publiées sous forme de rapport en 2010 dans le cadre des AO CFDT et CGT¹ et procédera à une analyse transversale.

1.3. Les relations professionnelles dans le secteur public (C. Vincent), en cours

Les transformations des relations professionnelles dans le secteur public sont un axe de recherche important du groupe depuis 2000. Face à la reconfiguration des missions de l'État, le secteur public est l'objet d'un processus de modernisation qui a des répercussions importantes sur la gestion des personnels et des relations de travail. Ces transformations s'accompagnent de profondes évolutions de la gestion des personnels s'inspirant de formes de management de l'entreprise (développements de projets de service, responsabilisation des agents sur les objectifs, réforme de l'évaluation, loi et décret sur la mobilité...). Elles s'accompagnent également d'une modification des règles du dialogue social : décentralisation des instances paritaires, généralisation de la négociation et modification des critères de représentativité. Même si le cœur de la fonction publique continue d'offrir des garanties à ses agents, on peut aisément discerner l'effet d'érosion de la norme statutaire exercée par les règles issues du privé.

La question des stratégies d'acteurs est posée en des termes nouveaux dans ce contexte de réforme globale de la fonction publique. La reconfiguration de l'acteur syndical face à ces transformations et les nouvelles formes de représentation des salariés a constitué un des axes de recherche de C. Vincent en 2012. Les terrains suivants ont été poursuivis :

suivi et analyse des effets de la traduction législative de la rénovation du dialogue social ;
recompositions organisationnelles et nouvelles formes de représentation et de négociation au ministère des Finances (à l'occasion de la participation à la mise en place d'espace de dialogue social à la DGFIP, voir rapport du groupe travail) ;

nouvelle gouvernance et transformations des relations professionnelles dans la fonction publique hospitalière.

Dans la lignée du programme précédent, le suivi des projets de réforme globale de la fonction publique sera poursuivi aussi bien en ce qui concerne ses missions, la gestion des ressources humaines et les règles du dialogue social. Il serait intéressant d'analyser comment l'introduction d'une logique jusque-là managériale, en concurrence avec les logiques professionnelles et statutaires dont étaient porteurs les acteurs, reconfigure les arrangements antérieurs établis entre ceux-ci. Cette évolution n'est pas spécifique à la France, une évolution similaire est observable dans d'autres pays européens, encourageant une démarche comparative au cours des prochaines années.

1.4. Les systèmes de relations sociales en Corée du Sud (J-M. Pernot), en cours

À l'occasion d'un voyage d'étude et de la participation à une conférence à Séoul organisée par la Friedrich Ebert Stiftung en décembre 2011, J-M. Pernot a engagé une étude sur la dynamique des relations sociales en Corée du sud dont la première étape a consisté

1. <http://www.ires-fr.org/images/files/Rapports/RapportNgociationsAOdecembre2010.pdf>.

en un article paru dans *La Chronique internationale de l'IRES* (n° 135 - mars 2012). Ce pays asiatique difficile à pénétrer du fait d'une barrière linguistique élevée revêt un intérêt manifeste puisqu'il incarne une figure de ces pays émergents aux prises avec de graves problèmes sociaux et politiques mais qui jouent un rôle croissant dans l'économie mondiale. Historiquement partie de la lutte politique pour la démocratie, les syndicats coréens tentent depuis une vingtaine d'années de stabiliser un système de représentation à base de syndicalisme industriel dans un pays marqué par un passé corporatiste et des relations professionnelles dominés par la politique de syndicats maisons des grands conglomerats.

Un second voyage d'étude, plus long, en 2012 a permis un recueil d'informations plus important à l'occasion de plusieurs conférences et interventions auprès de différents publics. Il a permis de renforcer des liens d'une part avec des responsables de la centrale KCTU et, d'autre part, du KLI (Korean Labour Institute), un institut public indépendant qui réalise des études dans des domaines de préoccupations proches de ceux de l'IRES. L'objectif serait de constituer un partenariat pérenne consistant d'abord en un échange d'études : une première demande de KLI a été faite pour le premier trimestre 2013 pour une présentation de la question de la flexibilité dans les relations sociales françaises. Stabiliser un suivi pour *La Chronique* est un premier objectif mais d'autres peuvent venir que l'année en cours devrait permettre de préciser. Un court voyage à Pékin en janvier 2013 a également donné des idées de ce genre mais dans un cadre plus vaste et beaucoup plus complexe. En lien avec l'ambassade de France à Pékin, J-M. Pernot doit réaliser une recension des relations de collaborations existantes entre la France et la Chine (plus précisément les universités pékinoises) en sociologie et science politique.

La dynamique des relations sociales dans ces pays asiatiques revêt une importance considérable dans la mondialisation et la compréhension de ce qui s'y déroule peut s'avérer un chantier important dans un avenir proche.

1.5. La démocratie sociale à l'épreuve de la crise en Europe et dans le monde (F. Lerais, J-M. Pernot, U. Rehfeldt, C. Vincent), en cours

Dans le cadre d'un financement de la Commission européenne, la CGT a demandé à l'IRES de réaliser une étude comparative sur les effets de la crise sur l'avancement et l'usage des droits sociaux, notamment des droits de représentation et de négociation collective qui sont les deux composantes majeures de la « démocratie sociale ».

Des travaux antérieurs – menés par l'IRES notamment dans les numéros spéciaux de *La Chronique internationale* – montrent que les réformes dites structurelles motivées par l'objectif d'assainissement budgétaire et de rétablissement de la compétitivité à court terme sont de nature à détériorer la situation des salariés, des chômeurs et des retraités et constituent un obstacle au rétablissement économique et social à long terme. Les développements récents de la crise ont mis à l'épreuve des systèmes anciens et parfois solidement établis qui avaient contribué à la structuration même des acteurs sociaux. À des degrés divers, ces procédures ont été remises en cause, le dialogue reculant au profit de l'action unilatérale des États, eux-mêmes soumis parfois à des injonctions d'institutions supranationales. Le patronat s'est fait souvent discret, surtout s'il retrouve dans les positions gouvernementales ses propres propositions de revendication anciennes, notamment en matière d'organisation du marché du travail.

L'étude, qui se déroulera entre novembre 2012 et mai 2013, se propose d'analyser si des sorties de crise sont possibles par une remise en cause de ces processus. L'acceptation des politiques d'austérité par la société est évidemment liée au dosage des mesures économiques et sociales proposées. La capacité de l'acteur syndical à former des propositions alternatives est de nature à transformer des politiques mises en place. L'étude se composera d'une approche monographique sur 6 pays européens (la France, l'Allemagne,

l'Italie, l'Espagne, la Belgique, la Grèce, ainsi qu'un pays est-européen, la Hongrie) et d'une approche problématisée transversale couvrant un champ géographique plus vaste mobilisant les références à d'autres pays, notamment non-européens.

2. Evolutions des acteurs collectifs

2.1. La loi de 2008 sur la modernisation du dialogue social et la représentation des salariés (A. Hege, M. Kahmann), en cours

En collaboration avec A. Cothenet (CGT) et C. Dufour (CRIMT), A. Hege et M. Kahmann conduisent une recherche issue d'un appel d'offre de la CGT dans le cadre de l'Agence d'objectifs IRES. Elle porte sur les effets de la loi de 2008 sur la représentation du personnel et les délégués syndicaux en particulier. Ce projet vise à comprendre les enjeux qui président à l'évolution du rôle des délégués syndicaux et, autour d'eux, des représentants du personnel. Il se propose d'articuler une enquête de terrain dans une bonne vingtaine d'entreprises de taille, industries et régions différentes avec une analyse d'accords collectifs, signés dans la période antérieure et postérieure à l'adoption de la loi et vise à rendre compte des transformations qui se font jour dans les établissements en réaction à la loi. Comment les changements législatifs agissent-ils sur le comportement et la stratégie des acteurs ? Comment les équipes de représentants et les structures syndicales s'adaptent-elles (ou essaient de le faire) aux nouvelles conditions législatives ? Comment les employeurs intègrent-ils les nouvelles dispositions dans leurs politiques managériales ? Quels déplacements peuvent être observés, avec quels effets : du côté des acteurs, des niveaux et des objets de la négociation ? Une hypothèse à vérifier est que la loi, plus que d'affirmer son efficacité à travers ses dispositions singulières, pourrait agir comme un catalyseur affectant l'usage et la portée des dispositifs de négociation en place et la distribution des cartes entre les acteurs de ces dispositifs. Cet effet pourrait être d'autant plus prononcé que l'intervention législative intervient dans un contexte marqué par de multiples incertitudes : restructurations accentuées par la crise ; réorganisation des entreprises et tendance accrue à l'intégration dans des groupes ; faiblesse de l'adhésion syndicale et difficultés de renouvellement des équipes représentatives. Cette supposition se double d'une deuxième hypothèse anticipant une différenciation profonde de l'exercice du rôle et du statut des équipes de représentants dans les établissements et, partant, des marges et options stratégiques face à la loi. Le projet a démarré en octobre 2012 et durera jusqu'en mars 2014.

2.2. La réforme de la représentativité des organisations syndicales en France (J-M. Pernot), en cours

Dans la continuité de l'année précédente, J-M. Pernot a continué de collaborer aux travaux de réflexion conduits autour des effets de la loi du 20 août 2008 en particulier du côté des juristes. Trois moments ont rythmé cette participation : une soirée débat organisée par l'Ordre des avocats à la Cour de cassation et au conseil d'État, une session de l'IRJS (Institut de recherche juridique de la Sorbonne), un colloque organisé par l'ENM (École nationale de la magistrature), l'INTEFP et l'AFDT en décembre. Ces interventions vont donner lieu à autant de publications au cours de l'année 2013. Enfin, J-M. Pernot a participé à une journée de réflexion sur l'évolution de la représentativité syndicale tenue à l'Université de Lyon.

2.3. Approches syndicales du travail (J-M. Pernot), en cours

Au-delà de l'attention attirée par certaines grandes entreprises sur la dégradation des conditions de vie au travail (Renault, France Telecom), les organisations syndicales se sont intéressées de manière croissante ces dernières années aux conditions d'exécution du travail y compris en dehors de ces situations extrêmes. Ainsi la CGT a engagé depuis cinq ans un travail de fond associant syndicalistes et chercheurs à propos de l'appréhension du rapport au travail en tant que champ spécifique d'intervention du syndicalisme. Dans ce sens, un certain nombre d'études ont été conduites comme celle portant sur Renault, mise en œuvre dans le cadre d'une recherche action de l'agence d'objectifs IRES-CGT en 2010.

Dans un premier temps, une succession de séminaires annuels se sont tenus pendant trois ans, élargie en 2012 à des ateliers régionaux associant syndicalistes et chercheurs. Une journée nationale organisée à Montreuil a permis de restituer certains acquis de ce travail dont la confédération a encouragé la poursuite. Un comité de pilotage, constitué à parité de syndicalistes et de chercheurs permet de concilier à la fois une liaison privilégiée aux syndicats et une présence dans un débat scientifique pluridisciplinaire autour des questions du travail. J-M. Pernot fait partie de ce groupe : ce travail revêt plusieurs dimensions dont certaines relèvent de tentatives de renouveau syndical sur des thèmes jusqu'ici considérés un peu comme hors champ de la revendication et qui renouent, par bien des aspects, avec certaines potentialités des lois Auroux demeurées en jachère depuis les années 80. Pour l'heure, c'est déjà l'investissement d'un nouveau champ de pratiques qui voit l'implication de nouveaux groupes militants et semblent concourir à l'élargissement de l'assise syndicale dans l'entreprise.

2.4. Les organisations patronales, continuités et mutations des formes de représentation du patronat (J-M. Pernot, C. Vincent), valorisation en cours

L'année 2011 avait vu la fin de l'enquête sur les organisations patronales. La recherche, réalisée par une équipe pluridisciplinaire composée de 9 chercheur(e)s, poursuivait deux objectifs principaux : d'une part, améliorer la connaissance des modes d'organisation interne aux structures patronales et, d'autre part, éclairer les modalités et les logiques de l'action collective patronale. Après présentation du travail aux organisations syndicales de l'IRES et à la DARES lors d'une journée de restitution, le groupe s'est dissous mais différents sous-groupes ont repris le métier à partir des parties de l'enquête regroupées dans le rapport. À l'IRES, Catherine Vincent a poursuivi son association avec Michelle Tallard (IRISSO) afin d'approfondir l'analyse de l'évolution des stratégies patronales dans la régulation paritaire et Jean-Marie Pernot s'est associé à Héroïse Petit et Thomas Amossé (Centre d'études de l'emploi) pour un projet d'article conçu à partir des deux premiers chapitres du rapport.

Le premier projet s'appuie sur les deux chapitres du rapport consacrés à l'action patronale dans les champs de la protection sociale et de la formation professionnelle. L'objectif est de décrypter les évolutions de l'engagement patronal dans la régulation paritaire qui est le mode de gouvernance commun à ces deux domaines des relations sociales. Une première communication a été présentée au congrès de l'Association internationale des sociologues de langue française (AISL) en juillet 2012 sur les visions patronales de la régulation paritaire. Une deuxième communication, qui pourrait déboucher sur une publication, a été acceptée dans le cadre du colloque international organisé en avril 2013 par le CRIMT et la revue *Négociations* sur « la négociation au travail – le travail de négociation ». Elle porte sur les stratégies patronales dans la modernisation de la régulation paritaire.

Le second projet poursuit la réflexion sur l'objectivation des Organisations Patronales (OP) à partir des données quantitatives fournies par l'enquête REPONSE (traitées dans

le premier chapitre du rapport) complétées par les enseignements de l'approche qualitative sur les MEDEF territoriaux réalisée dans le deuxième chapitre et différents travaux déjà existants sur ce sujet. Une première revue de littérature a été réalisée qui permet de jauger la difficulté à établir des relations significatives entre la taille des entreprises, leur secteur d'activité et leur degré d'ouverture sur leurs marchés. Les premiers éléments d'analyse montraient dans le rapport une certaine sensibilité de l'engagement aux positions dominantes tenues dans la branche, la filière ou sur le marché local. Plus que d'adhésion, l'étude s'intéresse à l'engagement pour les raisons explicitées dans l'introduction de l'étude de 2011. Cette propension à l'engagement pouvait par ailleurs être différente selon les registres de celui-ci. Il s'agira donc, dans un second temps, de distinguer entre les différents types d'engagement en passant par les instances locales ou de branche, les clubs et les réseaux ou la participation aux instances du paritarisme. Le projet d'article devrait être proposé en cours d'année à une revue scientifique dont le choix n'est pas encore arrêté.

3. Relations professionnelles et mondialisation

3.1. Les relations professionnelles au niveau des entreprises multinationales (U. Rehfeldt)

Les recherches 2012 ont porté principalement sur deux thèmes : la négociation collective transnationale d'entreprise et la participation des salariés dans la société européenne.

3.1.1. La négociation collective transnationale d'entreprise, *achevé et en cours*

Le travail commencé en collaboration avec Isabel da Costa (CNRS-IDHE-ENS Cachan) a donné lieu à une contribution dans le N° spécial de *La Revue de l'IRES* sur la participation des salariés au niveau européen (N° 71), qui établit un inventaire des 226 accords d'entreprise transnationaux européens et internationaux signés jusqu'en fin 2011. Il montre les dynamiques distinctes de ces deux types d'accords ainsi que la prépondérance des entreprises françaises dans les accords européens. Si les comités d'entreprises européens (CEE) ont joué un rôle important dans l'émergence des accords européens, une nouvelle forme d'accord apparaît à partir de 2005 : les accords négociés et signés par des fédérations syndicales européennes seules. Cette apparente simplification, compatible avec le modèle français de représentation, se heurte cependant aux traditions ancrées dans d'autres modèles, notamment le modèle allemand. Cela rend la coordination multi-niveaux entre l'ensemble des acteurs (CEE, fédérations syndicales européennes, conseils et syndicats nationaux) à la fois nécessaire et difficile.

U. Rehfeldt a participé à un projet européen EUROATCA, coordonné par l'IRES de Rome et financé par la Commission européenne, sur ce même thème. Le rapport final a été publié avec une contribution sur les accords d'entreprise transnationaux européens sur les restructurations. Il est disponible sur le site web de l'IRES avec un résumé en français. Ce projet a donné lieu à deux séminaires transnationaux, l'un à Paris en décembre 2011, un deuxième à Varsovie en mars 2012, puis à une conférence finale à Rome en juin 2012, avec la participation d'experts, de syndicalistes et de représentants d'entreprise. Il est prévu de poursuivre ces travaux dans le cadre d'un nouveau projet qui sera déposé auprès de la Commission européenne en 2013.

3.1.2. La participation des salariés dans la société européenne (SE), *en cours*

Le numéro spécial (N°71) de *La Revue de l'IRES*, paru sous la coordination d'Isabel da Costa et d'Udo Rehfeldt, montre que la participation des salariés prévue dans la directive européenne sur la SE est une des trois voies de la participation des salariés dans les

entreprises transnationales préconisées par la Commission européenne en 1970. Ce numéro contient un article d'Udo Rehfeldt sur la participation des salariés dans les SE créés sur la base de la directive européenne de 2001 qui résume un rapport pour la Fondation Européenne de Dublin (Eurofound) paru en 2011. L'article montre, à partir des études de cas, comme les droits de participation ont pu à la fois sauvegardés et européanisés par la négociation.

Les travaux sur la SE se poursuivent dans le cadre du réseau d'experts européen « SEEurope » de l'Institut syndical européen (ETUI) dont U. Rehfeldt est le correspondant français. Ce réseau a mis en place un système permanent d'échanges d'information sur les transpositions nationales des directives européennes relatives à la participation des travailleurs (SE, société coopérative européenne et fusion transfrontalière), ainsi que sur le débat public et syndical sur la participation des salariés. Les documents élaborés par le réseau sont intégrés dans le site web de l'ETUI sur la participation des travailleurs : www.worker-participation.eu/european_company/seeurope_network Udo Rehfeldt participe à l'actualisation permanente des informations sur le système français des relations professionnelles disponibles sur ce site.

En mars 2013, Udo Rehfeldt organisera à l'IRES un séminaire sur la participation des salariés dans les conseils d'entreprises en France et sur le projet de son extension à l'ensemble des grandes entreprises privées. Ce séminaire sera financé par le Pôle européen de compétence en matière de participation des travailleurs (EWPPC) mis en place auprès de l'Institut syndical européen.

Par ailleurs, Udo Rehfeldt est membre du comité de suivi d'une enquête européenne en cours sur les administrateurs salariés en Europe, menée par Aline Conchon et Jeremy Waddington dans le cadre de l'institut syndical européen (ETUI) et financée par la Fondation Hans-Böckler.

3.2. Les syndicats et leur rapport aux migrants et à la migration (M. Kahmann), en cours

Le travail en cours porte sur les réponses du syndicat du bâtiment allemand, IG BAU, et la confédération française CGT aux vagues migratoires récentes. Ces deux organisations ont été choisies parce qu'elles focalisent chacune sur une figure sociale emblématique du régime de migration du travail actuel : (1) le travailleur itinérant communautaire, détaché temporairement dans le cadre d'une prestation de service transfrontalière (IG BAU) ; (2) le travailleur extracommunautaire privé de droit de séjour (étudiants, touristes, déboutés d'asile ...), contraint de mobilité et menacé d'expulsion (« sans papiers ») (CGT). Ce choix permet de mettre en relief l'impact de deux figures de l'immigration sur les stratégies syndicales respectives. Les études existantes focalisent soit sur l'une, soit sur l'autre. Une hypothèse est que les différenciations générées par l'actuel régime de migration du travail « dual » (extra-/intra-communautaire) quant aux conditions d'emploi, de séjour et d'accès impactent fortement les réponses syndicales respectives. Au-delà de l'impact de cette distinction et des spécificités des contextes nationaux, émergent des problématiques communes dans les réponses syndicales telles que la question de la gestion de la distance représentative et identitaire entre syndicalistes autochtones et travailleurs étrangers, les modes de mobilisation de ce groupe dépourvu de moyens d'actions institutionnalisés et la durabilité des actions et des rapports. Si les transformations intervenues mettent en question des répertoires d'action et cadres cognitifs syndicaux traditionnels, les expériences et adaptations suscitées dans ces luttes syndicales font toutefois écho aux mutations plus générales d'une partie du salariat. Une communication portant sur le cadre analytique comparatif de l'analyse et quelques résultats préliminaires de la recherche ont été présentés au colloque international du CRIMT en octobre 2012 à Montréal.

3.3. Méthodologie et pratique de la comparaison internationale (M. Kahmann), achevé

Aujourd'hui, la démarche comparative est pleinement intégrée dans l'analyse des politiques publiques. Poussant le comparatisme à son extrême, la demande sociale a pu voir dans la comparaison internationale un moyen d'identification des meilleurs modèles (danois, allemands...) ou pratiques à adopter. Si ces usages sont devenus beaucoup plus prégnants depuis une vingtaine d'années, suscitant d'ailleurs des critiques des sciences sociales, l'apport de la comparaison internationale sur le plan de la connaissance reste en principe incontesté. Des incertitudes épistémologiques et méthodologiques demeurent toutefois. Le comparatisme et l'ouverture à l'international font partie de l'identité historique de l'IRES. Il a été décidé de produire un document qui à la fois témoignait des débats récents autour de la comparaison internationale et jetait un regard sur les pratiques comparatives à l'IRES dans la dernière décennie dans une perspective de consolidation et d'ouverture de perspectives. Ce travail a donné lieu à un document à usage interne ainsi qu'à un article apparu dans le numéro anniversaire Chronique Internationale/Revue de l'IRES 2012, coécrit avec Odile Join-Lambert et Yves Lochard.

3.4. Syndicats dans la mondialisation, les organisations internationales (J.-M. Pernot, U. Rehfeldt), en cours

L'IRES a poursuivi sa participation au réseau constitué par le GRAID de l'institut de Sociologie de l'Université libre de Bruxelles (C. Gobin) et le Cirtai de l'Université du Havre (J. Barzman). Ce programme met en relations les chercheurs qui travaillent sur les dimensions internationales du syndicalisme. Après une première rencontre en 2011 au Havre, le réseau s'est de nouveau réuni sur deux journées à Bruxelles les 23 et 24 novembre en présence d'un grand nombre de chercheurs et de quelques syndicalistes francophones (Belgique, Canada, France, Suisse) et au-delà. La décision de constitution d'une plateforme d'échange Internet a été prise et une première publication semble se dessiner.

3.5. Renouveau syndical dans la mondialisation (A. Hege), en cours de valorisation

La coopération se poursuit avec le CRIMT notamment autour de la problématique du renouveau syndical dans la mondialisation. Des enquêtes franco-canadiennes ont été menées au Québec et en Ontario auprès d'équipes syndicales de firmes transnationales avec Gregor Murray (Université de Montréal), Christian Levesque (HEC Montréal) et Christian Dufour (CRIMT) ; elles donneront lieu à publication au cours de 2013. Des résultats provisoires ont été présentés au colloque du CRIMT « L'avenir syndical : innovations, transformations, stratégies » en octobre 2012 à Montréal. L'IRES qui a été partenaire de ce colloque devrait réunir des contributions dans un numéro spécial fin 2013. La revue britannique *Industrial Relations Journal* publiera par ailleurs au cours 2013 l'essentiel des articles du numéro spécial de *La Revue de l'IRES* « Les délégués et le renouveau syndical » (n° 68, 2011), issu d'une coopération CRIMT-IRES.

Publications

- Delahaie N., Pernot J-M., Vincent C. (2012), « Stratégies syndicales et négociations salariales face à la crise en Europe », dans *La Revue de l'IRES et Chronique internationale de l'IRES*, n° 73, p 47-68.
- Grimaud A. *et al.* (2012) *Accords d'entreprises sur la GPEC: réalités et stratégies de mise en œuvre*, Rapport final pour la DARES.
- Join-Lambert O., Kahmann M., Lochard Y. (2013), *Enjeux et usages de la comparaison internationale dans les publications de l'IRES*, in *La Revue de l'IRES*, numéro spécial de *La Chronique internationale*, 30^{ème} anniversaire de l'IRES.
- Kahmann M. (2012), *Unequal Brothers: Comparing Trade Union Responses to Labour Migration in France and in Germany*, Paper presented at the CRIMT International Conference « Union Futures: Innovations, Transformations, Strategies », Montreal, 25-27 October.

Contributions à des ouvrages collectifs

- da Costa I. et Rehfeldt U. (2012), « Transnational Unionism: Actors, Structures and Strategies », in Garibaldi F. *et al.* (eds.), *Workers, Citizens, Governance. Socio-Cultural Innovation at Work*, Frankfurt am Main: Peter Lang 2012; 123-137.
- da Costa I. et Rehfeldt U. (2012), « Transnational Company Agreements on restructuring at EU level », in Leonardi S. (ed.), *Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalization of industrial relations*, Rome: Ediesse, 85-104.
- da Costa I et Rehfeldt U. (2012), « Syndicalisme : de la diversité nationale au regroupement européen et mondial », in José Allouche (ed.), *Encyclopédie des Ressources humaines*, Paris (Éditions Vuibert), 3^e édition.
- Dufour C., Hege A. (2012), « L'élection comme référence syndicale » ; « "CE" d'ailleurs : sous la diversité organisationnelle, une exigence commune de représentativité ? », in M.N. Auberger (ed.), *Les comités d'entreprise : un nouvel âge ?*, Paris, La Documentation française.
- Pernot J-M. (2012), « De quoi la désyndicalisation est-elle le nom ? », dans Pigenet M., Tartakowsky D (dir) *Histoire des mouvements sociaux en France. De 1814 à nos jours*, Paris, La Découverte, p 641-651.

Articles

- Dupré M., Giraud O., Tallard M., Vincent C. (2012), « Le rôle de l'État dans la consolidation des systèmes de relations industrielles après 1945 en France et en Allemagne », in *Trajectoire des modèles nationaux : État, démocratie et travail en France et en Allemagne*, Eds. M. Dupré, O. Giraud, M. Lallement, Peter Lang, coll. Work and Society, Bruxelles.
- Hege A. (2012), « Allemagne. Une décennie de modération salariale : quelle emprise syndicale sur la dynamique des salaires ? », *La Revue de l'IRES*, n°73 (numéro spécial « 30 ans de salaires, d'une crise à l'autre »).
- Pernot J-M. (2012), « Les Portugais font leurs valises », dans *Alternatives internationales*, hors série, janvier 2013, p 84-85.
- Rehfeldt U. et da Costa I. (2012), « Les négociations collectives transnationales : dynamiques des accords-cadres européens et mondiaux », *La Revue de l'IRES* n° 71.
- Rehfeldt U. et da Costa I. (2012), « La participation dans les entreprises transnationales en Europe : quelles évolutions ? », *La Revue de l'IRES*, n° 71.
- Rehfeldt U., et da Costa I., Pulignano V., Telljohann V. (2012), « Transnational Negotiations and the Europeanization of Industrial Relations: Potentials and Obstacles », in *European Journal of Industrial Relations*, 18(2), 123-137.
- Rehfeldt U. (2012), « L'eupéanisation de la participation des salariés dans les sociétés européennes par la négociation : potentialités et limites », *La Revue de l'IRES*, n° 71.
- Rehfeldt U. (2012), « L'eupéanisation de la démocratie sociale : le cas de la négociation transnationale d'entreprise », LASAIRE. 10^e Biennale Europe-Travail-Emploi « La crise de l'Union européenne et de l'Euro : Comment renforcer le rôle des acteurs sociaux pour sortir de la crise ? ». Paris, 19-20 janvier.

- Rehfeldt U. (2012), « The German and French Models of Employee Representation: Differences and Similarities », European HRD Cercle, Forum « The European Social Model Facing the Crisis and Globalization », Lisbonne, 24-26 mai, actes à paraître.
- Rehfeldt U. (2012), « An analysis of European transnational company agreements in the field of restructuring », IRES-CGIL, Conférence finale « European Action on Transnational Company Agreements ». Rome, 14-15 juin.
- Rehfeldt U., Vincent C. (2012), « New Rules for Union Representativeness in France and Italy: The Footprint of the Spanish Model », Association européenne de sociologie, Conférence « Challenges for Public and Private Sector, Industrial Relations and Unions in times of Crisis and Austerity », Lisbonne, 5-7 septembre.
- Rehfeldt U. (2012), « Italie : permanence et impasse de la modération salariale », *Revue de l'IRES*, n° 73 (numéro spécial « 30 ans de salaires, d'une crise à l'autre »).
- Tallard M., Vincent C. (2012), « Continuités et mutations des visions patronales de la régulation paritaire. », CR-25 AISLF, Rabat.
- Vincent C. (2012), « Élections dans la fonction publique d'État : enjeux et conséquences », *Les Cahiers de la Fonction publique*, n° 318, janvier.
- Vincent C. (2012), « Les relations sociales et la réforme de la représentativité syndicale dans la Fonction publique », *Les Cahiers de l'AFERP*, n° 16.

Rapports de recherches et autres documents de travail

- Leonardi S. (ed., avec la participation de Rehfeldt U.), EUROACTA. European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations? Study carried out for the European Commission. Final Report, Rome: IRES, 2012. http://www.ires.fr/images/files/Rapports/EUROATCA_Final_report_EN.pdf
- Leonardi S. (ed., avec la participation de Rehfeldt U.), EUROATCA. Les accords d'entreprise transnationaux : tremplin vers une réelle internationalisation des relations professionnelles ? Rapport final, résumé français, novembre 2012.
- http://www.ires.fr/images/files/Rapports/EUROATCA_résumé_FR.pdf

Groupe « Travail »

***Chercheur-e-s : Bernard Brière, Solveig Grimault, Odile Join-Lambert,
Etienne Lecomte, Yves Lochard, Chercheure associée, Anne Fretel
Doctorante : Cécile Piney***

Dans le prolongement des projets engagés dans le cadre du précédent programme de travail, le groupe a poursuivi ses travaux autour de trois grands axes :

- La gestion publique
- Les conditions de travail
- L'accompagnement et les parcours professionnels
- Responsabilité de l'emploi et responsabilité territoriale.

Tous ces travaux se penchent, à travers les problématiques spécifiques qu'ils développent, sur les mutations du travail et de l'emploi, tant du point de vue de l'organisation des entreprises ou administrations et de leurs modes de gestion de la main d'œuvre, que de la situation des individus – que ceux-ci soient en emploi ou en recherche d'emploi. Dans tous les cas, les effets de la crise sont sensibles, qu'ils se traduisent dans les pratiques de gestion de l'emploi ou dans la mobilisation et le pilotage des dispositifs de la politique de l'emploi auxquels le groupe s'intéresse.

1. La gestion publique : groupes professionnels, mobilités

Un ensemble de travaux a été conduit dans le champ de la fonction publique, portant sur l'introduction de nouveaux dispositifs d'évaluation, les conditions de la mobilité professionnelle et les recompositions professionnelles dans le secteur de la culture.

1.1. Le monde des musées et ses recompositions professionnelles (O. Join-Lambert, Y. Lochard, en collaboration avec P. Ughetto), en cours de valorisation

Ce projet d'ouvrage, qui figurait déjà dans le précédent PSMT, n'a pu être mené à terme du fait de la charge de travail de chacun d'entre nous. Ce projet de valorisation reste toutefois d'actualité, au prix d'une actualisation de certaines données. Il se fonde sur un rapport collectif, réalisé antérieurement dans le cadre d'une convention de recherche avec le ministère de la Recherche et le Centre national de la fonction publique territoriale (Action concertée incitative « le travail dans la fonction publique »). Il s'agira d'en tirer un ouvrage collectif qui reprendra les résultats de cette recherche, procèdera à leur actualisation et tirera profit des publications qui ont fait évoluer sa problématique (Odile Join-Lambert, Yves Lochard, Pascal Ughetto).

Les personnels des musées forment un terrain intéressant pour apprécier l'évolution des tensions entre la multiplication des prescriptions et des pilotages externes et la maîtrise endogène de l'activité, dans un secteur où la fonction de service du public » a été successivement ou simultanément déléguée à différents groupes socioprofessionnels. En outre, certaines professions intellectuelles comme celles de la Culture ont pour caractéristique de maîtriser des savoirs hautement spécialisés d'où elles tirent une capacité à imprimer leur marque aux réformes, tandis que d'autres professions, situées en bas de la hiérarchie, tentent de peser par d'autres canaux.

1.2. Sociologie historique des mobilités des agents de l'État. Les services culturels en France et en Angleterre (1946-1979) (O. Join-Lambert), projet

Odile Join-Lambert a soutenu en décembre 2012 une habilitation à diriger des recherches (HDR) sur « Sociologie historique des mobilités des agents de l'État. Les services culturels en France et en Angleterre (1946-1979) ». Cette nouvelle recherche est une monographie sur les conservateurs et les gardiens de musée dans une approche socio-historique de ces deux groupes professionnels croisée avec l'Angleterre. Elle montre notamment qu'au niveau international et interministériel, il existe des circulations de personnes et des convergences entre la France et l'Angleterre. Par exemple, au sein d'une organisation transnationale telle que le Conseil international des musées, la reconnaissance des spécialités des emplois, fonctions et grades des musées est portée par les deux responsables des comités nationaux français et anglais. Au niveau des administrations culturelles des deux pays, il y a plutôt des écarts dans les contextes de travail. Par exemple, les bénévoles sont en nombre beaucoup important en Angleterre qu'en France. Autre exemple, la sensibilisation aux publics au sein de l'université est développée plus tôt en Angleterre. Plusieurs établissements universitaires anglais créent des pôles scientifiques spécialisés dans la nouvelle muséologie. Cette spécialité est introduite comme une discipline dans la formation des personnels des musées anglais. Ce résultat permet de nuancer l'idée qu'un emploi public culturel français favoriserait mieux en soi la qualité et l'égalité du service rendu qu'un emploi privé culturel anglais.

Cette recherche a donné lieu en 2012 à plusieurs interventions, d'abord au sein d'un séminaire de recherche sur « Les services publics à l'épreuve : entre marchés et égalité (France, Europe occidentale, espaces coloniaux au XXe siècle) ». Coordination : Michel Pigenet (Centre d'histoire sociale du XXe siècle-Paris 1) et Michel Margairaz (IDHE-Paris 1). Elle a également nourri plusieurs interventions extérieures dans des séminaires d'histoire et de sociologie (Centre Maurice Halbwachs ENS ; EHESS (Equipe Professions, organisation, réseau, PRO) ; Séminaire annuel de l'équipe PRO à Foljuif ; Séminaire de Master d'histoire et de sociologie du travail – EHESS ; séminaire de sociologie et d'histoire des professions coordonné par André Grelon à l'EHESS).

Cette comparaison des parcours professionnels des agents des services culturels croisés avec l'Angleterre donnera lieu à l'écriture d'un article pour *La Revue de l'IREs* en 2013. Il donnera également lieu à la publication à plus long terme d'un ouvrage.

Par ailleurs, sur le thème des mobilités, Odile Join-Lambert a coordonné avec Marie Cartier (Centre Nantais de Sociologie, Université de Nantes et Institut Universitaire de France) un numéro spécial de la revue *Travail et emploi* sur les mobilités dans les fonctions publiques paru en 2012. Fondées sur des perspectives croisant histoire, statistique et enquête ethnographique, les contributions permettent de mieux comprendre l'articulation des mobilités sociales, géographiques et professionnelles et de mettre en évidence les mobilités complexes (petites mobilités sociales, mobilités conjointes, mobilités inter et intra générationnelles) dans différentes administrations (Inspection du travail, gendarmerie, préfecture, administration territoriale, ANPE, etc.).

1.3. Acteurs du ministère du Travail (O. Join-Lambert), achevé et en cours

Odile Join-Lambert a prolongé les travaux qui avaient été conduits dans le cadre du centenaire du ministère du Travail par des travaux de synthèse et de diffusion, dans le cadre d'une approche historique qui vise à mieux appréhender ce qu'a produit de spécifique l'administration du Travail (surveiller les lois du travail, prévenir les conflits) par rapport à l'administration de Prévoyance sociale, alors même que la délimitation du périmètre du ministère du Travail et de la Prévoyance sociale créé en 1906 n'a cessé d'évoluer en intégrant de nouveaux dispositifs ou en les laissant à d'autres départements.

Une première interrogation a concerné la signification des changements récents issus, dans la lignée de la Révision Générale des Politiques Publiques, du décret n°2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (JO, 13 novembre 2009) : le ministère du Travail, initialement arraché à la sphère du Commerce et de l'Industrie, a été pendant un siècle le ministère des salariés. Est-il devenu fin 2009 celui des entreprises ? Les résultats ont débouché sur la publication d'un article de synthèse paru en 2012 dans le Dictionnaire du Travail.

Par ailleurs, Odile Join-Lambert a participé en 2012 avec Vincent Viet (CNRS, CERMES), au titre d'experts scientifiques auprès du Comité d'histoire des administrations du Travail (CHATEFP) au projet de numérisation des travaux du Comité consultatif d'hygiène publique de France et des actes officiels de l'administration sanitaire, des Bulletins officiels de l'Office du travail et des Bulletins de l'Inspection du travail.

2. Conditions de travail

L'étude conduite sur les conditions de vie au travail au sein de la DGFIP s'est poursuivie, et a donné lieu à plusieurs types de rendus. Elle alimentera également, parmi d'autres travaux, l'observatoire des conditions de travail de la CFDT nouvellement créé, et le groupe de travail sur la Santé au travail de la CGT, auxquels l'IRES a été associé.

2.1. Conditions de vie au travail à la Direction Générale des Finances Publiques (B. Brière, O. Join-Lambert, E. Lecomte, Y. Lochard, C. Meilland, C. Piney, C. Vincent), en cours

La perception par les acteurs des enjeux de la santé au travail, se fait progressivement plus vive, permettant de dépasser le déni. Une politique de prévention s'est mise en place, notamment à travers des outils dont certains, inédits, sont introduits depuis 2010 au sein de cette administration : Document unique d'évaluation des Risques professionnels (DUERP), Guide de prévention des risques psychosociaux, Tableau de bord de veille sociale et enfin, Espaces de dialogue (EDD). Le travail engagé par l'IRES a contribué à l'amélioration – voire par une co-conception – de certains de ces outils mis en place récemment, pour en analyser, à plus long terme, l'efficacité propre. Une étude a également été remise sur «les conditions de vie au travail de l'encadrement de proximité».

La mise en place d'outils de prévention n'évite pas la nécessité de mettre en discussion les conditions du travail, dans toutes leurs dimensions. C'est du moins l'hypothèse que nous formulons. L'observation des résultats issus de la mise en place d'un tableau de bord de veille sociale sur la qualité du dialogue social dans le champ de la santé au travail d'une part, et le suivi de nouveaux espaces de dialogue d'autre part, permettront d'analyser la façon dont ces outils de management et d'aide à l'amélioration des conditions de travail contribuent à la formation d'un débat sur le travail, sa qualité et ses critères. Ces observations se poursuivront en 2013.

Les observations réalisées sur le terrain nous ont amenés à insister sur la nécessité de poursuivre une communication, auprès de l'ensemble de la chaîne hiérarchique, sur les enjeux de la prévention et sur l'apport possible des outils mis en place. La participation à des séminaires de sensibilisation, la contribution à l'élaboration de plans et de modules de formation destinés aux cadres et aux agents, les interventions au cours des formations de l'encadrement ont permis de conforter cette hypothèse : le rôle de l'encadrement paraît décisif pour l'amélioration des conditions de vie au travail.

2.1.1. Espace de discussion et santé au travail (dispositif, apports), en cours

L'IRES a poursuivi son accompagnement auprès de la DGFIP pour généraliser les « espaces de dialogue », en formant les facilitateurs, en participant à l'analyse transversale des relevés issus de ces espaces de discussion. Construit dans un dialogue entre l'administration, les salariés, leurs représentants et l'IRES, l'espace de dialogue est un outil qui s'inspire du droit d'expression des salariés sur le lieu de travail (*cf.* les lois Auroux 1982). Les constats et conclusions recueillis ont été traités selon la grille d'analyse des RPS (risques psycho-sociaux) établie par le collectif réuni autour de M. Gollac. Ce travail a donné lieu à plusieurs synthèses. La dernière, présentée à la DGFIP en juillet 2012, comporte d'une part un état d'avancement retraçant le déroulement et pointant les risques liés au dispositif EDD, d'autre part une analyse des dialogues pointant l'exposition à des risques psychosociaux.

Cette analyse sera poursuivie selon ces deux orientations en 2013. L'IRES fait l'hypothèse qu'il faut maintenant dépasser cette étape et mettre en place une évaluation des réponses apportées tout au long de la chaîne hiérarchique, tant par l'encadrement que par les agents. Cette évaluation pourrait être complétée par le recueil des réactions et analyses des participants aux EDD sur ce dispositif et les outils d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Par ailleurs, nous nous intéresserons également à la valorisation auprès de certains acteurs de ce nouveau dispositif (comme par exemple les organisations syndicales de la DGFIP mais aussi des confédérations). Il s'agira de présenter le processus d'invention et de mise en place de cette forme inédite de traitement des problèmes liés aux conditions de vie au travail, et d'analyser les réactions syndicales auxquelles a donné lieu l'introduction de cette nouvelle « instance ». Une première publication est prévue pour début 2013.

2.1.2. Le rôle du management dans l'amélioration des conditions de vie au travail, en cours de valorisation

Cette étude, réalisée entre février et octobre 2012, a porté sur le rôle du management dans l'amélioration des conditions de vie au travail, et plus particulièrement sur « l'environnement capacitant » de l'encadrement de proximité, tant en termes de marges de manœuvre qu'en termes de conditions de réalisation du travail.

Après une revue de littérature pluridisciplinaire (ergonomie, sociologie, sciences de gestion...) autour du métier de cadre et de la manière de manager les conditions de vie au travail, l'étude s'est appuyée sur les constats issus des espaces de dialogue, des entretiens semi-directifs individuels et collectifs de cadres aux parcours professionnels différents. À cela s'ajoute l'analyse de l'activité menée à partir d'observations de l'activité de cadres de proximité.

Il nous est apparu que, pour être « capacitant », l'environnement de travail de ces cadres doit évoluer et se transformer en prenant en compte les difficultés et les contradictions à piloter dans un cadre contraint. Il s'agit de construire un « travail d'organisation » favorisant le développement des compétences et de l'autonomie, permettant de préserver et développer les collectifs de travail et le travail collectif, contribuant à l'amélioration de la

santé au travail des cadres et de leurs équipes. Afin que cette évolution soit possible, une performance globale doit se bâtir, dans ce contexte contraint, sur un rééquilibrage du pilotage par la performance productive au profit de la performance sociale, et notamment des conditions de vie au travail, génératrices de santé au travail et de gains pour l'ensemble des personnels de la DGFIP, de l'État et des usagers.

Le rapport de recherche « Environnement capacitant : les cadres de proximité » a été remis à la DGFIP en novembre 2012, et il sera présenté à son Comité National de Suivi des Conditions de Vie au Travail en février 2013, de manière à être discuté avec la direction et les organisations syndicales. Une première synthèse a été publiée dans *La Lettre de l'IRES* du dernier trimestre 2012, d'autres valorisations de cette recherche (articles ou communications) sont prévues en 2013.

2. 2. Observatoire des conditions de travail (O. Join-Lambert), en cours

Odile Join-Lambert est membre du conseil scientifique de l'observatoire des conditions de travail de la CFDT installé en décembre 2012. L'observatoire est destiné à faire voir et comprendre les transformations du travail et leurs impacts à partir des témoignages des participants, de leurs expériences et de situations réelles de travail. Il a vocation à devenir un lieu de capitalisation valorisant les pratiques syndicales et professionnelles nouvelles. Au titre de l'IRES, Odile Join-Lambert contribuera par sa présence à la réflexion et à la capitalisation des travaux sur la santé au travail et les conditions de travail.

Participeront également à une réunion de l'observatoire deux membres du groupe Travail, Bernard Brière et Yves Lochard, pour présenter l'expérience des espaces de dialogue sur les conditions de travail à la DGFIP et son articulation avec le syndicalisme (séance du 28 février 2013).

3. Accompagnement et parcours professionnels

Les réflexions engagées sur la notion de parcours, initiées à partir de travaux sur la validation des acquis de l'expérience, se poursuivent et s'enrichissent de nouvelles contributions et de nouvelles enquêtes. Ces dernières, dédiées à des dispositifs et des publics ciblés, accorderont une place privilégiée à l'analyse des médiations que constituent les prestations d'accompagnement de divers opérateurs intervenants dans le champ de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

3.1. Les intermédiaires du service public de l'emploi (A. Fretel), en cours

Les intermédiaires du service public de l'emploi (SPE) se retrouvent au cœur des politiques d'emploi à mettre en œuvre qui se veulent de plus en plus des politiques d'accompagnement et de sécurisation de parcours professionnels. Cela suppose des compétences spécifiques qui ne sont pas clairement définies par le législateur (Fretel 2013, à paraître). Entre des injonctions générales à l'accompagnement et la sécurisation des parcours et des impératifs de gestion des dispositifs, quelles sont les pratiques mises en œuvre par les opérateurs du SPE ? Pour répondre à cette question une enquête a été réalisée en 2011 auprès de structures d'accompagnement, sur trois bassins d'emploi. Elle s'est concentrée sur des dispositifs et des publics ciblés : Missions locales, contrat d'autonomie mis en œuvre par des opérateurs privés de placement, contrat de transition professionnelle, Cap emploi à destination des travailleurs handicapés. L'analyse des pratiques d'accompagnement, dont une partie a donné lieu à une première restitution, sera poursuivie et fera l'objet d'une valorisation. Outre les supports de publication, cette étude donnera également lieu à d'autres formes de valorisation, qui permettront de prolonger la réflexion.

Le document de travail interrogeant les pratiques d'intermédiation a conduit des Missions locales, mais aussi des opérateurs plus en marge du SPE (comme l'association Transfer qui met en œuvre la méthode IOD), à organiser des réunions d'échange et de réflexion avec leurs conseillers sur les pratiques mises en œuvre. Anne Fretel a été sollicitée pour nourrir ces échanges, dans le cadre de prestations/conseil auprès de ces différents opérateurs du SPE.

Par ailleurs, fin 2012, le Gouvernement a lancé la mise en œuvre des « emplois d'avenir », contrats aidés à destination des jeunes en difficulté. Le programme cherche à assurer une insertion durable des jeunes bénéficiaires en s'appuyant sur les compétences d'accompagnement des acteurs du SPE, notamment leur capacité à « sélectionner » les employeurs, à négocier un parcours de formation durant le contrat aidé, et à stabiliser la relation d'emploi dans les premiers mois suivant la signature du contrat. Si ce schéma d'ensemble a la préférence du législateur, se pose la question des pratiques effectivement mises en œuvre par les opérateurs. Une enquête qualitative va être engagée, au début de l'année 2013, à la demande de la DGEFP, pour observer les pratiques et les ajustements réalisés. Pour conduire cette étude (portée par la DARES), la DGEFP a souhaité disposer d'un appui technique, confié à Anne Fretel, pour construire le cahier des charges, aider au choix du prestataire et suivre le déroulement de l'étude.

3.2. La contribution des opérateurs privés de placement aux prestations d'accompagnement des demandeurs d'emploi (A. Fretel), en cours

Depuis 2005, l'ANPE (devenue depuis Pôle emploi) n'a plus le monopole de placement des demandeurs d'emploi. Cette décision a conduit à faire intervenir au sein des politiques d'emploi de nouveaux opérateurs : les opérateurs privés de placement (OPP). Portés par des recommandations de la Commission européenne et de l'OCDE, ces opérateurs ont été perçus comme un moyen d'accroître l'efficacité du SPE en faisant, d'une part, émerger des pratiques innovantes et, d'autre part, en accélérant le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi. Plus de 7 ans après la réforme, quel bilan peut-on tirer du recours aux OPP ? Ce bilan reposera conjointement sur les apports de l'enquête de terrain précédemment citée (3.1) ainsi que sur une revue de la littérature sur le sujet. Il cherchera notamment à questionner l'apport des OPP aux prestations d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

3.3. L'accompagnement des demandeurs d'emploi à la création d'entreprise (S. Grimault), en cours (juin 2013)

En réponse à un appel d'offre de la DARES, une étude a été engagée, en partenariat avec le cabinet Amnyos, sur l'accompagnement de personnes éloignées de l'emploi engagées dans un projet de création ou de reprise d'entreprise dans le cadre du dispositif NACRE (Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise). Ce dispositif, introduit en 2009 dans le cadre de la réforme des aides de l'État à la création/reprise d'entreprise par les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de minima sociaux, organise un parcours d'accompagnement, conçu en trois phases successives. Celles-ci visent à aider le créateur d'entreprise à finaliser son projet, puis à soutenir le démarrage et le développement de son activité pendant les trois premières années suivant l'immatriculation de l'entreprise. Cet appui peut être complété par l'octroi d'un prêt à taux zéro, géré par la Caisse des dépôts.

L'étude, réalisée à la demande de la DGEFP et de la Caisse des dépôts, pilotes nationaux du dispositif, repose sur une enquête de terrain auprès des bénéficiaires et de l'ensemble des acteurs du dispositif : porteurs de projet, DIRECCTE, directions régionales de la Caisse des Dépôts, opérateurs conventionnées, réseaux bancaires, acteurs de l'emploi

(Pôle Emploi, missions locales), partenaires institutionnels (collectivités locales, etc.). L'enquête sera menée dans quatre régions, à l'échelle de bassins d'emploi à déterminer. Il s'agit notamment d'interroger la capacité du dispositif à cibler effectivement les publics pour lesquels il a été *a priori* conçu, et à offrir un accompagnement de qualité apte à sécuriser les projets des individus.

4. Responsabilité de l'emploi et responsabilité territoriale (S. Grimault), en cours

Les résultats de l'étude réalisée en 2011 sur la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation des territoires, ont été approfondis dans deux directions.

Un premier axe de travail a consisté à analyser la mise en œuvre de l'obligation de revitalisation comme un révélateur des liens entre l'entreprise en restructuration et le territoire. Ceci a permis de dégager plusieurs configurations, dans lesquelles restructuration, ancrage sur le territoire et actions de revitalisation se nouent de façon spécifique. Ce travail a donné lieu à une communication, avec Olivier Mériaux ², à la session spéciale « Mobilités, ancrages et dynamiques organisationnelles » du colloque de l'ASRDLF en juillet 2012.

Un second axe de travail, en cours, vise à approfondir l'analyse des pratiques d'anticipation des entreprises, qui font écho aux obligations légales prévues par le droit du licenciement économique d'une part et le droit de la revitalisation d'autre part (avec Nadine Thèvenot ³ et Camille Signoretto ⁴). Cette perspective, qui prolonge certains des résultats établis par l'étude de 2011, suppose notamment d'intégrer à l'analyse les modalités nouvellement introduites par la circulaire DGEFP/DATAR/DGCIS de juillet 2012. Il s'agit en particulier d'interroger de façon plus précise la façon dont s'articulent les mesures du plan de sauvegarde de l'emploi – notamment le reclassement – et les actions de revitalisation, au bénéfice – ou pas – du territoire, de ses entreprises et de ses salariés.

Par ailleurs, un traitement et une exploitation complémentaires de la base de données des conventions de revitalisation, constituée dans le cadre de l'étude précédemment évoquée, ont été initiés, avec Nadine Thèvenot. L'exploitation complémentaire visera notamment à rendre compte de la façon dont se distribuent les actions de développement économique à visée de création d'emplois sur les territoires, et les opérateurs qui en ont la charge : quels types d'opérateurs interviennent de façon privilégiée, pour mettre en place quels types d'actions ? Ce travail sera l'occasion de poursuivre l'analyse du lien, et des tensions, entre problématique de création d'emplois et logique de développement économique au plan local.

Enfin, un travail est programmé (avec Jean-Yves Kerbourc'h ⁵ et Nadine Thèvenot) sur la question de la sous-traitance et des relations de dépendance économique, et plus généralement sur tous types de rapports permettant à celui qui use de la capacité d'entreprendre de mobiliser le travail sans assumer la responsabilité de l'emploi. Ce travail viendra par ailleurs nourrir l'un des axes transversaux développés dans les orientations de recherche à moyen terme de l'IRES.

5. Etudes qualitatives (S. Grimault, avec L. Duclos ⁶), en cours

L'IRES répond de façon régulière à des appels d'offre d'administrations de la recherche et autres administrations centrales, et entreprend dans ce cadre des études

2. Olivier Mériaux est chercheur à Sciences Po-UMR Pacte (Grenoble) et consultant au sein d'Amnyos Consultants.

3. Nadine Thèvenot est maître de conférences à l'Université de Paris 1 Panthéon-Sorbonne, membre du Centre d'Économie de la Sorbonne.

4. Camille Signoretto est doctorante au Centre d'économie de la Sorbonne.

5. Jean-Yves Kerbourc'h est professeur de droit à l'Université de Nantes.

6. Laurent Duclos est chercheur associé à l'IDHE ; il a par ailleurs des responsabilités administratives à la DGEFP.

« monographiques » et des enquêtes de terrain. Les travaux « monographiques » font souvent l'objet de critiques, qui ne sont pas toujours infondées. Les commanditaires publics peinent souvent eux-mêmes à clarifier les critères devant fonder la qualité de ces travaux, et à les traduire dans les rapports contractuels qui se nouent pour les réaliser. En questionnant de façon un peu précise ce qui s'exprime à l'occasion de ces rapports, il apparaît que les contraintes d'ordre méthodologique, et les discussions auxquelles elles donnent lieu, véhiculent fréquemment des référents inadéquats, des critères de qualité qui, à l'étude, s'avèrent inappropriés. Ceci invite à refaire un point sur ces méthodes et les procédés qui sont les leurs. Un travail d'étude a ainsi été engagé sur le fondement et les apports de ces approches « monographiques », mais aussi les méprises dont elles font l'objet, et les usages que l'on peut en faire.

Publications

Contributions à des ouvrages collectifs

Join-Lambert O., « Administrations du travail », in A. Bévort, A. Jobert, M. Lallement, (dir.), *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012.

Articles

Falzon P., Nascimento A., Gaudart C., Piney C., Dujarier M.A. & Germe J.F. (2012), *Performance-based management and quality of work : an empirical assessment*, 18th World Congress on Ergonomics (International Ergonomics Association), Recife, Brazil, February 12-16.

Fretel A. (2012), « Centralité et indétermination de la notion d'accompagnement – Analyse d'un référentiel d'administration centrale », *Revue française de socio-économie* (liste CNRS 2011), à paraître.

Fretel A. (2012), *Immersion, périodes travaillées et stratégie d'intermédiation*, Séminaire « Connaissance du marché local de l'emploi et accompagnement », organisé par la DGEFP, 16 octobre, Paris.

Fretel A. (2012), *Intégration et accompagnement des jeunes avec et dans l'entreprise - Quel mode d'intermédiation développer ?*, Colloque des 30 ans des Missions locales, 17 et 18 décembre, Lille.

Grimault S., Mériaux O. (2012), *La mise en œuvre de l'obligation de revitalisation des territoires, un révélateur des relations entre l'entreprise en restructuration et le territoire*, Communication à la session spéciale « Mobilités, ancrages et dynamiques organisationnelles » », colloque de l'ASRDLF, Belfort, juillet.

Join-Lambert O., Kahmann M., Lochard Y. (2012), « Enjeux et usages des comparaisons internationales dans les publications de l'IRES, *La Revue de l'IRES*, numéro spécial 30 ans « 30 ans de salaires, d'une crise à l'autre », décembre.

Join-Lambert O. (avec Cartier M., dir.) (2012), « Promotions et migrations administratives : histoire, ethnographie, approche croisées, *Travail et emploi*, n° 127, janvier-mars 2012.

Piney C., Nascimento A., Gaudart C. & Volkoff S. (2012), *Pilotage par la performance au quotidien dans un service public : quelle place pour les conditions de vie au travail ?*, I. Dessaigne, M.F., T. Morlet, « Innovation et travail : sens et valeurs du changement », SELF 2112, Congrès International d'Ergonomie. Lyon, France, septembre 5-7.

Rapports de recherche et documents de travail

Brière B., Lecomte E., Lochard Y., Meilland C., Piney C. & Vincent C. (2012). *Environnement capacitant : les cadres de proximité*, Direction Générale des Finances Publiques (DG Fip), IRES, Novembre.

Fretel A., (2012), *Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE ?*, Document de travail IRES, n° 02/2012.

Piney C., Brière B. (2012), *Déploiement des espaces de dialogue (EDD) : état d'avancement*, Synthèse à la Direction Générale des Finances Publiques (DG Fip), IRES, Juin.

Rapports de recherche non publiés

Join-Lambert O., (2012), Mémoires d'habilitation à diriger des recherches (HDR), vol. 1. Mémoire de synthèse : « Les mobilités dans la fonction publique, pratiques et enjeux ».

Volume 2. Mémoire inédit : « Sociologie historique des mobilités des agents de l'État. Les services culturels en France au regard de l'Angleterre (1946-1979) ».

Volume 3. Recueil d'articles : « Travail, emploi, mobilités et acteurs dans la fonction publique d'État contemporaine ».

Groupe « revenus »

Chercheur-e-s : Pierre Concialdi, Noélie Delahaie, Antoine Math, Estelle Sommeiller
Chercheuse associée : Jeanne Fagnani

La crise en cours a des conséquences importantes sur les évolutions relatives à la formation et à la répartition des revenus, en particulier les salaires, les autres formes de rémunération ou encore, avec la mise en œuvre de politiques d'austérité budgétaire, les transferts sociaux. Les travaux menés visent à éclairer les transformations en cours.

Les travaux du groupe « revenus » sont traditionnellement regroupés à travers trois grands axes :

- Formation, distribution et évolution des revenus
- Salaires, épargne salariale et diversification des formes de rémunération
- Protection sociale

Certains de ces travaux se situent à l'intersection de plusieurs axes, voire à l'intersection de thèmes d'autres groupes à l'IRES (l'emploi notamment). Des membres d'autres groupes ont contribué à ces questions, en particulier Michel Husson et Catherine Vincent sur des questions autour du SMIC et de l'évolution des salaires

En 2012, les travaux ont porté principalement sur les mesures des inégalités, l'élaboration d'un « revenu minimum décent », les salaires dans la crise, les autres formes de rémunération des travailleurs, les politiques sociales en direction des familles, les questions d'accès et de non accès aux droits sociaux.

1. Formation, distribution et évolution des revenus

1.1. La mesure des inégalités : questions méthodologiques (P. Concialdi), en cours

Pierre Concialdi participe à la réalisation d'un « Dictionnaire des inégalités », un ouvrage collectif réalisé sous la coordination générale d'Alain Bihr et Roland Pfefferkorn. Dans cet ouvrage, Pierre Concialdi a en charge la coordination des entrées se rapportant aux questions conceptuelles et méthodologiques de la mesure des inégalités, ce qui représente environ une cinquantaine de notices ou articles couvrant une grande variété de questions (les indicateurs d'inégalité, la mesure de la richesse, les concepts de revenus, de patrimoine et de capital, les notions de catégorie sociale, la mobilité sociale et sa mesure,...). Ce travail se poursuivra en 2013 et devrait déboucher sur une publication à la fin de cette même année.

1.2. Quantification d'un « revenu minimum décent » par catégories de ménage (P. Concialdi et A. Math), en cours

L'IRES a répondu à un appel à projets de l'ONPES (Observatoire National de la Pauvreté et de l'exclusion sociale) dans le but de réaliser une étude-action concernant la quantification d'un « revenu minimum décent par catégories de ménage ». Après divers échanges, l'ONPES a finalement décidé de confier la réalisation de cette étude conjointement au CREDOC et à l'IRES (Pierre Concialdi et Antoine Math). Dans ce projet, l'IRES intervient principalement – mais pas seulement – dans la mise au point de la méthodologie. Celle-ci sera ensuite mise en œuvre par le CREDOC, notamment à travers l'animation de multiples groupes de consensus, une opération lourde pour laquelle l'IRES ne disposait ni des moyens ni des compétences nécessaires.

L'objectif de l'étude est de construire des « budgets de référence » pour différentes catégories de ménages en faisant appel aux connaissances et à l'expérience concrète de citoyens ordinaires. Ces derniers sont réunis dans des groupes de consensus où ils sont invités à négocier le contenu du panier de biens et services nécessaire aujourd'hui en France pour différents individus et ménages-types. Ce panier est ensuite valorisé, soumis à l'examen d'experts, puis à nouveau discuté par des groupes de consensus avant de faire l'objet d'une ultime négociation finale. Il s'agit, en résumé, de construire une norme sociale de référence qui puisse à la fois enrichir le débat public sur les questions de pauvreté, mais aussi, plus largement, fournir des repères pour l'analyse des conditions de vie des salariés et de leurs familles.

Une telle démarche soulève de multiples questions méthodologiques. C'est pourquoi l'ONPES a souhaité, dans un premier temps, que soit réalisé un bilan des expériences déjà menées dans ce domaine afin d'affiner la méthodologie. En 2012, les travaux ont essentiellement porté sur ce point en s'appuyant notamment sur :

- Un bilan de la littérature académique produite sur ce sujet;
- Une analyse des réponses à un questionnaire spécifique transmis à six équipes étrangères ;
- Des entretiens approfondis avec quatre de ces équipes.

Sur cette base, le CREDOC et l'IRES ont élaboré un protocole méthodologique détaillé qui a été discuté et approuvé par le comité de pilotage de l'étude constitué au sein de l'ONPES.

Ce travail se poursuivra en 2013 et débouchera en fin d'année sur un rapport final qui présentera les principaux résultats de l'étude ainsi que sa méthodologie détaillée. Ces budgets de référence peuvent être mobilisés de diverses façons par les acteurs sociaux. Au Royaume-Uni, pays pionnier dans ce type de recherche, outre les budgets de référence construits au travers de l'étude, un des débouchés a été la quantification d'un « living wage », indicateur qui permet de nourrir le débat public sur le niveau du salaire minimum.

1.3. Chômage et emploi inadéquat (P. Concialdi), achevé

La notion de chômage s'est construite en référence à une norme d'emploi « typique » (l'emploi à temps plein à durée indéterminée). Depuis une trentaine d'années, cette norme d'emploi est remise en cause et un halo de plus en plus important se développe entre les chômeurs stricto sensu (selon la définition restrictive qu'en donne le BIT) et cette norme d'emploi. Si bien qu'il est de moins en moins pertinent de raisonner de façon dichotomique à travers l'opposition simple entre chômeurs et personnes en emploi, surtout lorsque les conditions d'emploi se dégradent. C'est la raison pour laquelle les statisticiens du travail ont forgé la « notion d'emploi inadéquat ». L'emploi inadéquat recouvre toutes les situations où les travailleurs peuvent éprouver une insatisfaction par rapport à leur

emploi (sous-emploi, bas salaire, mauvaises conditions de travail, inadéquation entre la formation des salariés et le niveau de qualification de leur emploi,...). Le système statistique public ne fournit cependant pas d'indicateurs sur cette question.

Pour apporter des éléments d'information sur cette question, Pierre Concialdi a réalisé en collaboration avec un statisticien de l'INSEE (Ludovic Bourlès) un chiffrage du chômage et de ces situations d'emploi inadéquat en actualisant un précédent travail réalisé en 2007. Ce travail a fait l'objet d'une publication. Il montre qu'environ 10 millions de salariés, soit 35,6 % de la population active, se trouvent en 2010 au moins dans une situation d'emploi inadéquat au sens du BIT (bas salaire, sous-emploi, précarité du statut d'emploi, conditions de travail nuisibles pour la santé). Avec les 2,65 millions de chômeurs BIT recensés cette même année, on dénombre ainsi 12,7 millions de personnes (soit 44,9 % de la population active) qui sont touchées par le chômage total ou l'emploi inadéquat. Alors que cette proportion était restée à peu près stable entre 2003 et 2007, elle a augmenté de façon significative depuis 2007. Au-delà des fluctuations du chômage, plus marquées par la conjoncture, la montée de l'emploi inadéquat apparaît ainsi comme un phénomène structurel lourdement ancré dans la réalité du monde du travail.

2. Salaires, épargne salariale et diversification des formes de rémunération

2.1. Inégalités de salaire au sein des pays de l'OCDE (E. Sommeiller), achevé

Une analyse de l'évolution des inégalités de salaires dans les pays les plus riches a été réalisée dans la perspective de la publication pour les 30 ans de l'IRES. La hausse forte et durable des salaires et du niveau de vie durant les trente glorieuses laissait espérer une baisse tendancielle des inégalités dans l'ensemble des pays de l'OCDE. La question de l'évolution des salaires et des inégalités salariales se pose de façon accrue depuis la crise financière de 2008 qui remet en cause les modèles de croissance qui prévalaient jusqu'alors. Observe-t-on une continuité ou une discontinuité des évolutions que suivent les inégalités de salaire et leurs déterminants depuis la fin des années 1970 jusqu'à nos jours dans les pays de l'OCDE ? Les inégalités salariales au sein des pays de l'OCDE, modulées par les institutions nationales du marché du travail, sont toutes soumises aux forces incompressibles de la mondialisation des échanges commerciaux dont l'effet, au niveau intra-national, tend plutôt à les creuser. La crise récente a-t-elle infléchi ou renforcé les tendances déjà à l'œuvre dans la décennie 2000 ?

À des degrés divers selon les pays de l'OCDE, la distribution des salaires s'est déformée à tous les étages de la hiérarchie salariale : propagation des bas-salaires dont la rémunération reste très dépendante de la durée de l'emploi et du taux de chômage ; concurrence de plus en plus forte entre salariés qualifiés ; envolée des très hauts salaires, notamment ceux de l'industrie financière. La mondialisation économique, en particulier l'essor des importations en provenance des pays à bas salaires, continue d'élargir la dispersion salariale depuis 2008, et ce en des proportions particulièrement fortes dans les pays où les réformes institutionnelles ont le plus affaibli la protection de l'emploi. Les institutions du marché du travail semblent également poursuivre, de façon accélérée, la trajectoire qui était la leur entre le début du millénaire et 2007. En particulier, les ajustements dans la crise tendent à opposer de façon encore plus forte salaires et emploi, la baisse des premiers étant promue au nom de la garantie de maintien du second. L'insécurité grandissante pour les salariés et le risque d'inégalités salariales exacerbées revêt, durant la période récente, une dimension internationale sans précédent.

2.2. Le SMIC et les salaires dans la crise (P. Concialdi, N. Delahaie, M. Husson, E. Sommeiller, C. Vincent)

2.2.1. Numéro spécial de *La Revue de l'IRES* sur les salaires (collectif), achevé

Voir page 55.

2.2.2. Les modalités de revalorisation du SMIC (P. Concialdi, M. Husson), en cours et projet

Michel Husson et Pierre Concialdi préparent un document de travail sur ce thème à la suite de l'audition sur ce sujet auprès de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC).

2.2.3. Le salaire minimum en France (E. Sommeiller, M. Husson, C. Vincent), en cours

La fondation Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) du bureau de Shanghai et la fondation Hans-Böckler-Stiftung (HBS) ont pris l'initiative en 2009 d'organiser une plateforme commune à plusieurs instituts de travail asiatiques et européens, proches des syndicats représentatifs au niveau national. Le résultat des rencontres annuelles se concrétisera en la publication d'un ouvrage collectif dont les termes ont été précisés durant le 4^{ème} forum euro-asiatique (« Income Inequality and Economic Crisis ») qui s'est tenu en 2012 à Séoul. Le titre provisoire de cet ouvrage est « Minimum Wages, Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe. A Comparative Labour Perspective ». Le chapitre sur la France est en cours de révision et pourrait également déboucher sur un article dans *La Revue de l'IRES*.

2.2.4. Les effets de la crise sur les modes de gestion de l'emploi et des rémunérations des entreprises (N. Delahaie avec C. Sauviat), en cours

À la fin de l'année 2011, l'IRES, en collaboration avec une équipe du CES (Centre d'Économie de la Sorbonne, Université de Paris 1), a répondu à un appel à projet de la DARES sur la réalisation de post-enquêtes à l'enquête REPONSE 2010-2011. Les travaux ont débuté en juin 2012 et donneront lieu à un rapport en février 2014. Ils sont coordonnés par Nadine Thévenot et Coralie Perez (CES).

Les recherches proposent de repérer les modes d'ajustements (par l'emploi et/ou les rémunérations) mis en œuvre par les entreprises à l'occasion de la crise et d'en déterminer le caractère plus ou moins négociés (voir Groupe Emploi).

2.3. Salaires négociés en Europe (CAWIE Project) (N. Delahaie, M. Husson et C. Vincent), achevé, en cours de valorisation

Au deuxième semestre 2011, le réseau TURI (Trade Unions related Research Institutes) a répondu à un appel d'offre de la Commission européenne sur les salaires négociés en Europe (« Collectively Agreed Wages in Europe », CAWIE project). L'étude dresse un panorama des données statistiques sur les salaires négociés et leurs modes de collecte dans dix pays européens (Autriche, Belgique, Finlande, France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Espagne et Royaume-Uni) et analyse l'évolution des salaires réels et négociés. La contribution de l'IRES a porté sur la France et montre que le phénomène de « dérive salariale » (différence entre salaires réels et salaire négociés au niveau des branches) demeure relativement faible entre 2007 et 2010 au niveau de l'ensemble de l'économie. Des différences sectorielles apparaissent, notamment dans la branche de la métallurgie, ce qui corrobore l'hypothèse d'une portée relativement faible des négociations salariales de branche en France. Ce travail fera l'objet de valorisations scientifiques en 2013.

2.4. Epargne salariale : entre incitation et flexibilité

2.4.1. L'impact des dispositifs de partage du profit sur les salaires en France

(N. Delahaie), achevé, en cours de valorisation

Une recherche menée avec Richard Duhautois (CEE) dans le cadre d'une convention DARES-CEE-IRES s'est achevée en 2012. Celle-ci interroge les effets des dispositifs d'épargne salariale (en particulier l'intéressement et la participation aux bénéfices) sur les salaires entre 1999-2007 en France.

Initiés en France au début des années 1960 afin de promouvoir la participation des salariés au capital, aux résultats et à la gestion de l'entreprise, les dispositifs d'épargne salariale se développent essentiellement au début des années 1980, et surtout 1990, sous l'impulsion des pouvoirs publics qui mettent en œuvre un régime fiscal et social favorable tant pour les entreprises que pour les salariés. Au tournant des années 2000, les dispositifs d'épargne salariale connaissent un nouveau dynamisme avec la multiplication des encouragements à développer l'épargne salariale dans les entreprises. Celles-ci passent notamment par des incitations à négocier sur ce thème dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou la mise en place de nouvelles exonérations fiscales pour les petites et moyennes entreprises et le déblocage immédiat de primes de participation aux bénéfices. Depuis 2009, la volonté des pouvoirs publics de limiter les pertes de recettes fiscales pour le régime de sécurité sociale s'est accompagnée de la mise en place d'un « forfait social » de 2 %. Après plusieurs hausses successives, ce forfait a été fixé à 20 % le 1^{er} août 2012. Par ailleurs, afin d'éviter que l'épargne salariale ne se développe au détriment des progressions du salaire, la loi pose le principe de non-substitution de l'épargne salariale à la rémunération, pendant un délai de douze mois entre la date de la mise en place d'un accord et la suppression d'un des éléments de rémunération.

En France, l'épargne salariale constitue, avec l'individualisation des rémunérations, l'un des moteurs de transformations des politiques salariales depuis le début des années 1980. Ces transformations traduisent la recherche par les entreprises d'une flexibilité croissante des rémunérations tout en fidélisant les salariés et en les incitant à l'effort. Dans ce contexte, l'étude propose d'estimer les effets de l'intéressement et de la participation sur les salaires entre 1999 et 2007 à partir de l'exploitation de plusieurs sources statistiques : l'enquête PIPA (DARES), les fichiers des Déclarations annuelles de données sociales (DADS, INSEE) et les fichiers FICUS (INSEE). Elle propose de différencier les enjeux de la présence des dispositifs de partage du profit dans l'entreprise depuis au moins un an et de ceux liés à leur adoption. En procédant ainsi, il est possible d'apprécier les évolutions de salaire en fonction de l'ancienneté de l'accord d'intéressement ou de participation aux bénéfices.

Obtenus à partir d'une méthode d'appariement en doubles différences, les résultats montrent que le partage du profit ne peut pas être considéré comme un complément de salaire. Trois conclusions peuvent être soulignées :

L'existence de l'intéressement n'influence pas de manière significative la rémunération totale mais s'accompagne d'un effet négatif sur la rémunération hors prime d'intéressement. Il y a donc substitution de l'intéressement aux salaires entre 1999 et 2007.

L'introduction de l'intéressement n'influence pas de manière significative ni la rémunération totale ni la rémunération hors prime d'intéressement. Ce résultat suggère que le montant des primes distribuées est trop faible pour que l'intéressement se substitue ou complète les salaires.

L'existence ou l'introduction de la participation n'influence pas de manière significative ni la rémunération totale ni la rémunération hors prime de participation.

Comme le prévoit la loi, le principe de non-substitution des primes aux salaires est respecté durant l'année de l'introduction de l'intéressement et de la participation. Au-delà, il n'est plus respecté dans les entreprises (à l'exception de la participation). Au final, ces résultats invitent à interroger le bien-fondé des politiques d'exonérations fiscales et sociales sur les sommes issues de l'épargne salariale. Cette question sera au cœur des valorisations scientifiques du rapport prévues en 2013. Le rapport soulève d'autres perspectives de recherche qui pourront être explorées en 2013, notamment celle du lien entre épargne salariale et montée des inégalités salariales.

2.4.2. Epargne salariale et ajustements salariaux durant la crise (N. Delahaie), projet

Un nouveau projet sur le rôle des pratiques flexibles de rémunération, en particulier de l'épargne salariale, durant la crise débutera en 2013. Il sera mené en collaboration avec David Marsden (London School of Economics).

Deux voies d'analyse sont envisagées. La première interroge les liens entre recours à l'épargne salariale et la capacité de résistance des établissements à la crise. La seconde cherche à analyser les conditions déterminant l'adoption et la définition des pratiques flexibles de rémunération dans les établissements. L'accent est mis sur le rôle des relations professionnelles, notamment les effets de l'implantation et de l'action syndicale sur la diffusion de ces pratiques. Une comparaison France/Royaume-Uni sera effectuée à partir de la mobilisation des enquêtes REPONSE 2010-2011 (Relations professionnelles et Négociations d'entreprise) et WERS 2010 (Workplace Employment Relations Survey).

2.5. Politiques de rémunération et négociations salariales (N. Delahaie), achevé, en cours de valorisation

Dans le cadre de la valorisation d'un rapport remis à la CFDT en 2011, un article pour *La Revue de l'IREs* (en collaboration avec Nicolas Castel, Université de Lorraine et CEE, et Héloïse Petit, Université de Paris 1 et CEE) a porté sur les enjeux en termes de négociations salariales du renouvellement des politiques de rémunération. La recherche s'appuie sur une étude quantitative des données de l'enquête REPONSE 2004-2005 (enquête « Relations Professionnelles et négociations d'entreprise » menée par la DARES) et sur une enquête monographique menée dans les secteurs de la construction automobile et des centres d'appels. Les résultats soulignent une cohérence entre politiques de rémunération et modes de négociation. Plusieurs éléments viennent limiter les marges de négociation, ou du moins sont utilisés comme tels par les acteurs : l'individualisation des rémunérations, les exigences de la maison-mère ou des donneurs d'ordre et le SMIC.

Ce thème de recherche fait l'objet d'une autre publication en cours de révision dans une revue française. Dans la lignée des travaux de Jean Saglio, celle-ci questionne la permanence de la dualité entre les négociations d'entreprise comme lieu de fixation du niveau des rémunérations et les négociations de branche qui fournissent des normes, des repères d'évaluation.

3. Protection sociale

3.1. Politiques sociales en direction des familles, inégalités hommes-femmes et emploi

Les politiques sociales en direction des familles (prestations monétaires, aides à travers la fiscalité, congés pour raisons familiales, services en nature, modes de garde des enfants...) se trouvent à l'intersection des politiques de revenus, d'emploi et de protection sociale. Elles sont étroitement liées à la question des inégalités entre hommes et femmes dans les

sphères domestiques et professionnelles. Plusieurs travaux sont menés autour des politiques familiales, de leurs évolutions et de leurs effets, en lien avec les questions d'emploi.

3.1.1. Modes de garde des enfants et « professionnalisation » du métier d'assistant-e maternel-le (A. Math et J. Fagnani, avec l'aide de E. Sommeiller), achevé

Une recherche réalisée pour la CNAF portant sur la question de la « professionnalisation » des assistant-e-s maternel-le-s agréé-e-s (dans le cadre d'un appel d'offre sur les métiers de la petite enfance) a été achevée en 2012. Les 300 000 professionnel-le-s en exercice (440 000 personnes sont agréées) constituent le principal mode de garde des enfants de moins de 3 ans (elles accueillent environ 550 000 enfants de moins de trois ans, offrant « potentiellement » 690 000 places). Dans un contexte de forte demande de mode de garde et de fort vieillissement de la profession, la question de l'attractivité de cette activité se pose, et avec elle, celle de sa reconnaissance en tant que réel métier, en particulier à travers les questions de formation et de rémunérations. Les rapports officiels et divers travaux ont montré que la situation était peu satisfaisante même si, depuis une vingtaine d'année, le métier d'assistant maternel (AM) a bénéficié de mesures qui se sont traduites par une relative amélioration du statut et des conditions de travail. Depuis la loi de juillet 2005, de nouvelles évolutions sont à noter : efforts accrus en matière de formation, développement des relais assistant maternel, expériences des mini-crèches, amélioration des critères retenus pour l'octroi de l'agrément, conscience accrue de l'importance de l'enjeu de la professionnalisation des AM et implications des acteurs sociaux en particulier à travers les négociations collectives. La recherche menée avait pour but de compléter ce panorama sur les mesures en faveur de la reconnaissance et de la formation des AM par des entretiens qualitatifs auprès d'AM et auprès d'acteurs impliqués et surtout à mener, avec la CAF du Val-de-Marne, une enquête quantitative postale auprès de 1600 parents recourant à une AM pour faire garder leur enfant. Il s'agissait d'identifier et de comprendre les freins et les résistances d'ordre institutionnel, économique ou culturel à une avancée significative de la valorisation du métier d'assistant maternel. Il s'avère que l'enjeu de l'approfondissement de la formation, mis en exergue par les pouvoirs publics comme central pour valoriser et rendre plus attractif ce métier, ne peut avoir de sens que si la perspective d'une augmentation de la rémunération existe. Or, dans un contexte de limitation, voire de restrictions, des dépenses publiques qui participent à la solvabilisation de la demande, cette augmentation n'est envisageable que si les parents consentent à payer davantage. La législation régissant les rémunérations des AM exigeant seulement un taux horaire minimal, les salaires sont le résultat d'une négociation directe – de gré à gré – entre l'AM et les parents employeurs, et dépendent étroitement de la rencontre entre la demande et l'offre locales du « 'marché de la garde ».

La valorisation du métier d'AM et sa traduction dans la rémunération versée implique que les parents acceptent de payer davantage pour avoir les services d'une AM mieux formée. Les entretiens et l'enquête statistique ont mis en évidence que le développement des programmes de formation risque de se heurter à l'obstacle majeur du niveau de rémunération. Les AM interrogées témoignent de leur scepticisme à l'égard de la disponibilité des parents à payer davantage. L'enquête statistique menée dans le département du Val-de-Marne auprès de parents qui recourent à ce mode d'accueil contenaient des questions sur le « consentement à payer » (willingness to pay) dans l'objectif de mener une méthode d'évaluation contingente. Cette enquête montre qu'un tiers seulement d'entre eux seraient disposés à augmenter la rémunération pour bénéficier des services d'une AM plus qualifiée. Le niveau de revenus des parents, la durée de travail hebdomadaire de la mère et l'opinion des parents sur le métier d'AM sont les facteurs qui différencient les parents en la matière. Dans le contexte économique et budgétaire actuel, la participation de la collectivité au financement de ce mode d'accueil n'augmentera probablement pas ce qui

pourrait aboutir à des inégalités importantes entre les familles ayant un accès à une AM mieux formée et rémunérée et bénéficiant de conditions de travail satisfaisantes, et celles qui ne le pourront ou ne le voudront pas. À l'instar des services à la personne, le mode de fixation particulier de la rémunération entre les parents et les AM pourrait représenter un obstacle à la valorisation du métier et un facteur supplémentaire d'inégalités au regard de la qualité des services d'accueil des enfants. Cette recherche a fait l'objet d'une valorisation dans la revue « Politiques sociales et familiales ».

3.1.2. Comparaison des politiques publiques en matière de conciliation entre vies professionnelle et familiale (J. Fagnani, A. Math), terminés, en cours, valorisations

Les travaux comparatifs menés sur les questions dites de conciliation entre vies professionnelles et familiales se poursuivent. Fait en particulier l'objet d'un suivi la question des nouvelles directives sur les congés maternité ou les congés parentaux, adoptées ou en cours d'adoption au niveau de l'UE. Des valorisations de travaux comparatifs sur les politiques familiales ont été effectuées, en particulier sur les évolutions de politiques de modes de garde (*Journal of Contemporary European Studies, Children and Youth Services Review*)

3.1.3. L'impact de la crise sur les inégalités entre jeunes hommes et jeunes femmes (A. Math), projet

En collaboration avec le Centre d'Etude de l'Emploi (Anne Eydoux) et l'OFCE (Hélène Périvier), un séminaire international sur « crise économique, marchés du travail et genre » sera organisé au printemps 2012. L'objectif est d'explorer la dimension de genre des crises passées et surtout de la crise présente, et plus particulièrement en analysant les effets sur les inégalités hommes/femmes sur les marchés du travail européens. Le séminaire proposera une perspective comparative sur plusieurs pays européens et fournira une analyse plus approfondie concernant certains pays. Pour l'IRES, le séminaire sera l'occasion d'actualiser les analyses du n° spécial de *La Chronique internationale* de fin 2011 sur l'impact de la crise sur les jeunes en Europe, en particulier sur la comparaison des évolutions de la situation sur le marché du travail des jeunes femmes et des jeunes hommes.

3.2. Accès aux droits sociaux et égalité des droits en matière sociale

L'enjeu de l'accès aux droits sociaux et de son corollaire, l'exclusion des droits, est une question suivie depuis longtemps dans le cadre de travaux portant sur la notion de « non recours aux prestations sociales ». Des formes d'exclusions, d'inégalités ou de discriminations, même si elles ne touchent que des populations particulières ou considérées comme marginales du point de vue quantitatif, ne sont pas sans poser problème et, par effet de concurrence et de contagion, peuvent avoir des effets sur l'évolution des normes sociales de l'ensemble du monde du travail.

3.2.1. Politiques économiques et sociales à Mayotte (A. Math), achevé et en cours

Un suivi est effectué sur la protection sociale à Mayotte, une terre ultramarine devenue département en mars 2011. Le système de protection sociale est resté distinct de celui existant en métropole et dans les autres DOM et les droits économiques et sociaux des Mahorais y connaissent de nombreuses formes de restrictions. Le système de protection sociale y a pourtant connu d'importantes réformes et améliorations depuis le début des années 2000. Les évolutions de ce système se sont inscrites d'abord dans le cadre du processus de « départementalisation » de l'île puis, depuis mars 2011, dans le cadre du nouveau département, avec la promesse d'un rapprochement vers les dispositions s'appliquant en métropole et dans les quatre autres anciens DOM. Un premier dossier a été

réalisé pour *La Chronique internationale* de janvier 2012, sous la forme de trois articles. Ce travail s'est fondé sur des entretiens effectués sur l'île à la fin 2011 ainsi que sur un travail classique d'analyse de documents (presse, travaux de recherche, publications statistiques). Ce dossier a permis de proposer une analyse inédite de la situation économique et sociale de Mayotte, de revenir sur le contexte politique et historique, d'analyser les questions relatives à l'éducation et à la santé. Enfin, un des articles s'est plus particulièrement penché sur le long conflit social intervenu entre septembre et décembre 2011. Ce travail a donné lieu à plusieurs interventions. Il est prévu de poursuivre l'analyse de l'évolution des politiques publiques à Mayotte, en particulier des politiques sociales, et de la question des discriminations et de l'accès aux droits.

3.2.2. L'accès aux droits sociaux : précaires, bénéficiaires de minima sociaux, retraité-e-s immigré-e-s (A. Math), achevé et en cours

Antoine Math co-anime depuis 2007 un groupe de travail sur le droit à la protection sociale des précaires réunissant – essentiellement sous la forme d'une liste d'échange - plus de 300 personnes – travailleurs sociaux, salariés d'associations, agents hospitaliers ou de services sociaux, juristes, avocats, chercheurs. Ce groupe de travail qui est d'abord un lieu d'échanges et de mutualisation de l'information constitue également un observatoire sur l'accès aux droits, sur l'évolution des pratiques administratives, sur les obstacles et les diverses formes de discriminations, et sur les questions de non recours aux prestations sociales. Dans ce cadre il analyse les diverses restrictions développées dans l'accès aux droits sociaux des personnes les plus vulnérables, précaires, chômeurs et étrangers.

Les analyses récentes ont porté plus particulièrement sur les restrictions concernant les retraité-e-s âgé-e-s immigré-e-s. Elles ont montré comment, devant l'impossibilité en raison des normes conventionnelles et constitutionnelles de prendre des mesures d'exclusion des étrangers de type « condition de nationalité », les pouvoirs publics avaient peu à peu développé d'autres conditions qui constituent des formes indirectes de discriminations empêchant un nombre sans cesse plus important de migrants âgés de pouvoir accéder aux droits sociaux.

Deux évolutions ont fait l'objet de publications et d'interventions permettant d'illustrer ce point.

D'abord, pour l'accès des personnes étrangères au « minimum vieillesse » (allocation de solidarité aux personnes âgées) ou à la pension minimum d'invalidité (allocation supplémentaire d'invalidité), une condition d'antériorité de résidence ou de durée de résidence préalable a été introduite pour les seuls étrangers, d'une durée de 5 ans en 2006, allongée à 10 ans à la fin de 2011, cette durée devant en outre être continue, régulière et avec autorisation de travail. L'analyse montre que cette condition qui s'est développée et durcie également pour le RSA (5 années, et même 15 s'agissant de Mayotte) apparaît comme la mise en œuvre d'une forme déguisée de « préférence nationale », en principe incompatible avec les textes internationaux. Deux publications ont porté sur ce thème (*cf.* bilan 2011) et ont fait l'objet de plusieurs interventions en 2012.

Ensuite, dans un contexte de stigmatisation des « assistés » et de la lutte contre la fraude, les vieux travailleurs étrangers vivant en France sans leur famille sont, depuis 2009 (mais parfois plus récemment dans certains départements), soumis à un accroissement des contrôles de la part des organismes sociaux avec pour objectif, la vérification de l'effectivité de leur résidence en France. Or, la condition de résidence nécessaire au maintien de la plupart des droits sociaux concerne toutes les personnes, françaises et étrangères. Les contrôles opérés sont ainsi mis en œuvre de façon discriminatoire, et souvent dans des conditions contestables. Ces contrôles ciblés ont pour effet de retirer à de nombreux immigrés âgés leurs droits faute pour eux d'avoir été prévenus au préalable des risques

encourus en cas d'absences prolongées. Les caisses exigent en outre le remboursement d'une ou plusieurs années de prestations du « minimum vieillesse » (Allocation de Solidarité aux Personnes âgées) ou des aides au logement. Une analyse de l'évolution des textes et des pratiques a été effectuée, se traduisant sous forme de publication et d'interventions en 2012.

3.3. Retraites (P. Concialdi), projet

La question des retraites est suivie depuis de longues années par plusieurs chercheurs de l'IRES. Ce thème n'a pas fait l'objet de travaux au cours de l'année 2012 mais – compte tenu de l'expérience acquise dans ce domaine – certains chercheurs de l'IRES ont été sollicités pour intervenir dans le cadre de diverses formations syndicales ou lors de manifestations organisées à l'initiative des organisations syndicales (Journée organisée par le Comité mixte d'information et de concertation du groupe Caisse des dépôts le 15 novembre à Bordeaux).

Pour le « rendez-vous » programmé pour l'année 2013, outre le suivi des projections et analyses produites par le Conseil d'orientation des retraites, le travail portera plus spécifiquement sur le concept de « comptes notionnels ». Il s'agit de préciser les contours de ce concept, d'identifier les représentations explicites (ou implicites) qu'il donne du système de retraite et d'examiner quelles conséquences la mise en place d'un tel système pourrait avoir pour les salariés.

Publications

Contribution à des ouvrages collectifs

Batifoulier P., Concialdi P., Domin J-P., Sauze D. (2012), « Pour un renouveau de la protection sociale », in *Changer d'économie, Les Economistes atterrés, Les Liens qui libèrent*.

Fagnani J. (2012), « Work-family life balance: future trends and challenges », in *The Future of Families to 2030*, Paris, OECD Publishing, pp. 119-188.

Articles

Castel N., Delahaie N., Petit H. (2011), « La négociation salariale au prisme des politiques de rémunération en France », *La Revue de l'IREs*, n° 70, 2011/3, p. 89-118 (paru en avril 2012).

Delahaie N., Pernot J-M., Vincent C. (2012), « Stratégies syndicales et négociations salariales face à la crise en Europe », *La Revue de l'IREs*, numéro spécial « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre », n°73, p. 47-68.

Delahaie N., Duhautois R. (CEE), (2012), *Profit-Sharing and Wages: an Empirical Analysis using French Data*, communication à la conférence de l'IAFEP, Rutgers University (New Jersey), juillet.

Fagnani A. et Math A. (2011), « The Predicament of Childcare Policy in France: What Is at Stake? », *Journal of Contemporary European Studies*, 19:4, 547-561 (paru en 2012)

Fagnani J. et Math A. (2012), « Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées. Les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ? », *Politiques sociales et familiales*, n°109, septembre 2012, p.59-73.

Fagnani J. (2012), « Recent Reforms in Childcare and Family Policies in France and Germany: What Was at Stake? », *Children and Youth Services Review*, vol. 34, n° 3, pp. 509-516.

Math A. (2012), « Le contrôle par la résidence », *Plein droit*, n°93, juin 2012 (n° spécial « vieillesse immigrée, vieillesse harcelée »).

Sommeiller E. (2012), « Les inégalités salariales dans les pays de l'OCDE », *La Revue de l'IREs*, n°73, novembre.

Sommeiller E. (2012), « Relance ou gestion de la dette ? », *Problèmes économiques*, n° 3050 (« Quel avenir pour l'Amérique ? »), La Documentation française, septembre.

Rapports de recherche et autres documents de travail

Boullès L., Concialdi P. (2012) « Chômage et précarité à un niveau record », *Note ACDC*, Les autres chiffres du chômage, n°10, avril

Castel N., Delahaie N., Petit H., (2012), « Des rémunérations plus complexes : un défi pour les négociations salariales », *Connaissance de l'emploi*, n° 88, Centre d'Etudes de l'Emploi, janvier.

Concialdi P., Leopold G., Math A. (2012), *Etude sur le revenu minimum décent, IRES et CREDOC*, rapport final de la phase 1 du projet ONPES, décembre.

Delahaie N., Husson M., Vincent C. (2012), *Collectively agreed wages in France*, Convention de recherche TURI-Commission Européenne, septembre.

Delahaie N., Duhautois R. (2012), *L'impact des dispositifs collectifs de partage du profit sur les rémunérations : une analyse empirique sur la période 1999-2007*, Convention de recherche « Analyse des liens économiques entre épargne salariale et politiques de rémunération », rapport remis à la DARES en octobre.

Fagnani J., Hollard G., Math E., Sommeiller E. (2012), *Professionnalisation du métier d'assistant maternel. Obstacles et leviers à la valorisation de la formation et de la rémunération*, rapport pour la CNAF, mars 2012, 97 pages.

Groupe « Emploi »

*Chercheur-e-s : Michel Husson, Frédéric Lerais, Christèle Meilland, Catherine Sauviat
Chercheurs associés : Annie Jolivet, Florence Lefresne, Stéphane Jugnot,
Gilles Raveaud, Claude Serfati, Marie Wierink*

La crise en cours a de fortes répercussions sur les évolutions de l'emploi, tant en niveau que du point de vue des formes et des statuts d'emploi (qualité), du fait d'un certain nombre d'inflexions dans les politiques publiques d'emploi, les comportements des entreprises et des administrations. Elle a pesé (et continue de peser) de manière inégale sur l'emploi selon les secteurs et les segments de main-d'œuvre. Les travaux menés visent principalement à éclairer les transformations en cours de ce double point de vue.

- Les travaux du groupe « Emploi » sont regroupés autour de trois grands axes :
- Les effets macroéconomiques de la crise sur les trajectoires d'emploi
- Les effets de la mondialisation sur le rapport salarial (emploi et modes de rémunération)

Les formes de segmentation du marché du travail et les inégalités hommes-femmes

1. Les effets macroéconomiques de la crise sur les trajectoires d'emploi, M. Husson, F. Lerais, S. Jugnot

1.1. Effets macro-économiques de la crises (achevé et projet)

Cette thématique a été en partie traitée dans l'article « Les salaires : aux racines de la crise de la zone euro ? » (Chagny, Husson, Lerais) qui propose une analyse de la dynamique de l'Union économique et monétaire et des évolutions de la compétitivité. Cet article amène à relativiser la dégradation de la compétitivité-prix et de son impact sur le commerce extérieur. Il montre aussi des scénarios de sortie de crise porteurs d'évolutions de l'emploi particulièrement inquiétants. La thématique été aussi traitée dans plusieurs interventions concernant la désindustrialisation et la compétitivité. Les interventions ont mis l'accent sur les raisons structurelles (et statistiques) des baisses de l'emploi dans l'industrie au-delà du choc provoqué par la crise.

1.2. Les modes de gestion des restructurations (achevé)

Les nouveaux modes de gestion des restructurations ont nourri un numéro spécial de *La Revue de l'IREs* coordonné par Frédéric Lerais avec Rachel Beaujolin ⁷ et Dominique Paucard ⁸. Ce numéro spécial visait à revenir sur les évolutions des modes de gestion des restructurations, et se propose en particulier d'examiner trois grandes thématiques qui se sont affirmées au cours des dernières années : l'individualisation de la relation d'emploi ; l'anticipation des restructurations et l'employabilité des salariés ; la place des acteurs publics et le déplacement des formes de régulation (territoriales, nationales et européennes).

7. Reims.

8. Syndex.

Ces questions s'inscrivent dans un contexte où les restructurations deviennent toujours plus insaisissables. Ces évolutions constituent autant de défis pour l'action syndicale, que ce numéro met en lumière.

1.3. Lien entre financiarisation de l'économie et chômage, en cours de valorisation

Michel Husson a soumis un article au Cambridge Journal of Economics sur les liens entre financiarisation et chômage. Il prépare un document de travail sur l'histoire du débat relatif à l'effet du coût salarial sur l'emploi.

Il constituera un axe central du groupe emploi en 2013.

1.4. Séminaire « Trajectoires professionnelles et dispositifs publics en action », en cours

Christèle Meilland participe au pilotage du séminaire interlabos (CEE, IDHE, IRES, LEST, IRISSE, LISE, PRINTEMPS...) dont le thème porte sur les trajectoires professionnelles et les dispositifs publics en action. Il devrait déboucher en 2013 sur une publication et/ou sur un colloque. (voir plus loin).

1.5. Emploi public, achevé

La problématique de l'emploi public a été abordée indirectement, comme en 2011, via une contribution au contrat avec la DGFIP. Il s'agit d'un contrat d'accompagnement et de médiation du processus mis en place par la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) du ministère des Finances pour l'amélioration des conditions de travail qui a permis la réalisation d'espaces de dialogues (EDD) au sein de la DGFIP. Leurs retranscriptions ont eu pour objectif de fournir à la direction de la DGFIP un document récapitulatif du sentiment des agents vis-à-vis de leurs conditions de travail, les manques et les souhaits. Cette expérience a permis aux chercheurs de l'axe d'accéder à un matériau riche, produit par les agents eux-mêmes, qui donne la mesure des conséquences sur le travail concret des agents des réductions d'effectif et de la RGPP.

Par ailleurs une étude de terrain a été menée, visant à dresser un état des lieux qualitatif de la thématique « encadrement et conditions de vie au travail à la DGFIP », en particulier pour les cadres de proximité, définis comme le premier niveau hiérarchique faisant le lien entre les agents et la direction locale (ex. chefs de service). Cette recherche, basée sur des entretiens dans six départements, a été rendue début novembre (cf groupe Travail)

1.6. Les effets de la crise sur les modes de gestion de l'emploi et de rémunération des entreprises (N. Delahaie, C. Sauviat, C. Serfati), en cours

À la fin de l'année 2011, Noémie Delahaie, Catherine Sauviat en collaboration avec une équipe du Centre d'Économie de la Sorbonne, (CES, Université de Paris 1) ont répondu à un appel à projet de la DARES pour la réalisation de post-enquêtes à l'enquête « Relations professionnelles et Négociations d'entreprises » 2010-2011 (REPONSE). Les travaux ont débuté en juin 2012 et donneront lieu à un rapport final en février 2014. Ils sont coordonnés par Nadine Thévenot et Coralie Perez (CES). Les recherches proposent d'apprécier l'incidence de la crise sur les modes de gestion de l'emploi et des rémunérations dans les entreprises en France. Cette question est analysée sous deux angles : le premier propose une exploitation statistique de l'enquête REPONSE afin de dresser un panorama statistique des modalités d'ajustements dans les établissements au cours de la période récente (2008-2010) : formes et niveaux de rémunérations ; formes et volumes d'emploi. La seconde approche est fondée sur la réalisation de monographies d'établissements pour mieux comprendre les processus ayant conduit à la mise en œuvre des

ajustements, en particulier le rôle de la négociation et des instances représentatives du personnel. En 2012, un premier travail statistique a été réalisé à partir de l'exploitation de plusieurs sources statistiques et a permis de sélectionner les établissements qui doivent faire l'objet de plusieurs monographies en 2013.

1.7. Le conflit de répartition entre actionnaires et salariés (N. Delahaie, C. Sauviat, C. Serfati), en cours

Le conflit s'illustre depuis les années 1980 par une déformation du partage de la valeur ajoutée aux dépens de ces derniers. Ce conflit traditionnel se double depuis deux décennies d'un autre type de conflit de répartition, cette fois-ci interne à l'entreprise, marqué par une envolée notable des hauts salaires. Il ne fait nul doute que la crise économique et financière a ravivé et aggravé ces deux types de conflits de répartition. D'une part, le contexte d'austérité salariale généralisée n'a pas empêché une augmentation de 10 % du montant distribué aux actionnaires des sociétés du CAC 40, sous forme de dividendes et de rachats d'actions. D'autre part, l'écart de rémunération entre les dirigeants des plus grandes entreprises françaises et le reste des salariés n'a fait que s'accroître. Cette dérive des rémunérations au sommet de l'entreprise a repris de plus belle, après avoir connu un ralentissement au début de la crise. L'analyse pourrait porter sur les modalités différenciées de l'individualisation des rémunérations selon les catégories de salariés (stock-options pour les uns, épargne salariale pour les autres), leurs effets sur la dispersion de rémunération au sein entreprises et sur la productivité du travail. (Noélie Delahaie, Catherine Sauviat, Claude Serfati).

2. Les effets de la mondialisation économique et financière sur les stratégies d'emploi et de rémunération au sein des groupes, N. Delahaie, C. Sauviat, C. Serfati

2.1. Stratégies des groupes et emploi : exemples sectoriels, en cours

Les grands groupes constituent un lieu privilégié pour l'analyse des transformations structurelles de l'emploi. De fait, ils interviennent activement dans la structuration du marché du travail, en tant que lieu privilégié de mobilisation et de gestion des forces de travail. La mondialisation économique et financière a par ailleurs reconfiguré le rapport salarial (normes d'emploi et de rémunération), en bouleversant les relations entre les grands groupes industriels et financiers : celles à leur espace domestique, à l'espace européen et à l'espace-monde. Les groupes se caractérisent d'une part par une concentration de leurs ressources financières et du pouvoir de direction et d'autre part, par une décentralisation opérationnelle des entités productives, organisées en lignes de produits et en zones géographiques (structure multidivisionnelle). Leurs stratégies s'inscrivent désormais dans le cadre des chaînes globales de valeur (CGV), qui s'imposent dans tous les secteurs de la production et de la distribution et qui sollicitent l'intervention d'une multiplicité d'acteurs tout au long de ces chaînes.

Ces stratégies ne sont pas sans effets sur le tissu productif domestique et sa cohérence systémique, provoquant bien souvent des trous ou des discontinuités dans les filières de production. Elles ne sont pas également sans conséquences sur la capacité des grands groupes eux-mêmes à maintenir leur compétitivité dans un ou plusieurs secteurs. Il paraît donc souhaitable de mobiliser la notion de filière pour analyser les effets de l'organisation modulaire de la production des groupes sur la répartition de la valeur entre les différents acteurs de la chaîne, de leur segmentation proprement dite (segments délocalisés vs segments conservés en France) et analyser *in fine* leurs effets sur l'emploi.

Si les activités des groupes s'inscrivent désormais dans un marché globalisé, les conditions de concurrence diffèrent suivant les secteurs d'appartenance de ces groupes, la nature des produits proposés et de la demande induite. Certains groupes s'adressent à des marchés mondiaux, d'autres à des marchés continentaux ou régionaux. D'où la nécessité de mener des travaux empiriques à partir d'exemples sectoriels, dont la validité du diagnostic n'a pas vocation à être universelle (Catherine Sauviat, Claude Serfati, Noélie Delahaie).

2.2. Stratégie de mondialisation des groupes bancaires, en cours

En 2012, un travail d'analyse a été engagé sur les stratégies de mondialisation des grands groupes bancaires français, constitués en conglomérats financiers sur le modèle de la banque universelle et leurs effets sur la dynamique et la qualité de l'emploi d'une part, sur l'évolution du niveau et des formes de rémunération d'autre part. Il devrait donner lieu à l'élaboration d'un document de travail dans le courant de l'année 2013 (Catherine Sauviat).

2.3. Grands groupes industriels et système productif national, en cours et projet

En 2012, l'analyse des grands groupes industriels et de leurs relations au système productif national (relations avec les PME et les ETI ; place dans les filières de production mondiale, etc.) a mobilisé les outils méthodologiques et empiriques qui commencent à se développer aux niveaux européen et national : enquête FATS, Banque de France/FIBEN, INSEE. Ces outils visent à mieux décrire les flux financiers et productifs des grands groupes. Il s'agit dans un premier temps de réaliser une synthèse des données disponibles, et de compléter ces résultats par une étude ciblée sur quelques groupes appartenant à différents secteurs industriels (Claude Serfati).

En 2013, ce type d'analyse sera approfondi et étendu à d'autres secteurs réputés stratégiques pour la compétitivité française (aérospatiale/défense, agroalimentaire). Il sera réalisé à partir d'une recension de l'état de la littérature et des outils méthodologiques, des données de quelques grands groupes des secteurs concernés, et des entretiens auprès des dirigeants de ces groupes (Catherine Sauviat, Claude Serfati, Noélie Delahaie).

3. Segmentations et inégalités sur le marché du travail

F. Lefresne, C. Meilland

3.1. Les inégalités hommes-femmes sur le marché du travail, en cours et projet

Les travaux ont été poursuivis tout au long de 2012. Il s'agissait de continuer des travaux menés essentiellement sur la situation des femmes sur le marché du travail. L'augmentation des taux de participation des femmes sur le marché du travail ces dernières décennies semble s'essouffler nettement et n'a pas mené à une égalité des taux d'activité masculins et féminins. Avec la crise, les questions d'inégalité entre les sexes sur le marché du travail demeurent et persistent. Elles se sont même accentuées. Ces travaux s'appuient d'abord sur une analyse des données statistiques classiques. Ils devraient être prolongés et développés dans l'année 2013 afin de mieux cerner l'impact de la crise économique et financière sur l'emploi des femmes en France. L'un des prolongements possibles de la recherche serait de travailler sur les trajectoires professionnelles des hommes et des femmes (Christèle Meilland).

3.2. Les jeunes, en cours et projet

Les jeunes ont été particulièrement frappés par la crise et cette question avait fait l'objet du numéro spécial de *La Chronique internationale* de 2011. Une synthèse sur la situation

des jeunes sur le marché du travail et des politiques publiques mis en œuvre à leur intention au cours des quarante dernières années a été réalisée dans le cadre du premier rapport de l'observatoire de la jeunesse, piloté par l'INJEP.

Une prolongation possible de ces travaux serait d'étudier l'impact sur les jeunes de la réforme à venir du marché du travail (Florence Lefresne). Elle sera aussi poursuivie en 2013 par la mise en place d'un colloque international sur les Femmes dans la crise co-organisé avec l'OFCE et le CEE (A. Math)

Publications

Ouvrages

Husson M. (dessins de Charb), (2012), *Le capitalisme en 10 leçons*, La Découverte.

Contributions à des ouvrages collectifs

Husson M. (avec Louçã F.), (2012), « Late capitalism and neo-liberalism. A perspective on the current phase of the long wave of capitalist development », dans Grinin L.E., Devezas T.C., Korotayev A.V. (eds), *Kondratieff Waves, 'Uchitel'*, Volgograd.

Husson M. (2012), « Les quatre mutations des économies dominantes », *Atlas du monde diplomatique 2012*.

Jugnot S. (2012), « Le diplôme, un sésame pour l'emploi. Quels leviers pour une politique d'emploi des jeunes », in *Inégalités entre jeunes sur fond de crise*, Rapport de l'observatoire de la jeunesse 2012, Injep, La Documentation française, novembre.

Lefresne F. (2012), « La politique de l'emploi », in Bevort A., Jobert A., Lallement M., Mias A. (dir.), *Dictionnaire du travail*, Coll. « Quadrige », PUF, janvier.

Lefresne F. (2012), « Trente cinq ans de politique d'insertion professionnelle des jeunes : un bilan en demi-teinte », in Becquet V., Loncle P., Van de Velde C., *Politiques de la jeunesse, le grand malentendu*, Champ Social Éditions, collection « Questions de société », Octobre.

Lerais F. (2012), *Minima sociaux et emploi (conséquences de la réforme Hartz IV)*, journées du CIRAC-DREES, janvier.

Sauviat C. (2013), « La gouvernance des entreprises en France », dans *L'État de la France*, La découverte, Paris, (à paraître).

Serfati C. (2012), « La France et les investissements directs à l'étranger : ampleur, effets et réglementations », dans Mathieu A., Boulanger E. (dir.), *L'investissement et la nouvelle économie mondiale : trajectoires nationales, réseaux mondiaux et normes internationales*, Bruxelles, Bruylant.

Serfati C. (2012), « Le commerce mondial à l'ère néolibérale », *Atlas du Monde diplomatique 2012*.

Articles

Husson M. (2013), « Baisse de régime. Les salaires en France depuis 60 ans », *La Revue de l'IRES*, n°73.

Husson M. (avec O. Chagny et F. Lerais) (2013), « Les salaires : aux racines de la crise de la zone euro ? », *La Revue de l'IRES*, n° 73.

Lefresne F. (2012), « Youth Unemployment and Youth Employment Policy, Lessons from France », *Friedrich Ebert Stiftung*, Novembre.

Lefresne F. (2013) « Royaume-Uni : la crise imprime aux salaires une inflexion historique », *La Revue de l'IRES*, n°73.

Lerais F. (avec Beaujolin R. et Paucard D.) (2012), « Introduction. Les modes de gestion des restructurations : quoi de neuf ? », *La Revue de l'IRES*, n° 72.

Lerais F. (2012), « Note de lecture sur l'ouvrage de Ph. Askenazy Les décennies aveugles ». *Travail et emploi*, n° 131, juillet-septembre.

Sauviat C. (2012), « États-Unis : L'emploi contre les salaires à partir des années 1980 », *La Revue de l'IRES*, n° 73.

Sauviat C., Jolivet A. (2012), « La gouvernance financière et budgétaire européenne » *Problèmes économiques*, n° 3056, décembre.

Serfati C. (2012), « La logique financiero-rentière des sociétés transnationales », *European Journal of Economic and Social Systems*, n° 1-2/2012.

Rapports de recherche et autres documents de travail

Husson M. (avec Sommeiller E. et Vincent C.) (2012), « Minimum Wage in France », octobre.

Husson M. (avec Delahaie N. et Vincent C.) (2012), « Collectively agreed wages in France », septembre.

Husson M., (2012), *Le SMIC remplit-il ses fonctions ?*, Document pour la CNNC, Paris, 26 novembre.

Husson M. (2012), *Les apories du juste échange*, Document de travail IRES, n°03-2012.

Husson M. (avec P. Concialdi) (2013), *Quelles modalités de revalorisation du Smic ?*, Document de travail IRES, n° 3-2013.

Sauviat C., Serfati C. (2013), *La compétitivité de l'industrie française : évolution des débats, initiatives et enjeux*, Document de travail IRES, n° 04-2013.

Partie II.
Autres activités de l'IRES

La Chronique internationale de l'IREs

Responsables : Yves Lochard et Marcus Kahmann

Après le départ d'Annie Jolivet de l'institut, Marcus Kahmann a rejoint Yves Lochard en avril 2012 pour l'animation de la revue. *La Chronique internationale* a consacré au cours de l'année 2012, 5 numéros à l'actualité sociale à l'étranger. À cela s'ajoute le numéro anniversaire commun avec *La Revue de l'IREs* pour les 30 ans de notre institut. Ce numéro spécial est intitulé « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre » (*La Revue de l'IREs*, n°73, déc.2012). Il conjugue un volet commémoratif et un dossier thématique consacré cette année à la question des salaires. Celle-ci fait l'objet d'une série d'articles transversaux qui situent notamment la question dans une perspective historique. D'autres articles proposent des éclairages par pays : les États-Unis, l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Italie et la France ainsi qu'une comparaison entre la Chine et le Brésil. Il a fait l'objet d'un colloque qui s'est tenu au CESE le 24 janvier 2013. Les tables-rondes ont été l'occasion d'échanges fructueux entre syndicalistes et chercheurs. Les organisations syndicales ont manifesté à cette occasion l'intérêt qu'elles portaient aux publications de l'institut.

Nous poursuivons l'effort de développement du réseau de correspondants essentiellement par le recours à des collaborateurs extérieurs. La couverture des pays d'Europe centrale et orientale notamment devrait être améliorée dans les mois à venir.

Par ailleurs, le groupe de réflexion sur le devenir de *la Chronique* a tenu une série de réunions au cours de l'année. Il a notamment débouché sur la rédaction d'une charte éditoriale en cours de finalisation. Enfin, la réflexion sur la périodicité de la revue s'est conclue sur le principe de considérer le numéro spécial dont la taille ne cesse de croître au fil des ans (le plus souvent plus de 200 pages) comme un numéro double. À compter de 2013, le nombre total de numéros publiés dans une année sera de 5 dont un numéro double.

Articles publiés dans *La Chronique internationale de l'IREs* en 2012

Allemagne

Hege A. (2012), « Négociations salariales 2012 : offensive syndicale réussie dans un paysage conventionnel fragmenté », n°138, septembre, p.3-15.

Hege A. (2012), « Une décennie de modération salariale. Quelle emprise syndicale sur la dynamique des salaires ? », n° spécial, p. 205-235.

Argentine

Trenta A. (2012), « Des coopératives pour l'emploi des exclus. Entre insertion professionnelle et clientélisme politique », mars, p. 44-55.

Australie

Le Queux S. (2012), « Qantas. Un lock-out emblématique des faiblesses de la nouvelle législation du travail », n°137, juillet, p. 37-46.

Belgique

Capron M., Faniel J., Gobin C. et Vandewattyne J. (2012), « Mobilisations sociales sur fond de crises multiples », n°137, juillet, p.28-36.

Canada

Boivin L. (2012), « Le défi de l'alliance entre syndicats et associations dans la mobilisation autour de la régulation des agences d'intérim au Québec », n°135, mars, p. 34-43.

Chili

Gutierrez Crocco F. (2012), « Judicialisation » des conflits au travail et syndicalisme », n°136, mai, p. 44-56.

Chine

Froissart C. (2012), « Quelles avancées pour les négociations collectives et la réforme des syndicats ? », janvier, p. 16-28.

Froissart C. (2012), « Les « ONG » de défense des droits des travailleurs migrants : l'émergence d'organisations proto-syndicales », mars, p. 22-33.

Gaulard M. (2012), « Chine et Brésil : une croissance des salaires à relativiser », n° spécial, p. 181-204.

Corée du sud

Pernot J-M. (2012), « Des luttes syndicales pour la démocratie », n°135, mars, p.9-21.

Danemark

Meilland C. (2012), « Danemark. Vers un nouveau modèle de parité ? », n°138, septembre, p. 32-42.

Espagne

Vincent C. (2012), « Une réforme de plus pour flexibiliser le marché du travail espagnol », n°135, mars, p.3-8.

États-Unis

Sauviat C. (2012), « Renouvellement des conventions collectives chez General Motors, Ford et Chrysler : l'emploi contre les salaires », n°134, janvier, p. 3-15.

Sommeiller E. (2012), « Le grand dilemme : relance ou gestion de la dette ? », n°136, mai, p. 3-14.

Sauviat C. (2012), « États-Unis : l'emploi contre les salaires depuis les années 1980 », n° spécial, p. 151.

France

Husson M. (2012), « Baisse de régime. Les salaires sur longue période », p. 237-269.

Italie

Rehfeldt U. (2012), « Accord sur les règles de la négociation collective et retour à l'unité syndicale, n°134, janvier, p.29-37.

Rehfeldt U. (2012), « Permanence et impasse de la modération salariale », n° spécial, p. 295-313.

Irlande

Delahaie N. (2012), « Référendum sur le Pacte budgétaire européen : une approbation sans enthousiasme », n°137, juillet, p. 18-27.

Japon

Suzuki H. (2012), « Les syndicats face à l'accroissement des travailleurs à statut non permanent : un défi pour les syndicats d'entreprise », n°137, juillet, p. 47-59.

Mayotte

Math A. (2012), « La situation économique et sociale », n°134, janvier, p. 41-54. « Nouveau département, conflit social majeur. La révolte contre la vie chère », n°134, janvier, p. 55-70. Annexes, n°134, janvier, p. 71-92.

Pays-Bas

Wierink M. (2012), « Un compromis fragile sur la réforme des retraites », n°136, mai, p. 15-33.

Wierink M. (2012), « Réorganisation de la FNV : un chantier technique et politique à l'issue incertaine », n°138, septembre, p. 16-31.

Pologne

Jakubowski A. et Portet S. (2012), « Réforme de l'âge de départ à la retraite », n°136, mai, p. 34-43.

Royaume-Uni

Lefresne F. (2012), « La crise imprime aux salaires une inflexion historique », n° spécial, p. 271-293.

Union européenne

Jolivet A., Sauviat C., (2012), « Mécanisme européen de stabilité et pacte budgétaire à 25 : quelles logiques ? », n° 137, juillet, p. 3-17.

International

Robin B. (2012), « La 101^e conférence de l'Organisation internationale du travail : les défis de son nouveau directeur général », n°138, septembre, p.43-52.

La Revue de l'IRES

Responsable : Odile Join-Lambert

Bilan des parutions 2012

La Revue de l'IRES, après une parution à un rythme irrégulier faute de moyens humains, a été remise à flot en termes de procédures, de délai et de mobilisation de réseaux d'auteurs. L'objectif de maintenir la dynamique de la Revue tout en retrouvant un rythme de publication normal a été atteint en 2012. La Revue paraît désormais au rythme régulier de quatre numéros par an. Ce qui n'empêche que le retard de publication de deux numéros (retard issu de la période 2010-2011) reste visible dans la numérotation, qui pourrait être modifiée ultérieurement.

En 2012, quatre numéros de la Revue sont parus :

- Un dossier – formule hybride entre le numéro varié et le numéro spécial – consacré aux mutations des négociations interprofessionnelles avec en plus un article d'économie (n° 69, 2011/2) ;
- Un numéro varié composé de quatre articles portant sur des sujets différents et pour deux d'entre eux dans une perspective de comparaison internationale : les transformations du mode de gouvernement de l'assurance maladie, la pénibilité du travail, l'exclusion bancaire, la négociation salariale (n° 70, 2011/3) ;
- Deux numéros spéciaux : un numéro spécial de cinq articles plus une introduction consacrés au thème de la participation des salariés au niveau européen (n° 71, 2011/4) ; un numéro spécial de cinq articles plus une introduction sur les modes de gestion des restructurations.

Réaffirmation des procédures collégiales de suivi des articles (2012)

La période de janvier à décembre 2012 a été consacrée à la relance de la parution trimestrielle de la revue, à la mise en place d'une programmation donnant une visibilité d'un an minimum, en alternant numéros thématiques, dossiers et numéros variés. Par ailleurs, pour refléter au mieux les différents domaines de recherche de l'IRES, l'objectif est d'éviter autant que faire ce peut que deux numéros spéciaux sur un même champs ne se succèdent la même année.

Un processus de lecture légèrement plus formalisé qu'auparavant a été mis en place. Les articles proposés pour publication par les auteurs internes ou externes à l'IRES sont évalués de façon collégiale par un comité de lecture formé du directeur de l'IRES, de la rédactrice en chef de la revue, d'un(e) rapporteur(e) interne et de la secrétaire de rédaction (acceptation pour discussion en réunion d'équipe, demandes de modifications préalables ou refus). Lorsque le projet d'article est accepté, l'auteur en fait une présentation lors d'un séminaire composé des chercheurs de l'IRES et des conseillers techniques des organisations syndicales réunis en comité de lecture. À la suite de la réunion, une synthèse des remarques du comité de lecture est transmise à l'auteur pour modification avant l'envoi

de sa version finale, relue par le directeur, la coordinatrice et la secrétaire de rédaction. L'expérience montre que ce processus, si il est réellement suivi, permet d'avoir en amont des articles plus finalisés pour la soumission en réunion d'équipe, et en aval de s'assurer que les demandes de modifications sont effectivement intégrées par les auteurs, sans augmenter pour autant les délais de parution de la revue qui restent courts.

Fin 2012, quatre articles étaient arrivés spontanément à la Revue par le site internet sans avoir été sollicités directement par les chercheurs de l'IRES, plusieurs dossiers nous sont arrivés spontanément, et trois en y ayant été incités par les chercheurs de l'IRES.

Les parutions et la programmation 2013

- Le numéro spécial des 30 ans de l'IRES consacré à « Trente ans de salaires : d'une crise à l'autre » est paru en janvier 2013 (n° 73, 2012/2). Il comporte une première partie de 2 articles sur les publications de l'IRES et la place des comparaisons internationales dans cet ensemble. Une seconde partie sur les salaires est composée de quatre articles transversaux (format Revue) et de six papiers pays (format chronique).

En termes de programmation :

- Le numéro 74 (janvier-mars 2013) sera composé d'un dossier de six articles, coordonné par Odile Henry (professeur à Paris 8), consacré à « Expertise sur les conditions de travail et syndicalisme », et d'un article hors dossier sur les ruptures conventionnelles. Il comprendra en outre l'ouverture d'une rubrique « Etudes et statistiques » (sur ce point *cf.* ci-dessous).

- Le numéro 75 (avril-mai-juin 2013) sera un numéro spécial issu d'un colloque du Réseau thématique 18 de l'Association française de sociologie coordonné par Catherine Vincent, Frédéric Rey et Alexandra Garabigge sur les innovations dans les relations professionnelles.

- Le numéro 76 (juillet-août-septembre 2013) comprendra des articles hors dossier et un dossier sur « Pratiques de recrutement et systèmes d'emploi » coordonné par Yannick Fondeur (Centre d'Etudes de l'Emploi).

La Revue étant encore en phase de transition pour gérer le flux d'articles internes et externes qui arrivent et les numéros spéciaux, sont également prévus selon une programmation à définir :

- un numéro « varié », où sont attendues les propositions des chercheurs internes et externes ;

- un numéro spécial sur « Emplois de service à la personne et syndicalisme » coordonné par Emmanuelle Puissant (Association pour le Développement des Etudes Economiques et Sociales Rhône-Alpes et CGREG/Université Pierre Mendès France Grenoble) et Nadine Richez (LEST/Aix-en-Provence). Il est issu du réseau « Care, système d'emploi et professionnalisation » regroupant des chercheur(e)s et de plusieurs disciplines et de plusieurs laboratoires.

Transformation du projet éditorial (2013)

Un groupe de réflexion composé de Julie Baudrillard, Noélie Delahaie, Michel Husson, Odile Join-Lambert, Frédéric Lerais, Udo Rehfeldt et Catherine Vincent a tenu trois réunions en 2012. Y ont été discutées les évolutions possibles pour que la Revue gagne en lisibilité et en audience, et qu'elle veille mieux aux équilibres entre seniors et juniors, entre auteurs français et étrangers, entre disciplines (économie et sociologie principalement, mais aussi sciences politiques, histoire, gestion, etc.) et en termes de champs

couverts par l'IRES. Un certain nombre des orientations discutées ou actions évoquées se sont concrétisées. D'autres, telles que appel à articles, sont toujours les bienvenues et pourraient être concrétisées.

Le premier levier central était d'ouvrir la revue à des travaux d'origines diverses et de remobiliser les réseaux d'auteurs, objectif acquis fin 2012.

Un deuxième levier concernait l'amélioration de la lisibilité notamment grâce à un nouveau rubriquage donnant une place à des points de vue d'acteurs, à des rapports/études/états des lieux sur un sujet d'actualité, à des documents statistiques, des compte-rendu de lectures. L'opportunité de créer une rubrique Etudes et statistiques s'est créé début 2013 avec un article court qui sera publié dans le numéro 74 de Revue (janvier-mars 2013). Sans sous-estimer les difficultés à alimenter cette rubrique, qui permet de renforcer l'économie et les études donnant lieu à des papiers courts et ayant un mode de diffusion et discussion plus léger, elle pourrait paraître, en fonction de ce qui arrive ou de ce que nous sollicitons, une à deux fois par an.

Le troisième levier, auquel la Revue doit s'atteler en 2013 est l'édition électronique de la Revue dans Cairn, les revues n'étant pas aujourd'hui diffusées par Cairn ou Revue.org n'ayant guère d'existence à l'extérieur. Ce passage implique une réflexion sur la refonte de la maquette et sur le contrat avec Cairn.

Le quatrième chantier, qui dépend du passage de la Revue dans Cairn (Cairn agissant comme un « label » auprès des commissions de classement) est le classement d'une partie des articles de la revue par l'Aeres (Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur), section économie et/ou sociologie.

La Lettre de l'IREs

Responsable : Benoît Robin

En 2012, *La Lettre de l'IREs* vise à valoriser les publications de l'Institut, les travaux et recherches menés par les chercheurs de l'IREs, ainsi que les travaux de recherches effectués par les Organisations syndicales (Agence d'Objectifs). En 2012, quatre numéros sont parus :

- N° 90, 1^{er} trimestre 2012

La Lettre de l'IREs 90 présente les principaux résultats du numéro spécial de *La Chronique internationale* qui a fait l'objet des Entretiens de l'IREs sur « Les jeunes dans la crise ».

- N° 91, 2^{ème} trimestre 2012

La Lettre de l'IREs 91 présente le rapport intitulé « L'obligation de revitalisation des territoires : quels territoires pour revitaliser le tissu économique local ? ».

- N° 92, 3^{ème} trimestre 2012

La Lettre de l'IREs 92 présente « Des systèmes nationaux de protection sociale à adapter à la circulation transnationale des personnes. Les enseignements d'expériences ».

- N° 93, 4^{ème} trimestre 2012

Cette lettre 93 présente le rapport intitulé « Cadres de proximité : construire un environnement capacitant par le développement de la performance sociale », ainsi que le programme de la Conférence des 30 ans de l'IREs du 24 janvier 2013 au Cese, intitulée : « Pour un dialogue social renouvelé, quelles analyses économiques et sociales pour les organisations syndicales ? ».

En 2013, dans le cadre de la réflexion globale sur la ligne éditoriale des publications de l'Institut, celle-ci pourrait être amenée à évoluer et notamment au regard de la re-création d'une lettre électronique propre à l'Institut même si *La Lettre de l'IREs* en tant que telle est déjà diffusée et disponible en version électronique.

Journées et Séminaires organisés ou co-organisés par l'IRES

En 2012

- Les Entretiens de l'IRES. « Les jeunes dans la crise » (collectif), achevé. Les 14^e entretiens se sont tenus à la Bourse du travail le 19 janvier 2012 et auxquels ont participé, outre certains auteurs de ce numéro, plusieurs syndicalistes.
- Conférence Annuelle du Collectif des centres de documentation en histoire ouvrière et sociale, Codhos du 16 mars 2012. Accueil, présentation et présidence IRES (membre fondateur www.codhos.asso.fr) des débats lors de l'Assemblée générale annuelle de l'association avec comme sujet central les actions en cours et les projets de numérisation des archives des mouvements sociaux et ouvriers avec le soutien de la Bibliothèque nationale de France, Bnf.
- Séminaire de restitution aux organisations syndicales du rapport établi à la demande de la DARES « Les organisations patronales, continuités et mutations des formes de représentation du patronat ». Présentation générale de l'étude par J-M. Pernot et C. Vincent ; communications de T. Amossé, C. Tuchsirer (C.E.E.), et J. Lefevre (CNRS), 29 mars 2012
- Conférence annuelle du réseau TURI. L'IRES a co-organisé avec l'Institut syndical européen (Ise\Etui) les 7 et 8 juin 2012 à Paris la conférence annuelle 2012 du réseau européen Turi (Trade Union related Research Institutes) des instituts de recherches proches des organisations syndicales. La première journée portait sur les dérégulations du marché du travail dans plusieurs pays européens ; la seconde sur les perspectives pour les syndicats français.
- Journée d'étude du Réseau documentaire Travail emploi formation, TEF du 11 octobre 2012. Accueil, présentation de l'IRES, du Centre de Documentation et de la richesse de son fonds documentaires lors de la journée de travail visant à explorer et discuter de différentes pistes de collaborations et de coopérations avec d'autres Centres de documentation ayant un champ d'activité identique ou proche ; avec la création d'un carnet de veille documentaire : <http://echosdutravail.hypotheses.org/category/acces-thematique>).
- L'IRES était partenaire du colloque international sur l'avenir du syndical organisé par Le Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT). Le colloque a porté sur les innovations, les stratégies et les changements mis en œuvre par les syndicats au plan local, national et transnational. Certaines communications viendront nourrir un numéro spécial de *La Revue de l'IRES*. 25-27 octobre à Montréal.

En 2013

- « Pour un dialogue social renouvelé Quelles analyses économiques et sociales pour les organisations syndicales en France et en Europe ? » jeudi 24 janvier 2013.

À l'occasion des 30 ans de l'IRES, l'institut a organisé une journée de conférence européenne de haut niveau autour du Premier ministre et des responsables des organisations syndicales.

- « Politiques et stratégies de prévention des Risques psychosociaux, RPS en entreprise » : Espaces de discussion et d'expression sur le travail. journée co-organisée par l'IRES, l'Anact, Entreprise & Personnel, Gfr Management et Organisation de l'Université Paris-Dauphine. L'IRES et l'Anact ont créé et co-animé depuis fin 2008, avec le soutien du Gfr Management et Organisation (ex Crepa, Université Paris-Dauphine) et de « Entreprise & Personnel », deux « Réseaux des Grandes Entreprises sur la prévention des RPS » L'un est composé de DRH et de professionnels de services de santé au travail, l'autre d'élus de CHSCT. Ces deux réseaux se sont réunis au rythme de 3 journées d'échanges par an, et cette journée du 14 février est la première où ils se retrouvent ensemble. Le thème retenu « Espaces de discussion et d'expression sur le travail », est à la croisée de l'actualité en prévention des RPS, des préoccupations des membres de ces deux réseaux et d'expérimentations menées par les organismes partenaires.

- Séminaire IRES-OFCE-CEE « l'emploi des femmes dans la crise » (A. Math), projet avril 2013

- Séminaire associé au « RT18 Relations Professionnelles (C. Vincent), en cours et projet. De 2008 à 2010, l'IRES s'est associé au « RT18 Relations Professionnelles » (Réseau thématique de l'Association française de Sociologie (AFS), au bureau duquel siège Catherine Vincent) pour organiser un séminaire de recherche commun sur le thème de la démocratie industrielle. L'IRES reste associé au RT18 dans le nouveau séminaire que ce dernier organise pour la période 2010-2013 autour du thème « enjeux et acteurs des relations professionnelles. Quel renouveau ? ».

- Séminaire avec Lise-IDHE-lest-CEE - : Trajectoire et politiques publiques (C. Meilland), en cours et projet. Les trajectoires d'emplois et l'impact des politiques publiques ont fait l'objet d'un séminaire en 2012. L'IRES participe à ce séminaire commun au Lise, Irisso, Idhe, Lest, CEE. Il devrait conduire à la mise en place d'un colloque en 2013

- Séminaire international (animateurs : J-M. Pernot, U. Rehfeldt, C. Vincent), projet. Le séminaire international sur le syndicalisme et les relations professionnelles, interrompu en 2007, connaîtra une nouvelle programmation en 2013. Créé en octobre 1990 et animé par U. Rehfeldt, ce séminaire réunissait, généralement une fois par mois, des chercheurs de l'IRES, des représentants des organisations syndicales françaises et des experts extérieurs dans l'objectif de leur faire connaître et analyser les travaux étrangers sur les relations professionnelles. Il s'agit d'un séminaire de travail fermé avec participation sur invitation. Comme par le passé, on s'efforcera d'alterner des thèmes théoriques ou comparatifs avec des séances monographiques (par pays ou sur le niveau européen/international). Une première journée, co-organisée avec l'EWPPC/ETUI (European Worker Participation Competence Centre) le 14 mars 2013, aura pour thème : « Les administrateurs salariés en France ». Une deuxième séance (date à confirmer) sera consacrée au relations professionnelles en Argentine.

Conventions de recherches achevées ou en cours en 2012/2013

Intitulé de recherche	Responsables	Partenariat	Tiers contractant	Début/Fin	Rendu final
Contrat 214 : « Professionnalisation du métier d'assistant maternel. Obstacles et leviers à la valorisation de la formation et de la rémunération »	Antoine Math, Jeanne Fagnani		CNAF	Avril 2009- mars 2011 prolongation à mars 2012	avril 2012
Contrat 221 : ETUI « Participation des salariés »	Udo Rehfeldt	Réseau SEEurope	ETUI		
Contrat 224 : « Seniors et pénibilité au travail »	Annie Jolivet	CEE, Creapt, Aract	DARES COCT Fonction publique	Octobre 2010- février 2012	
Contrat 226 : « Epargne salariale »	Noélie Delahaie	CEE	DARES COCT	Avril 2011- octobre 2012	
Contrat 229 : « Accords d'entreprises et plans d'actions emploi Travailleurs âgés »	Annie Jolivet	CEE-ANACT	DARES	Août 2011- avril 2013	
Contrat 230 : « Conditions de vie au travail »	B. Brière, E. Lecomte, C. Vincent, Y. Lochard, C. Meilland, O. Join- Lambert, J-M. Pernot		Direction générale des Finances Publiques	Décembre 2011- juin 2013	en cours
Contrat 231 : « Participation des salariés »	Udo Rehfeldt	Réseau SEEurope	ETUI		en cours
Contrat 232 : CAWIE : « Salaires conventionnels »	Catherine Vincent, Michel Husson, Noélie Delahaie		Commission européenne	Décembre 2011- décembre 2012	en cours
Contrat 233 : ONPES « Revenu minimum »	Pierre Concialdi, Antoine Math		Ministère de la Santé Co-traitants IRES - CREDOC		en cours
Contrat 234 : CGT « Impact de la loi de 2008 »	Adelheide Hege, Marcus Kahmann			Septembre 2012- décembre 2013	en cours
Contrat 235 : EUROACTA « Les accords d'entreprise transnationaux »	Udo Rehfeld	IRES-CGL (coord.) et autres	Commission européenne	Septembre 2011- août 2012	Août 2012
Contrat 237 : DGEFP « Monographie sur la mise en œuvre des emplois d'avenir »	Anne Fretel		DGEFP (Déléga- tion générale à l'emploi et à la formation professionnelle)	Décembre 2012- avril 2013	en cours
Contrat 238 : CNRS-CES « Mode d'ajustement à la crise : des relations professionnelles sous tension »	Noélie Delahaie, Catherine Sauviat		CES-CNRS	Juin 2012- février 2014	en cours
Contrat 239 : NACRE « Enquêtes monographiques sur le dispositif NACRE »	Solveig Grimault	AMNYOS	DARES	Novembre 2012- juin 2013	en cours

Contribution du Centre de Documentation

Noémie Llorach, Benoît Robin

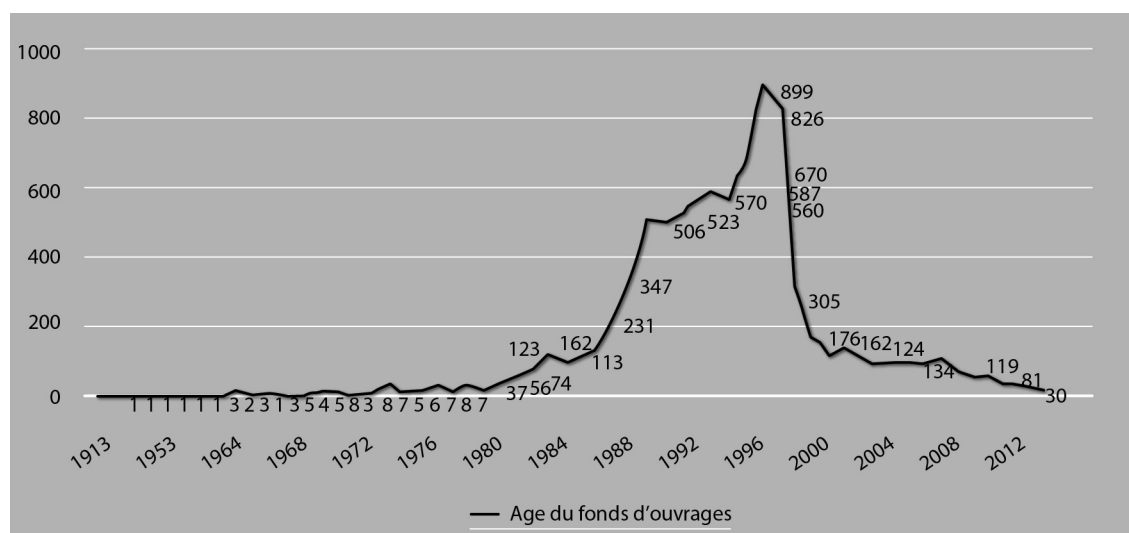
L'activité du Centre de Documentation de l'IRES a été marquée, à la suite de l'arrivée d'une nouvelle documentaliste, Noémie Llorach, par le développement et l'expérimentation de travaux et supports de veille (portail interne Netvibes), de recherche et d'orientation et accompagnement.

Le fonds documentaire et sa valorisation

Fin 2012, le fonds documentaire de l'IRES se compose de plus de :

- 240 périodiques (contre 210 en 2005) dont l'ensemble des publications nationales des organisations syndicales ;
- 1 430 fichiers électroniques (contre 0 en 2005) ;
- 16 000 ouvrages (contre 12 800 en 2005 dont voici graphiquement les années de parutions).

Tableau 1. Age du fonds d'ouvrages



Source : logiciel documentaire Bcdi.

Ce fonds documentaire est important dans les champs étudiés avec un travail en amont conséquent de veille, de repérage, de dépouillement et d'indexation des supports.

Le fonds documentaire de l'IRES demeure visible et accessible au travers de requête ou interrogation depuis le site internet de l'Institut. Parallèlement d'autres travaux propres au Centre seront engagés avec en particulier le projet de reconstituer toutes les collections des publications de l'Institut depuis son origine en 1982.

Malgré l'absence de renfort en matière de documentalistes, les efforts de valorisation entrepris se sont accentués. Un nouveau format du Bulletin bibliographique des Nouveautés (diffusé sur plusieurs et disponibles en version électronique –avec abonnement gracieux-) à périodicité hebdomadaire de l'IRES qui signale notamment les nouvelles acquisitions, a été adopté. Les principaux changements prévoient d'identifier le lien vers le sommaire de la revue accessible sur internet et le classement par types de sources des documents.

Appui aux activités de recherche et de valorisation de la recherche

Le Centre de Documentation soutient les autres activités de l'Institut comme *La Chronique internationale* ou *La Revue de l'IRES*, en particulier à l'occasion des « 30 ans de l'IRES » avec la réalisation du numéro spécial des publications de l'Institut. Ceci constitue une partie de la contribution à l'activité collective de l'Institut.

L'équipe du Centre de documentation a participé aux différentes manifestations organisées par l'Institut comme les Entretiens de l'IRES du 19 février 2012 au Conseil économique, social et environnemental. Elle sera mise à contribution en 2013 à l'occasion des Congrès syndicaux confédéraux du premier semestre de la Cgt et de la Cfe-cgc où l'Institut y tiendra et animera d'un stand pour y valoriser l'Institut et ses travaux.

À l'automne 2012, le Centre de documentation a organisé une réunion à laquelle tous les chercheurs de l'IRES et les conseillers techniques des organisations syndicales étaient invités afin notamment d'examiner l'état des collections auxquelles le Centre de documentation de l'IRES est abonné d'une part et d'autre part, de recenser les demandes particulières. Il en ressort :

- Une procédure de suivi des abonnements et de gestion de ceux-ci sera mise en place en 2013.
- l'enrichissement du fonds par l'acquisition d'autres supports ou l'élargissement de services de bases de données à l'instar de Planet Labor qui constitue notamment un outil de veille sur le suivi de pays pour *La Chronique internationale*. La démarche qui a présidé sur les choix dans un contexte budgétaire contraint, s'ancre sur les besoins des usagers au regard des champs d'études et de recherches de l'Institut.
- il a été défini un nouveau cadre des emprunts (Prêts et emprunts au Centre de Documentation : durée d'emprunts limitée à 3 mois renouvelables sur demande motivée de l'emprunteur et tous les trimestres envoi d'alertes sur les emprunts) et avec à la clé une proposition pour recenser, répertorier, commander des ouvrages afin d'assurer la pérennité et la richesse du fonds documentaire.

Tout au long de l'année 2013 devrait se mettre en place des réunions afin de faire découvrir de nouveaux outils (notamment de veille), de nouveaux portails documentaires, ou également de sensibiliser à certaines dispositions telle que l'existence du portail HAL qui a pour but de mettre en place des archives ouvertes pluridisciplinaires destinées au dépôt et à la diffusion d'articles scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, et de thèses, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés (fin 2012, quelques 213 000 articles étaient disponibles ainsi que plus de 2 700 collections disponibles en ligne).

Développement des réseaux

L'IRES a cherché à maintenir les coopérations, collaborations externes (cf. le détail sur Rapport d'activité IRES précédent). L'Institut a même approfondi ses relations et entend participer à son développement en particulier avec 2 nouveaux réseaux

documentaires : Réseau doc Travail emploi formation et Réseau national des acteurs de l'information-documentation :

1. Le premier dans le cadre des activités documentaire avec un carnet de veille mutualisée hébergé par Revues.org dans le cadre du réseau documentaire ;
2. Le second dans le cadre professionnel lié au métier de la documentation à des visées d'échanges de pratiques.

L'équipe du Centre de documentation relancera les différents Centres de documentation-bibliothèques des organisations syndicales membres de l'IRES ou leurs contacts pour tenir à nouveau des réunions avec eux dans le but d'approfondir les connaissances, les relations voire envisager des travaux collaboratifs si cela rencontre le souhait des participants.

Interventions des chercheurs

Noélie Delahaie

Universités syndicales de SECAFI. « Quelle cohérence entre pratiques de négociation et politiques de rémunération en France ? ». Présentation par Noélie Delahaie d'un rapport de recherche co-écrit avec Héloïse Petit (CEE et CES) et Nicolas Castel (CEE). (Paris, 9 février 2012).

IRES-OFCE. Séminaire « La négociation salariale au prisme des politiques de rémunération ». Présentation par Noélie Delahaie d'un article co-écrit avec Héloïse Petit (CEE et CES) et Nicolas Castel (CEE) et à paraître dans *La Revue de l'IRES*. (Paris, 6 avril 2012).

Interco CFDT. Rencontre nationale des délégués syndicaux Interco CFDT des Offices Publics de l'Habitat. Communication de Noélie Delahaie sur le thème « Négociations collectives et politiques salariales en France ». (Paris, 6 novembre 2012).

Jeanne Fagnani

Ministry of Education, Science, Culture and Sport. 9th LPR annual seminar. Jeanne Fagnani, (en collaboration avec D. Boyer, CNAF), « Recent Developments on Fathers and Leave in France ». (Ljubljana, Slovénie, 13-14 Septembre 2012).

London School of Economics. Séminaire. « Equal Access: Providing Quality Early Childhood Education and Care to Disadvantaged Families » Presentation by Jeanne Fagnani « Equal access to quality care: Lessons from France on providing high quality and affordable childcare and early education ». (Londres, 28 septembre 2012).

Anne Fretel

DGEFP. Séminaire « Connaissance du marché local de l'emploi et accompagnement ». Intervention d'Anne Fretel « Immersions, périodes travaillées et stratégie d'intermédiation ». (Paris, 16 octobre 2012).

Colloque des 30 ans des Missions locales. Intervention d'Anne Fretel « Intégration et accompagnement des jeunes avec et dans l'entreprise – Quel mode d'intermédiation développer ? ». (Lille, 17-18 décembre 2012).

Solveig Grimault

Territoire dialogue social. Sixième grand colloque sur « Quelles solidarités développer au sein des territoires » Communication de Solveig Grimault « Les conventions de revitalisation. Conclusions de l'étude réalisée en 2011 pour la DGEFP et la DATAR ». (Paris, 15 mars 2012).

Association de Science Régionale de Langue Française (ASRDLF). Colloque. Session spéciale « Mobilités, ancrages et dynamiques organisationnelles ». Communication de Solveig Grimault avec Olivier Mériaux « La mise en œuvre de l'obligation de revitalisation des territoires, un révélateur des relations entre l'entreprise en restructuration et le territoire ». (Belfort, 10 juillet 2012).

Adelheid Hege

Confédération des syndicats nationaux. Université syndicale d'hiver « Enjeux et défis du renouveau syndical ». Interventions d'Adelheid Hege (avec Christian Dufour): « Les négociations collectives dans six pays européens : des systèmes renforcés, des acteurs affaiblis ? » ; « Crises syndicales en Europe: la légitimité en cause ». (Jouvence (Québec, Canada), 10-13 janvier 2012).

Conseil d'orientation de l'emploi. Séance consacrée à une « Approche comparative des politiques de l'emploi menées pendant la crise ». Audition d'Adelheid Hege sur les politiques d'emploi en Allemagne. (Paris, 24 janvier 2012).

CRIMT (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail). Colloque international : « L'avenir syndical : innovations, transformations, stratégies » : Intervention d'Adelheid Hege dans la plénière de clôture : « Comment l'action nourrit-elle l'agenda de recherche et l'agenda de recherche, l'action ? ». (Montréal, 25-27 octobre 2012).

Michel Husson

TURI. Rencontre du réseau CAWIE (Collectively Agreed Wages in Europe). Présentation par Michel Husson du travail réalisé avec Noélie Delahaie et Catherine Vincent sur « Le cas français ». (Düsseldorf, 11-12 juin 2012).

Université Libre de Bruxelles. Colloque « La distribution des richesses. Quelle part au salaire ? Communication de Michel Husson « À la source de la crise : la baisse de la part salariale ». (Bruxelles, 5 octobre 2012).

Université de Lausanne. Colloque « Penser l'émancipation ». Communication de Michel Husson « La crise du système-euro ». (Lausanne, 26 octobre 2012).

Commission nationale de la négociation collective. Audition de Michel Husson auprès de la sous-commission des salaires « Le SMIC remplit-il ses fonctions ? ». (Paris, 26 novembre 2012).

Stéphane Jugnot

Injep. Rencontres de l'Observatoire de la jeunesse et des politiques de jeunesse, « Inégalités entre jeunes sur fond de crise ». Intervention de Stéphane Jugnot à la table ronde « La structuration des inégalités au fil des trajectoires scolaires et d'accès à l'emploi », avec Pierre Merle (Université de Bretagne occidentale), José Rose (LEST), Ivan Dementhon (Forum français de la jeunesse - UNL) et Jean-Patrick Gille, président de l'UNML. (Paris, 4 décembre 2012).

Marcus Kahmann

Université de Lyon. Séminaire sur le syndicalisme international. Intervention de Marcus Kahmann sur « La transnationalisation du marché du travail européen ». (Lyon, 2 février 2012).

CRIMT (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail). Colloque international : « L'avenir syndical : innovations, transformations, stratégies » :

- présentation de Marcus Kahman dans le forum « Unions for whom? » d'un papier intitulé « Unequal brothers: Comparing trade union responses to labour migration in France and Germany » ;

- dans l'atelier « capacity or incapacity: the impact of mergers and unoon restructuring on renewal ». Intervention de Marcus Kahman: « Trade Union Mergers as a means for union revitalization? ». (Montréal, 25-27 octobre 2012).

Frédéric Lerais

DREES. Séminaire sur la protection sociale dans une perspective franco-allemande Intervention de Frédéric Lerais « minima sociaux et emploi dans le bilan de la réforme Hartz IV ». (Paris, 27 janvier 2012).

Université Paris 3. Conférence-débat « La jeunesse européenne : une génération perdue pour l'emploi ? », organisée par Les Jeunes Européens, Franchement Europe, Nouvelle Europe et Confrontations Europe. Intervention de Frédéric Lerais « Les jeunes dans la crise ». (Paris, 8 février 2012).

CESE. Audition de Frédéric Lerais sur « les jeunes dans la crise » (Paris, 8 février 2012).

CGT. Frédéric Lerais, Grand témoin au stage « Prospectives et territoires ». (Courcelles, 21 mars 2012).

CESER. Débat organisé par les fédérations CFE-CGC Métallurgie, Chimie et Agroalimentaire. Intervention de Frédéric Lerais « La ré-industrialisation de la France : enjeu électoral ou réelle volonté politique ? » (Paris, 6 avril 2012).

UNSA. Matinée économie. Intervention de Frédéric Lerais « La désindustrialisation : éléments de contexte ». (Paris, 23 octobre 2012).

CRIMT (Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail). Colloque international : « L'avenir syndical : innovations, transformations, stratégies ». Intervention de Frédéric Lerais « Comment l'action nourrit-elle l'agenda de recherche, et l'agenda de recherche, l'action ». (Montréal, 25-27 octobre 2012).

DIRECCTE. 18e rencontres économie-emploi- travail en Rhône-Alpes ». Intervention de Frédéric Lerais « Les jeunes et la crise. Analyse comparée à l'échelon européen ». (Lyon, 15 novembre 2012).

BIT. « Employment quality in segmented labour markets - research workshop » Intervention de Frédéric Lerais « Comparative view: country experiences in Europe ». (Genève, 10 décembre 2012).

Sciences po. Conférence « L'Europe : m'en parler au lycée » Intervention de Frédéric Lerais « L'europe sociale, définitions et bilans ». (Macon, 14 décembre 2012).

Antoine Math

ISST de l'Ouest, Université Rennes 2. Formation syndicalistes CFDT. Intervention d'Antoine Math « Protection sociale : principaux enjeux des réformes à venir ». (Angers, 27 janvier 2012).

Unité de Recherches Migrations et Société. Université Saint-Jean d'Angely de Nice. Journée d'étude « Immigration, travail, droits civils et sociaux ». Intervention d'Antoine Math « Immigration et protection sociale ». (Nice, 16 mars 2012).

Ligue des Droits de l'Homme (Belgique) et Bruxelles Laïque. Colloque « Liberté de circulation : de l'exigence à la réalité. Impact sur le marché du travail et la sécurité sociale ». Communication d'Antoine Math « Protection sociale, égalité des droits et liberté de circulation ». (Bruxelles, 23 mars 2012).

Ville de Lyon, Conseil Lyonnais pour le Respect des Droits (CLRD). Assemblée plénière. Intervention d'Antoine Math « Pensionnés de retraite immigrés, condition de résidence et harcèlement par les caisses ». (Lyon, 18 septembre 2012).

AOC d'Aquitaine. Conférence débat. Intervention d'Antoine Math « Situation des immigrés retraités et relations avec les organismes sociaux ». (Bordeaux, 22 novembre 2012).

RésoVilles (Centre de Ressources Politique de la Ville de Bretagne et des Pays de Loire) et Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté (DAIC) du ministère de l'Intérieur. Journée « Le vieillissement des populations immigrées : accès aux droits, santé, revenus ». Intervention d'Antoine Math « L'accès des vieux migrants aux droits sociaux » : un chemin semé d'embûches ». (Brest, 23 novembre 2012).

Collectif des accidentés du travail, handicapés, retraités pour l'égalité des droits (CATRED). Séminaire de réflexion « Suppression des droits sociaux des immigré-e-s âgé-e-s. Communication d'Antoine Math, « La condition de résidence et son contrôle par les caisses ». (Paris, 24 novembre 2012).

Association des journalistes d'information sociale (AJIS). Table ronde sur « La pauvreté et l'exclusion ». Intervention d'Antoine Math « les politiques de lutte contre la pauvreté ». (Paris, 4 décembre 2012).

Palais du Luxembourg. Migrants Outre-mer. Séminaire « Etrangers en Outre-mer ». Intervention d'Antoine Math « À quand l'égalité des droits pour Mayotte ? ». (Paris, 8 décembre 2012).

Centre Régional d'Etudes et d'Observation des Politiques et Pratiques Sociales (CREOPS). Journée de sensibilisation à la problématique des personnes âgées immigrées. Intervention d'Antoine Math sur « Le contrôle de la résidence des personnes immigrées vieillissantes ». (Manosque, 13 décembre 2012).

Jean-Marie Pernot

CFDT Interco Ile et Vilaine. Congrès. Intervention de Jean-Marie Pernot et débat avec les participants sur « Les tendances actuelles du syndicalisme ». (Rennes, 16 février 2012).

FSU PACA. Séminaire de réflexion sur le syndicalisme. Communication de Jean-Marie Pernot sur « Les enjeux du syndicalisme ». (Aix-en-Provence, 17 février).

Territoire dialogue social. Sixième grand colloque sur « Quelles solidarités développer au sein des territoires ». Communication de Jean-Marie Pernot sur « Le syndicalisme et la dimension territoriale ». (Paris, 15 mars 2012).

Force ouvrière. Session de formation secrétaire d'UD. Communication de Jean-Marie Pernot sur « La CGT et la CFDT aujourd'hui ». (Paris, 19 mars 2012).

RT 18, Réseau thématique n° 18 de l'Association française de sociologie. Journée d'étude consacrée aux congrès confédéraux des centrales syndicales françaises. Communication de Jean-Marie Pernot avec Sophie Bérout « Usages différenciés de la forme congrès : un regard comparé sur la CGT, la CFDT, FO et Solidaires ». (Paris, 26 mars 2012).

IRES. Séminaire de restitution aux organisations syndicales du rapport établi à la demande de la DARES « Les organisations patronales, continuités et mutations des formes de représentation du patronat ». Présentation générale de l'étude par Jean-Marie Pernot et Catherine Vincent ; communication s de Thomas Amossé, Carole Tuchsirer (C.E.E.), et Josette Lefevre (CNRS). (Noisy le Grand, le 29 mars 2012).

Université Lyon 2. Journée d'étude « Réforme de la représentativité syndicale : Quels enjeux, quelles perspectives ? ». Communication de Jean-Marie Pernot : « Représentativité, représentation, l'incidence des élections sur l'activité syndicale ». (Lyon, Université Louis Lumière, 24 mai 2012).

Cour de Cassation. Soirée organisée par l'Ordre des avocats auprès du Conseil d'État et de la Cour de cassation, consacrée au droit du travail. Communication de Jean-Marie Pernot : « Dynamiques d'un système de représentation, de l'après-guerre à la réforme du 20 août 2008 ». (Paris, 30 mai 2012).

TURI. Conférence : journées d'études du réseau des instituts de recherches « syndicaux ». Communication de Jean-Marie Pernot : « Les organisations d'employeurs, une étrange absence ». (Paris/IRES, 7-8 juin 2012).

Pernot Jean-Marie. Centre de formation de la CGT. Journée d'été UFICT-énergie CGT. Communication de Jean-Marie Pernot « Le syndicalisme, la CGT et l'Europe ». (Courcelles sur Yvette, 29 août 2012).

Centre de formation de la CGT. Formation des responsables CGT. Communication de Jean-Marie Pernot « La dimension internationale dans le syndicalisme, la CGT et l'Europe ». (Courcelles sur Yvette, 12-13 septembre 2012).

IRJS (Institut de recherche juridique de la Sorbonne) - Université Paris 1. Rencontres sociales de la Sorbonne ; cycle thématique « Égalité et droit social ». Communication de Jean-Marie Pernot « Enjeux sociologiques de l'égalité en matière sociale : réflexions à partir de l'histoire des relations sociales ». (Paris, 13 septembre 2012).

Fondation Copernic/confédérations syndicales. Colloque « Pour un observatoire de la répression et de la discrimination syndicale ». Communication de Jean-Marie Pernot « La discrimination et la répression syndicale, un angle mort de la recherche sur les relations professionnelles et le syndicalisme ». (Paris, 12 octobre).

Korean Labour Institute (KLI). « Working time policy, work and family conciliation ». Communication de Jean-Marie Pernot « Working time policy, work and family conciliation in France ». (Séoul, 30 octobre 2012).

KLSI/FES. International Symposium « Collective Bargaining Structures and Organizing Strategies of Industrial Trade Unions in Germany, France and Korea ». Communication de Jean-Marie Pernot « Collective bargaining structure of industrial trade unions in France ». (Séoul, 31 octobre 2012).

KCTU/FES. Conférence internationale, « Trade Union Strategy for Working Hour Reduction and Job Creation ». Communication de Jean-Marie Pernot « Working Hour Reduction and Job Creation in France ». (Séoul 1-2 novembre 2012).

KCTU. Discussion avec les responsables internationaux, confédéraux et des représentants de la fédération de la métallurgie, sur le lien entre les conditions de travail et la durée du travail. (Séoul, 3 novembre 2012).

Direction du travail et de l'emploi de Nouvelle Calédonie. 3e session du dialogue social, « Pour une réforme des institutions représentatives du personnel ». Communication de Jean-Marie Pernot « Les différents modèles de représentation du personnel » (Nouméa, 8 novembre 2012).

Université Libre de Bruxelles. Conférence internationale « Le Syndicalisme dans sa dimension internationale ». Animation/présidence par Jean-Marie Pernot d'une table ronde « L'action syndicale nationale dans la construction de l'internationalisme ». (Bruxelles, 23-24 novembre 2012).

CGT. Formation des responsables, session nationale. Interventions de Jean-Marie Pernot « Syndicalisme et altérité » ; « La CGT dans la dimension internationale ». (Courcelles, 5-6 décembre 2012).

École nationale de la Magistrature, INTefp, Association française de droit du travail. Colloque droit du travail « Représentativité syndicale et négociation collective ». Communication de Jean-Marie Pernot « L'affiliation syndicale, le sens de la représentation syndicale ». (Paris, 7 décembre 2012).

Udo Rehfeldt

LASAIRE. 10^e Biennale « La crise de l'Union européenne et de l'Euro : Comment renforcer le rôle des acteurs sociaux pour sortir de la crise ? ». Présentation par Udo Rehfeldt du thème « L'eupéanisation de la démocratie sociale : le cas de la négociation transnationale dans les entreprises ». (Paris, 19-20 janvier 2012).

IRES-Italie et Solidarnosc. 2^{ème} séminaire européen du projet EURATCA « Les accords transnationaux d'entreprise : quel cadre juridique ? ». Présidence par Udo Rehfeldt de la table ronde syndicale « Les accords transnationaux d'entreprise un tremplin vers l'internationalisation des relations professionnelles ». (Dantzig (Pologne), 1^{er} mars 2012).

LASAIRE et Comité économique et social européen. Séminaire de la 10^e Biennale « La crise de l'UE et de l'Euro ». Introduction par Udo Rehfeldt au débat sur « les négociations transnationales, les nouvelles territorialités et les restructurations ». (Bruxelles, 22 mars 2012).

European HRD Cercle. Forum « The European Social Model Facing the Crisis and Globalization ». Intervention de Udo Rehfeldt : « The German and French Models of Employee Representation: Differences and Similarities ». (Lisbonne, 24-26 mai 2012).

COMPTRASEC. Université Montesquieu - Bordeaux IV. Séminaire européen « Le dialogue social dans les instances transnationales d'entreprises européennes ». Intervention de Udo Rehfeldt sur « L'eupéanisation de la participation des salariés dans la société européenne ». (Bordeaux, 1^{er} juin 2012).

IRES (Italie). Conférence finale EUROATCA « European Action on Transnational Company Agreements ». Intervention de Udo Rehfeldt « An analysis of European transnational company agreements in the field of restructuring ». (Rome, 14-15 juin 2012).

CFE-CGC Energies. 12^e Congrès. Table-ronde « La Cfe-Cgc Energies à l'international ». Intervention de Udo Rehfeldt « Le dialogue social européen au niveau sectoriel et dans les entreprises transnationales ». (Reims, 21 juin 2012).

IREC 2012 – ESA RN17. Conférence « Challenges for Public and Private Sector. Industrial Relations and Unions in times of Crisis and Austerity ». - Communication de Udo Rehfeldt et Catherine Vincent « New Rules for Union Representativeness in France and Italy: The Footprint of the Spanish Model » ; - Communication de Udo Rehfeldt avec Isabel da Costa (IDHE) « Transnational Restructuring Agreements: what role for the EWCs and for the Unions ». (Lisbonne, 5-7 septembre 2012).

CGT. Réunion du Groupe des Administrateurs CGT. Intervention de Udo Rehfeldt « La codétermination dans les conseils de surveillances en Allemagne ». (Montreuil, 13 septembre 2012).

Lasaire et Fondation Friedrich-Ebert. Séminaire franco-allemand « Problèmes de compétitivité : France-Allemagne, comparaisons et perspectives » Présidence par Udo Rehfeldt de la séance « Evolution de l'organisation productive ». (Paris, 15 octobre 2012).

Centre Cournot. Séminaire « Co-détermination à la française ». Udo Rehfeldt est discutant sur les interventions de Christophe Clerc et Jean-Louis Beffa. (Paris 17 octobre 2012).

Université Libre de Bruxelles. Conférence internationale « Le Syndicalisme dans sa dimension internationale ». Présidence par Udo Rehfeldt de la séance « L'entreprise et l'action syndicale transnationale ». (Bruxelles, 23-24 novembre 2012).

Catherine Sauviat

IDHE (ENS Cachan). Séminaire de recherche. Intervention de Catherine Sauviat avec Lowell Turner (Cornell University) « Syndicalisme et mouvement social aux États-Unis ». (Paris, 6 mars 2012).

ISSTO. Intervention de Catherine Sauviat « Du GATT à l'OMC : quelle régulation du commerce mondial ? ». (Université d'Angers, 20 juin 2012).

Université fédérale de Vitoria. 7^e conférence sur les politiques sociales. Intervention de Catherine Sauviat « Les impacts de la crise sur les modèles sociaux ». (Brésil, 27 juin 2012).

Banque de développement économique et social (BNDS). La crise de la zone euro. Intervention de Catherine Sauviat. (Rio de Janeiro, 5 juillet 2012).

Estelle Sommeiller

CESE. Les Entretiens de l'IRES « Les jeunes dans la crise ». Intervention d'Estelle Sommeiller à la 1^{ère} table ronde « Les États-Unis » parmi les « Quatre pays, quatre situations des jeunes dans la crise ». (Paris, 19 janvier 2012).

Friedrich Ebert Stiftung. 4th Asian-European Labour Forum. Présentation par Estelle Sommeiller du chapitre « Minimum Wage in France » de Michel Husson, Estelle Sommeiller et Catherine Vincent, de l'ouvrage « Collective Bargaining and Economic Development in Asia and Europe – A Comparative Labour Perspective » (parution début 2013). (Séoul, 7-9 mai 2012).

Catherine Vincent

Université Paris-Dauphine. Séminaire organisé par le CEE, l'IDHE, l'IRES, l'IRISSO, le LISE et le PRINTEMPS « Trajectoires professionnelles et dispositifs publics en action ». « Le rôle des acteurs professionnels. Communication d'Annie Jolivet et Catherine Vincent « La gestion négociée des trajectoires des seniors ». (Paris, 16 mars 2012).

IRES 2012 – ESA RN17. Conférence « Challenges for Public and Private Sector. Industrial Relations and Unions in times of Crisis and Austerity ». Communication de Udo Rehfeldt et Catherine Vincent « New Rules for Union Representativeness in France and Italy: The Footprint of the Spanish Model ». (Lisbonne, 5-7 septembre 2012).