



La veille documentaire

Travail, Emploi, Formation professionnelle

Sélection N° 2- Février 2018

- ▶ [Travail - Dialogue social](#)
- ▶ [Santé - Sécurité au travail](#)
- ▶ [Emploi - Chômage](#)
- ▶ [Formation professionnelle - Apprentissage](#)
- ▶ [Économie - Entreprise](#)
- ▶ [Europe - International](#)

Ouvrages - Études
Articles de revues spécialisées
Notes d'analyse

Travail – Dialogue social

■ Ouvrages – Études – Rapports

▶ [Disposer de temps et de droits pour s'occuper de ses enfants, de sa famille et de ses proches en perte d'autonomie](#)

Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age
France stratégie, décembre 2017, 110 p.

Le temps, les ressources et l'accompagnement. Ce sont les trois axes de progrès de la situation des proches aidants identifiés par Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge. Il propose d'améliorer la durée du congé de proche aidant en la portant à un an par personne aidée, d'établir un véritable « droit à répit »; d'indemniser le congé de proche aidant, comparable à l'allocation journalière de présence parentale; et de rationaliser la gouvernance institutionnelle et les dispositifs en faveur des aidants".

→ [Consulter le document en ligne](#)

▶ [Le travail d'encadrement. Quelles évolutions ? Quels parcours ?](#)

Centre d'études de l'emploi, rapport de recherche n°103, janvier 2017, 185 p.

Ce rapport rassemble les interventions et débats de l'édition 2015 du séminaire « Âges et Travail », organisé par le Creapt (Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail). Loin de disparaître, comme pourrait le laisser penser une tendance répandue à la suppression des niveaux hiérarchiques, l'encadrement concerne un nombre de plus en plus élevé de personnes au sein des entreprises, dans la production comme dans les services. Les encadrants sont aux prises avec les multiples tensions



d'organisation. Ils sont responsables du suivi du travail d'une équipe dans plusieurs dimensions : efficacité, santé et sécurité du personnel. Ils ont aussi en charge la production d'indicateurs, censés permettre tout à la fois de contrôler le travail et d'en rendre compte pour alimenter les mesures de performance. Ils gèrent encore des aspects relatifs à la réalisation de la production, tout en assurant un travail d'organisation et d'articulation entre différents niveaux de décision. Dans la période actuelle d'intensification du travail, qu'en est-il précisément du travail d'encadrement, dans des conditions où les attentes à l'égard de ceux qui l'exercent sont renforcées ? Qu'en est-il de leurs conditions d'emploi, de leur carrière et de leur parcours ? Dans les changements et les mutations des organisations, quel est le rôle de leur expérience ?

Lien

→ [Consulter le document en ligne](#)

Notes d'analyse

► La conformité au Smic des minima de branches s'est-elle améliorée en dix ans ?

Gabin Langevin

Dares Analyses, n°005, janvier 2018, 7 p.

Suite à la création du Comité de suivi de la négociation salariale en 2005 puis au changement de calendrier de revalorisation du Smic en 2010, les branches ajustent plus rapidement qu'il y a dix ans leurs minima pour assurer leur conformité après chaque hausse du Smic. Parallèlement, la proportion de branches conformes une année entière double entre 2006 et 2016 (de 39 % à 82 %). Néanmoins, la proportion de branches non conformes deux années de suite tend aussi à augmenter (12 branches entre 2015 et 2016 contre 3 entre 2010 et 2011) et dégrade le taux de conformité qui atteint en 2015 son plus bas niveau depuis 2009 (période de coup de pouce exceptée), avant de remonter en 2016. Les salariés rémunérés au Smic sont surreprésentés dans les branches non conformes.

→ [Consulter le document en ligne](#)

■ Articles de revues spécialisées

► Les sanctions pénales et administratives du travail illégal

Laurent Gamet

La Semaine juridique Social, n° 4, janvier 2018, p. 5-8

En répression du travail illégal, la loi prévoit des sanctions pénales d'une sévérité exemplaire. A cet arsenal répressif, s'ajoutent des sanctions administratives. La répression administrative n'a nullement vocation à se substituer à la répression pénale ; au contraire, le cumul des sanctions est assumé.

→ Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Lexis Nexis sur abonnement\)](#)

► Modèle d'accord collectif portant rupture conventionnelle collective

Frédéric Aknin / Nisrine Abbès

La Semaine juridique Social, n° 4, janvier 2018, p. 9-24

→ Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse



→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Lexis Nexis sur abonnement\)](#)

► Le conseil d'entreprise

Bernard Teyslié

La Semaine juridique Social, n° 2, janvier 2018, p. 17-20

Un comité, un accord, un conseil... Voilà une instance de consultation, subsidiairement de négociation, le comité social et économique, transformée en « codécideur » par attribution du pouvoir de négocier les conventions et accords collectifs d'entreprise et reconnaissance d'une capacité de blocage via la mécanique de l'avis favorable. Si la perspective d'une réduction des délégués syndicaux à la portion congrue peut séduire certains, la mise en place d'une structure porteuse d'un profond bouleversement du mode de gouvernement de l'entreprise peut en inquiéter d'autres. La cogestion n'a pas que des adeptes, y compris dans le monde syndical.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Lexis Nexis sur abonnement\)](#)

► De la convention collective applicable à la relation de travail internationale

Lydie Dauxerre

La Semaine juridique Social, n° 1, janvier 2018, p. 26-31

Déterminer la convention collective applicable à la relation de travail internationale à la lumière de la loi qui la régit, identifiée à partir des règles de conflit de lois contenues dans la convention de Rome, n'est pas satisfaisant. Les instruments de résolution des difficultés qu'emporte l'existence d'un élément d'extranéité, forgés par le droit international privé, méconnaissent l'autonomie de la norme conventionnelle ; ils l'exposent à un contentieux certain. Doivent alors prévaloir la volonté des partenaires sociaux et celle des parties au contrat de travail de conférer à la convention collective une vocation internationale ainsi que d'assurer aux salariés affectés temporairement à l'étranger le maintien de garanties collectives analogues à celles dont ils bénéficieraient dans leur pays d'origine.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Lexis Nexis sur abonnement\)](#)

► Dialogue social

Entreprise et Carrières, n° 1367, 8-14 janvier 2018, p. 4-11

Depuis l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre les entreprises de plus de 11 salariés doivent fusionner leurs instances représentatives du personnel en une seule, le comité social et économique. Après avoir présenté le CSE, ce dossier s'articule autour d'entretiens conduits avec le président de l'ANDRH, le responsable du dialogue social à la CFE-CGC, le président du groupe Alpha, le président de Stimulus et l'avocat en droit social Stéphane Bloch.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)



► **Ordonnances Macron. Décryptage de la réforme du Code du travail**

Sandra Limoux / Fanny Doumayrou

Liaisons sociales. Les thématiques, n° 54, décembre 2017, 95 p.

Un numéro spécial pour mieux comprendre les enjeux et les conséquences pratiques des nouveaux textes. Au sommaire : négociation collective, institutions représentatives du personnel, rupture du contrat, santé au travail, contrats et formes particulières de travail.

→ Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Lamyline\)](#)



► **La responsabilité pénale et civile de l'employeur**

Matthieu Babin / Jean-Luc Amour

Liaisons sociales. Les thématiques, n° 55, janvier 2018, 106 p.

Selon les termes du contrat de travail, l'employeur est celui pour le compte et sous la direction duquel s'exerce le travail effectué par le salarié. Doté du pouvoir disciplinaire et de gestion au sein de l'entreprise, il peut voir sa responsabilité engagée aussi bien sur le plan pénal que sur le plan civil. Le cadre jurisprudentiel a connu une importante évolution ces dernières années, en particulier en matière de santé et de sécurité au travail.

En fin de document, ce numéro fait un point spécial sur la responsabilité du salarié.

→ Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Lamyline\)](#)

► **Réforme du code du travail**

Feuillet rapide social, n° 3, 12 janvier 2018, 72 p.

Avec la publication, fin 2017, de l'ensemble des décrets d'application des ordonnances du 22 septembre, la réforme peut intégralement s'appliquer au 1^{er} janvier 2018. Après une introduction en forme d'état des lieux ce numéro spécial présente et analyse la réforme en 7 chapitres : la rupture du contrat de travail, la négociation collective, la représentation du personnel, la santé au travail, les congés, le recours à certains modes de travail, le contrôle-contentieux.

→ Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse



► **Quel bilan tirer de la jurisprudence 2017 de la chambre sociale, quelles perspectives pour 2018 ?**

Feuillet rapide social, n° 4, 26 janvier 2018, p. 29-36

Le président de la chambre sociale de la Cour de cassation, Jean-Yves Frouin commente dans cette interview les arrêts majeurs rendus en 2017 et analyse les perspectives de décisions en matière de promesse de contrat de travail, de contrôle et surveillance des salariés, d'inaptitude physique, de licenciement, d'égalité professionnelle et de négociation collective.

→ Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse

► **Accord sur le fonctionnement de l'entreprise : un recours facilité, un régime unifié**

Raphaëlle Labat / Stéphane Béal

La semaine juridique. Entreprise et affaires, n° 3, 18 janvier 2018, p. 48-55

Analyse de l'article 3 de l'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective. Le régime de l'accord unique qui interviendra alternativement

pour aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition, aménager la rémunération dans le respect du SMIC et des minima conventionnels, déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

→ [Consulter la revue au Centre de documentation de Mirabeau](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Lexis Nexis sur abonnement\)](#)

**Recueil
Dalloz**

► **Des précisions sur le juge territorialement compétent pour les contrats de travail du personnel navigant des compagnies low cost**

Pascal Dupont / Ghislain Poissonnier

Recueil Dalloz, n° 2, 18 janvier 2018, p. 107-111

Examen de la décision prise par la Cour de justice de l'Union européenne (2ème chambre) le 14 septembre 2017 concernant le désaccord opposant des salariés belges, espagnols et portugais aux compagnies Crewlink et Ryanair au sujet des conditions d'emploi qui leur ont été appliquées en qualité de personnel navigant commercial entre 2009 et 2011.

→ [Consulter la revue au Centre de documentation de Mirabeau](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Dalloz\)](#)

► **Le harcèlement sexuel dans les relations de travail, quels moyens pour quelles spécificités ?**

Jérôme Portal / Tatiana Sachs

Revue de droit du travail, n° 1, janvier 2018, p. 12-20

Deux analyses sur les spécificités du harcèlement dans l'entreprise. Dans la première, Maude Beckers, démontre comment, au cours du temps, et en dépit de la soi-disant prise en compte du problème, les femmes ont été conduites à réfréner leurs paroles en la matière dénonçant un musellement législatif. Les avancées enfin produites en 2012 par la définition introduite dans le Code pénal et le code du travail du harcèlement sexuel vont cependant être mises à mal par les nouvelles règles sur la rupture du contrat de travail mises en place par les ordonnances Macron. Nicolas Chaignot Delage souligne également l'inefficacité du droit positif et fonde ses espoirs sur un changement de mentalités et une pratique de l'interdisciplinarité.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Dalloz\)](#)

► **Les nouveaux visages de la loyauté dans la négociation collective**

Thomas Pasquier

Revue de droit du travail, n° 1, janvier 2018, p. 44-51

La loi Travail du 8 août 2016 avec les accords dit de méthode et les ordonnances Macron relative à la négociation de branche et à la négociation obligatoire en entreprise ont introduit de nouvelles formes de loyauté en matière de négociation collective. Quels en sont les contours, le régime, les sanctions ? Comment s'articulent-elles avec les règles fixées par la Cour de cassation en matière de contrôle des actes déloyaux de l'employeur en cours de négociation ? C'est à l'exploration de ces questions que s'attache cette étude.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Dalloz\)](#)

► **Le salaire minimum légal, la convention collective et le juge. Comparaison franco-**



allemande

Pascal Lokiec / Sophie Robin-Olivier / Patrick Rémy
Revue de droit du travail, n° 1, janvier 2018, p. 77-90

Les 28 et 29 avril 2017 s'est tenu à Cologne un séminaire de droit comparé franco-allemand du Groupe d'étude franco-allemand sur le contentieux du travail (GEFACT). Le thème de ces journées : le salaire minimum légal existant depuis le 1^{er} janvier 2015 dans les deux pays. Après avoir resitué les difficultés juridiques et les enjeux socio-économiques, les interventions se sont intéressées d'une part à l'articulation entre salaire minimal légal et dispositions conventionnelles relatives à la rémunération, d'autre part aux convergences et divergences des jurisprudences quant à chaque droit national..

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Dalloz\)](#)

► La rupture conventionnelle collective va-t-elle tout casser ?

Entreprise et carrières, n° 1370, 29 janvier-4 février 2018, p. 4-9

Nouvel outil de gestion des effectifs, la rupture conventionnelle collective offre aux entreprises un cadre légal sécurisé pour organiser un plan de départ volontaire. Tour d'horizon de la RCC avec une présentation du dispositif par le sous-directeur des mutations économiques et de la sécurisation des emplois à la DGEFP, des cas d'usage en entreprises, un point de vue sur la RCC comme outil de sécurisation juridique des plans de départs volontaires.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

► Sécurisation du droit de la rupture du contrat de travail (Dossier)

Grégoire Loiseau / Arnaud Martinon (sous la direction)

Les cahiers sociaux, n° 303, janvier 2018, p. 42-56

L'objectif de réforme des ordonnances du 22 septembre 2017 était la sécurisation du droit de la rupture du contrat de travail. Ainsi cette réforme devrait avoir pour mérite de permettre au juge de se concentrer sur la motivation de la rupture et non sur la forme. Elle devrait aussi consolider les ruptures d'un commun accord envisagées dans les accords collectifs de travail. Le tout s'inscrit dans une politique plus générale de réduction des délais de contestation.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Montparnasse](#)

Santé – Sécurité au travail

■ Notes d'analyse

► Quelles sont les évolutions récentes des conditions de travail et des risques psychosociaux ?

Marilyne Beque / Amélie Mauroux (Dares) - Eva Baradji (Collab DGAFP) - Céline Dennevault (Collab Drees).

Dares Analyses n° 2017-082, 20 décembre 2017, 10 p.

Les premiers résultats de la dernière enquête « Conditions de travail » conduite en 2016 font état d'une stabilisation des contraintes de rythme de travail et d'une baisse de certaines contraintes psychosociales (charge mentale en diminution, horaires moins contraignants, soutien social fort et stabilisation de la demande émotionnelle) qui



s'accompagnent d'un recul des comportements hostiles. En revanche l'autonomie des salariés poursuit son recul. Les contraintes physiques sont globalement stabilisées à un niveau qui reste élevé.

→ [Consulter le document en ligne](#)

■ **Articles de revues spécialisées**

▶ **Risques psychosociaux : premiers résultats de l'enquête nationale**

Marilyne Beque / Thomas Coutrot / Amélie Mauroux

Santé et travail, n° 101, janvier 2018, p. 42-45

L'intensité du travail, toujours élevée, est stable depuis 2013, révèlent les premiers résultats de l'enquête « Conditions de travail et risques psychosociaux », que vient de publier la Dares (voir ci-dessus dans la rubrique note d'analyse). Et si les salariés perdent en autonomie, ils souffrent moins de violences morales.

→ [Consulter la revue au Centre de documentation de Mirabeau](#)

▶ **La réforme du dispositif de prévention de la pénibilité**

Camille-Frédéric Pradel / Perle Pradel-Boureux / Virgile Pradel

La Semaine juridique Social, n° 3, janvier 2018, p. 24-27

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels a apporté des modifications au dispositif de prévention de la pénibilité au travail. Plusieurs textes publiés au Journal Officiel entre les 20 et 31 décembre 2017 assurent la mise en œuvre de cette réforme.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Lexis Nexis sur abonnement\)](#)

▶ **Santé et sécurité dans le droit du comité social économique**

Bernard Teyssié

La Semaine juridique Social, n° 1, janvier 2018, p. 17-25

Successeur des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT, le comité social et économique a hérité des bribes de compétence des premiers et des blocs de compétence du dernier en matière de santé et de sécurité. Constitué dans une entreprise d'au moins trois cents salariés, il doit être doté d'une commission « santé, sécurité et conditions de travail », réponse à la crainte qu'à ces questions ne soit plus portée l'attention nécessaire. Mais quelle qu'en soit la qualité, l'action d'un comité et d'une commission ne suffit pas nécessairement. La reconnaissance aux représentants du personnel, aujourd'hui comme hier, de droits d'alerte n'est pas dépourvue de pertinence.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Lexis Nexis sur abonnement\)](#)

▶ **Quelle médecine pour le travail ?**

François Desriaux

Santé et travail, n° 101, janvier 2018, p. 25-40

Alors que les salariés n'en ont jamais eu autant besoin, la réforme de la médecine du travail réduit l'accompagnement et le suivi médical des travailleurs. La médecine du



travail est un pilier de la prévention et ce dossier explique comment on peut faire avec elle malgré ses défauts.

→ [Consulter la revue au Centre de documentation de Mirabeau](#)

Emploi - Chômage

■ Ouvrages – Études – Rapports

▶ Donnons-nous les moyens de l'inclusion

Jean-Marc Borello

Rapport remis à la Ministre du Travail le 16 janvier 2018, 103 p.

Dans son rapport sur les politiques d'insertion, Jean-Marc Borello propose de remplacer les contrats aidés par des « parcours emploi compétences ». Ces derniers seraient réservés aux employeurs capables d'accompagner et de former des salariés. L'auteur propose également la création d'un « fonds d'inclusion dans l'emploi » rassemblant en un fonds unique de 2,3 milliards d'euros, les parcours emploi compétences, l'insertion par l'activité économique, les entreprises adaptées et les mesures consacrées aux jeunes et d'organiser une fongibilité, une substituabilité entre ces aides.

→ [Consulter le rapport en ligne](#)

▶ La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés

Pierre Aballea / Marie-Ange du Mesnil du Buisson

Rapport de l'Igas, tome I (120 p.) tome II (156 p.)

Selon ce rapport de l'Igas, 1 à 2 millions de salariés sont exposés à un risque de perte d'emploi pour raison de santé ou handicap. Pour faciliter le maintien de ces personnes à leur poste ou leur reclassement, les auteurs proposent 30 recommandations opérationnelles au service de quatre objectifs : mieux informer et intervenir plus précocement pour repérer les difficultés et accompagner durablement les salariés concernés ; mieux prendre en compte ces situations dans la politique de l'emploi et la réforme de la formation professionnelle, dans la perspective d'une sécurisation des parcours professionnels ; renforcer l'investissement des services de santé au travail et mieux coordonner les acteurs ; améliorer certains dispositifs existants et expérimenter de nouvelles formes d'intervention.

→ [Consulter le tome I en ligne](#)

→ [Consulter le tome II en ligne](#)

▶ Rapport d'évaluation de la prime d'activité

Ministère des solidarités et de la santé – Direction générale de la cohésion sociale

Rapport 2017, 67 p.

La mise en œuvre de l'article 61 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a instauré la prime d'activité. Sur la base de données statistiques et de témoignages de bénéficiaires, ce rapport dresse un premier bilan de cette nouvelle prestation après dix-huit mois de mise en place, au regard notamment de sa montée en charge et de son impact en matière de lutte contre la pauvreté et d'incitation à la reprise d'activité.

→ [Consulter le rapport en ligne](#)



■ Notes d'analyse



► En quoi les conditions de travail sont-elles liées au parcours professionnel antérieur ?

Corinne Mette (DARES)

Dares Analyses n°2018-002, janvier 2018, 10 p.

Les conditions de travail auxquelles sont exposées les personnes en 2013 ne sont pas identiques selon leur parcours professionnel. 35,4 % des salariés considérés ont des parcours « stables » avec peu ou pas de changement d'emploi et une catégorie sociale stable dans le temps, 38 % ont des parcours « dynamiques » avec une progression professionnelle ainsi que de nombreux changements d'emploi, et 26,6 % ont des parcours « précaires » caractérisés par un déclassement ou des aléas de carrière. À profession identique, les salariés ayant eu une carrière « précaire » connaissent de fortes exigences émotionnelles et un manque de reconnaissance dans leur emploi actuel, auxquels s'ajoutent plus spécifiquement pour les femmes des conflits de valeur et une insécurité socio-économique, et pour les hommes un manque d'autonomie et une plus forte pénibilité physique.

[Consultez le document en ligne](#)



► Tableau de bord de l'emploi public. Situation de la France et comparaisons internationales

Flore Deschard / Marie-Françoise Le Guilly

France Stratégie, n° 101, décembre 2017, 64 p.

En mobilisant les données de l'OCDE et d'Eurostat, le Tableau de bord de l'emploi public réalisé par France Stratégie se propose de comparer les niveaux d'administration des pays développés. Si on regarde les effectifs, la France se situe de fait parmi les pays où la proportion de l'emploi public dans la population comme dans l'emploi total est élevée. Mais sans excès : son taux d'administration de 90 emplois publics pour 1 000 habitants la place dans la moyenne haute, devant le Royaume-Uni et les États-Unis, mais bien en deçà des pays scandinaves.

[→ Consulter le document en ligne](#)

► Regards croisés sur le secteur des activités sportives et le métier d'éducateur sportif

Mickaële Molinari

Céreq Enquêtes, n° 2, janvier 2018, 80 p.

A la demande du ministère des Sports, le Céreq a réalisé un portrait statistique de l'emploi sportif. Cette notion comprend à la fois l'exercice des métiers de l'encadrement des pratiques sportives quel que soit l'employeur, et l'ensemble de l'emploi dans les clubs de sport et centres de culture physique, dans la gestion d'installations et l'enseignement de disciplines sportives. Cette enquête s'appuie sur des données quantitatives issues de différentes sources de la statistique publique et se focalise sur la situation de l'emploi sportif en France métropolitaine et sur les grandes tendances d'évolution.

[→ Consulter le document en ligne](#)



■ Articles de revues spécialisées

▶ Les nouvelles technologies (Questions- questions réponses)

Collectif d'auteurs

Social pratique, n° 714 – cahier n° 2, janvier 2018, 55 p.

La révolution numérique est en marche, les mutations technologiques et digitales sont nombreuses et impactent fortement la vie des entreprises quel que soit leur secteur d'activité. Ce numéro spécial propose un état des lieux offert par les nouvelles technologies à l'employeur et les obligations qui en découlent pour lui, ainsi que les droits et devoirs des salariés à l'ère du numérique et l'usage des technologies par les représentants du personnel, élus ou non.

→ [Consulter la revue au centre de documentation de Montparnasse](#)

▶ Travailler c'est aussi bouger

Irène Lopez / Dominique Perez

Liaisons sociales magazine, n° 188, janvier 2018, p. 16-25

Deux tiers des salariés pensent changer au moins trois fois de métier au cours de leur carrière. La mobilité professionnelle s'accélère. Tout y concourt : l'embellie du marché de l'emploi cadre, les aspirations des jeunes générations, les dispositifs tels la rupture conventionnelle. Le gouvernement par sa réforme visant à faire bénéficier les démissionnaires et les indépendants de l'assurance chômage encourage également la mobilité. Pour gérer cette fuite des talents, certaines entreprises mettent en place des indicateurs permettant d'identifier les départs potentiels.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)



Formation professionnelle - Apprentissage

■ Ouvrages – Études – Rapports

▶ Rapport pour le développement de l'apprentissage – Synthèse de la concertation

Sylvie Brunet

Ministère du travail / Ministère de l'éducation nationale / Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Rapport remis à Muriel Pénicaud, ministre du Travail, janvier 2018, 70 p.

Le gouvernement souhaite développer le recours à l'apprentissage dont le nombre de bénéficiaires stagne depuis 2012. C'est pourquoi, il a décidé d'ouvrir en novembre 2017 une large concertation associant les principales parties prenantes à l'apprentissage, qu'elles soient institutionnelles (Régions, partenaires sociaux, chambres consulaires, CFA, administrations de l'Etat concernées, etc.) ou citoyennes, pour préparer la présentation au printemps 2018 d'un projet de loi portant réforme de l'apprentissage, mais aussi de la formation professionnelle et de l'assurance chômage.

Ce rapport présente les 44 propositions de la concertation visant à simplifier et à dynamiser l'accès à l'apprentissage.

→ [Consulter le rapport en ligne](#)





► **Réforme de la formation professionnelle : allons jusqu'au bout !**

Bertrand Martinot

Note de l'Institut Montaigne, janvier 2018, 64 p.

Bertrand Martinot formule plusieurs propositions concrètes pour réformer en profondeur la formation professionnelle. Transformer le CPF en un « capital emploi formation » ou développer un « TripAdvisor » pour permettre aux stagiaires d'évaluer eux-mêmes la formation reçue font partie des 12 préconisations qui peuvent éclairer quelques enjeux majeurs de la future réforme.

→ [Consulter la note en ligne](#)

► **Erasmus Pro : lever les freins à la mobilité des apprentis en Europe**

Jean Arthuis

Rapport remis à Muriel Pénicaud, Ministre du travail, janvier 2018, 41 p.

Ce rapport formule 16 propositions qui visent à faciliter et à développer la mobilité européenne des apprentis. L'une des propositions consiste à assouplir le code du travail pour alléger les charges financières et juridiques qui pèsent sur l'employeur des apprentis. Ce dernier n'aurait plus de responsabilités juridiques vis-à-vis de son apprenti ou l'obligation de lui verser un salaire pendant toute la durée de sa mobilité.

→ [Consulter le rapport en ligne](#)

► **Rapport qualité du CNEFOP**

Rapport faisant synthèse des démarches qualité menées dans le champ de la formation professionnelle en liaison avec les financeurs

CNEFOP, rapport publié le 24 janvier 2018, 122 p.

Dans ce rapport, le CNEFOP présente une série de propositions qui englobent l'ensemble du champ de la formation, de la certification qualité de l'offre de formation jusqu'aux politiques d'achat des opérateurs publics et paritaires, en passant par la création d'une certification qualité à destination du grand public.

→ [Consulter la note en ligne](#)

■ **Notes d'analyse**

► **Le compte personnel de formation**

Cindy Balmat

Dares résultats, n° 004, janvier 2018, 10 p.

Entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015, le compte personnel de formation est un droit attaché à l'individu, qui permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, quel que soit son statut. Au 31 décembre 2016, soit deux ans après sa mise en place, près de 700 000 demandes de formation ont été acceptées dans le cadre du compte personnel de formation.

→ [Consulter la note en ligne](#)



Économie - Entreprises

■ Ouvrages – Études – Rapports

▶ ETI : Taille intermédiaire, gros potentiel

Rapport de l'Institut Montaigne, janvier 2018, 122 p.

Les entreprises de taille intermédiaire représentent un enjeu majeur pour la croissance et l'emploi mais trop de freins empêchent la transformation des PME en ETI.

→ [Consulter le rapport en ligne](#)

→ [Consulter le résumé exécutif en ligne](#)

■ Notes d'analyse

▶ L'emploi dans les très petites entreprises fin 2016

David Le-Ninvin

Dares Résultats n°2018-001, janvier 2018, 8 p.

Les entreprises de 1 à 9 salariés représentent 3 millions de salariés au 31 décembre 2016.

Plus des trois quarts des salariés des très petites entreprises (TPE) travaillent dans le tertiaire, les salariés restants se partagent entre les secteurs de la construction et de l'industrie, où se concentrent les entreprises artisanales. Les TPE recourent davantage au temps partiel, au contrat à durée déterminée (CDD) et aux contrats aidés par l'État que les entreprises de 10 salariés ou plus. La durée hebdomadaire collective moyenne de travail dans les TPE est de 36,3 heures pour les salariés à temps complet (hors forfait). Les salariés au forfait jours représentent 2,2 % de l'ensemble des salariés des TPE. Les femmes représentent près de la moitié des salariés des TPE. Elles sont moins présentes dans les TPE de l'artisanat où elles représentent 34,8 % des salariés.

[Consulter le document en ligne](#)

▶ Une « norme intelligente » au service de la réforme

Mathieu Kohmann / Mathieu Luinaud / Victor Fabre

Fondapol, décembre 2017, 48 p.

Réformer la France est impératif afin d'améliorer durablement la situation économique du pays. Mais cette volonté affirmée s'est historiquement heurtée sans cesse à des échecs récurrents. En France, changer de paradigme permettrait à la norme d'embrasser de nouveaux outils au service d'une norme plus efficace, plus didactique et davantage conforme aux effets attendus. Cette note propose des pistes pour faire de la norme une « norme intelligente » en France, ce qui signifierait accepter les apports d'outils issus des nouvelles sciences économiques tels que l'économie comportementale expérimentale, la prise en compte de la dimension d'analyse économique des études d'impact, l'utilisation des expériences aléatoires ou encore la mise en place de nudges. Cette nouvelle approche pourrait notamment transformer l'environnement juridique français afin qu'il s'adapte à une économie où le processus d'innovation gagnerait en ampleur dans les années à venir. Face à ces changements, la norme se doit d'être plus flexible, sans perdre pour autant en qualité.

→ [Consulter le document en ligne](#)



■ Articles de revues spécialisées

► De la croissance marchande au développement durable

Bernard Perret

Esprit, n° 441, Janv.-fév. 2018, p. 88-103

Peut-on imaginer une prospérité qui ne dépende plus de la croissance marchande ? Telle est l'ambition de développement durable, qui s'appuie sur un nouvel imaginaire technique et les richesses non monétaires. Il faudrait donc inventer un projet de société qui tienne compte de notre dépendance à l'égard de la nature. Cet article répond à la question de savoir à quoi pourrait ressembler cette nouvelle vision du progrès humain et quels sont les bons concepts pour en décrire les ressorts

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

► Repenser l'entreprise

Marylise Léon / Frédérique Lellouche / Emilie Durlach

Revue de droit du travail, n° 1, janvier 2018, p. 21-30

Les trois responsables de la CFDT, rédacteurs de cet article, se proposent de réfléchir aux formes, finalités et frontières de l'entreprise, à l'équilibre des pouvoirs dans l'entreprise, et aux rapports du droit du travail et du droit des sociétés.

→ [Consulter la revue dans les Centres de documentation de Mirabeau ou de Montparnasse](#)

→ [Consulter la revue sur la plateforme des ressources électroniques \(Dalloz\)](#)

Europe - International

■ Ouvrages – Études – Rapports

► Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2016

L'évolution de la vie professionnelle en Europe bilan annuel 2016

Eurofound, janvier 2018

Les bilans annuels publiés par Eurofound donnent un aperçu des derniers développements en matière de relations professionnelles et de conditions de travail dans les pays de l'UE et en Norvège. Les informations sont fondées sur les rapports des correspondants européens d'Eurofound tout au long de l'année 2016, complétés par les résultats de recherches récentes, y compris les données de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) d'Eurofound.

→ [Lire les bilans par pays](#)

→ [Lire le bilan pour la France \(7/12/2017\)](#)

► Vers un meilleur avenir pour les femmes au travail : Ce qu'en pensent les femmes et les hommes

Bianca Stumbitz, / Abigail Kyei / Suzan Lewis / Fergus Lyon

OIT, document de travail, 23 novembre 2017, 87 p.

→ [Consulter le document en ligne](#)





► **Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018**

Rapport de l'OIT, janvier 2018, 82 p.

Dans son dernier rapport consacré à l'emploi et aux questions sociales dans le monde, l'organisation internationale du travail s'alarme du vieillissement de la population mondiale et de son impact sur l'économie.

→ [Consulter le document en ligne](#)

■ **Notes d'analyse**

► **Quelle vulnérabilité des travailleurs européens face aux conditions de travail dégradées ?**

Nathalie Greenan / Majda Seghir

CEET, Connaissance de l'emploi, n° 138, janvier 2018, 4 p.

A partir de données recueillies entre 1995 et 2015 pour quinze pays de l'Union européenne, cette étude dresse le portrait des travailleurs les plus vulnérables au cumul de conditions de travail dégradées et illustre les différences entre pays européens. Si dans l'ensemble, ces pays se caractérisent par des niveaux de vulnérabilité stables, certains, dont la France et la Belgique, observent une hausse constante de vulnérabilité. De plus, les CDD, le travail indépendant et les petites entreprises sont associés à une plus grande vulnérabilité des travailleurs.

[Consulter le document en ligne](#)

■ **Articles de revues spécialisées**

► **D'un siècle à l'autre : salaire minimum, science économique et débat public aux Etats-Unis, en France et au Royaume-Uni (1890-2015)**

Jérôme Gautié

Revue économique, n° 1 - vol. 69, janvier 2018, p. 67-108

Les controverses autour du salaire minimum invitent à resituer celles-ci dans une histoire longue qui commence à la fin du XIXème siècle. A partir de l'expérience des Etats-Unis, de la France et du Royaume-Uni (et de son Commonwealth), trois grandes périodes sont distinguées - autour de la première guerre mondiale, des années 1940 aux années 1980, et, enfin, du milieu des années 1990 à nos jours. Au-delà de la question du salaire minimum, l'histoire de ces débats éclaire sur l'évolution de l'économie du travail au cours de cette période, et, dans une certaine mesure, sur celle de la science économique dans son ensemble.

→ [Consulter la revue dans le Centre de documentation de Montparnasse](#)

Connaissance
de l'emploi

REVUE
ÉCONOMIQUE