

Connaissance de l'emploi 2013

L'effet de l'intéressement sur l'évolution des salaires

#108 - novembre 2013 - Noélie Delahaie, Richard Duhautois

L'intéressement est conçu comme un dispositif visant à améliorer la productivité du travail tout en assurant aux employeurs une flexibilité accrue des rémunérations. Si de nombreux travaux empiriques observent qu'il exerce un effet positif sur la productivité du travail, il existe une absence de consensus sur les liens entre intéressement et salaires. Les primes d'intéressement se substituent-elles aux salaires ou les complètent-elles ?

Une étude économétrique des liens de causalité entre intéressement et salaires entre 1999 et 2007 en France montre que, en moyenne, les primes ne contribuent pas à augmenter la rémunération des salariés. Lorsque l'accord a été introduit en 1999, un effet de substitution des primes aux salaires est souligné. Ces résultats, qui mettent en évidence la création d'une rente « fiscale » partagée par les employeurs et certains salariés, relancent le débat sur le régime fiscal et social de l'épargne salariale.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

La méthode de recrutement par simulation : une passerelle entre logiques d'entreprise et de service public

#107 - octobre 2013 - Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucou, Carole Tuchszirer

La méthode de recrutement par simulation (MRS) mise en place par Pôle emploi entend placer des chômeurs éloignés de l'emploi sur des offres réputées difficiles à satisfaire. En se basant sur l'évaluation des « habiletés » à occuper le poste et non plus sur les éléments du CV, elle permet de s'affranchir d'une sélection sur le diplôme et l'expérience.

Une enquête récente menée dans trois secteurs utilisateurs de la MRS (grande distribution, chaînes d'hôtellerie-restauration et banque) montre comment, malgré le bien-fondé que lui reconnaissent les entreprises, la méthode trouve des limites auprès de celles qui l'ont expérimentée. Pour les unes, elle est trop lourde ; pour les autres, elle est insuffisante. Parce qu'elle bouleverse les modes de recrutement habituels et n'entend pas composer avec ces derniers, la MRS suscite des réticences auprès des entreprises. Parce qu'elle conduit les employeurs à réviser leur jugement sur les chômeurs les plus éloignés de l'emploi, elle est cependant un outil indispensable pour qu'entreprises et Pôle emploi travaillent de concert.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

Emploi des seniors en Europe : les conditions d'un travail « soutenable »

#106 - septembre 2013 - Serge Volkoff, Anne-Françoise Molinié

En 2000, le Conseil européen avait fixé un taux d'emploi moyen de 50 % pour les 55-64 ans à l'horizon 2010. Dix ans après, ce niveau n'est pas atteint, mais l'emploi des « seniors » progresse dans les pays d'Europe. Ce constat et la poursuite probable de cette tendance incitent à s'intéresser à la « soutenabilité » du travail dans les dernières années de la vie professionnelle. Ainsi, l'enquête européenne de 2010 sur les conditions de travail ne fait pas apparaître, pour les plus de 55 ans, de mise à l'abri vis-à-vis de la pénibilité physique ; c'est surtout l'inadaptation des horaires à la vie hors travail qui semble moins ressentie par les seniors que par les plus jeunes. La déclaration de troubles de la santé croît avec l'âge et de nombreux aspects de la vie au travail semblent contribuer, chez les seniors, à un mauvais état de santé déclaré, ainsi qu'au sentiment qu'ils ne pourront pas poursuivre la même activité professionnelle à 60 ans. Un tel sentiment doit nécessairement être pris en compte dans la mise en œuvre des politiques publiques de l'emploi mais aussi du travail.

[+ Télécharger le pdf](#)

Le pari perdu de la réduction de la pauvreté par le RSA

#105 - juin 2013 - Bernard Gomel, Dominique Méda, Évelyne Serverin

Le revenu de solidarité active (RSA), entré en vigueur le 1er juin 2009 en remplacement du RMI et de l'API, était censé permettre de pallier l'enfermement des allocataires dans une « trappe » à inactivité, en alliant incitation à la reprise d'emploi et complément de revenus.

L'analyse des trajectoires des bénéficiaires du RSA montre que le dispositif n'est performant ni en matière de retour à l'emploi ni en matière d'amélioration des revenus : d'une part, 69 % des allocataires du RSA-socle seul en janvier 2010 y sont toujours en fin d'année, d'autre part, 68 % des éligibles au RSA-activité seul ne demandent pas la prestation.

Le RSA s'est révélé impuissant à réduire significativement la pauvreté. Faute de résultats probants, l'indicateur qui mesure la sortie de la pauvreté a d'ailleurs disparu, signant l'abandon de l'objectif initial.

[+ Télécharger le pdf](#)

Être employé-e dans la grande distribution : candidater en personne ou en ligne ?

#104 - mai 2013 - Géraldine Rieucou

Les politiques publiques encouragent les chômeurs les moins qualifiés à intensifier leurs recherches d'emploi et à se former. Or, les difficultés que rencontrent ces derniers sur le marché du travail peuvent aussi résulter de la sélection opérée par les recruteurs. C'est ce que montrent des enquêtes sur les pratiques de recrutement menées dans la grande distribution en France et au Royaume-Uni.

Cette recherche souligne le rôle des canaux d'embauche et leurs liens avec les critères de sélection déterminants. À côté des mises en relation de proximité (candidatures déposées en mains propres, annonces placardées) où la sélection des candidats est assurée en magasin et porte sur l'apparence, l'attitude et la disponibilité, co-existent des appariements via les sites internet, où la sélection se fait sur CV ou par test.

Le recrutement en magasin peut alimenter les jugements arbitraires, celui via internet exclure ceux qui maîtrisent mal l'outil informatique ou ne sont pas retenus sur CV. S'il devenait exclusif, le recrutement à distance pourrait pénaliser les chômeurs les moins avantagés.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

Le développement des services financiers postaux : un enjeu local

#103 - avril 2013 - Nadège Vezinat

Les conseillers financiers de La Poste constituent un groupe professionnel à part au sein de l'entreprise postale. Placés au coeur des tensions entre service public et monde marchand, ils concrétisent le dépassement du clivage entre organisations publique et privée au sein de cette ancienne administration d'État où ils incarnent et justifient le développement de ses services financiers ainsi que la poursuite de ses missions d'intérêt général.

S'appuyant sur le réseau des bureaux de poste implanté de longue date mais souvent menacé de fermetures, le développement de l'activité bancaire postale a été rendu possible par la professionnalisation des postiers affectés au conseil. Peu nombreux, très visibles toutefois en interne comme en externe, tantôt fonctionnaires, tantôt contractuels, ces derniers permettent par leur présence de lutter à la fois contre la suppression des guichets, la désertification des campagnes et l'exclusion bancaire d'une partie vulnérable de la population. Ils constituent ainsi un fort enjeu local.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

Chronique d'une recentralisation : le fonds d'expérimentation pour la jeunesse

#102 - mars 2013 - François Sarfati, Jules Simha

Inscrite dans la loi généralisant le revenu de solidarité active (RSA), la création du Fonds d'expérimentation pour la Jeunesse (Fej) visait à refonder l'action publique en faveur des 16-25 ans. À l'encontre de la tradition centralisatrice prévalant en France, elle traduisait la volonté d'adopter une démarche interministérielle et transversale (mêlant des problématiques aussi variées que celles de l'insertion sociale et professionnelle, de la formation, de la santé, ou encore du logement et de la protection sociale). Ainsi, sur le mode des appels à projets, le Fej avait-il pour vocation d'impulser et soutenir des initiatives locales innovantes, à charge pour lui ensuite de les faire expérimenter et évaluer avant leur éventuelle généralisation.

Pourtant, au fil des remaniements politiques et institutionnels, ce Fonds a finalement été placé sous la tutelle du ministère de l'Éducation nationale et a dû progressivement abandonner sa dynamique initiale pour se recentrer sur des objectifs uniquement scolaires et périscolaires.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

"Avoir un rôle de tuteur..." : qui et dans quel travail ?

#101 - février 2013 - Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff

Alors que le débat social accorde une place nouvelle à la transmission des savoirs professionnels entre « anciens » et « nouveaux » (notamment à propos des contrats de génération), l'observatoire Evrest fournit sur ce sujet, à partir de données recueillies par les médecins du travail, quelques indications intéressantes pour les années 2010 - 2011.

Environ un quart des salariés interrogés – davantage chez les cadres – a eu dans l'année « un rôle de formateur, de tuteur ». En dehors de la catégorie des cadres, la proportion de « tuteurs » diminue avec l'âge : il y a bien des « tuteurs » seniors, mais ils sont moins nombreux que chez les jeunes. En termes de conditions de travail, les « tuteurs » semblent davantage soumis à la pression du temps ; en particulier, ils dépassent souvent leurs horaires normaux de travail. Cette pression accrue est, d'une certaine façon, « compensée » par un plus fort sentiment de reconnaissance, et de plus nombreuses occasions d'apprendre dans le travail.

[+ Télécharger le pdf](#)

Qualité de vie au travail : secteurs public et privé face aux changements organisationnels

#100 - janvier 2013 - Maëlezig Bigi, Nathalie Greenan, Sylvie Hamon-Cholet, Joseph Lanfranchi

À partir des années 1980, les entreprises ont adopté de nouvelles pratiques organisationnelles et managériales, souvent associées à un usage accru des TIC. De son côté, l'État s'est engagé dans des vagues de réformes dans le but d'améliorer la qualité et de contrôler le coût des services publics. L'enquête Changements Organisationnels et Informatisation montre que les transformations intervenues entre 2003 et 2006/2007 sont plus intenses dans la Fonction publique d'État que dans le secteur privé, confirmant l'importance des modifications de l'environnement de travail des agents de l'État. Néanmoins, quel que soit le secteur, ces changements ne se sont pas traduits par une intensification notable du travail. En revanche, concernant le développement des compétences et l'engagement au travail, les constats sont contrastés d'un secteur à l'autre. Dans le privé, les changements s'accompagnent d'une sollicitation accrue des compétences qui ne conduit pas pour autant à l'acquisition de savoirs nouveaux. Dans le secteur public, ils génèrent une baisse de l'implication et un déficit du sentiment de reconnaissance équitable.

[+ 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-2013-949403.kjsp?RH=1507626f>