

## Documents de travail - 2004

### Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative

#### #35 - décembre 2004 - Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucou

L'analyse d'un corpus de 4 000 annonces d'offre d'emploi, prélevées d'une part dans la presse française entre 1960 et 2000 et d'autre part sur des sites internet français, britanniques et espagnols en 2001, permet de mettre en évidence la diversité des principes de sélection à l'embauche. Nous nous interrogeons sur la sélectivité et la légitimité des repères affichés dans les annonces ainsi que sur les contreponds au « préjugement », qui existent lorsque le candidat dispose d'une bonne information sur la proposition avant de postuler. L'analyse rétrospective des annonces françaises fait apparaître une multiplication, au fil du temps, des critères de sélection affichés (formation, expérience, personnalité, maîtrise de langue). Parallèlement à cette montée des exigences, on observe une mise à distance des candidats, qui doivent envoyer un dossier avant toute prise de contact. La confrontation du corpus français aux corpus espagnol et britannique fait ressortir le caractère discriminatoire des offres espagnoles et l'élitiste des offres françaises qui sollicitent surtout les diplômés de l'enseignement supérieur. En Grande-Bretagne, les annonces sont moins utilisées comme outils de sélection que comme outils de mise en relation : y figurent des repères destinés à guider les choix des candidats et à les inciter à postuler. Ce contre-exemple permet de réfléchir aux risques que comporte la « sélection à la française » qui se déroule très en amont du recrutement et à distance des candidats. Ne contribue-t-elle pas à alimenter le chômage de longue durée ?

+ [Télécharger le pdf](#)

### Le temps de travail en France

#### #34 - octobre 2004 - Pierre Boisard

La réglementation du temps de travail en France a toujours relevé de la loi. Les lois instaurant la semaine de 35 heures se situent donc dans une tradition française d'intervention de l'État pour réglementer les conditions d'emploi et de travail. Cette démarche distingue la France de la plupart des autres pays européens.

Nous présentons dans cet article les particularités de la démarche française : logique de partage du travail portée par l'État. La volonté de créer de l'emploi par le biais d'une réduction légale du travail a conduit le gouvernement à élaborer une loi d'une grande complexité. Celle-ci ne se limite pas à définir la durée légale du travail, elle prévoit aussi des exonérations de charges sociales et encadre précisément les modalités d'accords **c o l l e c t i f s** .

Un bilan synthétique des conséquences de la loi des 35 heures montre que les effets sur l'emploi sont limités (environ 300 000 emplois), que les relations sociales n'ont pas été améliorées et que les inégalités entre les différentes catégories de salariés ont été aggravées.

*Document uniquement disponible en version anglaise*

**+ [Télécharger le pdf](#)**

## La nouvelle économie irlandaise

### #33 - septembre 2004 - Nathalie Greenan, Yannick L'Horty

Il y a quinze ans, l'économie irlandaise avait l'un des niveaux de vie les plus faibles en Europe, tandis que le taux de chômage, l'inflation et la dette publique étaient très élevés. Depuis, elle connaît le rythme de croissance le plus soutenu de l'ensemble des pays de l'OCDE. Son produit intérieur brut (PIB) a doublé ces dix dernières années et triplé ces vingt dernières années. Certes, ces performances sont le contrecoup du retard accumulé depuis les années cinquante, mais l'effet de rattrapage lié à une convergence tardive n'explique pas tout. Sur la base d'un survol des études économiques existantes et d'apports statistiques originaux, nous nous interrogeons sur les causes de cette croissance qui relève d'un contexte international favorable mais aussi de facteurs spécifiquement nationaux, faisant de la croissance de l'Irlande à la fois une réussite américaine, européenne et **i r l a n d a i s e** .

Cette performance exceptionnelle d'une petite économie très ouverte ne relève pas d'une cause unique, mais d'une combinaison de facteurs... exceptionnelle. Pour sortir de l'impasse, l'Irlande a su mobiliser en même temps des ressources extérieures et intérieures au service de son développement. D'un côté, les transformations graduelles des conditions de l'offre permettent d'expliquer la pérennité de la croissance mais pas sa chronologie. D'un autre côté, des chocs de demande favorables expliquent le calendrier de la reprise mais pas son amplitude. Après de nombreuses tentatives infructueuses, un consensus sur un diagnostic économique et sur un ensemble de moyens permettant d'y faire face s'est imposé durablement en Irlande créant une stabilité favorable à la croissance.

**+ [Télécharger le pdf](#)**

## Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union Européenne

## #32 - juin 2004 - Edward Lorenz, Antoine Valeyre

Reposant sur les résultats de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail, menée en 2000 dans les quinze États membres de l'Union européenne, ce document offre une des premières comparaisons systématiques de l'adoption de nouvelles formes d'organisation au niveau européen. Il comporte quatre parties. La première décrit les variables utilisées pour caractériser l'organisation du travail dans les quinze pays membres de l'Union européenne et présente les résultats de l'analyse factorielle et de la classification hiérarchique utilisés pour construire une typologie des formes d'organisation du travail en quatre classes : « apprenantes », en lean production, tayloriennes et de structure simple. La seconde partie examine comment les différentes formes d'organisation du travail varient selon le secteur d'activité, la taille des établissements, la catégorie professionnelle et certaines caractéristiques démographiques de la population étudiée. La troisième section utilise des analyses de régression logistique pour évaluer l'importance des effets nationaux dans l'adoption des différentes formes d'organisation du travail. Les résultats montrent des disparités nationales importantes dans l'adoption des formes d'organisation à forte activité d'apprentissage et de résolution de problèmes. La quatrième partie s'intéresse à la question des complémentarités des politiques de gestion des ressources humaines en étudiant les relations entre formes d'organisation du travail et modes de rémunération, de formation continue et de représentation du personnel.

Enfin, la conclusion s'interroge sur les enjeux de politiques publiques qui découlent de la pluralité des nouvelles formes d'organisation du travail dans les quinze pays de l'Union.

+ [Télécharger le pdf](#)

## Informatique, organisation du travail et interactions sociales

### #31 - mai 2004 - Nathalie Greenan, Emmanuelle Walkowiak

Nous proposons un cadre d'analyse unifié des liens de complémentarité entre usage de l'informatique et pratiques organisationnelles innovantes ainsi que des principes de sélection qui sous-tendent leur diffusion au niveau des postes de travail. Nous montrons que les principes communs de sélection, dans l'attribution de l'informatique et le design organisationnel du poste de travail, renvoient au choix de configuration du réseau d'interactions sociales au sein de la firme. Cette structure sociale d'interaction est analysée en référence au concept de « capital social ». Nous distinguons alors, dans la complémentarité entre technologie et organisation, ce qui relève d'une pure coordination des choix dans ces deux dimensions de ce qui relève de la sélection des salariés. Les tests économétriques, que nous avons menés en nous appuyant sur le volet « salariés » de l'enquête « Changements organisationnels et informatisation » (COI) réalisée en 1997, permettent de vérifier quatre propositions. Tout d'abord, nous montrons que le capital social des salariés favorise leur accès aux ordinateurs et plus généralement aux technologies de l'information et de la communication (TIC). Cette sélection dans l'attribution de l'équipement semble spécifique des TIC, puisqu'elle ne permet pas de caractériser l'attribution d'une machine automatique. Deuxièmement, cette même logique de sélection anime l'accès à un poste ayant des caractéristiques productives et informationnelles innovantes. Troisièmement, l'informatique est corrélée aux caractéristiques organisationnelles innovantes des postes de travail résultant de la diffusion des nouvelles formes d'organisation, mais ce lien n'est pas uniforme au sein des différents groupes de professions. Enfin, les caractéristiques organisationnelles innovantes qui intègrent une dimension relationnelle entretiennent avec l'informatique une relation de complémentarité qui puise essentiellement sa source dans la manière dont les salariés ont été sélectionnés pour occuper un poste de travail modernisé.

+ [Télécharger le pdf](#)



## Les numéros parus

+ [2018](#)

+ [2017](#)

+ [2016](#)

+ [2015](#)

+ [2014](#)

+ [2013](#)

+ [2012](#)

+ [2011](#)

+ [2010](#)

+ [2009](#)

+ [2008](#)

+ [2007](#)

+ [2006](#)

+ [2005](#)

+ [2003](#)

+ [2002](#)

+ [2001](#)

+ [2000](#)

