

Documents de travail - 2008

Les fusions-acquisitions conduisent-elles à une augmentation du recours à l'intérim ?

#110 - décembre 2008 - Matthieu Bunel, Richard Duhautois, Lucie Gonzalez

Cet article s'intéresse au recours des entreprises à l'intérim dans un contexte économique particulier : celui des fusions-acquisitions. Il repose sur l'élaboration d'une base de données individuelles d'entreprises dont le principal intérêt est la construction, pour chaque entreprise, de stocks annuels d'effectifs en intérim. D'un point de vue descriptif, on observe une hausse du recours à l'intérim chez l'entreprise bénéficiaire de la fusion-acquisition (l'entreprise acquéreuse) au moment de la fusion-acquisition. Afin de corriger les effets de sélection, la stratégie empirique retenue ici repose sur les doubles différences et les triples différences. Le principe de cette méthode est de déduire l'effet des fusions-acquisitions sur le recours à l'intérim en comparant les évolutions du groupe des entreprises affectées à un groupe de contrôle, non affecté par les fusions-acquisitions. Les principaux résultats sont les suivants : la période après la fusion-acquisition se caractérise par un pic de recours à l'intérim. Ce pic ne se réduit pas à un effet de structure (le recours à l'intérim étant croissant avec la taille de l'entreprise et avec le fait d'appartenir à un groupe d'entreprises), ni à un simple transfert des intérimaires de la cédante. Cet effet est particulièrement significatif pour les petites entreprises.

+ [Télécharger le pdf](#)

Le jugement des candidats par les entreprises lors du recrutement

#109 - novembre 2008 - Guillemette de Larquier, Emmanuelle Marchal

Ce texte présente une exploitation originale de l'enquête Ofer (Offre d'emploi et recrutement, 2005) portant sur les pratiques de recrutement des entreprises françaises. L'objectif est de comprendre comment s'articulent entre eux les dispositifs de sélection sur lesquels les entreprises s'appuient pour juger les candidats, en montrant que cela a une incidence sur les profils recrutés. Dans un premier temps, des statistiques descriptives permettent de prendre la mesure de la diversité quantitative et qualitative des modes de sélection : ils varient selon les qualifications et compétences recherchées, selon la taille et les contraintes de coordination des entreprises, et enfin selon l'origine des candidatures. Dans la deuxième partie, nous caractérisons les modes de sélection en

retenant 7 indicateurs. On obtient une typologie des processus de jugement opérés par les entreprises : standard, simplifié, contextuel et formalisé. Toutes choses égales par ailleurs, ce ne sont pas les mêmes profils de candidats qui résistent aux épreuves propres à chaque type de jugement. Les processus de jugement les plus formalisés, en particulier, ne sont pas favorables aux plus de 50 ans et aux non diplômés.

[+ Télécharger le pdf](#)

Les changements organisationnels et leurs outils : entretiens avec les dirigeants d'hôpitaux

#107 - novembre 2008 - Mihaï Dinu Gheorghiu, Danièle Guillemot, Frédéric Moatty

Une enquête par entretiens réalisée dans le cadre de la pré-enquête sur les Changements organisationnels et l'informatisation dans les hôpitaux a porté sur la question de la réforme hospitalière et des transformations du groupe des dirigeants, gestionnaires et médecins. Le texte présente les objectifs de l'enquête quantitative en lien avec les transformations actuelles du secteur hospitalier ainsi que le terrain enquêté. Il s'intéresse ensuite aux points de vue des dirigeants sur les principaux changements, passés ou en cours, et leurs enjeux. Il dresse une typologie des changements selon leur importance, qu'il s'agisse de changements gestionnaires comme la tarification à l'activité (T2A) et la nouvelle gouvernance, de changements organisationnels comme les fusions et la mise en réseau des hôpitaux ou de changements d'ordre symbolique comme l'évolution de la place du patient dans l'institution. La recomposition des équipes de direction, l'adoption de nouvelles pratiques managériales et de nouveaux instruments de gestion et de communication imposent aux différents groupes professionnels de se repositionner par rapport au discours de la réforme et d'élaborer de nouvelles stratégies individuelles et collectives : celles-ci dépendent de leur engagement dans les réformes, de leurs expériences vécues des changements et du contexte particulier dans lequel se situe l'établissement hospitalier où ils exercent. Enfin, les apports des entretiens à l'élaboration de l'enquête statistique sont exposés, ainsi que le guide d'entretien et le questionnaire réalisé.

[+ Télécharger le pdf](#)

Les effets du revenu de Solidarité active (rSa) sur les gains du retour à l'emploi

#106 - octobre 2008 - Denis Anne, Yannick l'Horty

Partant d'un inventaire des prestations sociales locales et/ou extra-légales offertes en 2007 dans treize villes françaises dont Paris, Lyon et Marseille, nous mesurons les gains du retour à l'emploi pour les allocataires de minima sociaux (RMI et Api) selon leur configuration familiale.

Les multiples réformes des prestations nationales et légales effectuées depuis notre première étude publiée en 2002, en particulier celles de la prime pour l'emploi (PPE), n'ont pas été suffisantes pour garantir que le retour à l'emploi rapporte aux allocataires de minima sociaux.

Dans la plupart des localités et pour la plupart des configurations familiales, un mi-temps au Smic fait perdre des revenus relativement à l'assistance et un temps complet ne garantit pas toujours que l'emploi rapporte à celui qui l'occupe. Les effets des réformes ont été compensés par ceux d'autres mesures telles que la généralisation des aides aux transports données par les régions, le développement des tarifs sociaux du téléphone et de l'électricité, ou l'exonération de redevance télévision.

Puis, nous simulons les effets de la mise en œuvre du rSa en substitution du RMI. Nous prenons en compte les réactions des droits connexes aux hausses des transferts nationaux.

Nous constatons que le rSa supprime effectivement les zones où l'emploi ne rapporte pas, dans la quasi-totalité des localités et des configurations familiales. Nous montrons enfin que le taux marginal de prélèvement de 38 % retenu par le gouvernement dans son projet de loi est très proche de la limite supérieure compatible avec l'objectif de facilitation du retour à l'emploi.

[+ Télécharger le pdf](#)

Chronique d'une mort annoncée : les innovations managériales ont-elles finalement remplacé les représentants du personnel ? Une comparaison micro-statistique entre la Grande-Bretagne et la France

#105 - septembre 2008 - Thomas Amossé, Loup Wolff

En France comme en Grande-Bretagne, des dispositifs managériaux visant à organiser le travail des salariés ont été adoptés dans un nombre croissant d'entreprises depuis des années. Initialement ces dispositifs étaient conçus pour encourager la participation collective des salariés, mais ils se sont progressivement transformés en instruments d'une individualisation croissante de la relation salariale. Parce qu'elles touchent à la fois à l'organisation du travail collectif et des collectifs de travail et à la question de la fixation des salaires, ces techniques managériales sont susceptibles de concurrencer les structures de représentation du personnel (syndicats, comités d'entreprise, etc.) et peuvent même être amenées à les remplacer. Cette question, formulée en premier lieu aux États-Unis, est examinée ici dans les deux contextes fort différents du point de vue des systèmes de relations professionnelles que sont la France et la Grande-Bretagne. À partir des enquêtes WERS et REPONSE utilisées en séries temporelles depuis le début des années 1990, nous montrons que contrairement aux États-Unis il y a peu d'éléments empiriques à l'appui de cette hypothèse de « substitution ». De fait, représentants du personnel et innovations managériales (telles que nous les avons définies) vont le plus souvent de pair dans les établissements, en France comme en Grande-Bretagne. À partir de la dimension couplée salarié-employeur de ces enquêtes en 2004, nous montrons également que lorsqu'elles sont toutes deux présentes, ces « institutions » ne semblent pas s'affaiblir mutuellement du point de vue des salariés. En Grande-Bretagne, elles se renforcent même mutuellement.

Document uniquement disponible en version anglaise

[+ Télécharger le pdf](#)

Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges

#104 - septembre 2008 - Béatrice Delay

L'ambition de cet article est d'analyser la signification et la place accordées au travail par des actifs en emploi positionnés aux deux extrémités de la pyramide des âges. La question de la relation au travail est appréhendée à travers deux axes principaux : l'importance relative attribuée au travail par comparaison avec les autres sphères de l'existence et le type d'attachement noué avec les différentes dimensions du travail. Notre analyse s'appuie sur des études quantitatives (en particulier Ipsos 2004 et ISSP 2005) et qualitatives (une trentaine d'entretiens semi-directifs). Cette approche comparative, mobilisant des données recueillies auprès de travailleurs de moins de 30 ans et de plus de 50 ans, permet d'identifier les points de convergence et les écarts de perception entre les jeunes et leurs aînés, et, par là même, de progresser dans la compréhension du pouvoir discriminant de l'âge dans le rapport subjectif au travail. Les résultats indiquent notamment la nécessité de prendre ses distances avec le mythe d'une opposition identitaire et culturelle radicale ainsi qu'avec celui d'un insurmontable fossé générationnel entre ces deux groupes d'âge. En effet, les divergences observées renvoient moins à un affrontement entre deux conceptions antinomiques du travail qu'à une radicalisation chez les jeunes d'aspirations également présentes chez les âgés, mais de façon moins prononcée. De plus, bien que l'âge présente une certaine pertinence pour rendre compte d'écarts dans la façon d'appréhender le travail, il ne doit pas occulter d'autres critères significatifs de différenciation telle que la position occupée dans la hiérarchie socioprofessionnelle.

[!\[\]\(dfbd6b3763a6d1d9afaa974f64e2e4b5_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives

#103 - septembre 2008 - Béatrice Delay

Une tendance récurrente dans les discours médiatiques et managériaux consiste à se représenter la cohabitation intergénérationnelle au travail uniquement sous l'angle du risque : le risque d'une plus grande conflictualité dans les relations sociales susceptible de compromettre les capacités coopératives et, à terme, de jouer négativement sur les performances collectives. Les entretiens, individuels et collectifs, conduits dans le cadre de la recherche, dont on rend compte ici, permettent au contraire de démontrer que plusieurs registres relationnels doivent être mobilisés pour qualifier les relations qui s'établissent au travail entre les salariés. Loin de se réduire à une dimension conflictuelle, ces relations renvoient schématiquement à trois configurations distinctes (coopérations actives, relations distantes, tensions), que nous nous efforcerons d'expliquer et d'analyser tout au long de ce document.

[!\[\]\(ec9132f1d27c8919987d92907322654d_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

L'emploi des jeunes et la conjoncture économique. Quelques clés pour leur analyse en Argentine

#102 - juillet 2008 - Pablo Ernesto Pérez

Au cours des dernières années, la vulnérabilité grandissante des marchés du travail face aux chocs macro-économiques (et les variations de l'activité qui en découlent) s'est avérée l'une des principales causes des problèmes d'emploi en Amérique latine. Cependant, les variations d'activité ne touchent pas tous les travailleurs de la même façon. En particulier, on observe que l'évolution de l'emploi des adultes est moins sensible aux variations du PIB que celui des jeunes. En tant que nouveaux entrants sur le marché de travail, ces derniers ne bénéficient pas de la formation spécifique ni de l'ancienneté qui protègent les travailleurs plus âgés face aux fluctuations du marché.

Existe-il un phénomène de ce type en Argentine ? Si tel est le cas, quelle est l'explication de la différence entre l'ajustement de l'emploi des jeunes et celui des adultes aux variations de l'activité ? Ces dernières sont-elles une des causes centrales permettant d'expliquer que le taux de chômage soit plus élevé chez les jeunes ? Le présent texte explore ces questions.

[+ Télécharger le pdf](#)

Le modèle Sidre : projeter, en France, les départs en retraite

#101 - juin 2008 - Samia Benallah, François Legendre

Ce document de travail a pour objet de présenter le modèle Sidre, un modèle simple de projection des départs des hommes à la retraite du régime général d'assurance vieillesse (Sidre pour Simuler les Départs à la Retraite). Les données des régimes d'assurance vieillesse sous-estiment en général les durées de cotisation des assurés sociaux. Il en résulte un « biais de révélation » qui pourrait conduire à une surestimation de l'impact des réformes d'allongement des durées de cotisation. Le modèle Sidre s'appuie sur les données, d'une part, des enquêtes Emploi de l'Insee et, d'autre part, de l'ensemble des dossiers de liquidation des droits de la Caisse nationale d'assurance vieillesse de l'année 2005. Nous distinguons quinze cas différents de départ à la retraite – selon le motif et selon l'âge du départ – et nous développons une méthode qui permet de mettre en correspondance les populations potentiellement éligibles au départ et celles qui partent effectivement. Nous projetons ainsi en supposant les comportements inchangés les départs à la retraite des hommes jusqu'en 2020.

[+ Télécharger le pdf](#)

L'intersectionnalité des rapports sociaux de pouvoir en France : le cas du sexe et de l'origine ethnique

#100 - juin 2008 - Fatima Ait Ben Lmadani, Marc-Arthur Diaye, Michal W. Urdanivia

Depuis la critique par les féministes noires américaines de la prééminence du rapport social de sexe sur les autres rapports, il est aujourd'hui admis par les sociologues que les rapports sociaux de pouvoir doivent être considérés dans leur articulation et non pas de manière indépendante. Le problème est que cette articulation peut être alors sur-additive ou sous-additive.

La sur-additivité signifiant que les rapports sociaux de pouvoir interagissent de manière croissante en défaveur des individus. Or cette sur-additivité est justement communément admise en sociologie. Nous examinons empiriquement dans cet article, dans le cas de la France, les discriminations qui résultent de l'intersectionnalité des rapports sociaux de pouvoir que sont le sexe et l'origine ethnique. La base de données utilisée est l'enquête FQP 2003 (Formation Qualification professionnelle) de l'Insee, dont l'une des originalités est d'inclure des informations sur la nationalité du père et la nationalité de la mère à la naissance.

Nous construisons ainsi deux « groupes ethniques » : le groupe des individus de nationalité française à la naissance dont les deux parents sont de nationalité française à la naissance et celui des individus de nationalité française à la naissance dont au moins l'un des deux parents a, à la naissance, la nationalité d'un pays africain. Notre analyse empirique (qui prend en compte la participation à l'emploi salarié) conclut à une sous-additivité des rapports sociaux de pouvoir que sont le sexe et l'origine ethnique en matière de discrimination salariale, et à une sur-additivité dans la participation à l'emploi salarié, avec une discrimination salariale principalement liée à l'origine et une discrimination dans la participation à l'emploi salarié principalement liée au sexe.

[+ Télécharger le pdf](#)

Les zones urbaines sensibles en Île-de-France : typologie des tensions territoriales

#99 - mai 2008 - Yannick L'Horty, Florent Sari

Si les 157 Zones Urbaines Sensibles de l'Île-de-France ont dans l'ensemble une exposition au chômage beaucoup plus marquée que les autres territoires, elles sont dans des situations souvent très contrastées. Pour rendre compte de ces disparités, nous proposons une typologie des ZUS franciliennes à l'aide d'une analyse des données mobilisant des indicateurs locaux des déterminants du chômage calculés avec les fichiers des DEFM de l'ANPE et des DADS de l'Insee. Nous nous appuyons sur la littérature en économie urbaine et spatiale qui distingue l'inadéquation entre la structure des qualifications offertes et demandées localement (skill mismatch), les problèmes de distance physique aux emplois, compte tenu des infrastructures de transport (spatial mismatch), les effets de composition dans la population locale qui peuvent être amplifiés par des effets de ségrégation résidentielle, ou encore des effets de discrimination territoriale. On distingue in fine quatre groupes homogènes de ZUS : les ZUS parisiennes, particulièrement bien composées et bénéficiant d'un accès privilégié aux emplois ; des ZUS de la Petite Couronne dont la composition est moins homogène mais qui bénéficient aussi d'un bon accès aux opportunités d'emplois ; des ZUS dont la composition est favorable mais qui sont éloignées de l'emploi ; des ZUS qui sont à la fois pénalisées par leur composition et leur distance à l'emploi.

Notre analyse illustre les lacunes dans la définition des quartiers « prioritaires » par le Pacte de relance pour la ville. De nombreuses ZUS avec une situation très défavorable du marché du travail ne sont pas classées comme prioritaires (c'est-à-dire classées ZRU ou ZFU) alors qu'elles le devraient. Inversement, il apparaît que certaines ZFU ou ZRU n'ont pas lieu de l'être. La lecture de ces résultats plaide pour une redéfinition des périmètres des « quartiers prioritaires ».

[+ Télécharger le pdf](#)

Flexibilité interne et flexibilité externe : complémentarité, substitution et impact des 35 heures

#98 - mai 2008 - Matthieu Bunel

Cet article étudie les modes de flexibilité utilisés par les entreprises françaises pour faire face aux fluctuations d'activité en s'appuyant sur les données de l'enquête Acémo flexibilité réalisée en 2000 auprès de plus de 6 000 établissements. Les heures supplémentaires, les contrats à durée déterminée et l'intérim constituent les modes de flexibilité les plus fréquents. Les estimations proposées portent successivement sur la probabilité de recourir à ces modes de flexibilité interne et externe. L'objectif est d'analyser les mécanismes de complémentarité et de substitution associés à leur utilisation en fonction des caractéristiques de la demande et de la main-d'œuvre de l'établissement ainsi que de sa situation à l'égard des 35 heures et de la mise en œuvre d'un dispositif de modulation/annualisation.

Les résultats obtenus montrent que l'arbitrage entre l'utilisation des modes de flexibilité interne/externe ou flexibilité quantitative/qualitative n'est pas lié aux caractéristiques de la demande comme le suppose habituellement la littérature sur l'organisation de la main-d'œuvre. La prévisibilité de la demande qui joue un rôle clef dans ces typologies n'affecte pas significativement le recours à ces modes de gestion du volume d'heures travaillées. Concernant l'impact du passage à 35 heures, les entreprises concernées se caractérisent par une utilisation nettement plus importante du dispositif de modulation mais le passage à 35 heures n'affecte pas le recours aux autres modes de flexibilité. En revanche, lorsqu'il est couplé avec le dispositif de modulation il a tendance à accroître le recours aux modes de flexibilité interne.

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Ile-de-France : disparités territoriales, spatial mismatch et ségrégation résidentielle

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

L'objet de cette étude est d'expliquer les disparités intercommunales des chances de sortir du chômage dans la région Île-de-France. Partant du fichier historique statistique de l'ANPE, on estime des modèles de durée de chômage qui permettent d'évaluer les chances de sortir du chômage dans chaque commune de la région. On analyse dans un premier temps les disparités spatiales des sorties « brutes » du chômage en Île-de-France, telles qu'elles ressortent des statistiques non retravaillées et dans un deuxième temps les disparités nettes, en raisonnant toutes choses égales par ailleurs, comme si chaque localité avait la même structure par âge, sexe et qualification que celle de la région. On constate globalement que les disparités locales sont très fortes d'une commune à l'autre, quel que soit l'indicateur que l'on retient pour estimer ces disparités. La durée locale du chômage dessine une courbe en U en fonction de la distance au centre de Paris. Les écarts d'une localité à l'autre restent globalement très élevés lorsque l'on neutralise les différences de structure par âge, sexe et qualification ce qui confirme l'existence d'un effet spécifique du territoire. Nous testons la pertinence des arguments théoriques développés dans le cadre de l'économie spatiale pour expliquer les écarts de taux de

sortie du chômage. Il apparaît que les demandeurs d'emplois franciliens souffrent davantage d'effets de ségrégation que de problèmes de distance physique à l'emploi, sauf pour les communes les plus en marge de la région.

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Alsace

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari, André Wissler

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Aquitaine

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Auvergne

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Basse-Normandie

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Bourgogne

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Bretagne

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage dans la région Centre

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Champagne-Ardenne

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Franche-Comté

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Haute-Normandie

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Languedoc-Roussillon

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Limousin

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Lorraine

#97 - avril 2008 - Jonathan Bougard, Emmanuel Duguet, Luc Goupil, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Midi-Pyrénées

#97 - avril 2008 - Jonathan Bougard, Emmanuel Duguet, Luc Goupil, Yannick L'Horty

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage dans le Nord-Pas-de-Calais

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Provence-Alpes-Côte d'Azur

#97 - avril 2008 - Jonathan Bougard, Emmanuel Duguet, Luc Goupil, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage dans les Pays de la Loire

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Picardie

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Poitou-Charentes

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Sortir du chômage en Rhône-Alpes

#97 - avril 2008 - Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Florent Sari

+ [Télécharger le pdf](#)

Place et sens du travail en Europe : une singularité française ?

#96 - février 2008 - Lucie Davoine, Dominique Méda

L'examen des données françaises et européennes montre que les Français entretiennent un rapport singulier au travail. Plus encore que les autres Européens, les Français déclarent en effet que le travail est très important dans leur vie, mais, plus que les autres, ils souhaitent que le travail prenne moins de place dans leur vie. Comment expliquer ce paradoxe ? L'objectif premier de ce travail est de comprendre la diversité des perceptions en Europe et de proposer des interprétations qui permettraient d'avancer dans la résolution de ce paradoxe. L'originalité de ce travail provient en partie de la confrontation des résultats des diverses enquêtes françaises et internationales sur ces questions, qui restent aujourd'hui épars et peu diffusés. Dans un premier temps, nous analysons les déterminants de l'importance accordée au travail et les sens que peut revêtir cette notion. Deux hypothèses sont mobilisées pour expliquer les réponses des Français : d'une part, le taux de chômage élevé, la prégnance de l'emploi précaire et un fort sentiment d'insécurité de l'emploi ; d'autre part, les attentes plus fortes à l'égard de l'intérêt du travail. Les Français se distinguent en effet par des attentes de réalisation dans le travail plus intenses que celles de leurs voisins européens. Dans une seconde partie, nous tentons de comprendre pourquoi les Français considèrent que ce serait une bonne chose que le travail occupe une place moins grande dans leur vie. Cette situation peut s'expliquer par la moindre qualité des relations sociales en France ou par des conditions de travail et d'emploi dégradées, mais aussi par le souci des individus de consacrer plus de temps à leur vie personnelle et surtout de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les Français sont d'ailleurs ceux qui déclarent le plus souvent éprouver des difficultés de conciliation, et des tensions entre les deux sphères. Nous soulignons également, tout au long de l'article, que les réponses moyennes des pays ne doivent pas occulter la grande diversité des opinions, liées notamment à la catégorie socioprofessionnelle et à la situation familiale.

+ [Télécharger le pdf](#)

Recours aux aides professionnelles et mobilisation familiale. La prise en charge des personnes souffrant de troubles du comportement de la mémoire repose-t-elle sur des configurations d'aide spécifiques ?

#95 - janvier 2008 - Olivier Baguelin, Agnès Gramain

Cette étude documente la spécificité des configurations d'aide à domicile mises en place autour des personnes âgées souffrant de troubles du comportement et de la mémoire (TCM). L'analyse repose sur la comparaison d'un échantillon de personnes présentant des TCM (enquête Medips) à un échantillon représentatif de personnes dépendantes de plus de 60 ans (enquête Share France). Après neutralisation des différences de protocole entre les deux enquêtes, les configurations d'aide mises en place autour des personnes souffrant de TCM se distinguent par un recours quasi systématique et inélastique à l'aide familiale hors-ménage. Qu'un aidant professionnel intervienne ou non, le fait que la personne âgée dispose d'un cohabitant n'exempte pas d'autres membres de l'entourage de s'impliquer. Les logiques d'implication filiale, individuelles ou collectives, apparaissent également sensibles à l'origine de la dépendance. L'analyse suggère cependant que la plupart de ces résultats peuvent être répliqués pour l'échantillon représentatif, en se limitant au quartile présentant le plus grand nombre d'incapacités : en termes de prise en charge, la dépendance psychique mobilise à la mesure des dépendances physiques les plus lourdes. Ces résultats, qui ne concernent que les personnes à domicile, peuvent s'interpréter, en négatif, en termes de différences dans les conditions de recours aux hébergements collectifs.

+ [Télécharger le pdf](#)



Les numéros parus

+ [2018](#)

+ [2017](#)

+ [2016](#)

+ [2015](#)

+ [2014](#)

+ [2013](#)

+ [2012](#)

+ [2011](#)

+ [2010](#)

+ [2009](#)

+ [2007](#)

+ [2006](#)

+ [2005](#)

+ [2004](#)

+ [2003](#)

+ [2002](#)

+ [2001](#)

+ [2000](#)

<https://ceet.cnam.fr/publications/documents-de-travail/documents-de-travail-2008-950556.kjsp?RH=1507626749912>