

Connaissance de l'emploi 2009

Infirmières de nuit : isolement et rôle de l'expérience

#71 - novembre 2009 - Cathy Toupin

Souvent méconnu et mal reconnu, même au sein de l'hôpital, le travail des infirmières de nuit n'en tient pas moins une place importante dans la continuité des soins. L'observation de cette activité dans deux unités de pneumologie permet d'en voir les particularités et les difficultés.

La recherche en ergonomie, présentée ici, montre en effet que l'isolement des équipes de nuit (peu de contacts avec les médecins et le personnel de jour) ainsi que les spécificités des tâches nocturnes renforcent le poids que l'expérience a dans le travail.

Les infirmières de nuit apprennent à articuler les différentes dimensions de leur activité et à trouver des compromis entre des objectifs parfois contradictoires.

Grâce à cette expérience spécifique, elles déterminent des priorités dans l'administration des soins afin, par exemple, d'adapter les prescriptions au besoin de repos des patients.

[+ Télécharger le pdf](#)

Des entreprises satisfaites de leurs recrutements ?

#70 - octobre 2009 - Guillemette de Larquier

L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) révèle que les entreprises sont globalement satisfaites de leurs recrutements tout en n'y consacrant qu'un effort modéré. Les établissements qui ont effectivement recruté sont d'autant plus satisfaits qu'ils ont eu peu de candidats à départager. Ils sont par ailleurs attachés à des procédures peu coûteuses en recherche d'information, alors même qu'un effort plus important dans la phase d'évaluation des candidats leur permettrait de s'assurer d'avoir embauché la bonne personne, voire les mettrait à l'abri d'un turnover imprévu. Le débat public sur l'emploi se focalise souvent en France sur les moyens que mettent les chômeurs à trouver un travail et les difficultés de certaines entreprises à recruter. Mais il faut également prendre en compte les efforts fournis par ces dernières en la matière et la satisfaction qu'elles en retirent.

[+ Télécharger le pdf](#)

Ce que représentent les syndicats en entreprise

#69 - septembre 2009 - Thomas Amossé, Loup Wolff

Le faible taux de syndicalisation observé en France conduit à mettre en question la représentativité des syndicats. À l'opposé de ce constat, les enquêtes REPONSE montrent une sensible progression de la couverture syndicale (présence en entreprise d'un délégué ou élu syndiqué) depuis une quinzaine d'années. Le renouvellement du tissu productif en faveur des groupes et l'évolution de la législation sociale, tendant à renforcer l'entreprise comme lieu de négociation, ont en effet stimulé les implantations syndicales. Cette montée des syndicats en entreprise les expose au risque d'une institutionnalisation : faute de base militante large, la participation à des réunions formelles prendrait le pas sur l'animation des collectifs de salariés. Ces derniers continuent pourtant d'exprimer leur soutien aux représentants syndicaux, aussi bien à l'occasion des élections professionnelles en entreprise que des négociations et conflits. Dans ce cadre, il ne paraît pas certain que la loi du 20 août 2008 – fixant de nouveaux critères de représentativité – parvienne à résoudre le paradoxe français d'un syndicalisme puissant mais sans syndiqués.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

L'apport du testing à la mesure des discriminations

#68 - août 2009 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Pascale Petit

Les inégalités constatées sur le marché du travail sont en partie dues à des comportements discriminatoires à l'encontre, par exemple, des femmes ou des personnes d'origine étrangère. Ces comportements peuvent s'exercer dans l'accès à l'emploi, à la formation, aux promotions ou au niveau des salaires, et se cumuler : une discrimination salariale modérée peut s'accompagner d'une forte discrimination à l'embauche.

Le testing, qui consiste à envoyer, en réponse à une même offre d'emploi, deux candidatures en tous points équivalentes – à l'exception de la variable à tester – est une méthode particulièrement adaptée pour déterminer s'il y a une discrimination à l'embauche, notamment à partir de caractéristiques ethniques.

Mais elle n'est pas pertinente pour mesurer les discriminations salariales. De plus, elle ne peut, en pratique, s'appliquer qu'à un échantillon réduit et à certaines professions.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

Carrières incomplètes et retraites

#67 - juillet 2009 - Karine Briard, Cindy Duc, Najat El Mekkaoui de Freitas, Bérangère Legendre, Sabine Mage

Le système de retraite français repose sur la « contributivité » : une cotisation obligatoire, proportionnelle aux salaires, donne droit à des prestations-vieillesse. Dans le secteur privé, les salariés doivent cotiser au régime général de la Sécurité sociale, la Cnav, et être affiliés à des régimes complémentaires : les principaux paramètres et modalités de calcul en sont présentés ici. Mais qu'en est-il lorsque la carrière des assurés est interrompue par le chômage, l'inactivité ou le travail à temps partiel ? Quel est l'impact de ces « aléas » sur le montant de la pension servie ? Les régimes de retraite ont mis en place des dispositifs permettant aux salariés d'acquérir des droits sans contrepartie contributive et de compenser en partie les pertes liées à ces aléas. Ils ne prennent pas en compte certaines situations, tels le chômage de longue durée ou les périodes durant lesquelles les individus bénéficient du RMI. La méthodologie des cas-types est utilisée pour illustrer les conséquences des règles de calcul sur le montant des pensions servies.

L'emploi des malentendants et des sourds : quels enjeux ?

#66 - juin 2009 - Sylvain Kerbouc'h

Quand elle ne les exclut pas d'emblée du marché du travail, la surdité représente encore un handicap pour les malentendants et les sourds qui veulent accéder à l'emploi et mener une carrière. Ces derniers sont estimés à 5,1 millions d'individus. 1,4 million sont en âge de travailler. Seulement 67 % ont un emploi. Associée, selon eux, à des préjugés dévalorisants, la surdité serait un motif de non recrutement ou de non accès à certains postes. Elle les soumettrait à un traitement différent en milieu de travail. Mais leur problème majeur reste l'absence de communication et l'isolement. La réhabilitation de la Langue des signes française (LSF), l'essor des technologies de l'information et de la communication puis la loi de 2005 sur l'égalité des droits et des chances contribuent, ces dernières années, à changer leur vie au travail. Pourtant, des disparités professionnelles perdurent. Les acteurs de l'emploi peuvent maintenant, en lien avec les intéressés eux-mêmes, s'appuyer sur ces changements pour améliorer concrètement l'emploi des malentendants et des sourds.

[+ Télécharger le pdf](#)

Démographie et retraites au Maghreb

#65 - mai 2009 - Jean-Marc Dupuis, Claire El Moudden, Anne Pétron

Hérités de la période coloniale, les systèmes de retraite du Maghreb offrent des taux de pension sensiblement supérieurs à ceux de l'Europe. Mais la retraite moyenne reste faible dans ces pays et seule une partie de la population est couverte en raison du niveau élevé de l'emploi informel.

Ces systèmes auront à faire face à un vieillissement démographique rapide, qui tient, depuis trente ans, à la chute de la fécondité (diminution de 4,5 enfants par femme) et à l'allongement de l'espérance de vie (gain de 27 ans en moyenne). À partir de 2020, cette évolution devrait rapprocher le ratio de dépendance des inactifs de celui de l'Europe et menacer l'équilibre financier, déjà fragile, des caisses de retraite. Et ce, d'autant plus que l'Algérie, le Maroc et la Tunisie doivent relever un autre défi : celui d'étendre la couverture « retraite » à une fraction plus grande de leur population. Si les gouvernements affichent leur volonté de réformer les systèmes de retraite, les processus sont inégalement engagés dans les trois pays.

[+ Télécharger le pdf](#)

Les emplois "vacants"

#64 - avril 2009 - Yannick Fondeur, Jean-Louis Zanda

Souvent confondus avec les « offres d'emploi non pourvues ou non satisfaites », les « emplois vacants » sont régulièrement mis en regard du nombre de chômeurs et assimilés, abusivement, à des recrutements difficiles. Que recouvre réellement cette notion ? Quels en sont les instruments actuels de mesure statistique .

Quelles relations entretient-elle avec les difficultés de recrutement et le chômage ? C'est d'abord à ces questions qu'il s'agit de répondre ici. Sont ensuite esquissées des pistes de réflexion sur la manière dont il conviendrait de construire le concept de vacance d'emploi, en miroir de celui de chômeur au sens du BIT, et sur l'intérêt d'une analyse du « halo » autour dudit concept.

[+ Télécharger le pdf](#)

Chômage partiel et licenciements économiques

#63 - mars 2009 - Oana Calavrezo, Richard Duhautois et Emmanuelle Walkowiak

Le chômage partiel permet à une entreprise qui subit une perte passagère d'activité de réduire temporairement le temps de travail de ses salariés ou de suspendre momentanément son activité. Conçu pour éviter les licenciements économiques, il constitue légalement un outil de protection de l'emploi dont l'usage a évolué depuis 1995. Le dispositif a été réformé dernièrement pour faire face à la crise économique. Mais le recours au chômage partiel réussira-t-il à éviter les licenciements économiques ? Comme une étude récente le montre, il a été annonciateur des licenciements entre 1995 et 2005. Il conviendrait sans doute d'inciter les entreprises à mettre à profit la période de chômage partiel pour augmenter l'employabilité de leurs salariés.

[+ Télécharger le pdf](#)

Le contrôle informatique du travail

#62 - Jérémie Rosanvallon - février 2009

De plus en plus présentes dans les entreprises, les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont souvent de puissants outils de traçage et d'archivage du travail. Elles peuvent alors devenir des instruments de contrôle et de pression. Ce sont les rapports entre encadrement et subordonnés, mais plus généralement entre les salariés eux-mêmes qui sont en jeu. Deux monographies d'entreprise permettent de rendre compte des diverses façons dont les TIC – en l'occurrence messagerie électronique, logiciels de gestion et centres d'appels – peuvent être mobilisées pour contrôler le travail des salariés. On observe dans les deux cas une forte individualisation du contrôle : des défaillances d'ordre organisationnel sont traitées sur un mode individuel. Toutefois, ce contrôle ne prend pas le même visage selon que les salariés peuvent ou non le retourner contre la hiérarchie, le transformer ou non en outil d'entraide.

[+ Télécharger le pdf](#)

Une projection de l'âge de départ à la retraite en 2020

#61 - janvier 2009 - Samia Benallah, François Legendre

Alors qu'est discuté l'avenir du système de retraite français, l'effet des réformes passées sur l'évolution des âge et nombre de départs en retraite est encore largement méconnu. Les projections réalisées à partir du modèle Sidre

mettent en évidence un net relèvement de l'âge de départ en retraite des hommes au cours des dix prochaines années. Ce relèvement, de l'ordre de deux années entre 2005 et 2020, fixerait l'âge moyen de départ à 62,4 ans à l'échéance 2020, alors qu'il est actuellement de 60,5 ans.

Cette augmentation est en grande partie imputable à deux évolutions majeures : l'élévation, au cours des années 1950 et 1960, de l'âge moyen de fin d'études (passage de la scolarité obligatoire de 14 à 16 ans), et la réforme des retraites de 1993 qui a durci les conditions d'ouverture d'une retraite sans pénalités.

Ces deux facteurs expliquent aux trois quarts l'augmentation de l'âge de départ en retraite. Seul un quart tient au passage, prévu par la réforme de 2003, de 40 à 41 annuités de la durée d'assurance requise.

[**+ 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-emplo-2009-949407.kjsp?RH=15076266>