le cnam
CEET

Centre d'études de l'emploi et du travail

Documents de travail - 2013

Work Practices as Implicit Incentives to Cooperate / Pratiques de travail et coopération entre collègues

#167 - novembre 2013 - Marisa Ratto

Ce document de travail fournit une analyse empirique de la relation entre utilisation de certaines pratiques de travail et coopération entre collègues. À partir des données de l'enquête couplée Changements organisationnels et informatisation-COI 2006, cinq pratiques de travail sont identifiées qui, selon la littérature économique, favorisent la coopération entre collègues : les interactions répétées entre collègues, les interdépendances dans la production, l'autonomie décisionnelle au travail, le contrôle réciproque du travail entre collègues et l'accomplissement de tâches variées. On repère ainsi une importante corrélation positive entre l'autonomie décisionnelle au travail et l'entraide, et entre le contrôle réciproque du travail et l'entraide.

Quand on considère l'adoption de deux de ces pratiques à la fois, ce sont deux combinaisons particulières qui sont les plus fortement corrélées à l'entraide : les interdépendances dans la production combinées à l'autonomie décisionnelle et la diversité des tâches également combinée à l'autonomie décisionnelle.

Les incitations telles que la rémunération basée sur la performance de l'équipe et les systèmes d'évaluation de la performance, qui ont des conséquences réelles sur le salaire et la carrière, sont aussi associées positivement à l'entraide.

+ Télécharger le pdf

Emploi informel en Algérie : caractéristiques et raisons d'être

#166 - juillet 2013 - Isabelle Bensidoun, Ali Souag

Cet article présente dans un premier temps les principales caractéristiques des emplois informels en Algérie et leur évolution entre 2001 et 2007. Pour ce faire, il s'appuie sur les enquêtes emploi auprès des ménages réalisées par l'Office national des statistiques. Il s'interroge ensuite sur les raisons d'être de ces emplois, à

savoir leur caractère subi ou choisi, en mobilisant les réponses fournies dans les enquêtes par les salariés sur leur souhait de changer de travail. Il montre que, sur cette période, le retrait du secteur public comme pourvoyeur d'emplois s'est traduit par une expansion marquée de l'emploi informel. Celui-ci touche particulièrement les jeunes, les moins éduqués, ceux qui exercent leur activité dans de très petites entreprises et dont l'emploi est précaire. Les premiers enseignements que l'on peut dégager sur les raisons d'être de ces emplois indiquent que l'emploi salarié informel en Algérie constituerait un emploi en dernier ressort pour échapper au chômage.

➕ Télécharger le pdf

Outils informatiques de gestion de recrutement et standardisation des façons de recruter

#165 - avril 2013 - Yannick Fondeur et France Lhermitte

Apparus à la fin des années 1990, les progiciels de gestion de recrutement constituent aujourd'hui une norme d'équipement dans les grandes entreprises. Leur adoption y répond souvent à la volonté de standardiser les façons de recruter, avec en arrière-plan des enjeux gestionnaires et de « professionnalisation ». En particulier, la pénétration des indicateurs de gestion dans le champ du recrutement, les enjeux autour de l'« image employeur » et la question de la lutte contre les discriminations constituent pour les grandes entreprises des incitations fortes à normaliser leurs processus. Pour aligner les pratiques sur des standards communs, les porteurs de projets d'équipement se réfèrent aux « bonnes pratiques » que l'outil permettrait de mettre en œuvre. La transversalité de la fonction « ressources humaines » (RH), et sa quête de légitimité professionnelle face aux opérationnels sur le champ du recrutement, sont particulièrement propices à l'usage de cette rhétorique. Les éditeurs de progiciels et consultants s'emparent aussi largement de cet argument, pour que les clients renoncent à la personnalisation de l'outil, que le mode de commercialisation de ces solutions (Software as a Service) rend économiquement peu viable.

➕ Télécharger le pdf

Quel parcours pour devenir "aide à domicile" ?

#164 - mars 2013 - Loïc Trabut

Ce document de travail explore les différentes stratégies d'accès et de maintien dans l'emploi d'aide à domicile pour personnes âgées en perte d'autonomie, à partir d'une monographie d'association « employeur ». Deux types de politiques ont principalement influencé le champ de l'aide à domicile. Elles résultent d'une volonté de développer un secteur tout en le structurant. En pratique, d'un côté, se sont mises en place des politiques de développement des services par incitation fiscale ou par l'intermédiaire d'aides publiques et de l'autre, des politiques visant tout autant à attirer une main-d'œuvre qu'améliorer la qualité du travail et du service. Entre ces deux extrémités de la chaîne, des associations, majoritairement, ont dû s'adapter à ces deux évolutions. L'emploi d'aide à domicile repose aujourd'hui majoritairement sur le secteur associatif qui organise le travail et

l'emploi des salariés, afin de fournir une prestation au public rendu solvable par différents mécanismes. Ce document de travail s'intéresse à l'évolution des salariés aides à domicile du point de vue de leur profil au recrutement mais aussi de la structuration de leurs emplois. Qui sont ces salariés ? Quel impact ont eu les politiques d'attractivité ? Comment s'organisent pour elles (puisque ce sont très majoritairement des femmes) le travail et l'emploi dans l'association ? Cette recherche repose en grande partie sur une monographie d'association ayant permis de collecter l'ensemble des données de recrutement (CV, lettres de motivation, formulaire d'embauche) et de gestion de l'activité (emploi du temps, contrats de travail, etc.).

+ Télécharger le pdf

Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue : une comparaison entre les années 1990 et 2000

#163 - janvier 2013 - Nathalie Greenan, Mathieu Narcy, Stéphane Robin

Cet article examine si la dynamique des contextes professionnels dans l'industrie est associée à des profils spécifiques de formation selon l'âge. On observe, au cours des années 1990, un déficit de formation à l'informatique pour les ouvriers et employés de 50-59 ans dans les entreprises ayant un usage avancé des technologies de l'information et de la communication (TIC), déficit qui n'est plus visible pendant la décennie suivante où l'on identifie en revanche un moindre accès des seniors à la formation à la tâche principale. Ces résultats invitent à réfléchir aux besoins spécifiques en formation, face aux changements du travail, des salariés ayant accumulé plus d'expérience.

+ Télécharger le pdf

Les numéros parus

+ 2018

+ 2017

+ 2016

+ 2015

+ 2014

+ 2012

+ 2011

+ 2010

+ 2009

+ 2008

+ 2007

+ 2006

+ 2005

+ 2004

+ 2003

+ 2002

+ 2001

+ 2000

https://ceet.cnam.fr/publications/documents-de-travail/documents-de-travail-2013-950551.kjsp?RH=1507626749912