

Documents de travail - 2007

Diversité des modes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les mères de jeunes enfants

#94 - décembre 2007 - Corinne Perraudin, Muriel Pucci

L'arbitrage entre vie professionnelle et vie familiale repose aujourd'hui largement sur les femmes. Pour les mères de jeunes enfants, tout ne se résume pas à un simple choix entre ne pas travailler et travailler en recourant à un service de garde. En effet, pour des raisons de disponibilité et d'accessibilité, les familles n'ont pas toutes accès aux modes de garde qu'elles désiraient. En partant d'une conception large des modes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des mères de jeunes enfants, cette étude permet de préciser les caractéristiques des familles selon le mode de conciliation adopté et le contexte dans lequel elles ont réalisé leurs choix. Ce travail conduit à souligner les limites des approches traditionnelles : recours fréquent à un ou plusieurs modes de garde y compris lorsque la mère est sans emploi, contraintes pesant sur certains modes de conciliation observés, rôle secondaire du coût des modes de garde.

+ [Télécharger le pdf](#)

Intensité du travail et trajectoire professionnelle : le travail intense est-il soutenable ?

#93 - septembre 2007 - Thomas Amossé, Michel Gollac

Partant du double constat de la rapide intensification du travail observée au cours des années 1980 et 1990 et de la difficulté qu'il peut y avoir à soutenir un travail intense, nous nous intéressons au lien qui existe entre les contraintes de rythme vécues dans le travail et les changements de situation professionnelle. À la lumière de la littérature, nous formulons l'hypothèse d'un double effet de l'intensité du travail sur les carrières : positif pour les salariés qui ont les moyens de faire face aux contraintes auxquelles ils sont soumis, négatifs pour les autres. L'enquête sur la Formation et la qualification professionnelle (FQP), dans laquelle on dispose d'un calendrier professionnel sur cinq ans et d'un questionnaire rétrospectif sur les conditions de travail, nous a permis de vérifier empiriquement notre hypothèse. Nous trouvons en effet que les contraintes de rythme sont associées à

des mobilités plus nombreuses et qu'elles contribuent à une certaine divergence des carrières. Bien évidemment, l'existence potentielle de biais liés au questionnement rétrospectif et à l'endogénéité des mécanismes étudiés invite à rester prudent. Mais une analyse détaillée suggère que s'ils existent, les biais sont d'une ampleur limitée et ne suffisent pas à invalider nos conclusions. Au total, si l'intensité forte du travail ne semble pas avoir d'effet uniformément néfaste sur les carrières, elle paraît bien associée à une plus grande incertitude et à une polarisation marquée des trajectoires. Ces résultats font écho au lien positif observé entre intensité et souffrance au travail (Baudelot et al., 2003). Et si le travail lui-même crée de l'insécurité, aucun dispositif d'encadrement du marché du travail n'est susceptible de protéger efficacement les individus. Plus largement, ces résultats nous semblent poser la question du caractère soutenable des organisations de travail intensives non pas seulement pour les individus, mais pour la société dans son ensemble.

[+ Télécharger le pdf](#)

Écart homme-femme de rémunération moyenne et segmentation professionnelle verticale : le rôle de la motivation au travail

#92 - septembre 2007 - Olivier Baguelin

L'ensemble des pays de l'OCDE est marqué par de fortes disparités homme-femme sur le marché du travail, notamment : par un écart de rémunération moyenne favorable aux hommes ; par une forte segmentation professionnelle par genre. Dans cet article, nous proposons un modèle de relation d'emploi au sein duquel les agents manifestent des motifs d'estime de soi. Ces motifs se répercutent sur leur motivation au travail. Nous nous appuyons sur ce modèle pour développer une explication des disparités observées. Conformément aux faits, le modèle rend compte d'une segmentation verticale du marché du travail, c'est-à-dire d'une surreprésentation des hommes parmi les emplois les mieux rémunérés ; une surreprésentation des femmes parmi les emplois les moins rémunérés.

Document uniquement disponible en version anglaise

[+ Télécharger le pdf](#)

Construire un modèle de profilage des demandeurs d'emploi : défi statistique ou défi politique ?

#91 - août 2007 - Etienne Debauche, Nathalie Georges

Ce document de travail est consacré à l'analyse de trois expériences existantes de profilage statistique, que sont celles du Michigan (États-Unis), du Danemark et de la France. À l'aide de ces exemples, nous cherchons à la fois à comprendre les enjeux techniques de la construction de modèles statistiques de profilage et à mettre en lumière les motivations politiques justifiant le recours à un tel outil, ainsi que les modalités possibles de sa mise en œuvre, en fonction des objectifs poursuivis.

C'est pourquoi, outre la présentation des modèles eux-mêmes, un intérêt particulier est porté à la place institutionnelle accordée à l'outil, ainsi qu'aux évaluations existantes de son efficacité et de son utilisation par les acteurs de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Sont présentées dans ce document, outre les difficultés techniques de construction des modèles, des pistes de réflexion pour expliquer les résultats relativement décevants du profilage dans les pays européens l'ayant expérimenté, en lien avec les objectifs politiques qui avaient présidé à son introduction.

[!\[\]\(1d3a1175dd4902218e694b9c098adb83_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

À chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi

#90 - juillet 2007 - Emmanuelle Marchal, Delphine Remillon

Cet article prend appui sur les récits de personnes âgées de 40-60 ans au chômage ou ayant connu des périodes de chômage pour analyser leur façon de chercher et trouver un emploi. Il montre qu'à chaque segment du marché du travail – marchés non-qualifiés, professionnels et internes – correspondent des modes de recherche spécifiques et un usage distinct des intermédiaires. Il traite de l'évolution des démarches mises en œuvre pour faire face aux obstacles rencontrés notamment en fin de parcours.

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

L'usage des canaux de recrutement par les entreprises

#89 - juillet 2007 - Christian Bessy, Emmanuelle Marchal

L'exploration de l'enquête Ofer (2005), réalisée auprès de 4 050 établissements du secteur privé, permet d'appréhender la façon dont les entreprises utilisent les canaux de recrutement. Nous différencions les canaux mobilisés pour trouver des candidats (qui permettent de calculer des taux de recours), de ceux qui ont effectivement permis de recruter (taux de recrutement). Dans l'un et l'autre cas, ce sont toujours les candidatures spontanées qui occupent la première place. Elles sont suivies par les réseaux de relation, les intermédiaires publics, les annonces d'offres d'emploi et enfin le rappel d'anciens employés et les autres intermédiaires. L'objectif est d'analyser le positionnement de chaque canal, d'après les caractéristiques des entreprises qui l'utilise, les types d'emplois qu'ils visent à pourvoir et les profils des candidats recrutés. La prise en compte des caractéristiques de la procédure (temps consacré, coûts, recrutement simple ou multiple) permet d'affiner l'analyse.

[!\[\]\(5361750c22c4e047a52f4eac1ec2d4cc_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

L'impact de la réduction du temps de travail sur le recours au chômage partiel

#88 - juin 2007 - Oana Calavrezo, Richard Duhautois, Emmanuelle Walkowiak

Le chômage partiel (CP) est un dispositif qui permet aux établissements d'éviter les licenciements économiques en cas de difficultés passagères. Dans la littérature, on attribue au CP un double rôle de protection de l'emploi et de flexibilité. Ce papier étudie l'impact de la réduction du temps de travail sur le recours au CP. Nous estimons des modèles d'appariement sélectif sur un panel cylindré d'établissements français. Nous mettons en évidence un effet de substitution entre le CP et la réduction du temps de travail principalement lié à leur rôle d'instruments de flexibilité interne. Comme conséquence, la réduction du temps de travail recentre le CP sur sa fonction initiale de protection de l'emploi.

Document uniquement disponible en version anglaise

[+ Télécharger le pdf](#)

Les concubins et l'impôt sur le revenu en France

#87 - mai 2007 - François Legendre, Florence Thibault

Les concubins, en France, ne peuvent pas déclarer ensemble leurs revenus à l'impôt sur le revenu. Ils perdent ainsi, par rapport aux couples mariés, le bénéfice du quotient conjugal – un mécanisme qui tient compte du statut marital pour déterminer le montant de l'impôt à payer. Dans cette étude, nous étudions d'abord la législation fiscale française pour repérer les pénalités et les éventuels gains, au plan financier, que supportent les concubins. Les pertes ne sont élevées que si la dissymétrie de la structure des apports de revenus dans le couple est forte. Les gains, de leur côté, prennent la forme d'une «double décote» et d'un double minimum de recouvrement. Les pertes peuvent ainsi se transformer en gains : le postulat selon lequel il y aurait toujours une «prime au mariage» est de la sorte démenti. Dans un second temps, au moyen d'un modèle de microsimulation, nous montrons que les gains que pourraient obtenir les concubins en se mariant sont souvent très modiques et, de surcroît, disparates. Les concubins, dans leur situation actuelle, n'ont pas d'incitations fiscales au mariage parce que les facteurs qui entraînent des gains élevés – forte dissymétrie dans la structure des apports et revenus élevés – ne sont pas fréquents chez les concubins.

[+ Télécharger le pdf](#)

La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique

#86 - mai 2007 - Lucie Davoine, Christine Erhel

La qualité de l'emploi est un concept multidimensionnel et toutes les dimensions pertinentes ne sont pas prises en compte dans la liste des indicateurs définie au Sommet européen de Laeken, dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi. Sur la base de cette liste, mais également d'indicateurs complémentaires, l'article met en évidence des performances hétérogènes en Europe. L'analyse de données (ACP) et la classification font apparaître trois groupes de pays : les pays nordiques (incluant le Royaume-Uni), les pays continentaux et les pays du Sud. Mais ces positions sont nuancées par une analyse désagrégée autour de quatre dimensions : sécurité de l'emploi, formation, conditions de travail et conciliation entre vie privée et vie familiale. L'analyse longitudinale (à partir des cartes de Kohonen et d'un indicateur synthétique) suggère une stabilité de ces regroupements depuis les années 1980, même si on observe des phénomènes de convergence partielle en fin de période.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

Les disparités spatiales du retour à l'emploi : une analyse cartographique à partir de sources exhaustives

#85 - avril 2007 - Emmanuel Duguet, Antoine Goujard, Yannick L'Horty

L'objectif de cette recherche est d'analyser les disparités spatiales du retour à l'emploi en France à un niveau géographique très fin, celui de la commune ou du code postal. Les données utilisées permettent de couvrir tout le territoire métropolitain en mobilisant deux sources administratives exhaustives qui portent sur deux populations distinctes : les chômeurs inscrits à l'ANPE et les bénéficiaires du RMI. En estimant des modèles de durée et des modèles Logit multinomiaux, on reconstitue les taux de retour à l'emploi pour les deux populations dans chaque commune. On compare ensuite les disparités entre des taux « bruts » qui correspondent aux statistiques descriptives, à celles des taux « nets », qui sont recalculées comme si chaque commune avait la composition socio-démographique moyenne de la France. Pour les deux populations, on met en évidence des « effets de massifs » : des agrégats de communes affichent des scores indistinctement très positifs ou très négatifs sur de larges parties du territoire national. Les massifs uniformément favorables au retour à l'emploi occupent près d'un quart de la surface de la France. Les zones uniformément défavorables au retour à l'emploi occupent un autre quart du territoire. Sur la moitié restante du territoire, les disparités locales sont en revanche très vives, avec des oppositions parfois fortes entre des communes contiguës, même en contrôlant des effets de composition de la main-d'œuvre. Ces résultats illustrent à la fois les enjeux et les limites des actions locales pour l'emploi.

[**+ Télécharger le pdf**](#)

L'épargne salariale : entre transfert des risques et stabilisation du capital. Examen à partir d'un groupe français de matériaux de construction

#84 - avril 2007 - Noélie Delahaie, Marc-Arthur Diaye

Pourquoi les entreprises développent-elles l'épargne salariale ? Un des arguments le plus couramment évoqué est la protection des firmes face à la montée en puissance des investisseurs institutionnels internationaux dans le capital des firmes. Une autre justification, nous semble-t-il, trouve son origine dans la volonté de reporter une partie des risques de l'entreprise vers le salarié, via un mode de rémunération approprié. Partant d'une analyse des déterminants et des enjeux de la diffusion des mécanismes de partage du profit et du plan d'épargne-groupe au sein de Saint-Gobain, nous développons un modèle de principal-agent afin de saisir les modalités optimales de construction d'un tel contrat. En effet, dans quelles conditions l'épargne collective permet-elle à la firme de concilier les objectifs de stabilisation d'une partie de l'actionnariat et de report partiel des risques sur les salariés ? Afin d'apporter quelques éléments de réponse, l'analyse se focalise d'abord sur les enjeux de la mise en œuvre d'un des mécanismes constitutifs de l'épargne salariale : le partage du profit. Pour étayer notre hypothèse de recherche, la modélisation repose sur la comparaison de deux contrats incitatifs ; l'un, servant de benchmark, reliant le salaire à la valeur du résultat, l'autre fondé sur le partage des bénéfices. Si notre modèle met en lumière la préférence du principal pour le partage du profit, la perte d'utilité espérée subie par l'agent conduit ce dernier à refuser systématiquement un tel contrat. Par ailleurs, dans une situation de non vérifiabilité et d'inobservabilité du choc par l'agent, rien ne le garantit contre une utilisation stratégique, de la part du principal, de l'asymétrie d'information. Dans ce contexte, le plan d'épargne entreprise, permettant par ailleurs la stabilisation du capital de la firme, constitue une solution aux problèmes de non convergence des intérêts et de confiance. Nous montrons en effet que l'excédent de profit généré par le partage du profit, relativement à un contrat classique, permet de financer la mise en œuvre d'un plan d'épargne collective. Parallèlement, la promotion de l'actionnariat salarié autorise le soutien de l'agent envers le principal, face à la pression des acteurs financiers, et donc la mise en œuvre du partage du profit.

+ [Télécharger le pdf](#)

Fondements normatifs des politiques d'activation : un éclairage à partir des théories de la justice

#83 - avril 2007 - Ai-Thu Dang, Hélène Zajdela

L'objectif de ce texte est de questionner les fondements normatifs des politiques d'activation, dans leur version « Making Work Pay », afin de souligner les « préférences révélées » des décideurs politiques. Pour cela, nous montrons comment les théories de la justice de Rawls, Dworkin et de Sen, qui s'articulent autour des notions comme la responsabilité, la solidarité, l'égalité, la liberté, ainsi que la théorie de la reconnaissance de N. Fraser, peuvent être utilisées pour éclairer d'une autre façon l'évaluation des politiques sociales et, en particulier, les politiques d'activation.

Trois résultats sont mis en évidence. Tout d'abord, la base d'information et de jugement, qui sous-tend les politiques d'activation, repose sur une conception de l'individu et de la responsabilité que l'on peut relier aux analyses de Rawls et de Dworkin. Ensuite, en mobilisant les travaux de N. Fraser, nous montrons que les politiques de Making Work Pay participent au déni de reconnaissance, dans la mesure où elles véhiculent des normes institutionnelles ou culturelles susceptibles d'induire des images et des statuts dépréciatifs pour certains groupes. Enfin, nous soulignons comment une autre base d'information et de jugement, privilégiant les possibilités de choix des individus dans l'optique de Sen, donnerait des résultats différents.

[+ Télécharger le pdf](#)

Analyser la relation entre CDD et CDI : emboîtement et durée des contrats

#82 - mars 2007 - Matthieu Bunel

L'objectif de cet article est de proposer une synthèse empirique et théorique des motifs de recours aux contrats à durée déterminée (CDD) par les entreprises et les caractéristiques des salariés qui occupent ces emplois. Les faits stylisés répertoriés sont issus de l'analyse des données de l'enquête Acemo flexibilité de 1999 et de l'enquête Emploi sur la période 1990 à 2001. Les CDD, bien que minoritaires en termes de stock, sont utilisés par la très grande majorité des entreprises. Ils jouent un rôle multidimensionnel dans la gestion de la main-d'œuvre, dans un environnement d'information imparfaite sur l'évolution de l'activité et de l'adaptation des salariés à l'entreprise.

Du côté des salariés, occuper un CDD est une étape très fréquente en début de carrière professionnelle et constitue souvent un tremplin vers des emplois stables. L'enjeu de cette synthèse est d'exposer les modèles théoriques existants afin d'identifier dans la littérature existante le cadre théorique permettant de rendre compte des faits stylisés caractérisant les CDD identifiés jusque-là.

Or, les analyses théoriques appréhendent le plus souvent ces contrats, soit comme une forme contractuelle permettant aux entreprises de faire face aux fluctuations d'activité, soit dans une conception duale du marché du travail comme des contrats précaires caractérisant le marché secondaire et qui permettent aux entreprises d'éviter les coûts de licenciement. Ces deux approches sous-estiment le rôle joué par les CDD dans le processus de recrutement des salariés en CDI.

Plus généralement, deux catégories de modélisations identifient les déterminants susceptibles d'expliquer le recours aux contrats à durée limitée (CDL). Les analyses externes, dans la lignée des travaux de Gray et Canzoneri, et les analyses internes dont les modélisations d'Harris et Holmström (1987) et Guriev et Kvasov (2006) fournissent les modèles les plus intéressants. Cette seconde catégorie de modèles s'inscrit dans un cadre de gestion efficiente de la main-d'œuvre et d'asymétrie d'information, permettant d'expliquer le rôle stratégique de l'emboîtement contractuel entre CDL et CDI, fait stylisé que n'intègrent pas les analyses externes.

[+ Télécharger le pdf](#)

L'externalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi : modalités d'un marché en plein essor

#81 - février 2007 - Nathalie Georges

L'externalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi et la construction d'un marché ouvert aux opérateurs privés ont le vent en poupe. Encouragés par l'OCDE, et la Commission européenne, de nombreux pays ont aboli le monopole de placement du service public de l'emploi (SPE) au début des années 2000, ouvrant du même coup la porte à un accompagnement privé. Ce document de travail propose d'analyser les différentes modalités de mise en œuvre de ce marché en fonction des objectifs à atteindre et des écueils à éviter. Il présente une typologie des modes d'externalisation, et un classement, au sein des sous-catégories construites, de six pays qui ont choisi d'ouvrir leur marché de l'accompagnement à la concurrence : la France, l'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas, l'Australie et le Royaume-Uni. Entre sous-traitance et privatisation, l'externalisation se cherche une troisième voie, dont les premières évaluations disponibles montrent la fragilité.

[+ Télécharger le pdf](#)

L'économie du bonheur peut-elle renouveler l'économie du bien-être ?

#80 - février 2007 - Lucie Davoine

L'objet de cet article est d'examiner les questions que soulève l'utilisation de données sur le « bien-être subjectif » pour évaluer les politiques publiques. En termes plus académiques, il s'agit de déterminer dans quelle mesure l'économie du bonheur, en plein essor, peut contribuer à renouveler l'économie du bien-être, qui serait en perte de vitesse pour certains.

Pour mieux cerner les enjeux de cette question, la première partie situe l'économie du bonheur et l'économie du bien-être dans l'histoire de la pensée économique. La deuxième partie présente les arguments méthodologiques de l'économie du bonheur, ainsi que sa contribution au renouvellement des recommandations de politiques économiques et de l'économie du bien-être. La dernière partie souligne que le bonheur est un critère utile, mais qu'il ne saurait être le seul critère pour juger les états de la société : si l'économie du bonheur peut éviter une forme de paternalisme ou d'ethnocentrisme, les incertitudes méthodologiques qui l'entourent encore, et les objections de principe nous invitent à ne pas faire du bonheur le seul baromètre de l'action publique.

[+ Télécharger le pdf](#)

Hétérogénéité des contrats de travail et performance des entreprises en France : une étude empirique entre 1996 et 2001

#79 - janvier 2007 - Richard Duhautois, Lucie Gonzalez

Les entreprises embauchent les salariés majoritairement avec des contrats à durée limitée, soit en contrats à durée déterminée (CDD), soit en intérim. Le stock de ces contrats reste cependant minoritaire. Cet article vise à comprendre l'utilisation des différents types de contrats dans les entreprises françaises entre 1996 et 2001. Nous construisons un fichier original qui nous permet d'identifier trois types de contrats de travail : les CDD, le travail temporaire (intérim) et les CDI (contrats à durée indéterminée).

La principale originalité de notre base concerne le fait que les intérimaires apparaissent dans l'entreprise dans laquelle ils sont en mission. La base de données finale est le résultat de l'appariement de fichiers provenant de trois sources différentes : une source « entreprises », une enquête sur la répartition des contrats de travail et une source sur le travail temporaire. Le principal résultat est le suivant : il ne semble pas y avoir de lien entre performance des entreprises et utilisation des contrats courts. En effet, les indicateurs de performance économique des entreprises ne semblent pas jouer de rôle significatif dans le recours au travail flexible. Si on s'intéresse, dans un second temps, à la relation inverse, la modélisation de l'impact des types de contrats utilisés sur la performance l'année suivante tendrait à montrer que le recours au travail flexible (CDD ou intérim) jouerait assez peu sur la performance, voire négativement pour l'intérim.

[+ Télécharger le pdf](#)



Les numéros parus

[+ 2018](#)

[+ 2017](#)

[+ 2016](#)

[+ 2015](#)

[+ 2014](#)

[+ 2013](#)

[+ 2012](#)

[+ 2011](#)

[+ 2010](#)

[+ 2009](#)

[+ 2008](#)

[+ 2006](#)

+ [2005](#)

+ [2004](#)

+ [2003](#)

+ [2002](#)

+ [2001](#)

+ [2000](#)

<https://ceet.cnam.fr/publications/documents-de-travail/documents-de-travail-2007-950559.kjsp?RH=1507626749912>