le cnam
CEET

Centre d'études de l'emploi et du travail

Connaissance de l'emploi 2016

La Garantie jeunes dans les missions locales : la mise en œuvre d'une nouvelle approche de l'accompagnement

#134 - décembre 2016 - Nicolas Farvaque, Claire Kramme, Carole Tuchszirer

La Garantie jeunes a été expérimentée dès octobre 2013 sur une partie du territoire. Mise en œuvre par les missions locales, elle s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, ni en études, ni en emploi ni en formation, et qui sont en situation de vulnérabilité, de précarité ou de pauvreté. Ce ciblage introduit une notion nouvelle de vulnérabilité pouvant être « financière », « sociale », « familiale ».

En vue de généraliser le dispositif, une étude quantitative, coordonnée par la Dares, et deux études qualitatives ont été effectuées par le cabinet Orseu et l'université Paris XIII, en lien avec le CEET.

Celle présentée ici est centrée sur l'analyse de la mise en œuvre de la mesure par les missions locales. La Garantie jeunes renouvelle le modèle classique d'accompagnement jusqu'alors pratiqué : un accompagnement collectif et individuel, qui a cristallisé les inquiétudes lors du démarrage du dispositif mais qui a finalement été apprécié des conseillers, malgré les bouleversements organisationnels induits.

Télécharger le pdf

La Garantie jeunes en action : usages du dispositif et parcours de jeunes

#133 - décembre 2016 - Julie Couronné, Marie Loison-Leruste, François Sarfati

La Garantie jeunes a été expérimentée dès octobre 2013 sur une partie du territoire. Mise en œuvre par les missions locales, elle s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, ni en études, ni en emploi ni en formation, et qui sont en situation de vulnérabilité, de précarité ou de pauvreté. Ce ciblage introduit une notion nouvelle de vulnérabilité pouvant être « financière », « sociale », « familiale ».

En vue de généraliser le dispositif, une étude quantitative, coordonnée par la Dares, et deux études qualitatives ont été effectuées par le cabinet Orseu et l'université Paris XIII, en lien avec le CEET.

Celle présentée ici évalue les effets de la mesure sur les parcours des jeunes. Trois parcours types vis-à-vis du marché du travail se dégagent. Le premier aboutit à une réelle insertion professionnelle bien que précaire (CDD et intérim). Un deuxième amène les jeunes aux abords de l'emploi et leur redonne confiance sans créer de véritable dynamique. Le dernier ne fait pas évoluer leur situation, tant ils sont « empêchés » par des problèmes physiques, psychiques, sociaux et économiques.

Télécharger le pdf

Les offres d’emploi sur Internet : vers la « transparence » du marché du travail ?

#132 - novembre 2016 - Yannick Fondeur

La disponibilité d’une masse impressionnante d’offres d’emploi en ligne peut donner l’illusion d’une grande transparence du marché du travail. Toutefois, ces offres, qui ne sont pas toutes valides et de qualité, sont dispersées et dupliquées sur une multiplicité de supports. En effet, loin de faire advenir la bourse à l’emploi globale dont la théorie économique standard a rêvé, Internet a favorisé la diffusion décentralisée des offres.

Cette configuration a permis l’émergence de deux types d’acteurs, venus s’intercaler entre les diffuseurs et chacun des deux versants du marché du travail, candidats et recruteurs. Ainsi, les multidiffuseurs proposent aux recruteurs d’envoyer les offres vers différents supports, et les agrégateurs les rassemblent au contraire pour permettre aux candidats d’effectuer des recherches centralisées.

Cependant, l’hétérogénéité de formats et de catégorisations des offres entraîne des pertes d’information lors de ces opérations. Cette hétérogénéité, qui se double de stratégies explicites de fermeture, trouve son origine dans les logiques d’acteurs qui, du fait de leurs modèles d’activité, ne trouvent pas tous intérêt à ouvrir leurs bases de données.

Télécharger le pdf

Gérer les assurés de près et de loin, un enjeu pour les techniciens retraite

#131 - octobre 2016 - Serge Volkoff, Valérie Zara-Meylan, Céline Mardon, Corinne Gaudart

De nombreuses recherches consacrées aux organismes de service distinguent deux versants du travail, l’un au plus « près » du public (assurés, clients, usagers…) et l’autre de plus « loin » (traitement des dossiers).

S’agissant des techniciens conseil retraite, une recherche ergonomique portant sur le rôle de leur expérience pour assurer la qualité de service montre comment ces deux versants du travail sont articulés dans leur activité. Les observations s’appuient sur la notion de « distance » aux assurés, en la déclinant dans plusieurs registres : distance spatiale, cognitive, émotionnelle, temporelle. Le réglage de toutes ces distances constitue une composante essentielle du travail des personnels. Le faire avec succès est le gage de la qualité de service que les agents s’efforcent de maintenir malgré des marges d’action limitées et un contexte permanent de mutation de ces organismes.

Télécharger le pdf

La transmission professionnelle : mettre à distance les idées reçues

#130 - mai 2016 - Jeanne Thébault

La transmission des savoirs professionnels en situation de travail est devenue un enjeu essentiel des politiques publiques ces dernières années. Mais en entrevoit-on toutes les dimensions ? Celle-ci est en effet souvent

envisagée comme se jouant uniquement dans la rencontre de deux individus, un ancien et un jeune, et visant au transfert, à sens unique, de savoirs spécifiques au sein de ce binôme.

Ce Connaissance de l'emploi invite à penser différemment la transmission des savoirs dans le monde professionnel. L'analyse qu'il propose, fondée sur des recherches de terrain, entend appréhender le processus dans une acception plus large. Il s'agit ici de déplacer le regard pour envisager ce processus en termes d'activité collective, interactive et multidimensionnelle. C'est une invitation à élargir la réflexion sur la transmission, notamment dans les négociations entre partenaires sociaux, dans la conception des dispositifs publics cherchant à la promouvoir, ou encore dans sa mise en œuvre au sein des entreprises.

Télécharger le pdf

La prime d'activité, rattrapée par la logique du RSA

#129 - avril 2016 - Bernard Gomel, Dominique Méda, Évelyne Serverin

La prime d'activité, introduite en 2015, a été présentée par les pouvoirs publics comme une innovation en matière de lutte contre la pauvreté et d'incitation à l'emploi. Elle affiche des objectifs identiques aux dispositifs auxquels elle succède, RMI, PPE (prime pour l'emploi) et RSA-activité ayant tour à tour été supprimés en raison de leurs défauts ou de leur échec réel ou prétendu.

Ce Connaissance de l'emploi propose une analyse des logiques qui ont fondé ces dispositifs successifs : logique du besoin pour le RMI et le RSA-socle, logique du soutien aux faibles revenus d'activité pour la PPE, logique mixte pour le RSA-activité. Le RSA est ainsi venu brouiller les frontières entre bénéficiaires des minima sociaux et travailleurs pauvres.

Bien que présentée comme innovante, la prime d'activité a été conçue sur le même modèle que le RSA-activité et s'en distingue uniquement par l'existence d'un bonus individualisé qui s'ajoute au revenu garanti. Dès lors, on peut se demander si cette prime réussira mieux que le RSA-activité à soutenir les faibles revenus du travail.

Télécharger le pdf

Quand le patronat de l'intérim vante les mérites du CDI

#128 - février 2016 - François Sarfati, Claire Vivés

La création du CDI intérimaire, instauré en mars 2014, s'inscrit dans une stratégie continue du patronat de l'intérim qui vise, depuis les années 1970, à être reconnu comme un acteur légitime du marché du travail, notamment auprès des pouvoirs publics. Elle répond également à une stratégie plus récente de diversification des activités : l'intérim développe de nouvelles fonctions sur le marché du travail afin d'élargir la base de ses ressources financières. En outre, l'instauration du CDI intérimaire s'inscrit dans un processus de fidélisation de la main-d'œuvre la plus appréciée par les entreprises clientes. Comment alors expliquer la lente montée en charge du CDI intérimaire ?

Les résultats présentés dans ce Connaissance de l'emploi sont issus, d'une part, de l'analyse des étapes et des textes qui ont ponctué la négociation collective et l'évolution de la législation ; d'autre part, des entretiens conduits avec les acteurs du secteur.

Télécharger le pdf

Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ?

#127 - janvier 2016 - Chloé Duvivier, Joseph Lanfranchi, Mathieu Narcy

Malgré des actions visant à favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein de la Fonction publique, les écarts de salaire y demeurent importants.

L'objectif de l'étude présentée ici est d'identifier et de quantifier les principales sources des inégalités de rémunération totale parmi les agents titulaires, masculins et féminins, en distinguant fonction publique d'État (FPE), fonction publique hospitalière (FPH) et fonction publique territoriale (FPT).

Si les différences de temps de travail constituent l'une des deux principales sources de l'écart de rémunération selon le sexe au sein de chaque fonction publique, c'est uniquement dans la fonction publique hospitalière que ce facteur en est la cause première. En revanche, c'est la ségrégation professionnelle dont une part non négligeable est verticale, i.e. provenant d'accès inégaux à la catégorie A+, à certains corps et grades, qui est la cause majeure de l'écart salarial dans les fonctions publiques d'État et territoriale. Ces résultats suggèrent de prendre ou de renforcer des mesures promouvant l'égalité de rémunération spécifiques à chaque fonction publique.

+ Télécharger le pdf

Les numéros parus

+ 2018

+ 2017

+ 2016

+ 2015

+ 2014

+ 2013

+ 2012

+ 2011

+ 2010

+ 2009

+ 2008

+ 2007

+ 2006

+ 2005

+ 2004

https://ceet.cnam.fr/publications/connaissance-de-l-emploi/connaissance-de-l-emploi-2016-949399.kjsp?RH=1507626