



Rapport

N° 03.2013

Orientations scientifiques à moyen terme 2013-2017

IRES *

* contact@ires.fr

*Document présenté
au Conseil d'administration du 5 juillet 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. Orientations méthodologiques	7
Rapport salarial et polarisation	9
<i>Diversité des dimensions des transformations du rapport salarial</i>	9
<i>Des transformations qui font système</i>	9
Les dimensions internationales dans les travaux de l'IRES.....	13
Partie II. Thèmes et groupes de travail	15
Groupe Relations professionnelles	17
Décentralisation de la négociation et des espaces de production des normes salariales	17
Hétérogénéité du salariat.....	18
Transformations de l'environnement juridique.....	18
Groupe Travail	19
Les conditions du travail	20
Travail et mobilités professionnelles dans les fonctions publiques	21
Parcours, sécurisation et accompagnement des projets professionnels.....	21
Groupe Revenus	22
<i>Des enjeux renouvelés dans un contexte de crise profonde</i>	22
<i>Continuité des thèmes analysés dans un contexte nouveau et approches renouvelées</i>	23
Formation et évolution des rémunérations salariales dans les entreprises	24
Inégalités de revenus	24
Universalisation ou éclatement des droits économiques et sociaux	24
Les éléments non monétaires du revenu	25
Groupe Emploi	25
La dynamique macroéconomique de l'emploi et du chômage	26
Les déterminants sectoriels et démographiques de l'emploi	26
Statuts d'emplois et parcours professionnels	26
Les inégalités en emploi	27
Les groupes dans la mondialisation et l'emploi	27
Axe transversal : transformations des entreprises et leurs conséquences	27
Conséquences sur la cohérence du système productif.....	28
Conséquences sur la dynamique, la qualité et la responsabilité de l'emploi	30
<i>La dynamique et la qualité de l'emploi</i>	30
<i>Quels modes de gestion et quelles responsabilités de l'emploi ?</i>	30
Conséquences sur les stratégies et structures syndicales de représentation	31

Introduction

Ce document vise à définir une orientation globale de l'activité de recherche de l'IRES pour la période 2013-2017. Il cherche à préciser quelques champs d'investigation particuliers, qu'il s'agisse de thèmes (ou enjeux) ou de choix méthodologiques. Ces orientations sont à la fois fonction des missions de l'IRES et du contexte économique et social de crise.

Missions et spécificité de l'IRES

L'IRES est un institut de recherches aux « services des organisations syndicales représentatives des travailleurs » qui comprend un centre de documentation, des chercheurs et une agence d'objectifs pour les recherches commandées par les organisations syndicales elles-mêmes. La mission de l'IRES est de contribuer à renforcer les acteurs dans leur capacité d'analyse, comme le rapport Lenoir en soulignait la nécessité en 1979. En 2012, ce besoin d'analyses est toujours d'actualité.

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

Un contexte économique et social de crise(s)

La crise, protéiforme, marque les orientations des recherches. Insistons sur le fait que la crise, qui n'est ni récente ni terminée, a des dimensions multiples : économique, financière et budgétaire ; politique ; écologique ; sociale ; crise démographique mais aussi de crise de légitimité des acteurs. La période récente voit aussi une remise en cause de certains modèles économiques ou de représentations. Les modèles qui ont été mis en avant notamment par les économistes, ont failli sur de nombreux points : en particulier, ils n'ont pas permis de prévoir et d'éviter la crise.

La situation économique et sociale des années à venir risque d'être marquée par une croissance molle. Ce qui ne manquera pas de créer des tensions en matière de répartition, de financement (et de gouvernement de la protection sociale). Il y a des dissensions fortes sur les voies de sortie de crise, à un moment où elles servent de prétexte dans certains cas à des démantèlements des modèles sociaux encore plus nets. Au moment où les pressions « réformatrices » se font plus présentes, la question de l'économie politique des réformes est un enjeu important qui nécessite d'être éclairé.

D'autres éléments de contexte que ceux liés à la crise seront structurants des orientations de travaux de l'IRES : (1) la poursuite ou le retrait de la mondialisation et de l'eupéanisation a des répercussions sur l'ensemble des champs, politiques économiques, emploi, salaires ainsi que dans le domaine des relations professionnelles ; (2) les réformes institutionnelles comme la réforme de la représentativité ; (3) les contraintes environnementales jouent sur la dynamique sectorielle, sur les indicateurs suivis ou encore sur le champ de la responsabilité de l'entreprise (RSE).

Le document présente les orientations des groupes de travail. Le périmètre de ces groupes n'est pas revu car, à l'expérience, il permet de prendre en compte les thèmes couverts à l'IRES ; il n'exclut pas des coopérations intergroupes.

Le projecteur est porté sur trois thèmes qui traversent l'activité : celui de la fragmentation des situations économiques et sociales, qui pose des questions à la fois thématiques et méthodologiques, celui du périmètre de l'entreprise/des mutations de l'entreprise, et celui des comparaisons internationales. Ces trois dimensions transversales croisent le programme de la plupart des groupes.

Deux dernières remarques sur les orientations scientifiques de moyen terme :

D'une part, l'institut a pu bénéficier jusqu'ici d'une masse critique qui lui a permis d'alimenter par des travaux de qualité deux revues de référence, de produire une connaissance fine des réalités économiques et sociales. Ce pari que l'IRES a réussi à tenir jusqu'ici, doit constamment se renouveler en fonction des thèmes, de la situation, des développements méthodologiques aussi. Pour cet exercice, l'activité de recherche de l'IRES se fera dans un contexte institutionnel marqué par des incertitudes : d'une part les évolutions des effectifs risquent d'être importantes sur la période en termes quantitatifs comme de compétences, et les moyens alloués sont encore incertains. Ceci dit, le pari qui a été pris est que les moyens seraient renforcés. Il faudra donc lire ces intentions comme fortement conditionnelles.

D'autre part, l'activité de recherche qui est dessinée ici n'est pas totalement fixée. Plusieurs éléments viennent, au fil de l'eau, modifier ce programme : les réponses aux appels d'offre qui donnent des occasions d'accéder à des terrains et à des thématiques qui ont une certaine actualité. Les publications de l'IRES, *La Chronique internationale*, notamment à travers son numéro spécial, et *La Revue de l'IRES* permettent d'aborder un champ plus vaste y compris en s'appuyant sur les résultats de l'Agence d'objectifs.

Partie I.
Orientations méthodologiques

La réflexion autour du programme de travail a fait apparaître deux axes à caractère méthodologique qui traversent l'activité de l'IRES. Le premier porte sur les phénomènes de polarisation ; le second sur les dimensions internationales des travaux de l'IRES.

Rapport salarial et polarisation

La première thématique porte sur ce qu'on pourrait appeler, faute de mieux, la polarisation. Cette thématique ressort plus fortement à la lumière de la crise. Les évolutions globales recouvrent la plupart du temps des mécanismes de différenciation qu'il faut prendre en compte pour parvenir à une analyse cohérente et à une représentation fidèle à la structure des objets d'étude. Cet énoncé un peu abstrait mérite d'être illustré par une série de résultats issus de travaux antérieurs de l'IRES. On essaiera d'en dresser une première liste, avant de montrer que ces différents exemples font système, autour de deux axes que l'on appellera par commodité marchandisation et mondialisation.

Diversité des dimensions des transformations du rapport salarial

Les transformations du rapport salarial comportent diverses dimensions : emploi, salaire, conditions de travail, relations professionnelles. Elles sont depuis longtemps au cœur des travaux de l'IRES.

Commençons par l'emploi. De nombreux travaux de l'IRES ont mis en lumière les tendances à la segmentation, à la précarisation, et aux discriminations de fait. Statuts d'emploi, durée d'emploi, taux d'emploi et de chômage ont permis de distinguer des « populations-cible » femmes, immigrés (ou « issus de l'immigration »), jeunes, seniors, qui vivent différemment les mutations du marché du travail. Cette approche est particulièrement nécessaire en matière de comparaison internationale et, au moment où est célébré le « modèle allemand », on pourrait prendre cet exemple parmi d'autres. Si l'on se contente de comparer l'évolution du taux de chômage en France et en Allemagne, force est de constater que l'Allemagne enregistre de meilleures performances, et l'on pourrait être tenté de suggérer une transposition des politiques menées dans ce pays. Mais si l'on examine de plus près la réalité de ce modèle, on constate qu'il existe deux Allemagnes. Non pas celles de l'Ouest et de l'Est, mais, d'un côté, l'Allemagne de l'industrie exportatrice et, de l'autre, celle des services et des emplois bas de gamme (*cf.* Adelheide Hege, 2012). Il ne faut pas s'en tenir à des indicateurs globaux. On peut évidemment – et il le faut – croiser ce constat de polarisation avec d'autres facteurs explicatifs d'ordre économique (la bonne compétitivité de l'économie allemande) ou démographique. Mais si n'existe pas le souci d'examiner des situations différenciées (segmentées) qui se cachent derrière une perception globale, on risque de passer à côté d'une compréhension structurée de la réalité observée et de se méprendre sur les dynamiques en cours.

Il ne s'agit pas là d'un plaidoyer en faveur d'une approche « micro » au détriment d'une approche « macro » (comme disent les économistes). En réalité, les travaux de l'IRES reposent sur une critique implicite de cette opposition. Dans beaucoup de travaux macro, l'emploi est traité comme une variable à une seule dimension, et en comparaison internationale, chaque pays est souvent défini comme une entité abstraite définie par une batterie d'indicateurs juxtaposés. En sens inverse, les travaux « micro » tombent souvent dans le

travers d'un individualisme méthodologique où tous les « individus » – qu'il s'agisse de personnes, de ménages, d'entreprises, de secteurs, voire de pays – sont considérés comme des atomes isolés et juxtaposés, souverains dans leurs prises de décision et disposant d'un pouvoir égal de négociation en tant qu'individu mais, en même temps, paradoxalement soumis à des forces ou même à des « lois » immuables. Par ailleurs les résultats de ces travaux ne peuvent pas être extrapolés de manière mécanique à l'ensemble de la « population » étudiée. Ainsi les gains de compétitivité d'une entreprise (ou d'un secteur ou d'un pays) peuvent se faire au détriment des autres entreprises. Dans ce cas, il n'est pas possible de déduire l'effet global de la somme des effets individuels. Enfin, c'est aussi oublier que les cadres institutionnels, le contexte historique, l'organisation collective influent fortement sur les comportements individuels et les décisions des agents mais qu'ils sont aussi des constructions sociales.

Cette présentation, un peu forcée, permet de souligner le risque d'absence de ponts entre les deux types d'approches. Articuler les deux n'est pas une tâche aisée, d'autant plus que la distance est *a priori* creusée par les différences de méthode entre les différentes disciplines des sciences sociales. Mais l'évolution des travaux de l'IRES traduit une volonté d'avancer vers une telle articulation, et c'est en tout cas, une orientation méthodologique qu'il faudra approfondir dans les années à venir.

L'étude des dynamiques salariales conduit à des remarques analogues. D'un côté, il existe des indicateurs globaux de salaire qui peuvent être légitimement mobilisés dans des études macroéconomiques. Mais, d'un autre côté, la réalité est multidimensionnelle pour plusieurs raisons, que les travaux passés de l'IRES ont également contribué à mettre en valeur. Il y a d'abord la dimension de la durée d'emploi qui est un facteur-clé dans les inégalités salariales, en ce qui concerne notamment le phénomène de la pauvreté laborieuse. Le salaire est aussi en partie un salaire socialisé qui couvre les besoins de protection sociale (santé, retraites, famille, chômage, etc.). De nombreux travaux de l'IRES ont montré qu'il y avait là un facteur essentiel de différenciation, même s'il est sans doute moins décisif en France – où la couverture publique de ces besoins reste plus importante – que dans d'autres pays. Enfin, la montée des formes de rémunération non salariales (intéressement, participation, épargne salariale) fonctionne à la fois comme un mécanisme de substitut au salaire, et comme un facteur supplémentaire de différenciation au sein du salariat.

Les systèmes de relations professionnelles enregistrent eux aussi ces évolutions. La tendance à la décentralisation de la négociation contribue à la différenciation sociale, ou en tout cas l'accompagne. La décentralisation de la négociation collective fait partie depuis plusieurs décennies des revendications patronales, avec la justification qu'elle permettrait aux entreprises de mieux s'adapter à un environnement concurrentiel mouvant. Elle s'appuie aussi sur le fait que les employeurs bénéficient maintenant d'un rapport des forces plus favorable au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche ou de l'économie nationale (où il y a un plus grand risque d'interférence de l'État). Un des effets de la décentralisation de la négociation est une polarisation des situations entre, d'un côté, des entreprises/établissements sans présence syndicale et donc sans négociation collective, et, d'un autre côté, des grandes entreprises où les syndicats parviennent encore à obtenir des conditions plus favorables pour les salariés. Des études comparatives (notamment de l'OCDE et du BIT) indiquent cependant que cette tendance à la décentralisation s'opère à des vitesses variables selon les pays. En Europe, on voit ainsi se dessiner une polarisation géographique. D'un côté, il y a le Royaume-Uni, où la décentralisation est quasi-générale depuis les années Thatcher et a produit, conjointement avec la crise de la syndicalisation, une chute vertigineuse du taux de couverture conventionnelle. Mais de l'autre côté, il y a des pays de la « vieille Europe » continentale, où la négociation collective résiste au

niveau de la branche et où une couverture conventionnelle élevée est maintenue, notamment grâce à des mécanismes tels que l'extension automatique. Dans certains de ces pays, les organisations syndicales ont dû concéder une décentralisation « coordonnée », qui reste donc encore relativement sous leur contrôle. La mondialisation produit de son côté une polarisation au niveau mondial, à la fois entre pays et entre entreprises. Elle produit des formes de sous-traitance internationale dans des zones où les droits fondamentaux des travailleurs ne sont pas respectés et où il y a des obstacles au développement d'un syndicalisme indépendant. Mais d'un autre côté, il y a des entreprises transnationales, généralement originaires des pays du continent européen précédemment évoqués, qui mettent en place des comités d'entreprises européens, voire mondiaux, et qui signent des accords collectifs transnationaux dans lesquels elles s'engagent à respecter les droits fondamentaux et à appliquer des principes de responsabilité sociale des entreprises. Si l'on met à part de simples stratégies de communication d'une image favorable, ces pratiques traduisent aussi des politiques d'entreprises favorables à l'intégration des intérêts de toutes les « parties prenantes » dans leurs stratégies productives, et non pas des seuls intérêts de maximisation du profit au service des actionnaires. On pourrait faire l'hypothèse qu'il s'agit d'entreprises qui sont moins soumises aux contraintes de la financiarisation, ce qui leur donne des marges pour développer des stratégies à moyen terme moins axées sur la réduction des coûts salariaux et qui s'appuient davantage sur des facteurs de compétitivité hors-coûts.

Ce rapide tour d'horizon confirme que les transformations du rapport salarial ne peuvent être analysées sans la prise en compte du rôle des acteurs que sont l'État (dimensions « socialisées » du salaire et de la consommation) et les entreprises (le rapport salarial implique par définition leur existence).

Pour prendre le cas des entreprises, le refus de la coupure « macro/micro » est aujourd'hui un préalable à la compréhension de leurs stratégies. Nous n'avons pas affaire à des unités indifférenciées, mais, parfois, à la formation d'immenses organisations – groupes d'entreprises centralisés autour d'une société mère (*holdings*) dont le pouvoir et l'influence rivalisent avec celle de la plupart des gouvernements. Le refus d'une coupure « micro/macro », et le choix d'une analyse menée à un niveau intermédiaire permet d'observer la polarisation entre les grands groupes internationalisés et les autres entreprises (PME, ETI). Les stratégies des grands groupes sont fondées sur des logiques actionnariales – rapidité du retour sur investissement et maximisation des revenus financiers (dividendes et plus-values en capital). La forte imbrication entre ce qui procède du comportement des groupes industrialisés et les configurations des systèmes productifs nationaux peut alors être mise en évidence.

La mondialisation, que les grands groupes ont contribué à développer, a facilité les pratiques de restructurations, d'externalisation et de délocalisations et profondément désstructuré les espaces de travail, engendré des inégalités et une fragilisation croissantes des statuts et normes de travail et d'emploi.

Des transformations qui font système

Ces transformations observées ne sont pas isolées les unes des autres. Elles se combinent, se renforcent mutuellement, bref elles font système. Ce système peut être décrit autour de deux tendances structurantes qui se renforcent mutuellement : la « marchandisation » et la « mondialisation ». Chacune de ces tendances correspond à un certain nombre de préceptes fondamentaux qui orientent les pratiques des principaux acteurs : stratégie des firmes et politiques publiques.

La marchandisation repose sur deux principes qui justifient l'emploi de ce terme qui fait référence aux analyses de Polanyi. Le premier principe est que le chômage résulte des

entraves mises au bon fonctionnement du marché du travail où l'offre et la demande de la marchandise concernée – l'emploi – ne peuvent s'ajuster. On peut alors analyser les réformes structurelles comme des politiques qui ont pour objectif de redonner à la force de travail le caractère d'une marchandise comme les autres. Le second principe est que le poids excessif des dépenses publiques fait obstacle à un fonctionnement optimal des économies. Il faut alors, autant que faire se peut, privatiser – c'est-à-dire, là aussi, « remarchandiser » – les fonctions assurées par les États sous forme de services publics et de protection sociale.

La mondialisation, telle qu'elle est conduite depuis trois décennies, repose sur un principe fondamental, celui de la concurrence comme condition de l'efficacité économique. Il conduit à deux préceptes opérationnels : liberté du commerce et liberté de circulation des capitaux. Et il s'accompagne d'un corollaire, à savoir l'hypothèse d'efficacité des marchés financiers. Toutefois, les mutations économiques et sociales naissent, pas seulement d'idéologies, mais aussi de la recherche – par tâtonnement – de réponses à des facteurs de crise et, l'habillage théorique ne vient qu'ensuite donner une cohérence à ces pratiques. Historiquement, les récessions généralisées de 1974-75, puis de 1980-82, qui marquent la crise du « fordisme » constituent le tournant conduisant à ce que l'on pourrait appeler une nouvelle « grande transformation » (toujours par référence à Polanyi). Celle-ci a mis en place un nouveau mode de fonctionnement du capitalisme – « néo-libéral » – qui est entré à son tour en crise il y a cinq ans.

Cette grille de lecture permet de mieux comprendre comment les diverses mutations s'inscrivent dans une cohérence plus large. Pour ne prendre qu'un exemple, le rapport salarial est pris en tenailles entre les deux grands processus de marchandisation et de mondialisation, entre la déréglementation du marché du travail et les délocalisations. Toutes ces évolutions ont en commun de fragmenter les réalités économiques et sociales, comme on en a donné quelques exemples dans la première partie.

Dans l'introduction du livre de l'IRES, *La France du travail*, le lien entre ces deux volets (« mondialisation » et « marchandisation ») avait été clairement établi autour de la notion de liquidité :

« Le travail est le point d'aboutissement de l'extension du domaine de la liquidité. Le rêve de pouvoir défaire les liens économiques aussi vite qu'une cession d'actifs est devenue l'horizon d'un grand nombre de réorganisations productives : le développement de l'externalisation et de la sous-traitance permet de remettre en cause rapidement les liens contractuels hérités du passé, faisant des salariés la variable d'ajustement. Ainsi peuvent se comprendre les modifications du Code du travail qui s'enchaînent dans le même sens depuis quelques années, cette recherche univoque de déstabilisation des protections de long terme construites au cours de la période précédente : contrat de travail à durée indéterminée comme norme de l'emploi salarié, sécurité sociale comme mode de socialisation des risques, régimes de retraite stables rendant lisible le contrat intergénérationnel ».

Les implications de cette analyse sur les orientations des travaux de l'IRES sont à la fois méthodologiques et thématiques. Du point de vue de la méthode, l'option est de renforcer ce « dualisme méthodologique » entre approches micro et macro. Il ne s'agit pas de récuser les études « macroscopiques » ou celles qui privilégient une lecture « en coupe » de la réalité sociale (il s'agit au fond de deux méthodes « cartographiques » légitimes) mais d'approfondir et de privilégier l'articulation des différents niveaux d'analyse, ce qui constitue sans doute l'une des spécificités de l'IRES.

Ce choix méthodologique se combine naturellement avec une hypothèse de travail concernant la période ouverte par la crise. Elle consiste à s'interroger sur la persistance des

tendances au fractionnement qui étaient déjà présentes avant l'éclatement de cette crise (et qui étaient en elles-mêmes des facteurs de crise) et de voir si elles vont s'approfondir, dans une vaine recherche de sortie de crise, ou si des noyaux de résistance sont capables d'infléchir ces tendances, voire de les inverser, dans la recherche de voies de sortie de la crise.

Les dimensions internationales dans les travaux de l'IRES

La dimension internationale a, dès le départ, constitué l'une des principales spécificités de l'IRES. Cette orientation continuera évidemment à structurer ses travaux à venir pour une raison essentielle qui est l'importance croissante de la référence européenne. Celle-ci se manifeste selon deux canaux principaux. Le premier n'est pas nouveau : c'est la pratique de *benchmarking* qui consiste à chercher des modèles chez les pays qui réussissent. Mais les évolutions institutionnelles récentes renforcent un second canal, celui du droit de regard attribué aux institutions européennes sur des domaines qui n'étaient pas jusque-là de leur compétence, et en premier lieu les salaires.

La référence aux expériences étrangères donne lieu à une production continue de rapports et d'expertises fondés sur des comparaisons entre la France et d'autres pays présentés comme des modèles dont les performances seraient supérieures. Dans la période récente, la référence à l'Allemagne a nourri un discours visant à pointer les insuffisances françaises, qu'il s'agisse de coût salarial, de compétitivité industrielle ou de qualité des relations professionnelles.

Les acquis méthodologiques de l'IRES devront donc être à nouveau mobilisés pour déconstruire ce type d'exercices qui procèdent la plupart du temps en extrayant d'une réalité sociale les aspects susceptibles de soutenir la thèse initiale. Mais ils négligent le plus souvent la cohérence de ce que l'on appelle les modèles sociaux, qui repose sur une imbrication complexe mettant en jeu les institutions sociales, les stratégies des acteurs sociaux, et l'insertion dans le marché mondial. La fonction de l'IRES est au contraire de replacer les institutions et les pratiques dans le contexte social et économique dont elles dépendent et de montrer que le projet de transpositions directes de « ce qui marche » est très souvent une illusion, précisément parce qu'elle néglige cette cohérence d'ensemble.

Le renforcement de cette capacité d'expertise (et de contre-expertise) est donc une orientation prioritaire de l'IRES. Cela suppose de nouveaux investissements méthodologiques, et un approfondissement des débats entre différentes approches. Ces derniers pourront notamment porter sur les questions suivantes :

- L'eupéanisation (ou la mondialisation) des processus productifs conduit-elle à une convergence des modèles entre pays, à une réduction de leurs différences ou au contraire à une différenciation plus marquée ?
- Cette dynamique est-elle homogène selon les niveaux d'analyse géographique (local, régional, « territorial ») ou sectoriel (interprofessionnel, transnational). Autrement dit, comment intégrer la problématique des « jeux d'échelle », qui fait varier les niveaux de la comparaison en fonction de chaque objet de recherche ?
- D'autres segmentations sont également pertinentes : classes d'âge, la taille de l'entreprise, secteur public/secteur privé.

Cette question (que faut-il comparer ?) fait écho au débat chez les économistes entre les approches micro et macroéconomiques (cf. Partie I sur la polarisation). Plus largement, il s'agit d'interroger les catégories institutionnelles dans lesquelles s'inscrivent les phénomènes comparés. L'enjeu réside dans la production de comparaisons qui cherchent à identifier les normes spécifiques de chaque société, souvent masquées par les codifications

internationales standardisées. Certaines des enquêtes et des bases de données internationales ou encore les indicateurs retenus par la Commission européenne pour repérer les déséquilibres macroéconomiques n'évitent pas toujours l'écueil consistant à universaliser des définitions qui n'ont de sens que pour une partie des pays étudiés, voire parfois dans aucun d'entre eux quand il s'agit de catégories *ad hoc* produites *a priori*.

Cette démarche est d'autant plus importante que la pratique du *benchmarking* s'est imposée comme un instrument visant à définir les bonnes pratiques et à fonder des politiques de coordination qui visent, notamment au niveau de l'Europe sociale, à orienter les politiques publiques.

Chaque chercheur de l'IRES doit être investi dans le suivi de l'actualité économique et sociale régulière d'un pays pour *La Chronique internationale*. Elle cherche à analyser les événements politiques, économiques et sociaux à l'étranger tout en appréhendant dans la durée des évolutions économiques et sociales, des mouvements sociaux et des relations entre les acteurs. En 30 ans, le périmètre géographique des travaux, initialement centré sur le couple franco-allemand, s'est élargi : il a inclus successivement des pays tels que le Royaume-Uni, les États-Unis, la Suède, l'Espagne, l'Italie, le Canada, et a associé de nouvelles contributions, françaises ou étrangères. Les articles par pays ont aussi diversifié les angles de vue disciplinaires, et le suivi du niveau européen devrait être développé.

Les numéros spéciaux de *La Chronique internationale* – qui paraissent une fois par an – permettent d'appréhender les processus de convergence et/ou de divergence entre pays à partir d'un thème donné, par exemple les salaires, les retraites ou le chômage des jeunes. Ils permettent ainsi de faire le lien entre les évolutions globales et les mécanismes de différenciation et de segmentation (ou de polarisation), notamment sur le marché du travail : statuts d'emploi, durée d'emploi, taux d'emploi et de chômage. Cette approche transversale permet ainsi de repérer différents segments de populations : femmes, immigrés, jeunes, seniors, qui vivent différemment les mutations du marché du travail. *La Revue de l'IRES*, quant à elle, diffuse des travaux des chercheurs incluant la dimension internationale : il peut s'agir d'articles sur un pays ou de recherches comparatives entre plusieurs pays.

L'expérience accumulée par l'IRES en matière d'analyse des expériences étrangères et de comparaison internationale constitue un apport essentiel pour les organisations syndicales : en mettant à l'épreuve la pertinence des typologies traditionnelles et en rendant compte de la complexité des réalités propres à chaque pays, il devient possible de mieux comprendre les mutations sociales, économiques et institutionnelles à l'œuvre.

La prise en compte de la dimension internationale – ou transnationale – représente pour l'IRES un investissement institutionnel, intellectuel et financier important puisqu'il implique à la fois un suivi régulier des pays et des études transversales de fond. L'IRES prend sa place dans des réseaux pérennes et développe les coopérations avec des centres de recherches internationaux ou étrangers proches des préoccupations syndicales. On pense notamment au réseau TURI (Trade Union related Research Institutes), à l'Institut Syndical Européen, au WSI allemand, à la fondation Hans Böckler le LRD britannique, les IRES italiens ou au Centre de recherche inter-universitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) québécois. Ces contacts permettent de mettre en commun les connaissances avec des chercheurs d'autres pays, de confronter les contextes historiques et nationaux, et de pouvoir ainsi produire des études solidement étayées.

Partie II.
Thèmes et groupes de travail

L'activité de l'IRES est structurée par groupes de travail : relations professionnelles, travail, revenus, emploi qui correspondent aux thématiques majeures de l'IRES. Suite aux réflexions préparatoires à ces orientations se rajoute, pour cet exercice, un axe thématique transversal, qui porte sur la mutation des entreprises et leurs conséquences.

Groupe Relations professionnelles

La crise de la dette exerce une forte pression sur les relations professionnelles instituées dans la partie la plus exposée de la zone euro. Cette pression va dans plusieurs directions : en Grèce, en Espagne, au Portugal, en Italie, l'austérité renforcée s'est accompagnée de réformes accélérées du marché du travail ; dans les autres pays, la décentralisation de la négociation collective s'accroît accompagnée d'une dérégulation du rapport salarial. Ces réformes, imposées par les institutions européennes et internationales, correspondant souvent à d'anciennes demandes patronales, ont remis en cause des compromis laborieusement construits antérieurement sur les règles d'emploi et les salaires. Le pacte budgétaire européen signé en mars 2012 risque d'accroître encore la pression. Relativement épargnée jusqu'en 2012, la France voit s'amplifier un mouvement de même nature dont un des débouchés a été l'accord puis la loi sur la sécurité de l'emploi. Il y a ainsi des pressions convergentes, mais les systèmes des relations professionnelles en Europe y répondent d'une manière différenciée. Si l'érosion de la capacité intégrative de la négociation collective constatée dans les années antérieures à la crise s'est poursuivie depuis, les syndicats de certains pays ont pu maintenir une certaine capacité normative au niveau centralisé.

L'approche comparative est une dimension importante des méthodes mises en œuvre au sein du Groupe Relations professionnelles. Elle permet non seulement de mieux connaître « l'autre », mais aussi de mettre en question le regard géographiquement situé du chercheur sur les objets de recherche. Inscrites dans des dynamiques socioéconomiques différentes, des tendances communes parcourent les relations professionnelles dans les différents pays objets de la comparaison. Deux d'entre elles sont particulièrement étudiées depuis de nombreuses années : la décentralisation de la négociation collective, l'hétérogénéité du salariat.

Décentralisation de la négociation et des espaces de production des normes salariales

Ces processus de long terme devraient continuer à structurer les enjeux de redéploiement syndical observables dans un grand nombre de pays. Ils revêtent en France des traits particuliers en raison, par exemple, de la place acquise par la négociation obligatoire dans les entreprises. La décentralisation de la négociation collective et l'érosion de sa portée normative d'une part, sont renforcées par la moindre capacité intégrative de la négociation du fait de l'hétérogénéité croissante du salariat. Il s'agirait alors de lier la montée de la défiance vis-à-vis des corps intermédiaires à la plus grande mise en concurrence des salariés entre eux. L'entreprise comme lieu autonome de production des normes d'emploi

s'est imposée dans le système de relations professionnelles, alors que les cadres antérieurs – la branche professionnelle, le cadre national – sont contestés par l'expansion de la mondialisation. À l'inverse, les acteurs sociaux sont de plus en plus associés à l'action publique, cette dernière étant de plus en plus négociée. Parallèlement, de plus en plus de lois sont négociées au moment de leur application et font reposer la responsabilité de leur mise en œuvre sur des négociateurs plus ou moins outillés dans les entreprises – qu'ils soient délégués du personnel, syndicaux, mandatés, etc., approfondissant par là la distance entre les salariés et leurs représentants.

Ces axes ne sont naturellement pas exclusifs de l'attention portée à d'autres champs d'étude qui leur sont plus ou moins connexes. Deux domaines complémentaires sont ainsi régulièrement suivis et feront l'objet d'une poursuite de travaux existants : la négociation transnationale et en particulier au niveau européen ; les relations professionnelles dans le secteur public et les administrations publiques. Dans ce dernier cas, les politiques d'austérité ont des conséquences immédiates sur la gestion des personnels publics. L'allocation optimale des ressources et l'introduction de formes de management issues de l'entreprise, promues depuis les années 2000, sont désormais posées comme les seuls outils à même de maintenir l'efficacité d'une gestion publique sous contrainte budgétaire. En matière de gestion des personnels, les évolutions peuvent être comparées à celles du secteur privé : décentralisation des instances de représentation, généralisation de la négociation, modification des critères de représentativité.

Hétérogénéité du salariat

Les transformations des systèmes de relations professionnelles ne sont pas seulement la réfraction dans le social des transformations économiques. Elles doivent aussi à d'autres évolutions qu'il s'agisse de la sociologie des groupes salariés ou des cadres juridiques dans lesquels opèrent les acteurs. L'hétérogénéité du salariat renvoie au développement de la précarité et des transformations des formes d'organisation productive, qu'il s'agisse de l'économie industrielle ou des services. Les développements de la sous-traitance et de l'externalisation contraignent les acteurs syndicaux à repenser leur lien au salariat, qu'il s'agisse de leurs formes d'organisation (le syndicat lié plus ou moins organiquement à l'entreprise) ou de leur imbrication historique aux institutions représentatives du personnel. En France, les mobilisations autour des travailleurs « sans papiers » au cours des années récentes, ont remis en scène une autre forme de précarité présente dans le monde du travail. L'hétérogénéité conduit aujourd'hui les acteurs au réinvestissement de certaines dimensions comme celle du territoire au sein d'un mouvement syndical qui, s'il ne l'a jamais totalement délaissée, connaissait néanmoins l'hégémonie interne des grandes fédérations professionnelles. Des réajustements et de nouvelles combinaisons pourraient voir le jour au cours des années à venir autour des nouvelles identités à développer pour recréer des liaisons et des solidarités dans ce salariat hétérogène. Ces évolutions feront partie du suivi du groupe.

Transformations de l'environnement juridique

Ces enjeux déjà très lourds seront redoublés en France par les transformations de l'environnement juridique de la représentation et du dialogue social. La loi du 20 août 2008 a introduit un changement profond dans la reconnaissance de la représentativité des organisations syndicales. Si la période à venir verra également se poser la question de la représentativité des organisations patronales, les effets de la loi de 2008 seront nombreux à se déployer au cours des prochaines années. Ils sont déjà palpables dans de nombreux domaines pas toujours anticipés lors de la mise en place du dispositif, comme les droits syndicaux, le redéploiement des délégués syndicaux ou le périmètre des IRP. La

problématique du renouveau syndical ne peut pas, en France, être détachée de ce nouveau contexte qui a fait entrer le système de représentation dans une période de tensions et d'instabilité dont il est tout aussi difficile de prédire la durée que ce qui pourra en sortir. Le suivi de ce processus, et de sa dynamique propre dans la fonction publique, fera naturellement partie des grands chantiers du groupe. De la même manière, les conséquences de l'éventuelle transformation de l'obligation du dialogue social national (loi de 2007) en droit constitutionnel seront attentivement suivies.

Prenant en compte ces dynamiques, le groupe poursuivra son inscription dans les débats internationaux sur l'évolution du syndicalisme et des relations professionnelles. Il continuera à étudier l'europanisation des relations professionnelles tant au niveau institutionnel (le dialogue social interprofessionnel et sectoriel) qu'au niveau des entreprises transnationales. Il continuera d'inscrire sa réflexion dans les activités de réseau avec l'Institut syndical européen (ETUI) et les laboratoires comparables en Europe ou en Amérique du nord, notamment qu'au sein du réseau TURI mis en place par l'ETUI. Les échanges institués avec ces différents instituts relèvent pleinement de la continuité du Groupe Relations professionnelles.

Groupe Travail

Si la question du travail n'est pas réductible à la question de l'emploi, elle lui est néanmoins étroitement liée. Le Groupe Travail s'est toujours intéressé à ce lien dont l'actualité ne se dément pas aujourd'hui : les conditions du travail, ou conditions d'emploi, aggravées par la crise, pèsent lourdement sur les conditions de travail, comme sur la capacité des travailleurs à « être acteur » de leur parcours professionnel.

Il s'agit donc de s'intéresser au travail et aux risques qui lui sont liés, en rapport avec le fonctionnement des administrations ou des entreprises – et de leurs réseaux –, tant du point de vue de leur organisation que des modes de gestion des ressources humaines qu'elles privilégient. L'analyse des évolutions que connaissent les conditions du travail, sous différents aspects, constitue la première orientation des travaux du groupe.

Un second axe de travail est orienté vers l'analyse des mobilités professionnelles dans la fonction publique. Si les mobilités des travailleurs du secteur privé font l'objet de nombreux travaux, en lien avec l'analyse des transformations du marché du travail, les mobilités des agents de l'Etat et des collectivités territoriales ont été sensiblement moins étudiées. Elles sont pourtant au centre de nouveaux modes de gestion de l'emploi public qu'il s'agit précisément d'interroger, à l'aune de ce qui fait la spécificité du travail au service des publics, et des exigences et évolutions qui sont les siennes.

Enfin, les médiations qui entourent le travail en tant que « voie d'accès » privilégiée aux éléments de statuts protecteurs de la personne (que celle-ci soit en position d'emploi salarié, de fonctionnaire ou, en creux, de demandeur d'emploi, de stagiaire de la formation professionnelle, etc.), constituent la troisième orientation des investissements du groupe. Celle-ci vise notamment à analyser le fonctionnement de dispositifs et de médiations visant à sécuriser les projets professionnels et à accompagner les individus, tout en s'intéressant à la façon dont ces dispositifs parviennent à s'articuler, au plan régional ou local notamment, au bénéfice de parcours professionnels toujours singuliers.

Les conditions du travail

Les conditions de travail dépendent, notamment, d'un ensemble de procédures et de médiations, qui ont leur efficacité propre et peuvent viser, parmi d'autres choses : l'organisation du travail en tant que tel, la protection de la santé des individus, la formation d'une expression collective sur les différents risques liés au travail. Elles dépendent aussi des évolutions techniques (et leur appropriation par les salariés) comme des évolutions organisationnelles des entreprises.

Le management de proximité occupe, à cet égard, une place singulière : commis de fait à traduire, en continu, les objectifs de l'organisation, il lui faut en pratique gérer des injonctions contradictoires et leurs effets sur l'activité des équipes dont il a la charge. S'il doit, classiquement, organiser au mieux les ressources qui lui sont allouées pour remplir ses objectifs, il lui revient également, dans certains cas du moins, d'optimiser les « conditions de vie au travail » dans les unités dont il est responsable. Des travaux pourront être consacrés aux différentes dimensions du travail d'encadrement, à l'appui notamment d'enquêtes réalisées dans la fonction publique, pour analyser la façon dont celui-ci contribue à déterminer ce qu'est un travail « de qualité », à qualifier le sens donné à l'activité au bénéfice de la production du service public.

Les conditions de travail sont par ailleurs sous le regard d'intervenants externes à l'organisation : la médecine du travail constitue ainsi l'une des médiations essentielles contribuant au repérage et à la prise en charge des effets des conditions du travail sur la santé des individus, médiation à laquelle on pourra s'intéresser en propre. Les conditions de travail sont également sujettes à délibérations dans les instances qui leur sont dédiées : les CHSCT bien sûr, à quoi peuvent parfois s'ajouter des instances *ad hoc*, dans certaines administrations par exemple. Analyser ces dispositifs par lesquels les conditions de travail et les risques liés au travail sont soumis à délibérations, interroger leur efficacité propre, c'est au fond s'intéresser à la question suivante : dans quelle mesure l'amélioration des conditions de travail peut-elle être pensée comme – et tenue pour – une réelle condition du travail ?

Ces deux premières orientations, déjà présentes dans les travaux du groupe, pourront être approfondies – si les ressources internes le permettent.

Enfin, on sait qu'à l'inverse les conditions du travail (ou d'emploi) ne sont pas sans effet sur les conditions de travail, les risques attachés au travail et leur prise en charge : les évolutions de la norme d'emploi, les formes particulières d'emploi et la disjonction qu'elles introduisent – dans les rapports de sous-traitance par exemple – entre mobilisation du travail et prise en charge de la responsabilité de l'emploi, ont des incidences fortes sur les situations et les conditions de travail. On sait de surcroît que les liens de sous-traitance se répercutent sur les modes de gestion de l'emploi au sein des firmes sous-traitantes, propageant ainsi une forme particulière de précarité de l'emploi. En lien avec la problématique développée dans l'un des deux axes transversaux du programme de l'Institut, il s'agit cette fois-ci de s'intéresser aux conditions dans lesquelles s'exerce, ou pas, une responsabilité de l'emploi par-delà les contours de l'entreprise. Il s'agit également, et simultanément, de porter une attention particulière aux modalités selon lesquelles d'autres parties prenantes (le territoire par exemple) pourraient être susceptibles de contribuer à l'instauration d'une attention plus partagée aux problématiques de maintien, de développement et de qualité de l'emploi, dans le cadre par exemple des pratiques territorialisées d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques.

Travail et mobilités professionnelles dans les fonctions publiques

Les mobilités professionnelle et géographique sont devenues, ne serait-ce que dans les discours managériaux, l'une des clés de voûte de l'implication au travail dans le secteur public comme privé. C'est une des principales raisons pour lesquelles une fonction publique aux carrières normées par le droit public a été considérée, à partir des années 1980, comme trop « rigide » par rapport à une fonction publique d'emploi intégrant les contraintes générées par la spécialisation et centrée sur une logique de métier, supposée plus « souple ». Comment peut-on prôner une meilleure affectation des personnels en fonction des besoins fonctionnels et des compétences requises sans disposer de connaissances suffisantes des mobilités professionnelles individuelles tenant compte des tâches réellement effectuées ? La perspective retenue, à la fois sociologique et historique, consiste à remettre à plat la question de la spécificité de l'emploi et du travail de service public en interrogeant quatre éléments clés de cette spécificité.

Tout d'abord, les politiques de gestion des personnels publics par corps et grades comportent-elles des marges de manœuvre dans l'organisation des mobilités ? Sont-elles remises en cause par la décentralisation ?

Comment, ensuite, l'organisation du travail et de l'emploi intègre, ou non, les nouvelles missions de service aux publics, et leurs évolutions ? Ces dernières constituent-elles l'enjeu d'une négociation entre catégories professionnelles ?

Peut-on, par ailleurs, s'intéresser à l'évolution du travail et de l'emploi dans ce secteur sans porter attention aux clivages qui le caractérisent, entre titulaires et non-titulaires, entre hommes et femmes, et entre niveaux hiérarchiques distincts produits par les différents statuts de l'emploi ? comment caractériser mieux les trajectoires des salariés qui ont des parcours mixtes privés-publics.

Enfin, l'opposition entre la forme publique statutaire – qui a pour raison d'être la qualité du service de l'État envers les usagers – et la forme privée contractuelle de l'emploi peut-elle être nuancée, soit par l'examen de corps comprenant à la fois des agents territoriaux et d'État, soit par l'exemple étranger, et plus précisément anglais, où l'emploi public existe sous une forme contractuelle et est organisé au plus près des publics par les collectivités locales ? Cette gestion locale de l'emploi en direction des publics se traduit-elle, ou pas, par une meilleure prise en compte de ces derniers permettant de mieux favoriser l'égalité devant le service public ? Au regard des circulations entre ces deux pays, peut-on parler d'une définition franco-anglaise du travail et de l'emploi pour un secteur administratif donné ? Les institutions internationales y ont-elles également contribué ? Est-ce que la question des délégations de services publiques change la donne ?

L'impact de la décentralisation pourrait faire l'objet d'approfondissement en se penchant en particulier sur la question : quelles sont les répercussions de la décentralisation sur les services publics, sur les inégalités de territoires, les inégalités pour les usagers ?

Parcours, sécurisation et accompagnement des projets professionnels

Les travaux sur la thématique de la sécurisation des parcours et projets professionnels vont se spécialiser, en privilégiant plusieurs orientations.

Il s'agira d'une part de travailler sur la notion même de parcours, en s'interrogeant sur ce que peut signifier le fait d'être « acteur de son parcours » professionnel. En quoi la question du « parcours » permet-elle de former un nouveau point de vue sur le travail et sur les médiations qui l'entourent, y compris sur certains dispositifs, parfois très prescriptifs, mais précisément conçus pour œuvrer à la « sécurisation des parcours » ? Il s'agit, indissociablement, de travailler sur la notion de « sécurisation », à partir d'enquêtes de

terrain permettant – dans la mesure du possible – de rendre compte de l’analyse que les individus concernés font eux-mêmes de leur situation et de leurs projets, de leurs besoins et de la façon dont les divers appuis dont ils disposent y pourvoient – ou pas. En quoi les « parcours » sont-ils favorisés ou dus aux hasards ?

Cette première orientation introduit directement, d’autre part, à la question de l’accompagnement. Cette notion, à l’instar de celle de « parcours », a connu un usage extensif en France, au début des années 2000, notamment dans le champ des politiques de l’emploi et de la formation professionnelle : c’est désormais sous la catégorie d’« accompagnement » que s’énoncent majoritairement des dispositifs visant tant les demandeurs d’emploi, les salariés (à travers par exemple le dispositif de la VAE) que les entreprises. D’apparence consensuelle, la notion d’accompagnement est cependant traversée par de multiples tensions, qui peuvent lui donner des visages très divers, mêlant prescription et soutien effectif aux personnes.

Enfin, l’étude des dispositifs et médiations dédiés à l’accompagnement et la sécurisation des projets, à la construction de parcours de qualité, suppose également d’analyser la façon dont ces dispositifs et médiations s’agencent et s’articulent entre eux, au bénéfice de la situation de chaque individu. Des partenariats, des instances de pilotage, des modalités d’instruction spécifiques, des modes de gouvernance déployés à différents niveaux, font vivre chacun de ces dispositifs. Certains sont d’emblée conçus, plus que d’autres, pour gérer les multiples facettes d’une prestation d’ensemble, d’emblée pensée en référence à la situation spécifique de chaque individu, sur un bassin d’emploi précis (le contrat de sécurisation professionnelle par exemple). L’analyse du fonctionnement de ces différents types de médiations, nouvellement investie par le groupe, sera l’une des orientations de recherche de la période à venir.

Groupe Revenus

Le Groupe « Revenus » a, comme son intitulé l’indique, vocation à couvrir toutes les questions relatives aux revenus. Ses travaux sont regroupés autour de trois axes structurants :

1. La formation, la distribution et l’évolution des revenus (évolutions de long terme, partage de la valeur ajoutée, inégalités, pauvreté, besoins sociaux)
2. Les dynamiques salariales (formation et évolution des salaires, épargne salariale et diversification des formes de rémunération, coût du travail)
3. La protection sociale, dans toutes ses composantes ou ses « fonctions » ou « risques » traditionnels ou non (vieillesse, santé, famille, chômage, logement, exclusion sociale)

Le champ ainsi délimité, qui s’inscrit dans une grande continuité par rapport aux précédents PSMT, est extrêmement large. Compte tenu des moyens disponibles, le groupe ne peut prétendre à pouvoir le couvrir entièrement. Les thèmes effectivement abordés dans les années suivantes dépendront en outre d’un certain nombre de facteurs, dont certains sont difficilement prévisibles. Les incertitudes sont grandes de ce point de vue, par exemple celles liées aux éventuels départs et arrivées de chercheurs ainsi qu’aux éventuels appels d’offre ou à propositions auxquels l’IRES pourrait répondre et qui pourraient orienter les choix.

Des enjeux renouvelés dans un contexte de crise profonde

La crise dont les manifestations visibles ont commencé en 2008 a durci les contraintes qui pèsent sur la formation des revenus :

- La contrainte de compétitivité : les salaires et les cotisations sociales (la protection sociale) sont soumis à une forte pression, avec la mobilisation de toute une série d'arguments économiques présentant le coût du travail comme la cause du déclin de la compétitivité des entreprises et plus largement comme la principale cause des autres difficultés : dettes, faible croissance, chômage, etc.
- La contrainte d'emploi : la répartition des revenus, la rémunération du travail, dépendent des tensions sur le marché du travail et l'augmentation des taux de chômage, couplée à un affaiblissement des protections collectives, conduit à une détérioration des conditions salariales
- La contrainte budgétaire : une partie des revenus des travailleurs est socialisée, qu'il s'agisse de revenus de remplacement (retraites, chômage, indemnité journalières maternité, maladie, invalidité), d'autres transferts monétaires ou encore de prestations en nature et de services (prise en charge publique d'une partie des frais de soins, d'éducation, de logement, de garde de enfants, etc.)

Ces trois contraintes renvoient aussi à la question des modes de financement de la protection sociale

Compte tenu des ressorts et du caractère global de la crise – financière, économique, sociale, mais aussi politique et environnementale – nous suivons l'hypothèse de plus en plus partagée qu'il ne s'agit pas d'une crise conjoncturelle, mais bien d'une rupture marquant le début d'une longue période de ralentissement « structurel » de la croissance économique, qui va durcir les contraintes précitées, avec des conséquences fortes à prévoir, entre autres sur la formation des revenus (et sur l'emploi) ainsi que sur la répartition finale des revenus. Les conflits de partage vont s'exacerber sans qu'il ne soit plus possible d'espérer de réelles marges de manœuvres du côté de la croissance. En l'absence de croissance, les conflits liés au partage de la valeur ajoutée vont d'autant plus s'accroître qu'un nouveau dogme s'impose à peu près partout en Europe et en particulier dans les pays les plus soumis aux « crises de la dette souveraine » et aux déficits de la balance des paiements : la sortie de crise passerait par un accroissement de la compétitivité qui elle-même ne pourrait être atteinte que par une diminution des revenus du travail, salaires et protection sociale, avec forcément une augmentation de la pauvreté, voire, mais cela resterait à confirmer, des inégalités.

Continuité des thèmes analysés dans un contexte nouveau et approches renouvelées

Dans ce contexte marqué par de forts changements et d'importantes incertitudes, l'objectif sera d'éclairer comment ces diverses contraintes agissent sur la formation et la distribution des revenus, à la fois en approfondissant les thèmes de recherche déjà développés au sein du groupe, mais aussi en s'efforçant de développer des approches plus « transversales » permettant, si possible, de prendre une approche renouvelée et plus globale de ces questions à partir de quelques points d'entrée spécifiques.

Les thèmes couverts par le Groupe « Revenus » resteront regroupés autour des trois axes : formation, distribution et évolution des revenus ; dynamiques salariales ; protection sociale.

Dans un contexte marqué par de fortes évolutions, il s'agira d'éclairer les dynamiques à l'œuvre. Sans entrer dans une présentation exhaustive, il est possible d'illustrer ce point à travers quelques projets ou approches transversales.

Formation et évolution des rémunérations salariales dans les entreprises

L'entreprise a pris une place importante en matière de formation des revenus avec la décentralisation des négociations collectives, l'individualisation des rémunérations, le développement de nouvelles formes de rémunérations (épargne salariale ou retraite, partage du profit, etc.) et la rétractation de certaines protections collectives nationales. Une telle approche, examinant les situations par l'entrée de l'entreprise, se justifie également par l'existence d'outils d'analyse (comme l'enquête « Relations Professionnelles et Négociations d'entreprise » menée par la DARES).

Dans le prolongement de l'axe transversal « Anciennes et nouvelles formes de rémunération » (PSMT 2005-2009), il s'agira de mettre l'accent sur l'individualisation et les formes collectives de rémunération (en particulier l'épargne salariale) et leurs rôles dans la formation et l'évolution des salaires durant la crise. Ce thème sera développé à travers l'analyse des déterminants et des enjeux (notamment en termes de montée des inégalités salariales) du développement des formes flexibles de rémunération. Un projet en cours (2012-2014) devrait permettre d'alimenter la réflexion dans les années à venir : il propose d'apprécier l'incidence de la crise sur les modes d'ajustement des rémunérations et de l'emploi dans les entreprises en France et les processus de négociation ayant conduit à leur mise en œuvre.

Inégalités de revenus

Les inégalités croissantes de revenus depuis au moins deux décennies se trouvent au cœur de la crise. Ces inégalités ont été alimentées par une modération salariale durable et excessive conduisant à un partage des revenus de plus en plus défavorable aux revenus du travail, par un accroissement des inégalités entre les salariés eux-mêmes en particulier du fait de la forte augmentation des très hauts salaires, par des politiques redistributives moins efficaces et par une fiscalité de plus en plus protectrice des revenus des plus aisés. Cela pose la question de la perception de ces inégalités. L'insuffisance des revenus du travail ou de remplacement a conduit à des niveaux d'endettement élevés des ménages, longtemps négligés du fait des effets de la dérégulation financière (bulles financières et immobilières). Couplée à un système financier non contrôlé permettant la titrisation des dettes privées, cette situation a conduit à la crise financière initiale (les « subprimes »). Les politiques publiques menées depuis le déclenchement de la crise ont été décidées sans que cette cause majeure de la crise ne soit prise en compte. Au contraire même, les mesures prises, en particulier depuis le tournant de l'austérité à partir du printemps 2010 et consistant à limiter les revenus du travail, réduire le périmètre des services publics et à diminuer les protections sociales, semblent devoir conduire à un accroissement supplémentaire des inégalités. D'où l'intérêt d'essayer de prendre une vue globale des dynamiques en cours dans la crise en allant au-delà de l'approche descriptive usuelle des inégalités (inégalités de salaire, effets du système de transferts – fiscalité, protection sociale – sur les inégalités) pour privilégier une analyse des causes, en examinant en particulier le rôle du chômage de masse ou de la précarisation de l'emploi ou encore des choix de politique publique.

Universalisation ou éclatement des droits économiques et sociaux

La question de la diversité des situations au regard des droits économiques et sociaux n'est pas sans lien avec la question des inégalités dès lors que la transformation des droits économiques et sociaux aboutit à des inégalités croissantes de droits, qui en retour peuvent renforcer les inégalités de situations, en particulier en matière de revenus. Les inégalités de droits, même lorsqu'elles ne touchent que des populations particulières ou considérées comme marginales du point de vue quantitatif, peuvent, par concurrence et/ou contagion, avoir un impact sur l'évolution des normes sociales de l'ensemble du monde du

travail. Ces transformations prennent des formes diverses : éclatement et morcellement des statuts ; dualisation du marché du travail (avec l'exemple de l'Allemagne) ; phénomènes d'individualisation, de privatisation et d'éclatement des protections collectives ; « contractualisation » des droits sociaux et renforcements des conditions ou contreparties exigées ; accroissement des contrôles et des contraintes pesant sur les titulaires de certaines prestations sociales ; traitements différenciés des « catégories » ou « populations » en matière d'accès aux droits ; développements de diverses formes de discriminations.

Les éléments non monétaires du revenu

À côté des formes monétaires du revenu, tels les salaires ou les prestations sociales, il est envisagé d'approfondir l'analyse des formes non monétaires. Cet examen se justifie par l'accroissement, consécutif aux réformes passées, de la part non prise en charge collective des dépenses liées par exemple à l'éducation, la santé, le logement voire d'autres services publics. La question du pouvoir d'achat peut de moins en moins se limiter à un examen conjoint des seuls revenus directs et des prix, mais doit aussi tenir compte de l'évolution des dépenses, en particulier des dépenses contraintes ou incompressibles.

Groupe Emploi

La crise actuelle n'est pas un simple incident de parcours : il n'y aura pas de « sortie de crise » qui soit un retour à la trajectoire antérieure. La période qui s'ouvre conduira à des mutations et à des infléchissements dans les tendances repérées avant le déclenchement de la crise, celle-ci pouvant servir de prétexte pour un approfondissement des réformes structurelles. Telle est l'hypothèse générale des orientations de travail du Groupe Emploi.

Cinq ans après le début de la crise, la question de l'emploi est aujourd'hui subordonnée à deux principales contraintes : retour à l'équilibre budgétaire et l'amélioration de la compétitivité.

En Europe, la crise financière et économique a pris la forme d'une crise des dettes souveraines. Elle a conduit à des programmes d'assainissement budgétaire qui pèsent sur l'activité et sur l'emploi. Les exercices de prospective montrent qu'il n'y a pas à court terme de moyen d'échapper à cette contradiction. Dans le même temps, les institutions européennes ont sensiblement amendé leur fonctionnement par une série de directives et de traités complémentaires qui visent à un contrôle plus étroit des politiques budgétaires.

L'économie française est confrontée, sur le marché mondial mais aussi à l'intérieur de la zone euro, à un net recul de ses parts de marché et à un creusement du déficit commercial. On observe une nette divergence entre les grands groupes très mondialisés et le tissu des petites et moyennes entreprises, qui apparaissent insuffisamment exportatrices.

Ces deux objectifs de consolidation budgétaire et d'amélioration de la compétitivité conduisent à la mise en œuvre, à des degrés divers selon les pays, de réformes structurelles. Elles ont une caractéristique commune : faire du salaire au sens large la variable d'ajustement permettant de concilier les contraintes de compétitivité et d'assainissement budgétaire. Leurs cibles sont, d'une part, le coût salarial jugé excessif et responsable des pertes de parts de marché, et d'autre part, les dépenses sociales (santé, retraites) qu'il est nécessaire de modérer pour réduire le déficit public. Ces politiques ont aussi un impact direct sur l'emploi dans la mesure où elles visent à une flexibilisation accrue des marchés du travail et à un surcroît d'« activation des dépenses pour l'emploi ». Les plans

de licenciements et les opérations de restructurations tendent à se généraliser. Dans ces conditions, une incertitude croissante pèse sur la pérennité des modèles sociaux.

L'objectif général du Groupe Emploi pourrait donc être défini ainsi : repérer et analyser les inflexions induites par la crise et leurs implications sur la dynamique de l'emploi. Ce travail devra être mené en prenant en compte le fait que les mutations en cours sont en grande partie déterminées à une échelle plus large que celle d'une régulation nationale. On peut ici distinguer deux « aires » qui ne sont pas évidemment disjointes : l'Europe (et tout particulièrement la zone euro) et le marché mondial. Ces orientations générales peuvent être alors déclinées en cinq entrées principales.

La dynamique macroéconomique de l'emploi et du chômage

Les perspectives en la matière, surdéterminées par la crise européenne, ne sont pas bonnes : la plupart du temps, elles font apparaître un maintien à moyen terme d'un taux de chômage élevé, d'autant plus élevé que la crise se traduit par des effets d'hystérèse de la crise sur le chômage. Il faudra donc scruter ces tendances, expliquer dans quelle mesure elles dépendent des grandes orientations macroéconomiques et des politiques publiques menées. Une dimension de comparaison permettra d'éclairer les trajectoires divergentes que l'on peut d'ores et déjà identifier au sein de la zone euro comme de l'OCDE. Les orientations énoncées dans les réformes structurelles conduisent par ailleurs à suivre attentivement le traitement de l'indemnisation du chômage et de la protection sociale (« activation ») en liaison avec le Groupe Revenus et son accompagnement, avec le Groupe Travail. Les réformes du marché du travail, qui semblent s'intensifier avec la crise, devront faire l'objet d'un suivi et d'analyses critiques.

Les déterminants sectoriels et démographiques de l'emploi

L'approche macroéconomique ne suffit pas dans la mesure où, par nature, elle ne prend pas en compte trois dimensions qu'il convient d'approfondir :

- L'objectif de compétitivité-prix va conduire à creuser la distinction entre secteur exposé et secteur abrité, dont les dynamiques risquent de diverger. La prise en compte de la qualité des emplois créés, notamment dans le secteur des services, doit permettre de mieux évaluer les performances réalisées. Cette approche conduit notamment à suivre de près le thème de la réindustrialisation.
- L'adaptation de la main-d'œuvre aux besoins de l'économie en termes de qualification est une condition du dynamisme des créations d'emplois et de la fluidité du marché du travail. Plusieurs études prospectives pointent le risque de difficultés d'ajustement. Les mutations structurelles impliquées par la transition vers une croissance écologiquement stables donneront lieu à des travaux de veille sur les emplois verts.
- Les dynamiques démographiques continueront de creuser l'écart entre les trajectoires des différents pays européens, avec un effet en retour sur la dynamique générale de l'emploi qui dépend des inflexions des politiques publiques et de l'évolution des flux migratoires.

Statuts d'emplois et parcours professionnels

Au-delà d'un suivi quantitatif des dynamiques d'emploi, le regard devra aussi continuer de se porter sur les statuts d'emploi (dans le salariat et au marge du salariat-auto-entrepreneur par exemple), les trajectoires professionnelles, l'insertion des jeunes, les politiques à l'égard des seniors, et la dynamique de l'emploi public (compte tenu des objectifs affichés de retour à l'équilibre budgétaire). L'apport du Groupe Emploi pourrait être d'articuler ces questions avec les précédentes. Une attention particulière devra être portée

sur l'évaluation de l'impact des mesures de flexibilisation, non seulement sur le volume d'emploi, mais aussi sur les parcours professionnels, sur la protection des salariés (sécurisation et/ou flexicurité) et sur la précarité. Enfin, ces orientations devraient conduire à chercher une meilleure articulation entre emploi et travail, autrement dit entre, d'une part, l'évolution des statuts d'emploi et, d'autre part, les conditions de travail : durée, intensité, pauvreté laborieuse.

Les inégalités en emploi

Les développements récents du marché du travail font apparaître un approfondissement des tendances à la polarisation croissante et au creusement des inégalités : entre hommes et femmes, entre jeunes et seniors, et à l'égard des populations immigrées ou issues de l'immigration.

Le taux d'activité des femmes a connu, depuis plusieurs décennies, une augmentation spectaculaire jusqu'à se rapprocher de celui des hommes, dans la plupart des pays européens. Pour autant, les caractéristiques de l'emploi féminin ne se résorbent pas, qu'il s'agisse d'exposition au chômage, au sous-emploi, au travail à temps partiel, à la segmentation professionnelle dans certains secteurs d'activité et à la discrimination salariale. L'analyse des trajectoires professionnelles et salariales des femmes depuis la crise économique et financière de 2009 pourra permettre de dresser un panorama de ces différenciations et de leurs évolutions, qu'elles se réduisent ou au contraire se développent. Cette prise en compte de la notion de trajectoires dans l'analyse de l'emploi féminin permettra de construire une analyse des inégalités entre hommes et femmes, de leur réduction ou au contraire de leur accroissement. L'analyse des trajectoires différenciées selon le sexe pourrait conduire à expliciter les obstacles à une égalité hommes-femmes sur le marché du travail.

Les groupes dans la mondialisation et l'emploi

L'hypothèse retenue ici est que les entreprises, et parmi elles les groupes, sont des acteurs privilégiés d'analyse des transformations structurelles de l'emploi en France. En conséquence, l'emploi sera analysé comme la résultante des choix stratégiques des groupes (industriels et financiers), lesquels s'élaborent dans le contexte d'une économie mondialisée et financiarisée. La reconfiguration substantielle et quasi permanente des frontières des groupes, l'émergence de structures en réseau et l'éclatement des chaînes de valeur au niveau mondial agit sur leurs modes de gestion de l'emploi, sur les façons dont elles reportent le risque d'activité sur certaines catégories de salariés. Une attention particulière sera portée à l'analyse de la désindustrialisation, en lien avec la problématique de la compétitivité et le retour de l'intérêt pour les politiques industrielles dans le débat national et européen. Ces analyses pourront se faire aussi en lien avec la question des restructurations et des nouveaux modes d'ajustements de l'emploi. Elles seront développées à partir des cas sectoriels en ayant soin de choisir les secteurs occupant une place de choix dans l'évolution française soit en raison de leur poids dans l'emploi soit en raison de leurs rôles positifs dans la balance commerciale, etc.

Axe transversal : transformations des entreprises et leurs conséquences

La crise, dont le choc a été concentré sur l'emploi manufacturier, a révélé la fragilité du système productif français. Cette dynamique est loin d'être enrayée comme en témoigne la résurgence du nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) d'envergure.

La défaillance de nombreuses PME dans la crise a révélé également le dualisme du système productif français. Celui-ci se caractérise par un véritable décrochage entre d'un côté les grandes entreprises et leurs filiales, constituées en groupes, et de l'autre, les PMI/PME. L'INSEE, en introduisant une définition économique de l'entreprise plutôt que de s'en tenir à la définition juridique de la société commerciale sous ses différents statuts, observe en effet qu'environ 200 grandes entreprises (secteur marchand hors agriculture et secteur financier) assuraient à elles seules 33% du PIB et 28% de l'emploi salarié de ce champ en France en 2009. La Bourse n'est d'ailleurs pas étrangère à ce phénomène : elle a permis une croissance sans précédent de la taille et de la puissance économique des groupes, devenus les cibles d'investissement privilégiées des investisseurs institutionnels qui sont avant tout à la recherche de la liquidité de leurs titres.

Ce dualisme du système productif se caractérise aussi par l'asymétrie des relations de pouvoir entre donneurs d'ordre et sous-traitants, induites par leur différence de taille et par les liens de dépendance économique. Ce constat semble assez partagé. Les différentes logiques qui président à cette situation, dont celle de réduction des coûts qui consiste à les faire supporter par les PME sous-traitantes, conduisent globalement à une fragilisation financière de la plupart des acteurs de la chaîne de valeur (écrasement des marges).

Les relations entre les groupes, leurs filiales et leurs sous-traitants de rang divers, et plus généralement les nouvelles formes d'organisation des entreprises, pourraient être abordées de trois points de vue distincts, qui impliquent la coopération entre les chercheurs de trois des groupes thématiques de l'IRES (Emploi, Travail et Relations professionnelles) : elles pourraient l'être d'une part, du point de vue de la reconfiguration des frontières et contours de l'entreprise, du développement des chaînes de valeur transnationales, et des lieux de création de la valeur ajoutée, du dualisme du système productif français et de leurs effets sur sa cohérence globale ; elles pourraient l'être d'autre part, du point de vue de la dynamique et de la qualité des emplois engendrés par un tel processus, de même que de celui de l'exercice de la responsabilité de l'emploi et de l'usage qu'en font les entreprises ; enfin, elles pourraient l'être du point de vue de la précarisation salariale entraînée par le développement de relations de sous-traitance, notamment à travers l'externalisation, et les développement des chaînes globales de valeur (CGV) (ou filières de production mondiales), qui contraignent les syndicats à repenser leurs liens et leurs pratiques avec un monde du travail de plus en plus hétérogène et un salariat de plus en plus dispersé.

Conséquences sur la cohérence du système productif

La réalité organisationnelle des firmes contemporaines est caractérisée par une reconfiguration substantielle et quasi permanente de leurs frontières, l'émergence de structures en réseau et la recomposition des chaînes globales de valeur (CGV) ainsi que par la multiplicité des acteurs de ces chaînes (fournisseurs, sous-traitants, distributeurs, clients, instituts de recherche, etc.). Par rapport à cela, une première question, d'ordre théorique, s'impose : qu'y a-t-il de nouveau dans le mode d'organisation des sociétés transnationales ? Les stratégies de mondialisation des groupes, qui se définissent à l'origine par une concentration des ressources financières et du pouvoir de direction et par une décentralisation opérationnelle des entités productives, organisées par lignes de produits et zones géographiques (structure multidivisionnelle), s'inscrivent désormais dans le cadre des CGV. La notion de CVG, comme celle de filières de production mondiales, rend compte de cette nouvelle réalité. Les interdépendances ne sont pas seulement technologiques, elles reflètent également les rapports de force entre les acteurs impliqués (STN, PME, laboratoires publics, etc.) qui interviennent aux différentes étapes de la filière de production. Ceux-ci ne sont pas seulement liés par des complémentarités (technologiques, commerciales) mais également par des rivalités pour le partage de la valeur créée tout

au long de la filière de production. Ces relations sont fondées sur des interdépendances asymétriques, non seulement entre les STN (on sait que parmi les 82 000 sociétés transnationales recensées par la CNUCED, le degré de concentration autour des cent premières est très élevé) mais plus encore entre les STN et les autres acteurs. Les grands groupes industriels mondiaux peuvent en effet accaparer, bien au-delà de leur propres filiales « internalisées », une partie de la valeur produite par les autres acteurs de la filière.

Le principe d'internalisation des coûts de transaction qui, pour les théories dominantes en économie, est l'un des fondements de la constitution des firmes multinationales selon un principe d'intégration verticale, s'avère donc trop limité pour comprendre la configuration actuelle de la mondialisation. Il convient de prendre également en compte les relations « horizontales » – sans nécessiter d'opérations de contrôle du capital – et asymétriques qui existent entre d'une part, les grands groupes industriels mondiaux et d'autre part, les autres acteurs (PME, laboratoires publics, etc.) qui participent aux processus de conception, de production et de distribution dans le cadre des filières de production. Comme le souligne P. Veltz, l'organisation des firmes en réseau repose non seulement sur une logique de réduction des coûts (recherche de gains de productivité liés à la spécialisation, maximisation de la valeur actionnariale avec recentrage sur le cœur de métier et retrait des activités « périphériques »), mais aussi sur une logique de maîtrise des délais, de la qualité, et plus largement des risques inhérents à l'activité productive. Cette stratégie conduit néanmoins bien souvent à une déstructuration du tissu productif domestique et à l'érosion des « communs industriels ». Car l'idée longtemps (et encore) répandue qu'il était (est) possible au niveau d'un groupe d'envisager un partage géographique des activités dans lequel la conception resterait globalement dans les pays industrialisés tandis que la production pourrait être transférée dans les pays à bas coût de main-d'œuvre (*hollow corporation*), est sérieusement remise en cause aujourd'hui. Elle l'est d'autant plus qu'elle affecte la cohérence du tissu productif domestique et de ses principales filières.

En France, les pertes de certaines spécialisations initiales ont pu produire des trous ou des discontinuités dans les filières. Ainsi, dans les années 1960, la filière des biens de consommation (textile, cuir, jouets, etc.) était maîtrisée à tous les stades de l'activité, de l'amont à l'aval (R&D, production, distribution). La spécialisation dans certains segments d'activité (fabrication) a été perdue dans les années 1980 au profit des pays émergents. Ce type de spécialisation, dommageable en ce qu'il produit des discontinuités dans les filières, a également concerné des industries de haute ou moyenne technologie (dans la terminologie OCDE) en particulier dans les industries électroniques et celle des biens d'équipement industriel. Les pertes de spécialisation et de compétences ont eu des conséquences sur la capacité, non seulement des branches industrielles concernées, mais dans un certain nombre de cas, des grands groupes français eux-mêmes à conserver leur compétitivité dans le secteur, et ont évidemment été accompagnées par des effets négatifs sur l'emploi. Le rapport Gallois fait une brève référence à ce débat, en signalant que les délocalisations opérées par les groupes français et qui portent sur certains éléments clés de la chaîne de valeur ont souvent un effet déstructurant sur les filières de production. Il paraît donc souhaitable de mobiliser la notion de filière pour analyser les effets de l'organisation modulaire 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). La constitution des comités de filières suite aux états généraux de l'industrie pourrait constituer une base de départ pour permettre aux acteurs de réfléchir à la réorganisation de ces filières.

Conséquences sur la dynamique, la qualité et la responsabilité de l'emploi

La dynamique et la qualité de l'emploi

En 10 ans, près de 800000 emplois industriels ont disparu du paysage français. Cette désindustrialisation est souvent attribuée aux stratégies de délocalisation des groupes. Or comme l'ont constaté la plupart des travaux, les effets macroéconomiques des délocalisations restent relativement limités. Pour autant, leurs conséquences peuvent être dévastatrices pour les travailleurs concernés, pour les territoires affectés ou encore pour les secteurs impliqués, certains étant davantage concernés que d'autres (automobile, cuir-habillement, textile, électronique) . On ne peut cependant pas attribuer aux seules délocalisations la responsabilité de la désindustrialisation de l'économie française. Les stratégies d'investissement des groupes français à l'étranger (IDE), dont une part marginale correspond de fait à des délocalisations, comptent aussi pour beaucoup dans ce phénomène. Ainsi, les sociétés du CAC 40 avaient déjà en 2002 trois fois plus de salariés dans le monde qu'en France (contre seulement 2 fois plus en 1997). Et aujourd'hui, nombre de grands groupes français n'ont plus qu'une part minime de leur chiffre d'affaire et de leur emploi en France (Lafarge, LVMH, Alcatel-Lucent, etc.). La perte d'emplois industriels est en outre un facteur de polarisation du marché du travail et d'aggravation des inégalités salariales, car ce sont des emplois en moyenne plus qualifiés que dans les services, et donc mieux rémunérés.

Si les activités industrielles s'inscrivent désormais dans un marché globalisé, les conditions de concurrence diffèrent suivant les secteurs, la nature des produits et de la demande. 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. Si l'on prend le cas de l'industrie du textile-habillement par ex., des travaux ont montré que le processus de mondialisation dans ce secteur, marqué par le développement de la sous-traitance internationale et par l'abandon de segments entiers de production et leur délocalisation dans des pays à bas coût de main-d'œuvre, avait donné lieu à un glissement des pouvoirs de marché des producteurs aux grands distributeurs ainsi qu'à une captation ou une confiscation de la rente par ces derniers. Cette prise de contrôle de la filière a évidemment d'importantes conséquences sur la dynamique de l'emploi domestique.

Quels modes de gestion et quelles responsabilités de l'emploi ?

La plupart des grandes entreprises, confrontées aujourd'hui à la mondialisation économique et financière, optent pour des configurations d'organisation en réseau, *via* l'externalisation croissante d'activités jugées non stratégiques ou hors du cœur de métier. Ces configurations offrent une diversité de formes contractuelles plus ou moins complexes, selon la nature des technologies et les types de marchés. Mais surtout elles introduisent une dissociation entre l'entreprise comme unité et lieu de production (technique et économique) et l'entreprise en tant que société juridiquement constituée, avec un employeur responsable de la gestion des forces de travail. Et ce faisant, elles produisent une disjonction entre les actions de mobilisation du travail et celles liées à la prise en charge de la responsabilité de l'emploi par l'entreprise.

Plus fondamentalement, ces nouvelles configurations modulaires renvoient à une gigantesque redistribution des risques liées à l'activité d'entreprendre (risques technologiques, risques de marché, risques sociaux, etc.) et à leur report croissant sur les salariés eux-mêmes (directement ou indirectement). La tendance à la substitution progressive du droit commercial au droit du travail dans la régulation et la responsabilité de l'emploi en est l'illustration.

Conséquences sur les stratégies et structures syndicales de représentation

L'organisation modulaire des entreprises peut être profondément déstabilisatrice pour les salariés et pour les organisations syndicales censées les représenter. Elle est souvent associée à la précarisation du travail et des salariés (qui peuvent à l'occasion passer sous une autre convention collective moins avantageuse), à l'éclatement des collectifs de travail et des référentiels identitaires et plus généralement à la précarité des engagements.

Cette situation crée des enjeux nouveaux pour les syndicats, confrontés à cet éclatement des statuts et des situations d'activité entre l'emploi et le chômage d'un nombre croissant de salariés, de même qu'au défi des travailleurs pauvres (notamment les travailleurs sans papier, appartenant aux franges les plus marginalisées du salariat précaire). Les enjeux portent sur l'organisation même des structures syndicales et leur capacité à représenter ces salariés (en termes de moyens et de ressources), à négocier collectivement en prenant en compte la spécificité de leurs besoins, à promouvoir des alliances avec le monde associatif déjà impliqué dans le soutien aux travailleurs précaires, à inventer de nouveaux leviers et lieux d'intervention et de nouvelles formes d'action collective aux frontières de l'action syndicale et de l'action sociale, etc. Il s'agit plus globalement de poser la question des identités collectives qui constituent historiquement les bases de l'action collective au sein du monde du travail. La sous-traitance, en particulier celle issue d'un processus d'externalisation, opère une redistribution des qualifications qui déstabilise les collectifs de travail constitués au sein même des entreprises donneur d'ordre, phénomène qui redouble la difficulté d'organisation des travailleurs dispersés dans le réseau.

Supports de publications

Au-delà des thèmes de travail, il y a nécessité d'envisager des supports de publications variés pour des publics variés. Pour cela, il faut s'appuyer sur une large gamme de publications (revue, chronique, ouvrage, lettre, lettre électronique) et sur un site dynamique si on veut être connu et lu. Cela permettra d'atteindre différents publics.

La Revue de l'IRES est un outil clé de valorisation des travaux de l'IRES mais aussi d'animation de la recherche. Il y a de nombreux enjeux : un enjeu de reconnaissance des travaux de l'IRES ainsi que de sa place dans l'animation des sujets qui concernent les relations professionnelles (au sens large) ; un enjeu d'animation de la réflexion pour les organisations syndicales. *La Revue* doit être à la fois plus variée dans son contenu et atteindre un lectorat plus large. Il s'agit notamment de faire référencer *La Revue* (pour accroître sa reconnaissance) et d'améliorer le mode de diffusion électronique (notamment à travers des bouquets de revues). Les réflexions portent aussi sur l'introduction de rubriques, sur l'animation scientifique de la revue à travers des séminaires *ad hoc*.

Quant à *La Chronique internationale*, il est nécessaire de maintenir une certaine variété de pays tout en conservant une approche continue et approfondie des situations nationales observées. *La Chronique* est et restera un des outils les plus appréciées des organisations syndicales pour la connaissance des réalités étrangères.

Les ouvrages collectifs de l'IRES représentent aussi un moyen d'aborder un autre public (*cf.* la collection Repères) : les étudiants, qui peuvent être de futurs chercheurs ou futurs syndicalistes, doivent aussi faire partie de la cible à toucher.

Une réflexion devra être menée sur les autres supports : *Lettre* et *Lettre électronique* qui doivent avoir pour but de rendre les travaux de l'IRES accessibles à un plus large public et notamment aux journalistes.

Enfin, une partie des travaux de l'IRES est valorisée dans le cadre des Entretiens de l'IRES, de séminaires et de journées : le Séminaire international permettra un échange entre chercheurs et organisations syndicales sur des dimensions étrangères ou internationales des relations professionnelles.

Liste des chercheur-e-s en juin 2013

Travail : Bernard BRIÈRE, Solveig GRIMAUULT, Odile JOIN-LAMBERT, Etienne LECOMTE, Yves LOCHARD.

Relations professionnelles : Adelheid HEGE, Marcus KAHMANN, Jean-Marie PERNOT, Udo REHFELDT, Catherine VINCENT.

Emploi : Michel HUSSON, Frédéric LERAIS, Christèle MEILLAND, Catherine SAUVIAT.

Revenus : Pierre CONCIALDI, Antoine MATH, Noëlie DELAHAIE, Estelle SOMMEILLER.

Doctorante : Cécile PINEY.

Chercheur-e-s associé-e-s : Anne DUFRESNE, Jeanne FAGNANI, Anne FRETTEL, Annie JOLIVET, Florence LEFRESNE, Stéphane JUGNOT, Gilles RAVEAUD, Claude SERFATI.