

Groupe « Emploi »

*Yannick FONDEUR, Michel HUSSON, Annie JOLIVET, Florence LEFRESNE,
Christèle MEILLAND, François MICHON, Catherine SAUVIAT, Mouna VIPREY*

1. Bilan du programme 2000-2004

Le programme scientifique 2000-2004, centré sur l'analyse des transformations de la relation d'emploi, définissait quatre axes de recherche : jeunes, travailleurs vieillissants, durée du travail, performances d'emploi.

a. L'emploi des jeunes

Yannick FONDEUR, Florence LEFRESNE

Ces travaux ont cherché à dépasser la logique de l'insertion en montrant que les parcours individuels sont enchâssés dans d'autres temporalités : celle du cycle économique et celle de la transformation des normes d'emploi. Souvent menés dans le cadre de conventions avec la DARES, ils ont donné lieu à des publications de référence, comme le livre de Florence Lefresne (*Les jeunes et l'emploi*) ou celles de Yannick Fondeur prolongeant sa thèse de doctorat (réalisée sous la direction de Jacques Freyssinet et soutenue en 2001 à l'université de Paris I sous le titre *Insertion professionnelle des jeunes et cycle économique, réflexions sur les temporalités pertinentes dans l'analyse de l'emploi des jeunes*). Les apports de l'IRES ont été reconnus par la participation à l'instance d'évaluation sur « les mesures d'aide aux emplois du secteur non marchand » et au colloque du CNAM « Jeunes en difficulté ».

b. L'emploi des travailleurs vieillissants

Annie JOLIVET

Ce thème a suscité un intérêt croissant, autour de trois questions principales : le temps de travail en fin de carrière, l'évolution des marchés internes, et le recrutement de salariés âgés. Les travaux de l'IRES ont donné lieu à de nombreuses collaborations, notamment avec le ministère du Travail et le

CREAPT (Centre de Recherches et d'Etude sur l'Age et les Populations au Travail). Les recherches ont souvent adopté une approche centrée sur les comportements des entreprises à travers des monographies ou des études régionales (avec les Agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail de Poitou-Charentes et Picardie). L'IRES est un interlocuteur reconnu, comme en témoignent les sollicitations pour des interventions orales (*Futuribles*, colloques de médecins du travail, séminaires DARES) et des auditions récentes auprès de l'IGAS (en vue d'un rapport sur la gestion des âges) et de l'OCDE (examen thématique sur le vieillissement et les politiques de l'emploi en France).

c. La durée du travail

Michel HUSSON, Florence LEFRESNE, François MICHON

Plusieurs chercheurs du groupe ont participé aux activités du projet transversal Temps de travail, lequel couvrait trois champs thématiques : procès de travail, organisation et contenu du travail, flexibilisation et intensification du travail ; dérégulations et/ou re-régulations, normes et statuts ; temps productifs et temps sociaux, organisation sociale et familiale.

Au sein du groupe même, plusieurs aspects de ce thème ont fait l'objet d'études, notamment sur les temps de travail au sein des formes particulières d'emploi. Elles ont permis de souligner le développement de nouvelles segmentations qui traversent l'emploi précaire autant que l'emploi permanent et qui discriminent entre gagnants et perdants des réductions du temps de travail.

Le positionnement sur ce thème a permis à l'IRES de contribuer au débat public, notamment par une étude conjointe avec le GRIOT (CNAM), à laquelle a participé Florence Lefresne et qui portait sur l'évaluation de la loi Aubry II. Cette étude, à partir de monographies d'entreprises et d'une analyse statistique, a permis d'apprécier l'impact des accords de RTT sur l'organisation du travail et sur le contrôle de la performance. L'IRES a également présenté un exercice d'évaluation macroéconomique des effets de la RTT sur l'emploi.

d. Performances d'emploi et politiques de l'emploi

Michel HUSSON, Florence LEFRESNE

L'évaluation macroéconomique des performances comparées d'emploi a donné lieu à diverses publications. Leur message principal est que les réformes structurelles des marchés du travail ne suffisent pas à rendre compte de ces performances. Une première synthèse de ces travaux a fait l'objet d'un ouvrage, *Les marchés du travail en Europe*, publié en 2000. La préparation d'un nouvel ouvrage (*Les mutations du marché du travail en France*) a été entamée en

2004. Il sera publié en 2005, comme le précédent, dans la collection Repères des Editions La Découverte.

Une étude comparative (Belgique, Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni, Espagne et Italie) intitulée « L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage en Europe » a été menée à bien pour le compte de la DARES. Elle a permis de montrer la diversité des stratégies d'activation au sein de l'Union européenne. Une autre étude, coordonnée par l'Observatoire Social Européen sur le thème « Stratégie européenne pour l'emploi, débats et institutionnalisation », a associé chercheurs et syndicalistes de quatre pays (France, Irlande, Suède et Belgique) et s'est conclue par une conférence à Bruxelles en août 2004.

Le groupe emploi a également produit plusieurs contributions sur le thème de l'effet sur l'emploi des allègements de cotisations sociales et des revenus de remplacement. Sa contribution à cet égard a été remarquée par une enquête de la Cour des Comptes sur l'évaluation des politiques d'emploi.

e. Thèmes complémentaires

D'autres thèmes de recherche sont venus compléter ces orientations initiales.

■ Les discriminations

Mouna VIPREY

Ce thème, qui porte notamment sur l'intégration des jeunes d'origine étrangère sur le marché du travail a donné lieu à une présence active au sein de différentes instances, accompagnée de publications : OCDE ; participation au séminaire de recherche « Immigration, marché du travail et intégration » du Commissariat Général du Plan ; Fonds d'Action Sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles (FAS) ; Groupe d'Etudes et de Lutte contre les Discriminations (GELD) ; Conseil Economique et Social, pour lequel Mouna Viprey a pris en charge un rapport, *L'insertion des jeunes d'origine étrangère*. Deux études ont été récemment engagées : l'une dans le cadre d'une convention avec la DARES, sur les discriminations et itinéraires professionnels en fonction de l'origine réelle ou supposée des salariés, avec Yves Lo-chard (groupe Travail) ; l'autre dans le cadre d'une convention avec la Direction des Populations et des Migrations (DPM), sur les étudiants étrangers en France et leur devenir professionnel, avec Antoine Math (groupe Revenu salarial).

Mouna Viprey a participé, en 2004, à un voyage d'études aux Etats-Unis organisé par le *State Department* sur le thème du multiculturalisme.

■ L'emploi des femmes

Christèle MEILLAND

Une étude comparative a été menée, en 2003, pour l'Observatoire Européen des Relations Industrielles (EIRO, Dublin) sur les congés parentaux et la négociation collective : l'IRES a pris en charge l'élaboration du questionnaire, le rapport français et la synthèse européenne. Christèle Meilland a également participé, avec Antoine Math (groupe Revenu salarial) à une étude menée en liaison avec la CNAF qui analyse, pour l'ensemble des pays européens, l'effet des incitations financières en provenance des politiques publiques sur la décision d'activité des femmes à l'intérieur d'un couple ou d'une famille.

■ Les travailleurs pauvres

Christèle MEILLAND, Mouna VIPREY

Christèle Meilland et Mouna Viprey ont participé, avec Pierre Concialdi (groupe Revenu salarial) et Yves Lochard (groupe Travail), à une enquête sur les travailleurs pauvres en Ile-de-France pour le compte de la Mission d'information sur la pauvreté et l'exclusion sociale du Conseil régional, achevée fin 2004.

■ L'intérim, les services, les technologies de l'information et de la communication, les nouvelles intermédiations sur le marché du travail

Yannick FONDEUR, François MICHON, Catherine SAUVIAT, Mouna VIPREY

François Michon et Mouna Viprey ont participé à une étude pour la DARES sur les stratégies des entreprises de travail temporaire. Christèle Meilland a contribué à l'étude sur l'emploi dans les services coordonnée par l'Institut des Sciences Sociales Appliquées d'Oslo (FAFO).

Yannick Fondeur et Catherine Sauviat ont engagé une ligne de recherche prometteuse sur les relations entre l'emploi et les technologies de l'information et de la communication. Elle s'est développée dans plusieurs directions. Un rapport sur « Emploi, mobilité et relations professionnelles dans les TIC et le conseil en management » a été réalisé pour le compte de la DARES. Il s'est attaché à analyser les normes d'emploi et de mobilité sur le segment des prestataires de services intellectuels à haute valeur ajoutée destinés aux entreprises. Une enquête complémentaire, administrée via Internet, a été réalisée auprès d'un échantillon plus large de professionnels du secteur des TIC.

Une étude est engagée par Yannick Fondeur, avec Carole Tuchsirer, dans le cadre d'une convention avec l'ANPE, en vue d'analyser les transformations induites par Internet dans l'activité d'intermédiation sur le marché du travail.

■ La formation professionnelle

Florence LEFRESNE

Une recherche a été réalisée avec Carole Tuchszirer (groupe Revenu salarial) sur la mise en œuvre de la formation professionnelle des chômeurs dans le cadre du PARE. Elle a mis en lumière des effets sélectifs dans l'accès à la formation qui s'exercent à l'encontre des femmes, des jeunes et des inscrits dans les filières courtes du régime d'assurance (emplois précaires). Cette étude a permis d'observer une grande diversité régionale dans la conception et la mise en œuvre de dispositifs juridiquement identiques, ainsi que dans les constructions partenariales auxquelles ils donnent lieu.

f. Séminaire théorique

Florence LEFRESNE

Le séminaire théorique, né au sein du groupe emploi à l'occasion du programme scientifique 2000-2004, a pour objectif d'approfondir et de confronter les analyses du rapport salarial et de l'hétérogénéité du marché du travail (régulation, segmentation, conventions, etc.). Il est constitué de membres à part entière que sont les chercheurs du groupe Emploi et les conseillers techniques de l'IRES, mais il est ouvert à l'ensemble des chercheurs de l'institut et à des invités externes en fonction du thème des séances. Il a abordé notamment, dans la dernière période, l'évolution des normes d'emploi et des nouvelles formes de segmentation, en liaison avec les changements technologiques, ainsi que l'articulation entre emploi et protection sociale et le devenir de cette dernière, sous l'impact des transformations du capitalisme financier et marchand.

2. Problématique du programme 2005-2009

Le bilan du précédent programme et le travail d'homogénéisation mené autour du projet de livre du groupe Emploi, conduisent à recentrer les travaux du groupe autour des « transformations du marché du travail ». Le point de départ de cette réorientation pourrait être le paradoxe suivant.

D'un côté, le discours porté au niveau européen par les Grandes Orientations de Politique Economique (GOPE) considère que la persistance du chômage est à interpréter comme le résultat de rigidités maintenues : les réformes structurelles destinées à en réduire les effets seraient encore largement à mettre en œuvre. Le marché du travail français ferait preuve de mauvaises performances par rapport à la situation européenne moyenne qui, elle-même, serait encore très éloignée de l'optimum implicitement représenté par les Etats-Unis.

Mais, d'un autre côté, les marchés du travail ont enregistré, en France comme en Europe, de profondes transformations au cours des deux dernières décennies. Quel que soit le point de vue retenu, le fonctionnement du marché du travail aujourd'hui a en effet peu de choses à voir avec ce qu'il pouvait être il y a vingt ans, qu'il s'agisse des formes d'emplois, des normes salariales, de l'organisation du temps de travail, de la nature du contrat de travail et de la définition même du statut de salarié(e).

Ces indéniables mutations ne semblent pas avoir modifié la position relative de l'Europe et des Etats-Unis. En réalité, il n'existe pas jusqu'à présent de mesure pertinente du « degré de réformes structurelles » réalisées sur le marché du travail, ni non plus de corrélation solidement établie entre cette mesure et les performances d'emploi. En se fixant comme objectif d'articuler l'analyse des mutations du marché du travail avec l'évaluation des performances d'emploi, le groupe Emploi entend affronter cette difficulté théorique et méthodologique. La problématique proposée par le groupe s'organise autour de quatre grands pôles.

a. Les contraintes socio-économiques et les politiques publiques

Les transformations du marché du travail peuvent s'analyser comme le jeu combiné des contraintes socio-économiques et des politiques publiques d'emploi, déclinées à plusieurs niveaux (national, européen, mondial).

Parmi les contraintes socio-économiques, on peut identifier *a priori* deux évolutions majeures du contexte d'ensemble qui pèsent directement sur le fonctionnement du marché du travail. La première est la persistance d'un chômage de masse qui modifie durablement le rapport de forces entre salariés et employeurs ; la seconde est la mise en place progressive de « l'hyper-concurrence » comme principe de régulation entre les capitaux qui se confrontent sur le marché mondial. Ces deux tendances ne sont pas autonomes par rapport aux politiques publiques : une série de mesures relayent la pression exercée par les dites contraintes. Mais on peut considérer, au moins pour la commodité de l'analyse, que le chômage de masse et la mise en concurrence des salariés sur une échelle élargie sont les fruits de la crise qui a frappé les économies développées à partir du milieu des années 1970. Cette crise a produit la montée du chômage et enclenché un processus de redéploiement des capitaux à l'échelle mondiale, en suscitant toutefois des effets très contrastés selon les pays.

Les politiques publiques ont bien souvent accompagné, voire accéléré, ces deux tendances majeures. Ainsi, les mesures de déréglementation destinées à favoriser la libre circulation des capitaux et la croissance de la sphère financière ont favorisé l'essor des comportements désignés sous le terme générique d'hyper-concurrence.

Le groupe Emploi a vocation à privilégier l'analyse des politiques publiques visant à la réorganisation des marchés du travail. Ce large champ concerne toutes les mesures ayant un effet direct sur la formation des salaires et le coût du travail, les statuts de l'emploi, le temps et les conditions de travail. Le groupe Emploi s'attachera à produire une typologie organisée de ces politiques publiques.

***b. Politiques publiques et stratégies des entreprises :
« cibles » et « vecteurs »***

Les impulsions données par les contraintes concurrentielles et les politiques publiques concernent de manière diversifiée les différents segments du marché du travail. Les mesures publiques sont généralement ciblées, en ce sens qu'elles concernent une catégorie particulière de salariés. Ce ciblage n'est pas effectué au hasard mais prend appui sur les modalités concrètes de structuration du marché du travail, notamment celles qui ont été conceptualisées en termes de discrimination et de segmentation. Les travaux du groupe Emploi ont développé et mobilisé avec constance ces notions. Cette expertise s'appuie, au sein du groupe, sur une série de compétences spécialisées, qui se sont appliquées à l'analyse de différentes catégories de main d'œuvre : les femmes, les jeunes, les travailleurs âgés, les salariés d'origine immigrée, les travailleurs peu qualifiés, les détenteurs des métiers de haute technologie, etc. Un objectif du programme sera, tout en continuant de labourer ces champs, de « dé-spécialiser » les investigations correspondantes, en les situant mieux dans la problématique d'ensemble.

Les populations concernées par des mesures ciblées présentent des spécificités que ces mesures prennent en compte. Mais le marché du travail n'est pas réductible à une mosaïque de segments particuliers. Toute mesure ciblée finit par affecter les normes globales de fonctionnement du marché du travail. Cela prend du temps, et c'est pourquoi la posture méthodologique doit ici être résolument dynamique. Ainsi, les « formes particulières d'emploi » apparaissent encore minoritaires, si l'on raisonne « en stock » ; en les observant « en flux », on peut prendre la mesure du déplacement progressif des normes générales d'emploi. Et, après tout, l'addition des femmes, des immigrants, des jeunes, des travailleurs âgés et des salariés peu qualifiés représente numériquement la majorité de la population salariée. L'emploi standard, s'il était sommairement défini comme le complément à 100 % de ces catégories, serait minoritaire.

La notion de « vecteur » est utile à la mise en œuvre de cette approche dynamique. L'idée est simple et s'applique particulièrement aux jeunes, puisque leur destin est de ne pas le rester : les conditions particulières faites à l'insertion des jeunes diffusent, au fil du temps, de manière longitudinale dans l'en-

semble du salariat et sont ainsi porteuses d'une dérive des statuts d'emploi. De la même manière, les exonérations de cotisations, qui visent à favoriser l'embauche de salariés peu qualifiés, pénètrent progressivement le cœur du salariat. On peut aussi repérer un effet en retour des conditions faites aux chômeurs sur le niveau des salaires, à travers la pression exercée par les emplois aidés ou par les mesures d'activation des dépenses de chômage.

Si le groupe possède un acquis important en matière d'examen des politiques publiques, l'analyse de la gestion de l'emploi par les entreprises n'a fait l'objet que de peu de travaux, souvent ciblés sur des catégories particulières de main-d'œuvre. Le prochain programme scientifique sera l'occasion d'ouvrir cette « boîte noire », en s'intéressant plus explicitement aux stratégies d'emploi des entreprises. Plusieurs points d'entrée sont possibles, mais la thématique des restructurations, entendue au sens large, paraît celle à propos de laquelle l'IRES est le plus à même d'apporter. Dans ce cadre, outre les développements suggérés par les débats du séminaire *Restructurations*, l'analyse portera sur les pratiques d'externalisation de l'emploi, sur les délocalisations, et sur les spécificités des ajustements d'effectifs dans les services.

c. Les nouvelles normes et les nouvelles segmentations de l'emploi

Les transformations du marché du travail conduisent à l'émergence de nouvelles normes d'emploi, qui concernent les grands volets de la condition salariée : salaires, statuts, conditions de travail, auxquels on peut aussi ajouter la qualification. Mais plus qu'à l'émergence d'une nouvelle norme dominante d'emploi, on assiste à de nouvelles segmentations. Les transformations affectant l'ensemble du marché du travail ont pour effet de démultiplier ces logiques de segmentation et de les introduire au cœur même du salariat.

Les salariés jusqu'à présent les mieux protégés (salariés en CDI à plein temps, relativement qualifiés) sont de plus en plus soumis dans leurs conditions de travail à la pression des horaires extensibles, des contraintes de résultats, des exigences des clients, voire à la menace de délocalisation. Les enquêtes du ministère du Travail montrent bien comment la tendance à l'autonomisation et à la polyvalence se conjugue avec la montée du stress et de la souffrance au travail. La pérennité de l'emploi liée au CDI peut s'avérer fictive, en raison de la déstabilisation des marchés internes d'entreprise. En même temps, se mettent en place des stratégies de maintien ou de captation des salariés les plus performants. Pour stabiliser ou attirer les « professionnels », aux compétences élevées et rares, les entreprises de certains secteurs (banque, sociétés de services informatiques) n'hésitent pas à proposer des contrats sur mesures, avec des salaires négociés de gré à gré, comportant une part importante d'intéressement, éventuellement accrus de *stock options*.

Cette flexibilité généralisée se heurte cependant à une limite : l'implication d'un salarié dans son travail suppose certaines garanties quant à la durabilité et la qualité de l'emploi, comme de la rémunération.

Les dynamiques à l'œuvre aujourd'hui témoignent de la généralisation des phénomènes d'individualisation et de diversification de la relation salariale (individualisation des salaires, des horaires et des calendriers, diversification des statuts d'emplois) ; d'une montée de la flexibilité et de la précarité sur tous les marchés du travail, y compris les plus qualifiés, structurant de façon nouvelle la mobilité de la main d'œuvre ; d'une nette accélération des rythmes de travail. Cette individualisation conduit à une amplification des inégalités entre salariés, si bien que les lignes de fracture entre groupes de salariés paraissent s'accroître. De nouvelles segmentations traversent l'emploi précaire autant que l'emploi permanent, trient entre les gagnants et les perdants de la réduction du temps de travail, accentuent les écarts de rémunération et concourent ainsi à l'éclatement des normes d'emploi.

Les trajectoires de mobilité se complexifient. Elles n'interviennent plus seulement au sein d'espaces de mobilité cloisonnés, mais de plus en plus entre espaces hétérogènes, dont les frontières se déplacent. Les mutations en cours fragilisent les anciennes médiations collectives et les droits attachés à la norme de l'emploi stable. Elles ouvrent ainsi sur de nouveaux enjeux : pour que sa trajectoire assure à chaque salarié une acquisition et une valorisation de ses compétences, source de performance et d'adaptabilité, il faut que les relations de travail assurent une sécurisation professionnelle qui dépasse l'horizon d'une entreprise unique. L'enjeu concerne la recherche d'un ensemble structuré de droits et d'institutions promouvant une mobilité positive des personnes.

Dans ce cadre, il paraît important de doter explicitement le groupe Emploi d'une dimension « marché du travail » qui lui a largement fait défaut jusque là. Il s'agit de mettre l'accent non seulement sur l'analyse des nouvelles formes de mobilité mais également sur la transformation des modes d'intermédiation sur le marché du travail, à l'heure de la fin du monopole formel de placement de l'ANPE et de la montée en puissance des nouveaux acteurs mobilisant Internet.

d. Les performances d'emploi et de chômage

De nombreux travaux ont déjà été consacrés aux performances comparées en matière d'emploi dans le cadre du précédent programme à moyen terme. Il est dans la logique de l'exploration du paradoxe rappelé en introduction de s'interroger sur l'impact des politiques publiques sur le fonctionnement du marché du travail et sur les performances d'emploi et de chômage.

Par rapport au précédent programme, il est proposé de remanier cette approche sur un point et de l'approfondir sur un autre. La question des performances d'emploi est sans doute le domaine où la césure micro/macro a été la plus dommageable. Elle a empêché en grande partie de passer d'une définition quantitative de l'efficacité (créer beaucoup d'emplois) à une définition multicritères faisant intervenir la notion de « qualité » de l'emploi. C'est pourquoi l'une des priorités du groupe Emploi devrait être de réduire cette césure et de proposer une grille de lecture mieux intégrée des performances d'emploi.

En revanche, il faut conserver et approfondir dans un sens « qualitatif » les exercices de comparaison internationale, pour lesquels l'IRES a acquis une compétence particulière. Les mutations du marché du travail français devront être systématiquement comparées, selon une méthode d'évaluation apparentée au *benchmarking*, aux réalisations de grands pays voisins ou de pays de plus petite taille, souvent invoqués comme modèles dont devraient s'inspirer les politiques publiques à mener en France. Ces politiques réellement existantes, dans différents pays, seront à leur tour rapprochées des recommandations émises par les institutions européennes, notamment dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. Il faudra à cette occasion mettre en débat le thème de « l'exceptionnalité » française. L'analyse comparée des politiques publiques d'emploi en Europe devra conduire à mieux cerner les modalités nationales de construction et de découpage des catégories d'emploi, de chômage et d'inactivité, ainsi que l'organisation des flux entre ces catégories. La résistance des régimes d'invalidité et de préretraites d'un côté, et la poussée de l'activation des dépenses induisant des formes particulières d'emploi, de l'autre, mettent à mal la catégorie de chômage. Le jeu conjoint de ces deux tendances contribue à expliquer la faiblesse des taux de chômage dans certains pays.

Les supposées mauvaises performances du marché du travail français ne l'empêchent pas de se situer dans la moyenne européenne. L'examen approfondi de ces performances et de leurs facteurs pourrait conduire à confirmer l'un des résultats du précédent programme scientifique, quant à la surdétermination des performances « quantitatives » des marchés du travail par l'environnement macro-économique ; en d'autres termes, les politiques d'emploi pèseraient, quelles que soient leurs intentions, plus sur la nature des emplois que sur leur nombre. Cet examen pourrait contribuer à un renversement de perspective, qui remettrait en cause, non pas le retard français en matière de réformes structurelles du marché du travail, mais la pertinence même de cette orientation aujourd'hui généralisée à l'ensemble de l'Union européenne.

Jusqu'à présent, en mettant l'accent sur la rigueur budgétaire et la flexibilité du marché du travail, les GOPE ont fait en grande partie l'impasse sur le besoin d'une reprise effective et solide pour enclencher un véritable scénario de croissance. Si l'objectif – central dans la Stratégie européenne pour l'emploi – d'élever les taux d'emploi est perçu comme celui d'un simple élargissement des forces de travail mobilisables sans ambition suffisante et conjointe de qualité et de productivité de l'emploi, le risque est que la cohérence communautaire s'affirme, mais dans la voie dangereuse de la déflation. En revanche, si le thème de la qualité de l'emploi et des transitions professionnelles est relié aux enjeux de productivité et de croissance à travers une politique industrielle et de recherche ambitieuse, il peut devenir source de performance au sein de l'Union.

3. Axes de recherche 2005-2009

La problématique exposée se traduit en axes de recherche opérationnels, dont l'articulation peut être résumée de la manière suivante : la mondialisation surdétermine les contraintes pesant sur l'économie française (1) ; celles-ci modifient les stratégies d'acteurs (2) et les normes d'emploi (3). L'ensemble de ces transformations conduit à une réévaluation des performances de l'emploi (4).

a. Mondialisation et intégration européenne

■ Mondialisation et transformations du rapport salarial

Michel HUSSON, Catherine SAUVIAT

Le groupe emploi mettra à profit les compétences acquises en matière de comparaisons internationales pour mieux intégrer l'internationalisation des processus productifs dans ses analyses. Cet axe de travail contribue aux prolongements du projet transversal concernant l'impact de la mondialisation financière sur le rapport salarial, dont Catherine Sauviat a été l'une des animatrices au cours du dernier programme scientifique. L'étude engagée sur les dynamiques salariales comparées en Europe permettra de mettre en lumière les effets de la contrainte de compétitivité, aux niveaux global et sectoriel, sur les négociations collectives et l'évolution des salaires.

■ Restructurations et emploi

Michel HUSSON, Catherine SAUVIAT

Le groupe emploi apportera sa propre contribution sur les restructurations des grands groupes industriels (notamment les délocalisations) et leurs effets sur la dynamique de l'emploi. Il s'attachera notamment à montrer comment la stratégie des groupes se déploie dans un contexte institutionnel balisé par la construction européenne et les politiques publiques menées à ce niveau.

■ Politique européenne de l'emploi

Florence LEFRESNE

Par ses modes d'action privilégiés, ses objectifs, ses formes de légitimation et de contrôle, cette politique constitue un vecteur essentiel de transformation des systèmes d'emploi. La démarche de comparaison européenne sera poursuivie et élargie à des pays encore peu étudiés (certains nouveaux entrants) et l'accent sera mis sur l'impact de la Stratégie européenne pour l'emploi, en intégrant les prochaines évaluations de la stratégie de Lisbonne à mi-parcours et la nouvelle trame institutionnelle (articulation entre les GOPE et les Plans nationaux d'action pour l'Emploi). La thématique de la qualité de l'emploi fera l'objet d'une attention particulière.

b. Les acteurs de l'emploi et les stratégies des entreprises

Le groupe emploi approfondira sa problématique fondée sur le repérage des populations « cibles » et sur l'analyse de leur rôle comme « vecteurs » des nouvelles normes d'emploi. Cette approche sera élargie à l'étude des stratégies des entreprises en matière de gestion de l'emploi.

■ Activité professionnelle des femmes

Christèle MEILLAND

Les recherches sur l'emploi et la place des femmes sur le marché du travail seront développées par une comparaison européenne des discriminations subies par les femmes, notamment qualifiées. Les recherches croisées sur les formes d'emploi particulières et l'activité professionnelle des femmes seront poursuivies. La compréhension précise des phénomènes de ségrégation, de différenciation et de leurs combinaisons est nécessaire à l'appréhension des « nouvelles » inégalités hommes-femmes sur le marché du travail. Toujours dans l'esprit d'analyser ces inégalités, il sera également envisagé d'approfondir, pour une sélection de pays, l'impact des spécificités nationales en matière de négociation collective sur les congés parentaux.

■ Travailleurs âgés

Annie JOLIVET

Les travaux concernant les travailleurs âgés seront construits autour de trois axes. Le premier portera sur les pratiques des entreprises en matière de « gestion des âges » ; le deuxième traitera des trajectoires d'emploi en fin de vie professionnelle ; le troisième concernera l'évolution des modes de sortie du marché du travail en fin de vie professionnelle, en lien avec la modification du contexte institutionnel (réforme des retraites, négociations et accords collectifs, droit du travail). Un thème de travail complémentaire pourrait porter sur les intérimaires, afin de tester la sélectivité pratiquée par les entreprises de travail temporaire quant au critère d'âge.

Dans l'immédiat, deux échéances s'imposent : participation au groupe de travail sur « La deuxième moitié de carrière dans la fonction publique », mis en place à la demande du Conseil d'orientation des retraites ; intégration des questions d'inaptitude dans l'analyse des cessations d'activité, à partir des résultats de l'enquête « Santé et vie professionnelle après 50 ans », en vue d'un numéro spécial de *Retraite et société*.

■ Discriminations et formes d'emploi

Mouna VIPREY

L'enrichissement mutuel de ces deux thématiques aide à la compréhension de la position de catégories spécifiques de main-d'œuvre sur le marché du travail. La recherche sera principalement axée sur les stratégies des entreprises à l'égard de la main d'œuvre étrangère ou supposée telle ; elle s'élargira à l'ensemble des acteurs concernés par des discriminations de nature systémique et introduira des distinctions plus fines au sein des cibles potentielles des discriminations en fonction de l'âge, de la nationalité ou du niveau de qualification. Elle s'élargira à la prise en compte des nouvelles initiatives en matière de lutte contre les discriminations (chartes pour l'emploi, mise en place de la Haute autorité contre les discriminations, projet européen Equal) et aux nouvelles stratégies des firmes à l'égard de la main-d'œuvre qualifiée immigrée ou supposée telle.

■ Gestion de l'emploi par les entreprises

Yannick FONDEUR

Les travaux déjà menés sur les services informatiques suggèrent deux approches de la question des restructurations. La première porte sur les nouvelles pratiques de certains secteurs des services, notamment les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel. La seconde concerne l'externalisation de l'emploi, et en particulier l'infogérance informatique, qui consiste à confier à un prestataire tout ou partie de la gestion informatique d'une entreprise et qui se traduit assez souvent par des transferts de personnel de l'entreprise cliente vers le prestataire, entraînant une transformation des normes d'emploi.

c. Les nouvelles normes d'emploi, les nouvelles segmentations

■ Transformation des normes d'emploi

Florence LEFRESNE

Les normes d'emploi dont il est question ne désignent pas seulement les statuts juridiques (les formes du contrat de travail) mais renvoient également aux droits sociaux fondant le statut d'emploi, aux modalités de valorisation des qualifications, aux modes de rémunération et à l'ensemble des médiations collectives qui les encadrent. Les travaux sur ce thème seront menés

selon une double approche. D'une part, les changements seront appréhendés à partir d'une catégorie à la fois particulière et universelle : celle des jeunes perçus comme la plaque sensible des mutations du système d'emploi et de mobilité. D'autre part, dans un contexte de déséquilibre durable du marché du travail, l'attention sera portée sur les effets produits par les flux de passage, de plus en plus nombreux et diversifiés, entre espaces hétérogènes (chômage, inactivité et emploi sous diverses formes) et sur le déplacement des frontières entre ces espaces.

Dans l'immédiat, plusieurs contributions sur l'insertion des jeunes et un article pour *Sociologie du travail*, « Normes d'emploi et politique d'emploi, une comparaison européenne » sont en préparation.

■ Interim, temps de travail et transformations de la relation salariale

François MICHON

Les observations et l'analyse seront poursuivies sur deux terrains : les formes de la précarité (l'intérim) ; les organisations des temps de travail (effets différenciés de l'assouplissement des 35 heures selon les configurations productives, diffusion inégale du temps partiel au sein des pays de l'UE). Les éventuels effets de dumping social liés aux différences prononcées de temps de travail entre anciens et nouveaux membres de l'Union européenne seront pris en compte. Au delà de ces terrains empiriques, il s'agira de préciser comment évoluent les formes de segmentation du marché du travail (affaïssement des marchés internes, développement des marchés externes et des marchés professionnels), et comment les régulations nationales ou européennes modèlent l'évolution de ces segmentations.

■ Fonctionnement du marché du travail

Yannick FONDEUR

L'objectif est de construire une vision d'ensemble de l'intervention croissante des intermédiaires privés sur le marché du travail. Les sites Internet de recrutement, et avant eux les agences d'intérim, battent en brèche le monopole théorique de placement de l'ANPE, désormais obsolète. Les pouvoirs publics lancent des expériences de grande ampleur visant à confier le placement de chômeurs de longue durée à des cabinets privés, tandis que les opérateurs privés sont depuis longtemps sollicités dans le cadre des cellules de reclassement.

Une seconde thématique porterait sur les nouveaux systèmes de mobilité, dans le prolongement de l'étude sur les services informatiques et le conseil en management, qui a abouti à l'identification de « marchés de compétences ». Des travaux plus généraux sur le marché des services aux entreprises, porteur de nouvelles normes de mobilité, compléteraient utilement l'analyse.

d. Les performances comparées d'emploi et de croissance

Michel HUSSON et l'ensemble du groupe

Cet axe comparatif traversera l'ensemble du programme de recherches. Une meilleure articulation de l'approche « macro » avec les approches plus « micro » sera recherchée en deux directions : en cherchant notamment à croiser les bilans quantitatifs et agrégés avec un examen de la « qualité » des emplois créés ; en mettant en relation les performances des marchés du travail et les transformations institutionnelles. Il s'agit d'apprécier les rôles respectifs et l'interaction de différents facteurs dans les performances comparées de croissance et d'emploi : macroéconomiques (pacte de stabilité, politique monétaire, taux de change), structurelles (gains tendanciels de productivité, croissance potentielle) et sociales (capacité des acteurs politiques et sociaux à négocier et conclure des accords positifs). Cette thématique soulève des interrogations sur l'impact et l'interaction des politiques publiques nationales et de la Stratégie européenne pour l'emploi.

Cette approche pourra se mettre en œuvre, en 2005 et 2006, à partir du projet « Politiques économiques et politiques d'emploi en Europe », en cours de conclusion avec les partenaires suédois du programme SALTSA. Ce projet comparatif portera sur quatre pays (Allemagne, France, Royaume-Uni et Suède) et associera les participants de l'IRES (Jacky Fayolle, Michel Husson, Annie Jolivet et Florence Lefresne) et des chercheurs des pays concernés.

Publications

Ouvrages

Husson M. avec Coutrot T. (2001), *Avenue du plein emploi*, Les mille et une nuits.

Husson M. (2003), *Les casseurs de l'Etat social*, La Découverte.

IRES (2000), *Les marchés du travail en Europe*, La Découverte.

Lefresne F. (2003), *Les jeunes et l'emploi*, Repères, La Découverte.

Viprey M. (2002), *L'insertion des jeunes d'origine étrangère*, Etude du Conseil économique et social n°2002-12, septembre, Les Editions des journaux officiels.

Participations à des ouvrages collectifs

Husson M. (2002), « Le modèle européen des années 90 », in Lamotte B. et Mounier A. (coord.), *Transformations du travail et croissance économique*, L'Harmattan.

Husson M. (2002), « Les coordonnées macro-économiques de la nouvelle conflictualité », dans Bérout S. et Mouriaux R. (coord.), *L'année sociale 2002*, Syllepse.

Husson M. (2003), « Le risque de déconstruction du rapport salarial », dans Hours B. et Sélim M. (eds.), *Solidarités et compétences, idéologies et pratiques*, L'Harmattan.

Jolivet A. (2003), « La gestion des salariés vieillissants », dans Allouche J. et Louart P. (eds.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Economica.

Lefresne F. (2000), « Empleo y políticas de empleo para los jóvenes », in Cachon L. (dir.) *Juventudes y empleos : perspectivas comparadas*, ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Lefresne F. (2000), « Youth Employment Schemes in France : Reasoning and Impact », in Serrano A., *Tackling Youth Unemployment in Europe*, ETUI, Bruxelles.

Lefresne F. (2001), « Le débat sur les compétences en Europe », dans Jacot H., Brochier D. et Campinos-Dubernet M. (coord.), *La formation professionnelle en mutation, développer et reconnaître les compétences*, Editions Liaisons.

Lefresne F. (2001), « Les catégories de l'action publique en direction des jeunes en France et au Royaume-Uni », in Bessy C., Eymard-Duvernay F., De Larquier G. et Marchal E. (dir), *Des marchés du travail équitables, Approche comparative France-Royaume-Uni*, PIE-Peter Lang et Centre d'études de l'emploi, Bruxelles.

Lefresne F. (2001), « Partnerships in French Youth Employment Policy », in Serrano A. (ed.), *Enhancing Youth Employability through Social and Civil Partnership*, ETUI, Bruxelles.

- Lefresne F.** (2002), « Les mesures de l'emploi et du chômage et leurs interprétations », *L'état de la France 2001-2002*, La Découverte.
- Lefresne F., Tuchsirer C.** (2004), « Activation Policies and Employment Norms : The Situation in France Compared with Experiences in Four European Countries (Belgium, Denmark, the Netherlands, the United Kingdom) », in *Are Activation Policies Converging in Europe ?*, ETUI, Bruxelles.
- Michon F.** (coord) (2003), numéro spécial Temps de travail, *La Revue de l'IREs*, n° 42, 2003/2.
- Michon F.** (2005), « Temporary Agency Work in Europe », à paraître in Gleason S.E., *Shadow Work Force*, Michigan State University Press.
- Michon F.** avec Bloch-London C., Coutrot T. et Didry C. (2000), « Apprendre le temps de travail », in Durand C. et Pichon A. (coord.), *Temps de travail et temps libre*, De Boeck Université, Bruxelles.
- Michon F., Viprey M.** avec Lefèvre G. (2001), « Zeitarbeit in Frankreich – Der Markt, der Wirtschaftssektor, die neuen Entwicklungen », in Gabriel G. et Neugart M., *Ökonomie als Grundlage politischer Entscheidungen – Essays on Growth, Labor Markets, and European Integration in Honor of Michael Bolle*, Leske+Budrich, Opladen, Allemagne.
- Sauviat C., Pernot J-M.** (2000), « Fonds de pension et épargne salariale aux Etats-Unis : les limites du pouvoir syndical », dans *Fonds de pension et nouveau capitalisme*, l'Année de la régulation, vol.4, La Découverte.
- Sauviat C.** (2000), « Le poids croissant des investisseurs institutionnels », in *L'état de la France 2000*, La Découverte.
- Sauviat C., Pernot J-M.** (2001), « L'épargne salariale, un substitut aux augmentations de salaire ? », in *L'état de la France 2001/2002*, La Découverte.
- Sauviat C.** (2001), « Mondialisation du capital et nouvelles formes de rémunération et d'emploi : vers de nouvelles figures salariales », in *Social Protection and Employees' Resources – Who Pays ?*, Official publications of the European communities, Luxembourg.
- Sauviat C.** (2002), « La loi sur l'épargne salariale en France, bien que presque consensuelle, mérite débat », in *L'état de la France*, La Découverte.
- Sauviat C.** (2002), « La nouvelle gouvernance des entreprises », in *L'état de la France*, La Découverte.
- Sauviat C.** (2004), « La nouvelle gouvernance des entreprises en France », in *L'état de la France*, La Découverte.
- Sauviat C.** (2004), « Les fonds de pension et les fonds mutuels : acteurs majeurs de la finance mondialisée et du nouveau pouvoir actionnarial », dans Chesnais F. (coord.), *La finance mondialisée : nature sociale, configuration et résultats*, La Découverte.

- Sauviat C.** (2004), « Os efeitos do novo poder da finança nos Estados Unidos – empresas fragilizadas, trabalhadores inseguros », in Forti Scherer A.L. et Ferreira C. (ed.), *O Brasil frente à ditadura do poder financeiro : reflexões e alternativas*, Editions Vozes, Sao Paulo.
- Sauviat C.** (2005), « The Demise of Andersen : A Consequence of Corporate Governance Failure in the Context of Major Changes in the Accounting Profession and the Audit Market », à paraître in Dembinski P.H., (ed.), *Enron and World Finance – A case Study in Ethics*, Palgrave.
- Sauviat C.** avec Chesnais F. (2003), « The Financing of Innovation-Related Investment in the Contemporary Global Finance-Dominated Accumulation Regime », in Cassioloto J., Lastres H. et Maciel M.L. (eds.), *Systems of Innovation and Development*, Edward Elgar, London.
- Viprey M.** (2001), « De la diachronie des fonctions économiques de la force de travail étrangère aux stratégies de recrutement discriminant des firmes à l'égard des jeunes issus de l'immigration », in *Les discriminations à l'emploi*, Editions Licorne l'Harmattan.
- Viprey M.** (2002), « Que dit la théorie économique en matière de gestion différenciée par les firmes du salariat étranger ou supposé tel ? », Actes du colloque international *La responsabilité des sciences dans la lutte contre le racisme : traverser les frontières disciplinaires, partager nos compétences et nos méthodes, développer nos stratégies*, Montréal, mars.
- Viprey M.** (2002), « Une approche européenne des discriminations raciales dans le monde du travail », Actes du séminaire de l'OCDE *Comparaison européenne en matière d'intégration des jeunes d'origine étrangère sur le marché du travail*, Bruxelles, juin
- Viprey M.** (2003), « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », in *Les discriminations des jeunes d'origine étrangère dans l'accès à l'emploi et l'accès au logement*, Etudes et recherches, La Documentation française.

Articles dans des revues à vocation scientifique

- Benallah S., Concialdi P., Husson M., Math A.** (2004), « Retraites : Les scénarios de la réforme », *La Revue de l'IRES*, n°44, 2004/1
- Fondeur Y.** (2005), « Les jeunes au cœur des dynamiques du marché du travail », à paraître dans *Economie et statistique*.
- Fondeur Y., Lefresne F.** (1999), « Les jeunes sur le marché du travail, une comparaison européenne », *La Revue de l'IRES*, n°31, 1999/3.
- Fondeur Y., Lefresne F.** (2000), « Les jeunes, vecteurs de transformation des normes d'emploi ? », *Travail et emploi*, n°83.
- Fondeur Y., Sauviat C.** (2003), « Technologies de l'information : normes d'emploi et marché du travail », *Premières synthèses*, n°13.2., DARES, mars.
- Fondeur Y., Sauviat C.** (2003), « Les services informatiques aux entreprises : un marché de compétence », *Formation emploi*, n°82, avril-juin.

- Fondeur Y., Sauviat C.** (2004), « Le conseil en management : une école d'application pour futurs cadres dirigeants ? », *Travail et emploi*, n°97, janvier.
- Husson M.** (2000), « L'épaisseur du trait. A propos d'une décomposition du non-emploi », *La Revue de l'IRES*, n°34, 2000/3.
- Husson M.** (2000), « Pourquoi les taux de chômage différent en Europe », *La Revue de l'IRES*, n°32, 2000/1.
- Husson M.** (2001), « L'inadéquation des besoins à l'offre comme obstacle à l'expansion », *Economie et sociétés*, série « Histoire Economique Quantitative » n°28,7/8.
- Husson M.** (2001), « La grande surprise de l'emploi », *La Revue de l'IRES*, n° 36, 2001/2.
- Husson M.** (2002), « Réduction du temps de travail et emploi : une nouvelle évaluation », *La Revue de l'IRES*, n°38, 2002/1.
- Husson M.** (2003), « L'économétrie, ou l'idéologie en équations ? », *Actuel mar*, n°34.
- Husson M.** (2003), Débat sur les allègements de cotisations sociales, *Revue de l'OFCE*, n°85, avril.
- Jolivet A.** (2001), « Vieillesse, salaire et demande de travailleurs âgés », *Travail et emploi*, n°88, octobre.
- Jolivet A.** (2002), « La politique européenne en faveur du vieillissement actif », *Revue de la retraite et société* n°36.
- Jolivet A.** (2002), « Les comportements des entreprises à l'égard des salariés vieillissants. Analyse monographique de six établissements », *Gérontologie et société*, n°102, septembre.
- Jolivet A.** (2003), « Age et relation d'emploi : les mécanismes d'une sélection défavorable aux travailleurs plus âgés », *Revue d'économie politique*, janvier-février.
- Jolivet A.** (2003), « Partir en retraite plus tôt ou plus tard : quelles implications d'une ouverture des marges de choix individuel ? », *La Revue de l'IRES*, n°43, 2003/3.
- Jolivet A.** avec Volkoff S. et Molinié A.-F. (200), « Efficaces à tout âge ? Vieillesse démographique et activités de travail », *Les Cahiers du CEE*, n°16, La Documentation française.
- Lefresne F.** (2000), « La politique publique d'insertion et de formation professionnelle des jeunes au Royaume-Uni », *Revue française de pédagogie*, n°131, avril-mai-juin.
- Lefresne F.** (2000), « Place des jeunes sur le marché du travail : une approche sectorielle », *La Revue de l'IRES*, n°31, 1999/3.
- Lefresne F.** (2001), « Le débat des compétences en Europe », *Formation emploi*, n°74, mai.

- Lefresne F.** (2002), « Diversification des statuts d'emploi : enjeux et perspectives », *Revue de l'office universitaire de recherche socialiste*, n°20, septembre.
- Lefresne F.** (2002), « Précarité et transitions professionnelles des jeunes », *Les Cahiers de l'Institut d'Aménagement d'Urbanisme de la région Ile-de-France*, n°131-132.
- Lefresne F.** (2002), « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Economie et société*, série « Economie du travail », n°22, août.
- Lefresne F.** avec Charpentier P., Huyghues Despointes H., Lallement M. et Loos-Baroin J. (2004), « Gestion des temps et régulation sociale : les incidences des lois Aubry sur l'organisation des entreprises », *La Revue de l'IRES*, n° 44, 2004/1.
- Lefresne F., Tuchsirer C.** (2001), « Stratégie d'activation par les activités occasionnelles et normes d'emploi : la situation française confrontée aux expériences belge, néerlandaise, danoise et anglaise », *Travail et emploi*, n°87, juillet.
- Meilland C.** (2002), « Changements dans le modèle danois de négociation collective », *Problèmes économiques*, n°2788, 11 décembre.
- Meilland C.** avec Letremy P. et Cottrell M. (2004), « Using Working Patterns as a Basis for Differentiating Part-Time Employment », *European Journal of Economic and Social Systems*, vol.17/1-2.
- Meilland C. et Michon F.** avec Cottrell M., Letremy P., Macaire S., (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Economie et statistique*, n°352-353, septembre.
- Michon F.** (2001), « La flexibilité : un phénomène multidimensionnel », *Les Cahiers de l'Institut d'aménagement et d'urbanisme de la Région Île-de-France*, n°131-132.
- Michon F.** (2001), « Plein emploi : les femmes auraient-elles mauvais genre », *Travail genre et société*, revue du MAGE-CNRS, n°6, octobre.
- Michon F., Viprey M.**, avec Lefèvre G. (2002), « Les stratégies des entreprises de travail temporaire. Acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », *Travail et emploi*, n°89, janvier.
- Montagne S., Sauviat C.** (2001), « L'influence des marchés financiers sur les politiques sociales des entreprises », *Travail et emploi*, n°87, juillet ; repris par *Problèmes économiques*, n°2729, 26 septembre 2001, sous le titre : « Les marchés financiers, nouveaux DRH des entreprises françaises ? ».
- Sauviat C.** (2001), « Syndicats et marchés financiers : bilan et limites des stratégies nord-américaines. Quelle valeur d'exemple pour les syndicats en Europe ? », *La Revue de l'IRES*, n°36, 2001/2.
- Sauviat C.** (2002), « Nouveau pouvoir financier et modèle d'entreprise : une fragilité systémique », *La Revue de l'IRES*, n°40, 2002/3.
- Sauviat C.** (2003), « L'audit et l'analyse financière : deux professions dans la tourmente », *Actes de la recherche en Sciences sociales*, n°146-147, mars.

Sauviat C. (2003), « Les investisseurs institutionnels et les économies émergentes : quelques éléments de problématique et d'état des lieux », *Economies et sociétés*, série F, n°41.

Sauviat C. (2003), « The New French Pension Reform : its Main Characteristics and Major Issues », *International Labor Brief* (Korea Labor Institute), vol.1, n°5, September-October.

Sauviat C. (2004), « La crise chronique du système de santé américain », *Revue de l'IRES*, n°46, 2004/3.

Viprey M. (2000), « Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances », *Migrations études*, n°94, mai-juin-juillet.

Viprey M. (2001), « Discriminations raciales sur le marché du travail », *Problèmes économiques*, n°2694.

Viprey M. (2003), « Les mécanismes de discrimination à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée », *La Revue de l'IRES*, n°39, 2002/2.

Viprey M. (2004), « Les discriminations raciales sur le marché du travail français », *Confluences*, n°48, L'Harmattan.

Viprey M. (2004), « Les mécanismes de discriminations sélectives sur le marché du travail à l'égard des jeunes dont l'origine étrangère est réelle ou supposée », *Recherche sociale*, n°171 Fors, juillet-septembre.

Viprey M. (2004), « Spécificités de la main-d'œuvre étrangère sur le marché du travail français », *Revue Santé société et solidarité*, numéro spécial *Immigration au Québec et en France*.

Documents de travail

Lefresne F. (2002), « La flex-sécurité dans la politique de l'emploi danoise », in Yerochewski C. (coord.), *Souplesse et sécurité de l'emploi, Actes du Séminaire DARES-IRES, Document d'études DARES*, n°71.

Lefresne F., Tuchsirer C. (2001), « Les activités occasionnelles dans quatre pays européens : Belgique, Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni, Quel impact sur les normes d'emploi ? », *Document d'études DARES*, n°43.

Lefresne F., Tuchsirer C. (2003), « L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage : Espagne et Italie », *Document d'études DARES*, n°70, mai.

Lefresne F., Tuchsirer C. (2004), « Les processus de mise en œuvre de l'offre de formation UNEDIC dans le cadre du PARE », *Document d'études DARES*, n°86, octobre.

Math A., Meilland C. (2004), « Congés pour raisons familiales et négociation collective », *Document de travail IRES*, n°04.03, février.

Montagne S., Sauviat C. (2001), « L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exploratoire auprès des grandes entreprises françaises », *Document d'études DARES*, n° 42, mars.

Viprey M. (2000), « Discriminations raciales : réalités et actions publiques », *Document de travail IRES*, septembre.

Viprey M. (en coll.) (2000), « Les emplois fermés aux étrangers », *Note du GELD*, n°1, mars.