

Documents de travail - 2006

Sous-traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des entreprises de l'industrie en France entre 1984 et 2003

#78 - décembre 2006 - Corinne Perraudin, Nadine Thévenot, Julie Valentin

Cet article a pour objectif de mettre en parallèle la généralisation du recours à la sous-traitance par les entreprises de l'industrie en France entre 1984 et 2003, tant sur le plan sectoriel que vis-à-vis de la taille des entreprises, avec la réduction de la place du salariat contribuant directement à la production de l'entreprise. Nous proposons une estimation économétrique des facteurs du recours à la sous-traitance, dans la lignée des travaux de Abraham et Taylor (1996). Cette estimation nous permet de tester l'importance du motif de réduction de l'emploi comme déterminant du recours à la sous-traitance, à côté de raisons liées au recentrage sur le cœur de métier (sous-traitance de spécialité), ou de réponse à des fluctuations de l'activité (sous-traitance de capacité).

 [Télécharger le pdf](#)

Du fait au droit. Diverses figures du temps partagé

#77 - décembre 2006 - Marie-Françoise Mouriaux

Depuis une vingtaine d'années, plusieurs formules sont apparues pour développer et simplifier le cumul d'emplois, souvent désignées sous le terme de « travail à temps partagé ».

Certaines d'entre elles proposent une mise en relation des professionnels et des entreprises, sans remettre en cause le principe de la relation bilatérale entre un employeur et un salarié qui caractérise le droit du travail français. D'autres dispositifs, plus complexes, requièrent la constitution d'un tiers employeur.

Après un bref rappel des conditions dans lesquelles ces dispositifs ont été mis en place et de la nature des problèmes auxquels ils tentent d'apporter une réponse, le document montre l'intérêt et les limites de solutions

imaginées pour simplifier la situation des multi-salariés ou pour gérer des situations professionnelles transitionnelles et met en évidence l'impropriété des dispositions du droit du travail pour répondre à ces nouvelles situations.

[!\[\]\(529949c2c3dadbaa4e538e8c643454bc_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte

#76 - décembre 2006 - Lucie Davoine

L'article vise à éclairer le débat européen sur la qualité de l'emploi par une analyse des déterminants de la satisfaction au travail en Europe. La première partie rappelle les apports de dix années d'études sur la satisfaction au travail en économie. La deuxième partie souligne les enjeux méthodologiques et en particulier l'intérêt et les difficultés des comparaisons internationales avec des données subjectives, ainsi que les limites des modèles usuels d'économétrie des panels pour contrôler l'hétérogénéité individuelle (modèle à effets fixes et modèles à effets aléatoires) avant de présenter la méthode hybride retenue dans cet article. La troisième partie expose nos principaux résultats empiriques et souligne les différences entre pays. Le contexte culturel, institutionnel, économique et social explique en partie ces différences.

[!\[\]\(339a16584d5da0f0a3ca4e9ec17bf6a1_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

Les pratiques de gestion du travail et de l'emploi en France et leurs conséquences sur les salariés

#75 - décembre 2006 - Séverine Lemièrre, Corinne Perraudin, Héloïse Petit

Cet article propose de mettre en lumière les différents modes de gestion de l'emploi et du travail développés par les établissements français à la fin des années 1990. L'objectif est d'apporter un éclairage sur les contextes de gestion et d'organisation du travail dans lesquels évoluent les salariés. Cinq profils sont spécifiés à partir de variables décrivant la gestion de la main-d'œuvre et l'organisation du travail présentes dans l'enquête Réponse de 1998. Deux modes de gestion dessinent les contours d'un marché primaire transformé et modernisé, alors que les trois autres modes témoignent de l'hétérogénéité du marché secondaire et précisent ses caractéristiques propres au-delà d'une simple définition en creux. Cette typologie nous permet de porter un regard nouveau sur certains questionnements classiques dans l'analyse du marché du travail : quels sont les établissements ayant recours aux emplois atypiques ? Sont-ils ceux développant les pratiques de gestion de l'emploi les plus restrictives ? Quelles relations entre modes de gestion et développement de nouvelles formes d'organisation du travail ? La crainte du chômage est-elle présente uniformément sur le marché du travail ? Où trouve-t-on les établissements les plus destructeurs et créateurs d'emplois ?

Les déterminants professionnels et familiaux : une analyse des transitions d'activité

#74 - novembre 2006 - Céline Marc

À partir des données françaises du panel européen des ménages (EHP) entre 1994 et 2001, cet article appréhende les facteurs individuels, familiaux et professionnels qui discriminent les transitions d'activité vers le temps partiel, le chômage et l'inactivité par rapport au maintien dans l'emploi à temps plein. Les résultats sont multiples. Au niveau analytique, la prise en compte des composantes de la satisfaction professionnelle, indicateurs de différents aspects de la qualité de l'emploi, améliore la compréhension des comportements de transition d'activité. Au niveau empirique, tout d'abord, les transitions de l'emploi à temps plein vers le chômage et l'inactivité sont influencées par la mauvaise qualité de l'emploi antérieure.

Ensuite, il apparaît que la satisfaction salariale n'est pas l'aspect qui discrimine le mieux les transitions entre emploi à temps complet et emploi à temps partiel, chômage ou inactivité. Et enfin, les contraintes familiales et professionnelles pèsent de manière différenciée selon le type de transition et selon le genre, l'influence des variables familiales et des contraintes d'aménagements horaires étant plus marquée pour les femmes. Il faut donc intégrer toutes les dimensions de l'emploi et ne pas se limiter au seul salaire pour appréhender correctement les comportements d'activité.

[!\[\]\(a03a7eb2f4046e1d3c76772003e549ea_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation

#73 - novembre 2006 - Antoine Valeyre

Ce document de travail étudie les conditions de travail et la santé au travail des salariés de l'Union européenne selon les formes d'organisation du travail. Il s'appuie sur les données de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail réalisée en 2000. La première partie présente le cadre méthodologique de la recherche et la typologie des formes d'organisation du travail – formes apprenantes, en lean production, tayloriennes et de structure simple - sur laquelle elle se fonde. Les trois parties suivantes comparent les conditions de travail des salariés européens selon ces quatre formes d'organisation du travail. Elles examinent successivement les conditions physiques de travail, les conditions horaires de travail et les pressions temporelles dans le travail. La cinquième partie porte sur les risques et les atteintes à la santé au travail qu'elle confronte selon les formes d'organisation du travail.

Le résultat majeur de cette recherche comparative est de montrer que les conditions de travail et la santé au

travail sont très différentes dans les nouvelles formes d'organisation du travail, les formes apprenantes et en lean production. Elles sont bien meilleures dans les organisations apprenantes que dans les organisations en lean production ou tayloriennes et souvent moins bonnes dans les organisations en lean production que dans les organisations tayloriennes. Ce résultat conduit à s'interroger en conclusion sur les fortes différences que l'on observe entre les nouvelles formes d'organisation du travail.

[!\[\]\(21199eb166cc97331a0c54c649195dcc_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

Le profilage : outils statistique et/ou mode de coordination ?

#72 - novembre 2006 - Nathalie Georges

Recourir au profilage est l'une des recommandations récurrentes de l'Union européenne concernant les politiques de l'emploi depuis l'instauration de la Stratégie européenne pour l'emploi. Le profilage devrait en effet permettre à la fois de lutter contre le chômage de longue durée et de rationaliser les dépenses des Services publics de l'emploi (SPE). Il est donc intéressant d'analyser les différentes expériences de profilage qui ont été menées jusqu'à présent, afin de comprendre la nature et l'utilisation qu'on peut faire de l'outil ; d'autant plus que la France est sur le point d'introduire sa propre méthode de profilage.

Notre étude a pour but de distinguer deux modèles de profilage particuliers : le pur profilage statistique, et le profilage négocié.

- Le pur profilage statistique, que nous illustrons avec l'exemple américain, correspond à un tri initial et rationalisé des demandeurs d'emploi qui s'appuie sur un modèle économétrique permettant de sélectionner les bénéficiaires des programmes d'aide au retour à l'emploi en fonction de leur risque statistique de chômage de longue durée ; les non sélectionnés en étant définitivement exclus.

- Le profilage négocié, dont l'exemple le plus ancien est celui des Pays-Bas et qui correspond au modèle majoritairement adopté en Europe, renvoie à un processus itératif d'orientation des demandeurs d'emploi selon une logique de parcours. Le profilage est alors un outil au service du conseiller du SPE afin de lui permettre de définir l'accompagnement adéquat en fonction de la situation personnelle du demandeur d'emploi.

Dans les pays qui ont choisi de recourir au profilage, sa mise en œuvre s'est accompagnée de réformes institutionnelles, avec notamment la mise en place de guichets uniques d'orientation et d'indemnisation des demandeurs d'emploi, et l'externalisation du placement. Nous analysons donc ensuite dans quelle mesure le profilage impacte ces réformes, et quel rôle il joue dans la redéfinition des missions du SPE, en présentant les cas danois et néerlandais. Ils permettent de comprendre dans quelles circonstances le profilage peut favoriser un renforcement du rôle décisionnaire du SPE, ou au contraire sa mise en concurrence avec des opérateurs privés sur le marché du placement.

[!\[\]\(aa53ad6fea213b8b2226d3077e30533a_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

La formation comme politique d'activation des chômeurs : analyse des réseaux locaux de mise en oeuvre dans le cas suisse

#71 - novembre 2006 - Olivier Giraud

Le présent texte propose une analyse des divergences et des conflits d'interprétation des politiques d'activation des chômeurs à l'exemple des discours et des usages des politiques de formation développées dans le contexte du fédéralisme suisse¹. Le caractère polysémique de la notion d'activation attachée aux politiques de la formation et de l'emploi rend possible des conflits d'interprétation du rôle de ces mesures et de leur mise en œuvre. La décentralisation d'un système politique suppose l'existence d'arènes de pouvoir autonomes les unes par rapport aux autres qui sont autant d'espaces potentiels permettant le développement de tels conflits d'interprétation, mais aussi de formes contrastées de mise en œuvre.

 [Télécharger le pdf](#)

Combinaison d'activités professionnelles et multifonctionnalité de l'agriculture : une résurgence de la dimension territoriale ?

#70 - octobre 2006 - Catherine Laurent, Marie-Françoise Mouriaux, Patrick Mundler

Ce document regroupe deux textes qui s'interrogent sur les déterminants des formes d'emploi et sur le rôle respectif que jouent secteurs et territoires dans la transformation actuelle des formes de socialisation des activités et de l'emploi.

Le premier texte, Secteur, territoires, rapport social d'activité, invite à s'émanciper d'une vision trop réductrice du rapport salarial qui est à la fois focalisée sur les secteurs et sur l'analyse du travail salarié et structurée par une représentation des relations salariales héritée de l'analyse de la période fordiste. La notion de « rapport social d'activité » est proposée comme catégorie analytique nouvelle pour réintégrer dans l'analyse des fractions de population et des formes d'activités qui ont été souvent délaissées dans les études du rapport salarial et tenir compte de contradictions nouvelles entre objectifs du développement sectoriel et territorial.

Le deuxième texte, Combinaison d'activités professionnelles et multifonctionnalité de l'agriculture, présente les résultats d'une recherche conduite dans la région Rhône-Alpes à partir d'hypothèses contre-factuelles visant à confirmer l'existence de formes nouvelles de soutien à la pluriactivité, dès lors que l'activité agricole se voyait assignée des objectifs nouveaux en matière de développement territorial. L'analyse des modèles d'emploi qui sous-tendent les dispositifs d'accompagnement montre que les logiques de régulation diffèrent selon les institutions. L'attention dont bénéficient les pluriactifs ne se traduit pas par l'émergence d'un nouveau type de statut professionnel qui serait une référence commune à divers secteurs d'activité. On n'observe pas non plus l'émergence d'un niveau de régulation territorial, intersectoriel, où seraient débattues les contradictions actuelles des interventions visant à soutenir les diverses formes d'activité.

 [Télécharger le pdf](#)

La perception subjective du travail : rôle des identités de genre et des conditions d'emploi. (Quelques éléments d'analyse statistique

#69 - octobre 2006 - Michel Gollac, Serge Volkoff

Ce document propose une étude préliminaire de deux questions relatives à la perception du travail. Dans la première partie, il examine l'influence des pénibilités et des risques sur le sentiment de voir sa santé mise en péril par son travail. Il s'intéresse en particulier à une question soulevée par la psychodynamique du travail : l'idéologie de la virilité (ou de la muliérité) conduirait à minimiser l'impact de certaines conditions de travail, caractéristiques du travail masculin ou féminin. Dans la seconde partie, il considère l'impact de la sécurité d'emploi sur le sentiment de « bonheur » au travail.

+ [Télécharger le pdf](#)

Le chômage partiel : quelles tendances ?

#68 - septembre 2006 - Oana Calavrezo, Richard Duhautois, Emmanuelle Walkowiak

Entre 1995 et 2005, les autorisations de recours au chômage partiel (CP) ont fortement diminué, dans un contexte de passage aux 35 heures et de changement du régime réglementaire du dispositif. Cet article exploratoire vise à identifier des faits stylisés pour caractériser l'évolution de l'utilisation du CP par les établissements de France métropolitaine, en s'appuyant sur les fichiers mensuels d'autorisation de CP. Ce faisant, il cherche à répondre aux questions suivantes : Observe-t-on une rupture de tendance dans les autorisations de recours au CP suite au passage aux 35 heures et à la modification du régime réglementaire de CP ? En quoi le CP est-il un outil de flexibilité du temps de travail ? Son usage est-il bien conjoncturel, comme la réglementation le prévoit ? Le CP touche-t-il de manière inégale les différentes catégories d'établissements (secteur, taille) ?

+ [Télécharger le pdf](#)

Évaluation subjective de la performance à travers des entretiens individuels d'évaluation : théorie et applications sur données françaises

#67 - septembre 2006 - Marc-Arthur Diaye, Nathalie Greenan, Michal W. Urdanivia

Les entretiens individuels d'évaluation sont aujourd'hui une pratique souvent utilisée par les entreprises. Ainsi en France, 52 % des salariés dans les entreprises industrielles de plus de 50 salariés déclarent avoir passé un entretien individuel d'évaluation en 1997. Cependant, bien que la construction d'un contrat optimal avec évaluation subjective (simplement définie comme un signal dans la plupart des articles) reçoive beaucoup d'attention, il est frappant que l'évaluation au niveau de la firme soit laissée de côté par l'analyse économique.

Le but de cet article est d'identifier la logique sous-jacente des entretiens individuels d'évaluation dans le cas de la production individuelle et dans celui de la production collective. Plus particulièrement, l'article cherche à analyser les relations entre l'effort, les salaires dans les firmes et les entretiens individuels d'évaluation. D'un point de vue théorique, les trois articles d'Alchian et Demsetz (1972), de Che et Yoo (2001) et de McLeod (2003) sont très proches du nôtre et, d'un point de vue empirique, l'article récent d'Engelland et Riphahn (2004). Nous testons ici quatre prédictions. D'après la première, les entretiens individuels d'évaluation ont un impact positif sur l'effort. Selon la deuxième, les entretiens individuels d'évaluation augmentent l'effort à travers deux effets : l'effet incitatif classique mais aussi un important effet de sélection. D'après la troisième, les entretiens individuels d'évaluation s'accompagnent de croyances sur le salaire et la reconnaissance du travail. Enfin, les entretiens individuels d'évaluation s'accompagnent de gains monétaires pour les salariés. Nous testons ces prédictions en mobilisant une enquête appariant des données obtenues auprès des firmes et des données obtenues auprès des salariés sur les Changements organisationnels et l'Informatisation en 1997 (enquête COI).

Document uniquement disponible en version anglaise

 [Télécharger le pdf](#)

Analyser la qualité de l'emploi en Europe : au-delà des indicateurs de la stratégie européenne pour l'emploi

#66 - juillet 2006 - Lucie Davoine, Christine Erhel

Ce document s'interroge sur la définition de la qualité de l'emploi, et son application dans une perspective comparative. La première partie retrace l'histoire de la notion de qualité de l'emploi, apparue en 2000 au sommet de Lisbonne et formalisée au sommet de Laeken, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. La deuxième partie énonce les fondements théoriques d'une approche comparative de la qualité de l'emploi. Dans cette perspective, une question importante est de cerner l'influence que pourraient avoir les institutions, en s'appuyant notamment sur la littérature comparative sur les relations professionnelles, les systèmes de protection sociale et plus généralement la variété des capitalismes. La troisième partie présente et analyse les résultats empiriques, obtenus à partir de données européennes (LFS, ECHP, enquête de la Fondation du Dublin...). Elle s'appuie sur des analyses en composantes principales pour mettre en lumière des complémentarités entre différentes dimensions de la qualité de l'emploi, et sur des classifications hiérarchiques pour dégager des groupes de pays similaires. Une analyse de données à partir des indicateurs de la stratégie européenne pour l'emploi est complétée par une approche plus désagrégée, pour chaque dimension définie par l'analyse théorique : les salaires, les conditions de travail, l'éducation et la formation, le genre et les possibilités de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les résultats confirment l'existence de « modèles » : un modèle nordique, un modèle libéral, un modèle continental et un modèle méditerranéen. Une approche plus désagrégée permet néanmoins de discerner des différences entre pays d'un même modèle (le Portugal sur les questions de genre, ou bien encore le Danemark, où l'effort de formation est plus important encore que ses voisins nordiques).

Document uniquement disponible en version anglaise

 [Télécharger le pdf](#)

L'émergence des politiques de l'emploi (1945-1973)

#65 - juillet 2006 - Jacques Freyssinet

La période 1945-1973 voit l'émergence, en France, des politiques de l'emploi qui se substituent progressivement aux traditionnelles politiques de la main-d'œuvre. Dans un contexte où la responsabilité du plein emploi relève des politiques macroéconomiques, la politique de l'emploi doit, dans un premier temps, réduire les pénuries quantitatives et qualitatives de main-d'œuvre qui seraient un obstacle à la croissance et à la productivité. L'accélération des restructurations conduit, dans un deuxième temps, à donner la priorité à la gestion des reconversions et au développement du Service public de l'emploi (SPE). Cette évolution s'accompagne d'une part, d'une transformation des modes d'intervention de l'État, qui passent d'un registre normatif à un régime contractuel (Fonds national de l'emploi), d'autre part, de la reconnaissance du rôle croissant assuré par la négociation collective et par les institutions paritaires qu'elle engendre (Unedic, FPC...).

+ [Télécharger le pdf](#)

Les modes de coordination des acteurs locaux autour des dispositifs du PARE et du PAP : une synthèse de l'enquête

#64 - juillet 2006 - Albane Exertier, Agnès Gramain, Anne Legal

Au printemps 2005, les modes de coordination, à l'échelle locale, entre les différents protagonistes de l'aide au retour à l'emploi semblaient bousculés par deux mouvements majeurs : l'élan de décentralisation initié en 2004 et l'instauration d'un financement des prestations de service en direction des demandeurs d'emploi (formation, accompagnement, bilan...) par l'Unedic. Dans ce contexte, les services déconcentrés de l'État et les collectivités territoriales peinaient à trouver de nouvelles marques pour construire une commande politique cohérente. Le changement de commanditaires obligeait les opérateurs historiques, partie ou partenaires privilégiés de l'État, tels que l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) ou l'Afpa (Association pour la formation professionnelle des adultes) à se repositionner en tant que prestataires. Enfin, l'organisation même du dispositif d'accompagnement des demandeurs d'emploi semblait traversée de malentendus.

+ [Télécharger le pdf](#)

Handicap et accès à l'emploi : efficacité et limites de la discrimination positive

#63 - juillet 2006 - Christine Le Clainche, Geert Demuijnck

L'existence d'une plus faible qualification observée en moyenne chez les personnes handicapées dépend du type de handicap et est liée en partie au phénomène de discrimination du côté de la demande de travail qui, intériorisé par les personnes handicapées, entraîne un sous-investissement éducatif de leur part. Par ailleurs, du fait de l'inadaptation de l'environnement, le handicap peut induire une moindre productivité. Ceci peut alimenter le cercle vicieux de la croyance plus générale selon laquelle la relation décroissante entre handicap et productivité est systématiquement observée. Dans cet article, nous étudions l'existence d'une discrimination potentielle des personnes handicapées sur le marché du travail. Nous analysons plus particulièrement les jugements des individus relativement au handicap et à l'accès à l'emploi à partir de deux enquêtes d'opinion : une enquête qualitative qui permet d'évaluer les dispositions qu'ont les individus à discriminer les personnes handicapées, selon le type de handicap et une enquête sur échantillon représentatif qui évalue plus globalement les politiques d'emploi fondées sur la discrimination positive à l'égard des personnes handicapées. Il apparaît ainsi que même si la volonté d'intégrer est bien réelle, une fraction non négligeable des individus préfèrent que les personnes handicapées travaillent dans des lieux réservés plutôt qu'en milieu ordinaire d'une part et que les personnes atteintes de « handicap psychique » sont particulièrement discriminées d'autre part.

[!\[\]\(2b9000c261447981d88674ebdb52dc1e_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

Le travail vu du chômage. Une comparaison hommes/femmes

#62 - mai 2006 - Yolande Benarrosh

Ce texte cherche à appréhender les significations du travail du point de vue des chômeurs, à partir de diverses situations de chômage et de différentes trajectoires professionnelles antérieures au chômage. Les évocations du travail donnent, au-delà des représentations, la mesure de ce qui s'y jouait, selon les personnes et leurs parcours. Elles permettent de saisir, en miroir, les vécus (ou significations) du chômage.

Deux figures du travail se dessinent : le « travail norme » et le « travail pour soi ». La première se conjugue avec un vécu du chômage sur le mode de la vacuité, de la perte de statut et de l'ébranlement important de repères de tous ordres. La seconde permet un vécu du chômage moins douloureux, voire des réélaborations de la place du travail, ce qui suppose toutefois un certain nombre de conditions qu'il convient également de sonder, au-delà des représentations des personnes concernées.

Nous présentons deux modalités du « travail norme », en comparant les discours d'hommes et de femmes aux parcours antérieurs analogues. Puis nous confrontons le discours de ces dernières avec celui d'autres femmes, immigrées ou exilées en France, en situation de grande précarité. Le discours de celles-ci révèle qu'un socle préalable est nécessaire à l'élaboration de significations du travail.

[!\[\]\(a69696d69cfd88b51cbd02e5288eca32_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés

#61 - mai 2006 - Delphine Remillon

Cet article développe une analyse de la recherche d'emploi comme épreuve d'évaluation, à partir de l'étude des discours de chercheurs d'emploi âgés. Il montre que, face au chômage, ils acquièrent un certain nombre de compétences pour la prospection et élaborent des stratégies de recherche diversifiées selon les canaux de recrutement. En effet, les seniors rencontrent un certain nombre de blocages au niveau du recrutement, notamment à l'étape de la sélection à distance (sur CV) où l'âge est fortement discriminé. Leurs stratégies de recherche ne peuvent donc se comprendre sans interroger conjointement les modes de sélection et d'évaluation de la main-d'œuvre.

+ [Télécharger le pdf](#)

Les déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède

#60 - avril 2006 - Romina Boarini, Christine Le Clainche, Peter Martinsson

Dans cet article, nous étudions les déterminants des choix de départ à la retraite en France et en Suède, s'agissant tant de l'âge souhaité que de l'âge attendu de départ à la retraite, notamment l'état de santé individuel, le revenu et les variables socio-économiques traditionnelles, à travers des données subjectives.

Dans les deux pays, l'état de santé joue notamment un rôle important, un état de santé précaire induisant des souhaits de départ précoce, tandis que le revenu courant n'exerce pas d'influence significative. Cependant, en Suède l'impact de l'état de santé est plus faible et disparaît s'agissant de l'âge attendu de départ à la retraite.

+ [Télécharger le pdf](#)

Taux d'emploi et qualité de l'emploi en Europe : une analyse comparative à partir des indicateurs de Laeken

#59 - avril 2006 - Lucie Davoine

Le thème de la qualité de l'emploi a fait son apparition dans l'arène européenne au sommet de Lisbonne en mars 2000. Le sommet de Laeken lui a donné un contenu plus précis grâce à une série d'indicateurs. Mais ce thème ne semble plus faire partie des objectifs prioritaires de la stratégie de Lisbonne renouvelée. Dans ce contexte, nous proposons de relancer le débat sur la qualité de l'emploi, en utilisant les indicateurs de Laeken et en les complétant par des indicateurs subjectifs. L'analyse de données débouche sur une « carte de la qualité des emplois » et une classification des pays. Quels que soient les indicateurs retenus, trois groupes se dégagent nettement : le Royaume-Uni et les pays nordiques où les emplois seraient de bonne qualité, à l'inverse des emplois en Europe du Sud, tandis que l'Europe continentale se retrouve dans une position intermédiaire. Deux résultats supplémentaires méritent une certaine attention. La qualité des emplois et le taux d'emploi semblent corrélés d'une part. Notre typologie présente, d'autre part, des similitudes avec les typologies qui existent dans de nombreuses disciplines et en particulier les typologies des États-providence. Ses résultats sont l'occasion d'envisager les divers canaux par lesquels la macro-économie, la protection sociale et la qualité de l'emploi

interagissent, mais aussi de discuter la validité des indicateurs de Laeken et des théories qui sous-tendent implicitement la stratégie de Lisbonne.

Document uniquement disponible en version anglaise

+ [Télécharger le pdf](#)

Marché noir, demande de travail et fraude fiscale

#58 - mars 2006 - Marc-Arthur Diaye, Gleb Koshevoy

Selon plusieurs études, l'importance de l'économie parallèle (non criminelle) est non négligeable dans les pays de l'OCDE. Par exemple, elle est estimée pour le Royaume-Uni sur données micro-économiques (Family Expenditure Survey, 1993) à au moins 9,4 % du PIB par Lyssiotou, Pashardes et Stengos (1999). Par ailleurs, selon Schneider et Enste (2000), il y a eu un accroissement continu du marché noir dans la plupart des pays de l'OCDE (y compris les États-Unis) de 1960 à 1999. Il semble donc que la structure du marché du travail ait une grande influence sur l'importance du marché noir. Si le côté « offre de travail » a été abondamment analysé dans la littérature (Frederiksen et alii, 2005 ; Lemieux et alii, 1994), le côté « demande » l'a moins été (voir par exemple, Fugazza et Jacques, 2003). Peut-être parce que l'idée qu'une entreprise légale puisse demander du travail illégal choque à première vue. Nous analysons dans cet article les déterminants de la demande de travail illégal par les firmes légales. Nous montrons que les caractéristiques technologiques des firmes jouent un rôle important. Par ailleurs, nous développons un modèle original Principal-Multiagents interagissant dans une structure oligopolistique (sans coopération) à la Cournot et où une entreprise légale (l'Agent) peut demander à la fois du travail sur le marché du travail officiel et sur le marché noir. Le Principal (le gouvernement) procède à des contrôles et l'entreprise paye une taxe proportionnelle au montant de la fraude si elle est détectée. La probabilité de détection est cependant endogène, c'est-à-dire que plus l'entreprise fraude et plus la probabilité de se faire détecter augmente. Nous montrons qu'à l'équilibre de Cournot plus le Principal contrôle la production déclarée par les entreprises et plus la probabilité de détection d'équilibre baisse. Ce résultat paradoxal s'explique par le fait que la probabilité de détection étant endogène, ce sont en réalité les entreprises qui déterminent cette probabilité. Plus le Principal contrôle la production que les entreprises déclarent et plus ces dernières vont baisser la part de la production effectuée sur le marché noir, de telle sorte que la probabilité de détection baisse et que la fraude leur soit toujours profitable.

Document uniquement disponible en version anglaise

+ [Télécharger le pdf](#)

Des marchés internes aux marchés transitionnels ? Mutation des entreprises et préretraites en France

#57 - février 2007 - Luc Behaghel, Jérôme Gautié

Les modalités de transition vers l'inactivité en fin de vie active sont un enjeu essentiel, notamment dans la perspective d'assurer la « soutenabilité » des systèmes de retraite. La France se caractérise par une sortie précoce, et par là un taux d'emploi très faible des seniors. Ce fait coïncide avec l'utilisation massive dans le passé de dispositifs publics de préretraites. Mais supprimer ces derniers ne suffira sans doute pas. Il faut comprendre pourquoi les entreprises ont autant recouru aux préretraites, ou encore analyser quels sont les facteurs économiques et sociaux qui expliquent cet usage. Le présent travail essaie d'apporter des éléments de cadrage théorique, ainsi que des éléments empiriques permettant d'éclairer cette question pour le cas français. Il repose aussi bien sur des matériaux qualitatifs (enquêtes de terrain) que quantitatifs. Il montre que le progrès technique, les nouvelles formes d'organisation du travail ainsi que plus largement les mutations des marchés internes des entreprises contribuent à expliquer les transitions des seniors vers l'inactivité. L'usage des préretraites apparaît aussi comme un mécanisme auto-renforçant, et par là pose un problème de « dépendance de sentier » difficilement réversible.

Document uniquement disponible en version anglaise

 [Télécharger le pdf](#)

Intégration des publics ayant bénéficié d'une régularisation – Roubaix 59

#56 - février 2006 - François Brun, Marine Gacem, Lilia Santana

Ce diagnostic territorial vise à identifier les leviers et blocages en matière d'insertion des étrangers installés à Roubaix (et alentours) et ayant bénéficié d'une régularisation. Son approche est purement qualitative et s'attache à dégager des faits significatifs concernant les difficultés liées principalement à la situation administrative en l'absence d'un titre de séjour durable (carte de résident), à l'emploi et au logement. Il débouche sur la présentation d'un certain nombre de mesures applicables dans le cadre de la loi actuelle et susceptibles d'améliorer sensiblement la vie de ces étrangers ou de leur ouvrir de nouvelles perspectives.

 [Télécharger le pdf](#)

Pénibilité du travail. Évaluation statistique

#55 - janvier 2006 - Engin Yilmaz

Au cours de l'année 2005, des négociations sur la pénibilité du travail se sont engagées, afin de définir des conditions spécifiques de départ à la retraite pour les salariés concernés. L'objectif de la présente étude est de fournir des évaluations numériques des salariés touchés par ces « pénibilités » du travail à partir des enquêtes santé/travail et notamment de l'enquête SUMER. Dans le prolongement des propositions de Yves Struillou (op. cit.), les « pénibilités » retenues sont celles qui sont susceptibles d'entraîner des effets à long terme, irréversibles, sur la santé.

La principale source utilisée a été l'enquête SUMER 2002/03, outil d'évaluation des expositions aux risques professionnels des salariés en France. Le salarié est interrogé par son médecin du travail sur son activité professionnelle de la dernière semaine travaillée. À partir de cette enquête, des indicateurs ont été construits en référence aux connaissances scientifiques rassemblées dans le rapport du Pr. Lasfargues sur les risques à long terme du travail sur la santé (op. cit.). Il en ressort trois catégories de facteurs : la pénibilité physique (port de charges lourdes, travail sous cadences imposées, postures pénibles), les horaires atypiques (horaires alternants ou de nuit) et les produits cancérogènes.

Ce rapport propose différentes variantes d'évaluation des salariés exposés aux différentes formes de « pénibilités », correspondant à différents degrés d'exposition et sélectionnant donc des populations plus ou moins nombreuses. Deux critères principaux ont été retenus dans l'enquête SUMER, la durée d'exposition hebdomadaire, et le cumul de pénibilités.

La proportion de salariés exposés à au moins une pénibilité physique passe de 56 %, toutes durées hebdomadaires d'exposition confondues (i.e. moins de deux heures à plus de vingt heures), à 15 % si l'on prend en compte une durée d'au moins vingt heures par semaine. Ces pourcentages représentent respectivement 9 800 000 et 2 700 000 salariés. En intégrant le critère de cumul de pénibilités physiques, 4 % des salariés, soit 700 000, cumulent au moins deux pénibilités physiques, dont la durée d'exposition est (pour chacune) supérieure ou égale à vingt heures par semaine.

Concernant les horaires atypiques, 19 % des salariés, soit 3 300 000, déclarent travailler de nuit (entre 21 et 6 heures) ; cette proportion se réduit à 9 %, soit 1 620 000, lorsque la définition de la période de nuit se restreint à l'intervalle 0 et 5 heures. Parmi ces salariés, un sur dix, soit environ 170 000, effectue plus de 200 nuits par an.

L'exposition aux produits toxiques concerne 10 % des salariés, soit 1 700 000 personnes. Ce taux se réduit à 7 % de salariés, soit 1 220 000 personnes, lorsqu'on ne retient que l'exposition supérieure à deux heures par semaine.

Par ailleurs, une analyse évolutive a été réalisée à l'aide de « pseudo-cohortes » de huit années construites à partir des enquêtes SUMER 1994/95 et 2002/03. Globalement, le taux d'exposition aux pénibilités physiques (être exposé à au moins une pénibilité physique pour une durée supérieure à vingt heures par semaine) susceptibles d'avoir des conséquences à long terme sur la santé a diminué entre 1994 et 2002, passant de 18 % à 15 %. Le pourcentage reste néanmoins élevé. La baisse des pénibilités est observable pour toutes les générations et se vérifie au sein de chaque catégorie socio-professionnelle. Quant aux produits cancérogènes, le taux d'exposition a légèrement progressé entre 1994 et 2002, passant de 9 à 10 % ; cette hausse est à peu près équivalente pour toutes les générations. Concernant les horaires atypiques, l'analyse des évolutions n'a pas été possible en raison d'un changement sensible des questionnements de l'enquête SUMER entre 1994 et 2002.

Ces résultats ont été complétés par ceux des enquêtes SANTÉ et SVP 50 sur le nombre d'années d'exposition aux diverses contraintes de travail. En effet, l'état de santé des travailleurs en fin de vie active et au-delà dépend des conditions de travail et plus globalement de la pénibilité de leur travail, tout au long de leur vie professionnelle. Le travail « passé » n'étant pas pris en compte dans l'enquête SUMER, des ratios ont été construits à partir des enquêtes SANTÉ et SVP 50 afin de fournir, lorsque c'est possible, des ordres de grandeur sur les pénibilités du travail ayant des conséquences à long terme sur la santé. Ce rapprochement de sources différentes permet d'intégrer les expositions passées et leurs durées à l'estimation réalisée à partir de l'enquête SUMER. Ainsi, pour l'estimation d'une pénibilité physique, réalisée à partir de SUMER, en ce qui concerne les salariés de 50 ans et plus, on peut évaluer à six sur dix ceux qui seraient ou auraient été exposés pendant au moins vingt ans. Le ratio analogue relatif au travail de nuit et aux produits toxiques est aussi de 0,6.

Au-delà de ces évaluations globales, l'étude montre l'ampleur des disparités entre secteurs économiques. Ainsi, pour l'exposition à au moins une pénibilité physique pendant vingt heures par semaine ou plus, les pourcentages d'exposés varient, d'après SUMER, entre 4 % (secteur de l'éducation) et 47 % (industrie du cuir et de la chaussure). Le constat pour les produits toxiques est assez proche : certains secteurs (administration publique, activités financières) ont des taux d'exposition très faibles, alors que le pourcentage de salariés exposés à des produits cancérogènes atteint 51 % dans le secteur du « travail du bois et fabrication d'articles en bois ». Pour le travail de nuit - entre 0 et 5 heures - fréquent (plus de 200 nuits par an), le pourcentage le plus important est de 6 %, dans les industries agricoles et alimentaires.

 [Télécharger le pdf](#)

Croissance de la productivité et réallocations d'emplois au Maroc : la contribution des créations et disparitions d'entreprises

#54 - janvier 2006 - Richard Duhautois, Said El Hamine, Amin El Basri

Dans cet article, nous nous proposons d'identifier les différents types d'entreprises (entreprises pérennes, entreprises apparues ou disparues) qui contribuent à la croissance de la productivité du travail et de la productivité globale des facteurs (PGF) dans l'industrie marocaine. Nous utilisons deux méthodes de décomposition (Griliches, Regev [1995] ; Foster, Haltiwanger et Krizan [1998]) qui permettent de prendre en compte le processus de destruction créatrice – le renouvellement des entreprises – et la croissance des entreprises pérennes. Ensuite, nous mettons la croissance de la productivité en relation avec les réallocations d'emplois, c'est-à-dire avec les créations et les destructions brutes d'emplois. La période étudiée est divisée en deux : 1990-1995 et 1995-2000. En outre, nous distinguons les dynamiques sectorielles (au sein de l'industrie), car les effets de recomposition de l'économie marocaine ont des conséquences à la fois sur la productivité et l'emploi. Nous montrons, dans un premier temps, que la croissance de la productivité du travail est fortement dépendante de la croissance au sein des entreprises pérennes ; dans un second temps, que, pour la croissance de la productivité globale des facteurs, les entrées jouent un rôle plus important, notamment en incorporant du capital plus performant ; enfin, que les disparitions d'entreprises expliquent la différence de croissance de l'emploi entre les deux périodes de la décennie 90.

+ [Télécharger le pdf](#)



Les numéros parus

+ [2018](#)

+ [2017](#)

+ [2016](#)

+ [2015](#)

+ [2014](#)

+ [2013](#)

+ [2012](#)

+ [2011](#)

+ [2010](#)

+ [2009](#)

+ [2008](#)

+ [2007](#)

+ [2005](#)

+ [2004](#)

+ [2003](#)

+ [2002](#)

+ [2001](#)

+ [2000](#)

<https://ceet.cnam.fr/publications/documents-de-travail/documents-de-travail-2006-950557.kjsp?RH=1507626749912>