

## Documents de travail - 2017

### **Work Organisation and Workforce Vulnerability to Non-Employment: Evidence from OECD's Survey on Adult Skills (PIAAC)**

+ [Télécharger le pdf](#)

**#195 - décembre 2017 - Nathalie Greenan, Ekaterina Kalugina, Mouhamadou Moustapha Niang**

Bousculée par la crise et les mutations du tissu économique, la vie des organisations au sein des pays de l'OCDE a été marquée cette dernière décennie par des changements fréquents en lien avec les évolutions technologiques, tandis que se développaient aussi bien le non-emploi que les formes non conventionnelles d'emploi. Dans un tel environnement, la capacité des salariés à se maintenir en emploi ne dépend pas seulement de leurs caractéristiques individuelles. Les formes d'organisation du travail, dans lesquelles ils sont insérés et accumulent de l'expérience, jouent également un rôle fondamental.

Ce document de travail examine la relation entre les formes d'organisation du travail et la vulnérabilité de la main-d'œuvre au non-emploi. La vulnérabilité au non-emploi est définie comme la probabilité d'effectuer une transition de l'emploi vers le non-emploi au cours d'une période d'un an. Il s'appuie sur les données des deux premières vagues de l'évaluation des compétences des adultes, pilotée par l'OCDE auprès de trente-trois de ses pays membres ou partenaires. En utilisant une classification ascendante hiérarchique, cinq formes d'organisation du travail sont identifiées en fonction des tâches effectuées par les salariés sur leur lieu de travail : apprentissage autonome, apprentissage contraint, indépendante, simple et taylorienne.

Une modélisation logistique multiniveaux est ensuite utilisée pour évaluer l'impact de ces formes d'organisation du travail sur la vulnérabilité des salariés au non-emploi. Les résultats montrent un impact significatif de l'organisation du travail sur la vulnérabilité au non-emploi, après avoir tenu compte d'un vaste ensemble de caractéristiques des emplois et des individus. En particulier, les salariés dans des formes d'organisation à apprentissage autonome sont nettement moins vulnérables au non-emploi.

Sont aussi identifiées les politiques et institutions du marché du travail pouvant influencer la probabilité d'effectuer une transition vers le non-emploi en lien avec les différentes formes d'organisation du travail. Les résultats suggèrent que les politiques actives, telles que la formation et l'incitation au maintien de l'emploi ou à la création d'emploi ou de start-up, amplifient l'effet protecteur des formes d'organisation à apprentissage autonome et indépendantes...

## Enjeux et usages de la formation professionnelle dans la sécurisation des trajectoires d'emploi : des initiatives territoriales aux réformes nationales

[+ Télécharger le pdf](#)

### #194 - septembre 2017 - Carole Tuchsirer

Le système de formation professionnelle (SFP) est régulièrement critiqué notamment pour sa faible capacité à offrir une seconde chance aux salariés et demandeurs d'emploi les plus vulnérables.

Ce document de travail, s'il ne remet pas en cause la validité de ce constat, veut également pointer l'apport des territoires et des acteurs locaux pour inverser la tendance. Depuis les années 2000, de nombreuses régions sont venues soutenir entreprises, salariés et demandeurs d'emploi en difficulté pour construire des parcours de formation et d'emploi plus sécurisés. Des formes de coordination locales entre les collectivités territoriales, les partenaires sociaux, et le service public de l'emploi (SPE) ont vu le jour pour pallier les déficiences du système né de la loi de 1971. Les réformes nationales du SFP adoptées en 2009 et 2014 s'inscrivent dans la continuité des actions engagées par les territoires avec ce paradoxe que la place réservée aux régions dans la gouvernance du SFP n'en sort pas forcément accrue.

[+ Télécharger le pdf](#)

## Measuring Vulnerability to Adverse Working Conditions: Evidence from European Countries

### #193 - septembre 2017 - Nathalie Greenan, Majda Seghir

Conformément aux objectifs européens d'une croissance et d'un marché du travail plus inclusifs, la question de la vulnérabilité des travailleurs occupe un pan essentiel de la politique économique et sociale européenne.

Ce travail s'insère ainsi dans une réflexion visant à définir et à mesurer les différentes formes de vulnérabilité qui peuvent survenir et se développer dans le travail en Europe. Il propose un cadre conceptuel et méthodologique où la vulnérabilité est définie comme le degré d'exposition des travailleurs à des risques cumulés sur le lieu de travail, ayant des effets néfastes pour le bien-être et la santé. À cette fin, un indicateur de mauvaises conditions de travail est proposé : il agrège des facteurs relatifs aussi bien à l'environnement qu'il soit physique ou social qu'au contenu et à l'organisation du travail (forte intensité du travail, faible complexité, horaires atypiques). Cet indicateur synthétique est ensuite utilisé pour calculer la probabilité pour un travailleur d'être exposé à une dégradation de ses conditions de travail. C'est cette probabilité qui mesure la vulnérabilité aux conditions de travail dégradées.

La mesure est construite à partir des données provenant des cinq dernières éditions de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS). S'appuyant sur les techniques d'estimation en pseudo-panel, les résultats montrent de grandes disparités de la vulnérabilité des travailleurs occupés au sein des quinze pays fondateurs de l'Union européenne. Les travailleurs de trois pays, la Grèce, l'Espagne et la France, apparaissent comme les plus exposés à la dégradation de leurs conditions de travail. Dans le cas particulier de la France, les résultats montrent une dégradation lente mais persistante des conditions de travail, engendrant ainsi une vulnérabilité face aux risques liés au travail supérieure à la médiane européenne...

## Comparative Analysis of Apprenticeship Training in France and Germany

### #192 - mai 2017 - Clément Brébion

Le document est une analyse comparative de l'efficacité de l'apprentissage en France et en Allemagne. Les données utilisées sont celles du German Socio-Economic Panel pour l'Allemagne et des enquêtes Génération pour la France.

On montre qu'avoir suivi un apprentissage est associé à un avantage plus fort sur les sortants d'études à temps plein en France qu'en Allemagne à la sortie du secondaire. À la sortie du supérieur, aucun effet causal n'est observé dans les deux pays. On apporte des éléments de preuve suggérant qu'en sortie de secondaire, l'avantage moyen des apprentis sur les étudiants à temps plein suit un schéma différent dans les deux pays. En Allemagne, il est principalement expliqué par des hauts niveaux de rétention des apprentis par les entreprises de formation, tandis qu'en France il est également issu de la position favorable des anciens apprentis sur le marché du travail externe. Ces résultats permettent une discussion de la littérature de l'école d'Aix et de celle des Variétés du Capitalisme.

[+ Télécharger le pdf](#)

## The Effects of Firm Size on Job Quality: A Comparative Study for Britain and France

### #191 - avril 2017 - Alex Bryson, Christine Erhel, Zinaïda Salibekyan

Sur la base de deux enquêtes couplées employeurs-employés comparables (REPONSE et WERS), ce document propose une analyse des liens entre les caractéristiques des établissements et la qualité de l'emploi en France et en Grande-Bretagne.

Un premier résultat est que la qualité de l'emploi perçue par les salariés apparaît plus élevée en Grande-Bretagne qu'en France, malgré un régime d'emploi peu protecteur. Cette différence est observée pour toutes les dimensions de la qualité de l'emploi (développement des compétences, formation, autonomie, sécurité de l'emploi, équilibre vie privée-vie professionnelle, relations sociales), à l'exception de l'ajustement des compétences à l'emploi occupé.

Deuxièmement, l'analyse montre que la taille de l'entreprise diminue la qualité de l'emploi dans les deux pays, mais cet effet négatif n'existe en France que pour les très grandes entreprises.

Enfin, l'existence d'un marché interne du travail dans l'entreprise (i.e. des pratiques de stabilisation de la main-d'œuvre conduisant à des salaires et à une ancienneté moyenne plus élevés) est associée à une meilleure qualité de l'emploi en France, mais pas en Grande-Bretagne.

[!\[\]\(21199eb166cc97331a0c54c649195dcc\_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

## L'évaluation randomisée dans la réforme du service public de l'emploi

### #190 - avril 2017 - Claire Vivés

Ce texte interroge la construction et l'usage de l'évaluation chiffrée dans la conduite de l'action publique à partir du cas de l'évaluation randomisée de l'efficacité de trois formes d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Lorsque l'Unédic développe l'externalisation du placement des demandeurs d'emploi en 2006, mesurer l'efficacité de ces formes d'accompagnement devient un enjeu institutionnel crucial. L'évaluation randomisée, qui est en cours d'introduction en France, est présentée par ses promoteurs comme suffisamment fiable pour orienter l'action publique et est la méthodologie retenue. Alors que les dirigeants des institutions du service public de l'emploi en attendent un arbitrage de tensions institutionnelles, cette méthode d'évaluation se trouve prise au cœur de ces tensions. Nous montrons que les chiffres n'ont pas d'autorité autonome mais sont agis par des acteurs qui interviennent aux différentes étapes de l'évaluation (élaboration, mise en œuvre, mobilisation des résultats). Pour cela, il est nécessaire d'étudier conjointement les dispositifs replacés dans leur contexte institutionnel et leur évaluation.

[!\[\]\(c694a3ff3b077d76910920a6a1593ab4\_img.jpg\) Télécharger le pdf](#)

## Réforme des rythmes éducatifs à Paris : quelle politique d'emploi des animateurs ?

### #189 - février 2017 - Géraldine Rieucou

À la Ville de Paris, l'« Aménagement des Rythmes Éducatifs » (ARE) instauré en septembre 2013 dans les écoles s'est accompagné de recrutements importants d'animateurs, dont l'organisation et le contenu du travail ont sensiblement changé.

Ce document montre comment l'employeur a sollicité son marché interne, composé ici des personnels travaillant déjà à la Ville, et son marché externe, c'est-à-dire des candidats extérieurs à la Ville. Il montre également comment l'employeur a créé des espaces de mobilités, accentué la formation à l'entrée. Malgré la diversité des statuts proposés (vacataires, contractuels et titulaires), les recrutements se structurent autour de repères communs qui normalisent le profil recherché et augmentent les exigences, notamment en matière de créativité et de capacité à assurer la sécurité des enfants.

Pour une partie des animateurs, cette réforme a été synonyme de stabilisation dans l'emploi, mais la grande majorité d'entre eux demeure dans une situation précaire.

[+ Télécharger le pdf](#)



## Les numéros parus

[+ 2018](#)

[+ 2016](#)

[+ 2015](#)

[+ 2014](#)

[+ 2013](#)

[+ 2012](#)

[+ 2011](#)

[+ 2010](#)

[+ 2009](#)

[+ 2008](#)

[+ 2007](#)

[+ 2006](#)

[+ 2005](#)

[+ 2004](#)

[+ 2003](#)

+ [2002](#)

+ [2001](#)

+ [2000](#)

<https://ceet.cnam.fr/publications/documents-de-travail/documents-de-travail-2017-950547.kjsp?RH=1507626749912>