

Dossiers de recherche 1/4

Cette collection présentait des travaux menés au CEE. Débutée en 1980, elle a été remplacée en 1994 par la collection "[Dossiers de recherche, nouvelle série](#)".

Qui utilise l'informatique au travail ?

#51 - novembre 1993 - Frédéric Moatty

RÉSUMÉ

L'ordinateur est aujourd'hui très diffusé dans les entreprises. En quelques années il est devenu un outil de travail banal pour les cadres et les professions intermédiaires, assez courant pour les employés, mais rare chez les ouvriers. L'abaissement des coûts et l'enrichissement des possibilités techniques ont considérablement étendu le cercle des salariés utilisateurs.

L'informatisation n'est pas seulement un achat d'équipements, elle est aussi le support technique qui permet de coordonner et d'intégrer les activités de la firme. Elle a largement accompagné les changements en cours dans l'organisation du travail et dans les relations interentreprises. Les utilisateurs de l'informatique sont partie prenante de ces recompositions.

Les caractéristiques de l'utilisation de l'informatique en France sont proches de la moyenne de la Communauté Européenne. En France l'accès à l'informatique dépend simultanément de la situation professionnelle et du niveau scolaire. Dans d'autres pays, comme dans la partie ouest de l'Allemagne, cet accès se règle plus fortement sur la situation professionnelle et n'est pas lié au niveau scolaire général.

Entre 1987 et 1991 l'informatique se diffuse largement en France mais les facteurs d'accès restent sensiblement les mêmes pour les salariés. Leurs caractéristiques personnelles et surtout professionnelles jouent toujours autant. Les ordinateurs sont simplement devenus un peu plus accessibles avec un niveau scolaire moyen comme le B.E.P.C. Les évolutions des entreprises ont été plus marquées, l'importance de la diffusion a atténué les disparités et les très petites entreprises ont rattrapé une partie de leur retard.

Les très petites entreprises équipent plus volontiers les piliers de l'entreprise, cadres, professions intermédiaires, diplômés, salariés anciens, elles s'appuient aussi sur les plus jeunes. Partout l'accès à l'informatique dépend de la situation professionnelle. Dans les entreprises privées il augmente avec le niveau scolaire mais décroît avec l'âge. Les entreprises publiques s'appuient peu sur le niveau scolaire général mais accordent plus d'importance aux qualifications professionnelles.

Pour l'accès à l'informatique, les entreprises tiennent compte du niveau scolaire de leurs salariés d'exécution, employés ou ouvriers qualifiés. Par contre chez les cadres, l'utilisation n'est pas liée au niveau de diplôme. L'âge est moins discriminant pour les professions intermédiaires tandis que chez les employés une forte ancienneté aide à devenir utilisateur.

Les générations successives de salariés ont vécu des moments très différents d'expansion de l'informatique. Ainsi le capital scolaire ne joue pas le même rôle selon les générations. Les disparités d'utilisation entre cols

blancs sont bien plus marquées dans les générations âgées et l'ancienneté joue également un rôle important. Dans les jeunes générations de salariés, les disparités entre cols blancs sont plus faibles, la nationalité n'est plus un facteur discriminant mais il est important d'avoir un emploi stable.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. La diffusion de l'informatique au travail

- I. Du calculateur à l'ordinateur
- II. De l'usage des ordinateurs au traitement de l'information
- III. La diffusion de l'informatique dans les entreprises
- IV. Informatisation et organisation du travail
- V. Les facteurs d'accès à l'informatique

Chapitre II. L'évolution de la diffusion de l'informatique

- I. Un maintien des écarts entre les utilisateurs
- II. Micro-informatique et informatique lourde : des évolutions différenciées
- III. Une diffusion plus homogène dans les entreprises
- IV. La diffusion de l'informatique au travail : un phénomène technique ?

Chapitre III. La diffusion de l'informatique dans la communauté européenne

- I. La France, une situation plutôt intermédiaire dans la C.E.E.
- II. Deux modèles de diffusion de l'informatique dans la C.E.E.
- III. Accès à l'informatique dans la C.E.E. selon l'âge et le sexe
- IV. Accès à l'informatique dans la C.E.E. selon l'activité et le statut de l'organisme

Chapitre IV. L'usage de l'informatique en 1991 selon la catégorie d'organisme

- I. Des niveaux d'informatisation différenciés
- II. L'usage de l'informatique se hiérarchise suivant la situation professionnelle
- III. Public, privé, des rôles différents du niveau scolaire
- IV. La place de l'âge et de l'ancienneté du salarié

Chapitre V. L'usage de l'informatique en 1991 selon la situation professionnelle

- I. Des niveaux d'utilisation très contrastés
- II. Le niveau scolaire compte pour les salariés d'exécution
- III. Les effets de l'âge et de l'ancienneté varient d'intensité

IV. L'utilisation augmente quand l'emploi est stable mais varie selon le sexe

Chapitre VI. L'usage de l'informatique en 1991 selon la génération de salariés

I. Effet d'âge ou effet de génération?

II. Un rôle variable du niveau scolaire selon les générations

III. Les écarts entre cols blancs et cols bleus traversent toutes les générations

IV. Les autres facteurs d'accès à l'informatique

Bibliographie

Annexes

annexe 1 : Fac-similé des questionnaires des enquêtes

annexe 2 : tableaux

annexe 3 : liste des graphiques ; liste des tableaux

S'accorder avec les usagers : à l'interface d'un office HLM et de ses locataires

#50 - octobre 1993 - François Eymard-Duvernay, Emmanuelle Marchal, avec la collaboration d'Olivia Blum

RÉSUMÉ

Que se passe-t-il lorsqu'un service public (ici un office de HLM) adopte des formes de coordination habituellement en usage dans les entreprises ? La part de l'initiative individuelle des agents s'accroît ; l'action du service se réfère davantage aux besoins des usagers (que l'on s'efforce de traiter en clients) ; l'efficacité économique devient un critère d'évaluation des actions. Les agents en contact avec les usagers doivent résoudre les difficultés de leur situation d'interface entre une organisation dotée de règles et des usagers aux demandes diverses.

En partant des problèmes précis et concrets posés à ces agents dans leur travail quotidien, nous mettons en évidence leur mode de résolution et leur connexion avec des dispositifs plus généraux renvoyant à plusieurs formes de rationalité. Notre méthode d'analyse, empruntant aux développements récents de l'économie et de la sociologie, est centrée sur la formation et la qualification des accords conventionnels qui sous-tendent la coordination des actions individuelles dans les organisations.

Le "modèle de coordination décentralisée" construit par l'Office, permet de discuter la possibilité de mettre en oeuvre une rationalité complète lorsque l'action est décentralisée. D'une part ceci suppose des traductions très volontaristes d'univers différents dans un cadre de calculs unifiés. À cet égard, le traitement des locataires de logements sociaux en "clients" suppose un effort d'abstraction important. D'autre part, la proximité des locataires multiplie les imprévus. L'interprétation locale des règles est constamment sollicitée, ce qui fragilise les tentatives d'unification des mesures. La tension entre la visée d'une rationalité générale et le traitement local des problèmes particuliers, est reportée sur les agents qui font l'intermédiation entre l'organisation et les locataires. L'accent est mis sur les incertitudes de cette posture, sur les compétences et qualités de négociateur qu'elle requiert. Une juste valorisation de ces compétences suppose la mise en place de formes d'évaluation adéquates, qui reconnaissent la variété des contextes dans lesquels s'inscrit l'action des agents.

SOMMAIRE

I n t r o d u c t i o n

Le cadre d'analyse : la coordination des actions individuelles dans le cadre des organisations

L ' e n q u ê t e

P l a n

Références bibliographiques

Première partie : Synthèse Chapitre I. d'une administration à une entreprise : l'installation de nouveaux dispositifs de coordination

I. L'introduction de nouveaux repères

II. La décentralisation de l'activité

III. L'évaluation des personnes

Références bibliographiques

Chapitre II. Les compétences des agents proches des usagers

Un tour de patrimoine

I. Analyse d'une séquence d'actions élémentaires

II. Une pluralité de formes d'accord

III. Les grands traits d'un régime de coordination décentralisée

IV. Les compétences de négociation des intermédiaires

Références bibliographiques

Deuxième partie : Portraits

Chapitre I. L'agent social

I. La décentralisation des poursuites

II. Les incertitudes de l'agent social

III. L'encadrement de l'activité

IV. La réévaluation de la fonction

Chapitre II. L'attribution des logements : évaluer et sélectionner les locataires

I. Un équilibre entre plusieurs priorités

II. La convergence des critères ou leur désactivation

III. Le travail d'évaluation des postulants

IV. Analogies entre l'accès à l'emploi et au logement

Chapitre III. La mobilisation du personnel

I. D'un statut à l'autre : titularisation et contractualisation

II. De la mobilité à la mobilisation du personnel

III. La naissance des activités de recrutement et formation

IV. La remise en cause du système d'évaluation

Chapitre IV. Les nouveaux outils d'évaluation du personnel

I. La graphologie comme outil de sélection

II. Le référentiel de compétences comme outil de classification

III. Le contrat d'objectifs comme outil d'incitation

Annexes

Annexe I. Une lecture du tournant des années quatre-vingt à travers les interventions du directeur dans le journal du personnel

Annexe II. La décentralisation du travail dans les organisations

Un bilan de l'évaluation des TUC : une illustration du rôle ambigu de l'évaluation dans la formation des opinions et dans la prise de décision

#49 - mai 1993 - Bernard Simonin, Bernard Gomel, Nicolas Schmidt

RÉSUMÉ

Réfléchir sur les procédures d'évaluation des politiques publiques d'emploi, tel est l'objectif de ce bilan des études et évaluations réalisées à propos des Travaux d'Utilité Collective.

Entre 1984 et 1989, les TUC ont été un élément important de la politique publique d'emploi en direction des jeunes, à la fois comme outil d'inscription et comme expérience de création d'activités en réponse à des besoins collectifs non satisfaits.

Ils ont suscité une abondante littérature : rapports de recherche, textes administratifs, ouvrages, articles spécialisés et "grand public", qui sont ici analysés de façon approfondie.

Les auteurs mettent ainsi en évidence les principaux résultats de ces évaluations, par rapport aux différents objectifs assignés aux TUC. Ils montrent également l'effet de ces évaluations sur la façon dont l'administration a fait évoluer la mesure TUC au fil des années, jusqu'à lui substituer finalement les CES.

Au-delà de cette analyse, ils avancent des propositions pour que l'évaluation des politiques publiques d'emploi soit plus efficace et profitable non seulement au niveau central, mais aussi à l'ensemble des acteurs, administratifs ou non, et des bénéficiaires des actions évaluées.

SOMMAIRE

Avant-propos : un essai de justification de notre démarche

Chapitre I. Synthèse et propositions
A. Synthèse du rapport

A1. Les résultats des études évaluatives

A2. L'utilisation de ces résultats pour la prise de décision ministérielle

A3. L'évaluation et les équilibres locaux du dispositif

A4. Les TUC et les médias

B. Quelques propositions pour conclure

Chapitre II. Un bilan des études évaluatives sur les TUCA. Les effets du dispositif sur le chômage des jeunes

A1. Succès quantitatif et recul du chômage

A2. Les TUC profitent-ils aux jeunes qui en ont le plus besoin ?

B. Les TUC comme réponse à des besoins collectifs jusqu'alors non satisfaits

B1. L'importance des besoins collectifs à satisfaire

B2. Les formes d'utilisation des TUC et les risques de dérives

B3. TUC, développement local et pérennisation des activités

C. Le passage en TUC comme facteur d'amélioration de l'employabilité

C1. La sortie de TUC et l'accès à l'emploi

C2. Acquis professionnels et acquis sociaux à l'issue du TUC

D. Les TUC et la transformation des parcours d'insertion des jeunes et des rapports entre le travail et l'emploi

D1. Le positionnement du dispositif au sein de la politique publique d'aide à l'insertion des jeunes

D2. TUC, statuts intermédiaires et fractionnement du marché du travail

E. La mise en oeuvre du dispositif

E1. Le fonctionnement des services

E2. Le rapport coût/efficacité

F. Une récapitulation des typologies proposées pour les TUC

Chapitre III. L'utilisation de l'évaluation par l'administration centrale **A. Analyse des dossiers de la Mission Insertion Professionnelle**

A1. La période des données partielles et des premiers grands cadrages

A2. La publication des données nationales et la volonté de structurer la procédure d'évaluation

A3. La période des réformes visant à une relance du dispositif

A4. Les interrogations sur l'essoufflement de la mesure et les tentatives de revalorisation par la formation

B. Attention : sortie de TUC

B1. Des éléments contradictoires d'évaluation

B2. La mobilisation et l'interprétation des données

Chapitre IV. L'évaluation des TUC et les acteurs locauxA. Le service public de l'emploi et les TUC

A1. Les besoins d'évaluation pour la gestion locale du dispositif

A2. Les sollicitations de l'administration centrale

A3. La production de documents d'évaluation dans les services ou l'appel à des évaluations externes

A4. La mobilisation, par les acteurs locaux, des éléments d'évaluation disponibles

B. Les analyses des organismes d'accueil

Chapitre V. Les TUC, le message ministériel, les jugements des médiasA. La revue Infotuc et les enseignements des évaluations

A1. Quelques lignes de force

A2. L'analyse des articles à contenu évaluatif

B. Comment la presse écrite parle des TUC

B1. Les TUC et les mots

B2. Les évolutions et les ruptures

B2. Conclusions

Chapitre VI. Textes de base et évolutions réglementaires

A. Les caractéristiques de base

B. Les évolutions

Annexes

Annexe I. Les fiches de lecture

Annexe II. Présentation chronologique des archives de la MIP

Annexe III. Contenu des réponses des organismes utilisateurs de TUC

Annexe IV. Décret du 16 octobre 1984 et circulaire du 23 octobre 1984

Annexe V. Glossaire

Les PME en milieu local : confrontations monographiques

#48 - novembre 1992 - Françoise Rérat, Bruno Courault, Angelo Michelsons, Claudine Romani

RÉSUMÉ

La dimension locale du développement industriel a suscité de nombreuses réflexions, que ce dossier prolonge et enrichit grâce à une analyse fondée sur la comparaison de quatre systèmes locaux différents, où sont à l'œuvre aussi bien des logiques industrielles que sociales, économiques, territoriales ou culturelles.

Les quatre monographies qui constituent la base de cette analyse sont consacrées au système textile-mécanique de Roanne, au district industriel chaussure-confection de Cholet, à l'aire industrielle à dominante de PME de Barcelone et à la confrontation entre le système FIAT et le système Olivetti, les deux grandes entreprises de la région turinoise.

Il est ainsi possible d'analyser la dynamique de ces districts et la façon dont, confrontés à des crises, ils opèrent les mutations qui permettront leur survie. À des traits permanents : rôle de l'histoire industrielle de la région, du chef d'entreprise comme acteur du développement industriel, des relations de sous-traitance comme génératrices d'un système local, s'ajoutent ainsi des acteurs de renouvellement et de recomposition des ressources locales, dont le principal reste la mobilité, aussi bien des activités que des compétences.

L'analyse met ainsi en évidence la nécessité de penser le district non plus comme modèle, mais comme étape d'un développement.

SOMMAIRE

Avant-propos. Les auteurs

Chapitre I. Les approches du local au carrefour des analyses sectorielles et des histoires d'entreprises

Bruno COURAULT, Françoise RÉRAT

Chapitre II. Roanne : le système textile roannais

Françoise RÉRAT

Chapitre III. Cholet un exemple de district industriel français Les mutations d'un système industriel local dans le paysage industriel français

Bruno COURAULT

Chapitre IV. Les règles industrielles et sociales d'une cohésion territoriale Le cas d'un système industriel urbain espagnol

Claudine ROMANI

Chapitre V. La problématique du district industriel dans une région de grande entreprise

Angelo MICHELSONS

Conclusion - Les PME face au local

Bruno COURAULT, Françoise RÉRAT

A n n e x e s

Bibliographie

L'usage par les entreprises des contrats de retour à l'emploi

#47 - novembre 1992 - Cécile Baron, Marie-Christine Bureau, Patrick Nivolle, en collaboration avec Gilles Le Bris

RÉSUMÉ

Les Contrats de Retour à l'Emploi visent l'embauche prioritaire de certaines catégories de chômeurs. Pour convaincre les employeurs, les Pouvoirs Publics leur proposent un abaissement temporaire du coût de travail s'ils recrutent une personne du public ciblé. Variable selon certaines caractéristiques de la personne embauchée, la durée de cet abaissement du coût établit une hiérarchie des priorités parmi les chômeurs de longue durée : chômeurs de plus de 50 ans, bénéficiaires du RMI et personnes au chômage depuis plus de 3 ans, autres chômeurs de longue durée.

Une telle mesure suscite des interrogations quant à son mode d'utilisation par les employeurs : quels employeurs se laissent séduire par l'avantage financier au point d'infléchir leurs décisions d'embauche ? Cet avantage suffit-il réellement à rendre attractif aux yeux des employeurs un public qui ne l'était pas ? Ou dévalorise-t-il encore davantage les personnes concernées en créant une « braderie » de l'emploi ?

L'enquête réalisée auprès de 300 employeurs signataires de CRE et des salariés concernés visait précisément à identifier différents comportements des utilisateurs de CRE. Nous avons ainsi tenté d'évaluer comment le recours à la mesure s'inscrivait dans les pratiques habituelles de ces employeurs, mais aussi, quelles étaient les conséquences de ce recours pour la stabilisation dans l'emploi de la personne ainsi engagée et les possibilités qu'elle avait de se qualifier.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. Caractéristiques de l'emploi en CRE

1. Les filières d'accès à l'emploi
2. Les caractéristiques générales des emplois proposés
3. Les conditions d'emploi suivant les catégories de population
4. Quelques facteurs explicatifs des conditions d'emploi
5. Les difficultés d'adaptation au travail

Chapitre II. Les différentes formes d'utilisation de la mesure et leur fréquence

1. Outils de diagnostic et constitution des catégories
2. Les différentes formes d'utilisation de la mesure
3. La fréquence des formes d'utilisation
4. Les principaux résultats du classement

Chapitre III. Les formes d'utilisation par des structures très jeunes et/ou très petites

1. Aide au développement : des entreprises récentes ou ayant connu un redéploiement de leurs activités
2. Besoin temporaire : utilisation du CRE comme moyen avantageux de faire face à un besoin temporaire
3. Proximité

Chapitre IV. Trois formes d'utilisations associées à des mouvements de main d'œuvre importants

1. Sélection : flux important d'embauches de forte sélection par l'essai
2. Ajustement : les entreprises qui répercutent les variations d'activité sur la main-d'œuvre
3. Abaissement du coût de la main-d'œuvre : utilisation systématique de contrats aidés et de stages pour réduire la masse salariale

Chapitre V. Deux formes d'utilisation de la mesure comme tremplin vers l'emploi

1. Essai prolongé
2. Qualification

L'évolution des relations professionnelles dans les groupes transnationaux : vers un modèle européen ?

#46 - septembre 1992 - Fausta Guarriello, Annette Jobert

RÉSUMÉ

L'adoption, en 1989, de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs puis les débats engagés à propos de la ratification du traité de Maastricht ont relancé les discussions sur l'Europe sociale, son contenu, les moyens de sa réalisation. Les difficultés rencontrées pour établir une réglementation par la voie de directives communautaires accroissent l'intérêt porté aux démarches contractuelles, qu'elles émanent d'initiatives des acteurs sociaux européens ou de grandes entreprises.

Depuis le milieu des années 80, des négociations entre les directions de groupes transnationaux ou les négociations syndicales ont abouti à la création d'instances européennes d'information et de consultation des travailleurs, dont s'inspire un récent projet de directive communautaire.

En procédant à une analyse de ces accords, de leur genèse, de leur contenu, de leur dynamique et de leur impact sur les systèmes nationaux de relations professionnelles, les auteurs cherchent à vérifier l'hypothèse selon laquelle ces nouvelles formes de relations initiées dans les grands groupes pourraient se diffuser et conduire à la définition d'un modèle européen de relations professionnelles reposant sur un type de relations plus coopératif entre acteurs sociaux.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. Genèse et dynamique des accords dans les groupes transnationaux

1. L'origine des accords : les intérêts convergents des acteurs dans un contexte de transformation profonde de l'entreprise
2. L'objet des accords : la création de règles institutionnelles
3. La dynamique des accords

Chapitre II. L'effet des accords européens sur les systèmes de relations professionnelles

1. La structuration en groupe de l'acteur patronal
2. Plusieurs modes de coordination entre la gestion des ressources humaines et le système de relations professionnelles
3. Stratégie institutionnelle du dialogue social et stratégie des acteurs collectifs
4. Les accords du groupe au niveau européen modifient les modalités traditionnelles d'articulation de la négociation collective
5. L'impact des accords de groupe européens sur les pratiques nationales de relations professionnelles

Les nouvelles exigences des donneurs d'ordres : une incitation au dynamisme pour les sous-traitants ?

#45 - mars 1992 - Bernard Gomel, Armelle Gorgeu, René Mathieu

RÉSUMÉ

L'enquête sur la sous-traitance, réalisée fin 1988, en période d'expansion, par le CEE, le CERE et le CREP a permis l'élaboration de plusieurs typologies d'entreprises, autour des notions de qualité et de partenariat qui ont déjà été largement abordées dans d'autres publications du CEE.

Le classement, effectué au CEE, des 345 PMI de l'échantillon, selon la nature des relations avec les clients, la politique commerciale, la gestion de la qualité et la modernisation des équipements productifs aboutit à un premier clivage entre une catégorie d'entreprises au « Profil partenaire » et les autres. Une partition plus fine, en cinq groupes, permet de classer les entreprises selon l'ampleur de leur politique de qualité tout en diversifiant leur clientèle, ce qui évite un assujettissement trop étroit à quelques donneurs d'ordres. La classification en cinq types fait apparaître en effet une relation entre la satisfaction des nouvelles exigences du client, le dynamisme et la croissance des PMI sous-traitantes sur la période 1985-1988. Les impératifs de gestion de la qualité, de livraisons plus fréquentes et d'élargissement des compétences, amènent les entreprises à investir à la fois en équipements, en organisation et en ressources humaines, sous forme de créations d'emplois et d'actions de formation, et la rentabilisation de tels investissements peuvent les inciter à accroître leur clientèle.

Les résultats présentés dans ce dossier montrent que les grandes entreprises industrielles jouent indéniablement un rôle d'entraînement sur la sous-traitance, par l'accroissement et la formalisation de leurs exigences. Mais la satisfaction de celles-ci doit s'accompagner d'une diversification de la clientèle, dont chaque période de récession montre la nécessité de façon nouvelle.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. Les relations avec les clients, pivot de la classification des entreprises

1. Les découpages en deux, cinq et neuf classes
2. Présentation détaillée des cinq types d'entreprises retenus

Chapitre II. Gestion de la qualité et livraisons plus fréquentes : des sous-traitants dynamiques et en expansion

1. La satisfaction de l'ensemble des nouvelles exigences des clients : un indicateur de dynamisme
2. Les entreprises « Profil partenaire » ont une clientèle concentrée de grandes entreprises
3. Les entreprises n'ayant ni « Profil partenaire », ni dynamisme apparent : une grande diversité de cas

C o n c l u s i o n

A n n e x e s

Bibliographie

Fonctions d'emploi et hétérogénéité des entreprises : essais de modélisation des paramètres structurels et des délais d'ajustements sur données de panel 1974-1983

#44 - janvier 1992 - François Rocherieux

RÉSUMÉ

La crise de l'emploi n'a pas seulement révélé l'inadaptation des schémas économiques dominants à rendre compte des problèmes actuels ; elle interroge aussi la problématique de l'économiste et lui pose d'insistantes questions de méthode. Parmi les tentatives actuelles visant à rénover la modélisation en économie du travail et de l'emploi, les investigations menées à partir des données collectées au niveau micro-économique de l'établissement ou de l'entreprise constituent une nouveauté essentielle, d'abord pour l'originalité du matériau utilisé et les moyens de traitement de l'information, mais surtout en ce qui concerne les objectifs. Mais dans un champ d'étude où finalement, la modélisation de la dynamique de l'emploi reproduit, sans réellement en discuter la pertinence au niveau micro-économique, les concepts et traditions de l'analyse abrégée, l'hypothèse retenue ici qu'une hétérogénéité irréductible marque le système productif, apparaît comme une rupture, particulièrement quand elle s'appuie sur des typologies d'entreprises spécialement conçues comme grille structurante. Fondée sur les méthodes d'analyse factorielle et de classification automatique, il s'agit d'une démarche de catégorisation synthétisant les statistiques sur les structures d'emplois et l'information contenue dans les bilans comptables.

On ne situe donc pas la « vérité » quelque part « entre le macro et le micro » : en tant qu'acteur dont les décisions participent de la structuration du système économique, la firme évolue dans un système complexe de relation avec les marchés, l'État et la société. Le but du préalable typologique est ici de réduire quelque peu cette complexité, en isolant des sous-populations regroupant des caractéristiques analogues et des comportements communs, dès lors susceptibles d'être modélisés.

Dans un domaine en pleine restructuration, l'objet de cette étude est d'abord méthodologique puisqu'il s'agit simplement d'utiliser les apports de nouvelles catégories d'entreprises pour structurer l'hétérogénéité en matière de modélisation micro-économétrique : on s'appuie donc sur la « pré-structuration » que représente une typologie d'entreprises pour tenter de dégager économétriquement une différenciation des modèles de demande de travail des entreprises et de leurs comportements en matière d'ajustement des effectifs.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. Typologie d'entreprises et analyse économétrique : définition d'une problématique

1. Typologies descriptives et modèles
2. Fonctions de demandes d'emploi et techniques économétriques

Chapitre II. Paramètres structurels et ajustement de l'emploi : principaux résultats

3. Les caractéristiques statistiques de l'échantillon
4. Les paramètres structurels de la fonction de production
5. L'estimation traditionnelle de la fonction d'emploi de court terme
6. Une estimation séparée des élasticités structurelles et des délais d'ajustement

C o n c l u s i o n

B i b l i o g r a p h i e

Liste des schémas et tableaux graphiques de texte
Liste des schémas et graphiques du texte
Annexes

France-Japon : un produit, deux façons de faire

#43 - janvier 1992 - Jacques Magaud, Kurumi Sugita

RÉSUMÉ

Tout le monde est à la recherche des multiples raisons de la compétitivité japonaise. Les uns les trouvent dans le bas niveau des salaires et charges, d'autres dans une forme moins taylorisée d'organisation du travail et dans un mode de relation entre donneur d'ordre et sous-traitant. Les approches macro-économiques ou macrosociales et les approches par secteur d'activité qui se sont multipliées ces dernières années donnent, certes, quelques éclairages utiles, mais elles trouvent rapidement leurs limites. La démarche suivie ici montre que l'analyse comparative a, dans le domaine de l'activité de production, un intérêt certain. Elle repose sur des enquêtes approfondies dans deux établissements français et japonais fabriquant des produits similaires, qui se fixeraient pour contrainte (forte mais féconde) de n'observer d'un côté que ce qui était également observable de l'autre.

À observer les machines, la façon de calculer leur rendement, d'assurer leur mise en route et leur maintenance, de résoudre les dysfonctionnements, à considérer le rapport des hommes à l'espace et au produit, c'est à des conceptions et des expériences fort différentes de la connaissance et de sa distribution, de la hiérarchie et de sa signification que l'analyse proposée ici nous introduit peu à peu.

SOMMAIRE

Introduction

I. Machines

A. Robot de manipulation du tube cathodique

B. Machine d'insertion automatique

1. Maintenance

2. La notion de rendement

C. Appareil à étiqueter

D. Convoyeur

1. Maintenance et modifications

2. Mobilités et contraintes

II. Les rapports à l'espace et au produit

A. Concentration et dispersion géographiques

B. Densité

C. Rapport au produit

D. Conclusions partielles

III. Schémas

IV. Formes prises par la connaissance

A. Les rapports entre les divers types de connaissance

B. Hiérarchies entrecroisées ou juxtaposées

Les créations d'entreprise à l'épreuve du temps : l'échantillon picard

#42 - décembre 1991 - Marie-Françoise Mouriaux, avec la collaboration de François Brun et Nicolas Schmidt

RÉSUMÉ

Cinq ans après leur création, que sont devenues les entreprises picardes déjà rencontrées en 1988 par les chercheurs du CEE (cf dossier 34) ? Ce seuil de cinq ans est réputé critique pour les nouvelles entreprises, et l'étude proposée ici permet de jeter un éclairage plus précis sur le bien-fondé d'une telle affirmation, ainsi que sur les circonstances qui accompagnent l'échec ou la réussite de création d'entreprises.

Certaines entreprises survivent, d'autres non ; certaines se développent, d'autres stagnent ; certaines créent des emplois, d'autres conservent un caractère familial, voire individuel ; certaines innovent ou changent d'activité, d'autres restent sur leur créneau initial. Derrière la diversité des situations et des évolutions, derrière un bilan global peu encourageant si on le mesure uniquement au nombre d'emplois créés, on retrouve des constantes et des déterminismes très prégnants : le degré de préparation du projet, le dynamisme du créateur et son habilité à utiliser les aides matérielles, innovations et environnement sont notamment à l'origine de stratégies présentes dès les premiers mois d'existence de l'entreprise, et qui entraînent à peu près inévitablement son échec ou son maintien, sa stagnation ou son expansion.

SOMMAIRE

Introduction

I. Les nouvelles entreprises picardes, cinq ans après leur création : l'état des lieux

Les fermetures

Les entreprises survivantes

Trois grands aléas

II. Les inégalités de départ et le devenir des entreprises

Les conditions de la création

Les signes de fragilité

III. Les survivants

Deux logiques : développement ou subsistance

La position sur le marché : produit et clientèle

Les moyens mis en œuvre

Appréciations et perspectives

Conclusion

Les pratiques de livraison en juste à temps en France entre fournisseurs et constructeurs automobiles

#41 - décembre 1991 - Armelle Gorgeu, René Mathieu

RÉSUMÉ

Dans l'adoption de la livraison en juste à temps, les constructeurs automobiles français jouent aujourd'hui un rôle pilote, comme ils l'ont fait ces dernières années dans le domaine de l'assurance de la qualité et du partenariat. Leur politique de réduction du nombre de fournisseurs, qui se poursuit dans un contexte de désintégration et dans la perspective du grand marché européen de 1993, s'accompagne d'exigences accrues envers les fournisseurs qu'ils ont choisis comme partenaires. Ils développent en effet un système complexe de livraison en juste à temps dont les formes les plus tendues, le flux synchrone d'abord, la livraison en kanban ensuite, impliquent pour les fournisseurs des installations à proximité des usines de montage des constructeurs. La livraison en flux synchrone, qui concerne des équipements coûteux, volumineux et en grande quantité, exige en effet, la proximité, le fournisseur ayant le choix : l'unité installée près de l'usine de montage cliente peut être ainsi qu'un magasin de stockage, un atelier de finition ou une véritable usine de fabrication. La nature, l'importance et la localisation des unités de proximité relèvent de la stratégie du fournisseur.

Globalement, les créations directes d'emplois liées aux livraisons en juste à temps entre fournisseurs et constructeurs automobiles semblent relativement importantes sur la période fin 1988-fin 1991, mais elles sont très localisées, la Bretagne ayant été la principale région bénéficiaire en raison du rôle pilote joué par l'usine Citroën de Rennes en matière de flux synchrone. Les nouveaux établissements de proximité ont recruté localement une main d'œuvre ouvrière classée non qualifiée, bien que les exigences de ces postes soient importantes, en raison des responsabilités de l'ouvrier de production en matière de qualité des produits notamment. Ce recrutement est précédé d'une sélection rigoureuse basée à la fois sur le niveau d'études et sur des tests, et s'accompagne d'un stage de formation dans l'entreprise.

L'analyse des formes les plus extrêmes de livraison en juste à temps ne permet pas néanmoins de présager de leur développement et de leurs conséquences en matière spatiale. Avec la récession, la mise en œuvre de ces politiques peut être remise en cause ou du moins reportée, et les fournisseurs peuvent préférer implanter, à proximité des usines de montage clientes, des magasins de stockage plutôt que des unités de production.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. Politiques d'achat des constructeurs automobiles et livraisons en juste à temps

I. L'évolution des politiques d'achat depuis 1988

II. Les livraisons en juste à temps : une nouvelle exigence des constructeurs français

Chapitre II. Les stratégies des fournisseurs face aux exigences des constructeurs

I. Les livraisons en juste à temps : stratégie et configuration des groupes fournisseurs

II. Les stratégies des fournisseurs livrant en synchrone

III. Les stratégies des fournisseurs livrant en juste à temps autre que le synchrone

Chapitre III. Les effets induits sur l'emploi et la gestion de la main d'œuvre

I. Les créations d'emplois directes et indirectes liées aux livraisons en juste à temps

II. La gestion de la main-d'œuvre dans les établissements livrant en juste à temps

Conclusion

Des entreprises sans paternalisme ? La gestion de la vie familiale par les entreprises méritocratiques

#40 - novembre 1991 - Gabrielle Balazs, Jean-Pierre Faguer

RÉSUMÉ

Une grande entreprise ne tient pas seulement son personnel par les contraintes du marché du travail, mais aussi, effet dont il ne faut pas sous-estimer l'importance, par tout un ensemble d'attachements par la vie privée dont le pouvoir est d'autant plus grand que l'entreprise bénéficie d'un capital symbolique plus important. On peut parler de pouvoir symbolique en ce sens que le personnel dépend d'autant plus de l'entreprise qu'il reconnaît le pouvoir qu'elle exerce sur sa vie, autrement dit, qu'il partage la vision du monde social que l'entreprise tend à exercer à la fois sur son personnel et sa clientèle (au double sens du mot). Cette vision du monde social est plus qu'une image ou même que ce que les experts de l'organisation du travail dans le milieu industriel appellent « la culture d'entreprise » dans la mesure où l'esprit maison apparaît comme une vision totale du monde qui lie étroitement dans une sociodicée (« À chacun son mérite »), une représentation de l'efficacité au travail et une certaine représentation de la vie privée : un style de vie familial, une certaine façon de se former et de se divertir, un mode d'engagement « civique » ou militant, bref un style de vie qui s'incarne dans des modèles biographiques dont on peut trouver des exemples tout particulièrement dans les journaux d'entreprise. C'est en ce sens qu'un esprit maison est une représentation totale du monde qui tend à percevoir le monde extérieur, en particulier les activités familiales et les activités politiques, à partir des catégories de perception qui constituent la vision du monde de l'entreprise.

SOMMAIRE

Introduction

I. Les réticences à répondre à une enquête en entreprise

II. Un esprit « maison » en rupture avec le familiarisme

III. L'entreprise vue de l'infirmerie : une morale faite corps

IV. La biographie comme compétence

A. Histoire d'un recrutement

B. La formation permanente, reconnaissance différée du capital scolaire

V. La gestion des problèmes familiaux par le personnel d'encadrement

VI. De la reproduction « interdite » à la reproduction « contrôlée : histoire d'un couple « maison »

Trois entretiens

C o n c l u s i o n

Annexe

Les relations professionnelles au Canada : une comparaison avec le modèle américain

#39 - novembre 1991 - Isabel da Costa

RÉSUMÉ

Le fait marquant du système de relations professionnelles au Canada est sa similitude par rapport au modèle américain qui l'a très fortement influencé. Ces deux systèmes se prêtent remarquablement bien à l'approche comparative et en constituant même pratiquement un « cas d'école » permettant à la fois de faire ressortir la spécificité canadienne et d'identifier les facteurs clés de la dynamique des systèmes de relations professionnelles.

Notre comparaison porte tout d'abord sur le cadre juridique des relations professionnelles. Nous soulignons les différences entre la législation et la jurisprudence canadiennes et américaines ainsi que le rôle des institutions chargées d'administrer les relations de travail dans l'évolution des relations professionnelles.

Dans une deuxième partie, nous étudierons les caractéristiques des employeurs et des syndicats canadiens. Nous comparons d'un côté la structure des négociations collectives et la détermination des « unités de négociation » et, de l'autre côté, l'évolution du taux de syndicalisation au Canada et aux États-Unis. Alors que la plupart des syndicats canadiens étaient au départ affiliés aux syndicats américains, dits « internationaux », parce qu'ils comprenaient des sections canadiennes, et que le taux de syndicalisation était assez proche dans les deux pays, une divergence s'est amorcée vers le milieu des années 1980, au fait que le taux de syndicalisation au Canada est plus de deux fois supérieur à celui des États-Unis.

Notre comparaison suggère que les mécanismes institutionnels qui régulent les rapports entre employeurs et employés sont un des facteurs clés de la différenciation dans l'évolution des systèmes canadiens et américains de relations professionnelles. Nous avons ainsi nuancé la vision traditionnelle des systèmes nord-américains de relations professionnelles comme systèmes privés contractuels ou volontaristes, dans lesquels l'État ne jouerait qu'un rôle « neutre » de définition des règles de procédure.

SOMMAIRE

Introduction

I. Le cadre juridique

1. Origines
2. Institutions et règles de procédure
3. Conciliation et droit de grève

II. Les acteurs

1. Les employeurs et la structure de la négociation
2. L'évolution du syndicalisme

Conclusion

RÉSUMÉ

Le propos de cette recherche est de relier l'examen des licenciements économiques à celui des formes de gestion de la main d'œuvre et des dynamiques de l'emploi. Elle distingue ainsi différentes formes de recours de licenciement à partir d'une analyse statistique prenant pour base la branche d'activité en mettant en rapport le recours au licenciement pour motif économique et des variables relatives à la gestion de la main d'œuvre. On poursuit ensuite cette analyse en la complétant par des données sur les vitesses d'ajustement de l'emploi à la production et en essayant de cerner des profils d'évolution d'emploi.

L'ensemble est orienté par des considérations d'ordre structurel, donnant un poids important aux règles et conventions qui assurent la coordination des activités dans les différentes branches, plutôt que sur une analyse centrée uniquement sur les déterminants macro-économiques des flux d'emploi. Ainsi, les différences de recours au licenciement pour motif économique suivant les entreprises ou les branches d'activité, dont l'étude constitue l'objet principal de ce texte, renvoient à la diversité des formes de coordination des activités, chacune étant plus ou moins cohérente avec ce mode particulier de rupture de contrat de travail. Cette hypothèse est différente de celle qui considère la réglementation du licenciement comme une pure contrainte. Elle conduit en particulier à donner une autre interprétation de l'impact de l'autorisation administrative des licenciements pour **motif économique et des effets de sa suppression**.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. La statistique administrative des licenciements pour motif économique sur longue période

1. L'évolution globale des licenciements pour motif économique suivant différentes caractéristiques
2. Taux de licenciement et évolution de l'emploi par branche d'activité

Chapitre II. Licenciements pour motif économique et formes de gestion de la main-d'œuvres

1. Les livraisons en juste à temps : stratégie et configuration des groupes fournisseurs
2. Liaisons entre variables et position des branches d'activité
3. Construction d'une typologie

Chapitre III. Licenciement économiques et dynamiques de l'emploi

1. Une réinterprétation des résultats des modèles d'ajustement de court terme de l'emploi à la production
2. Ajustement de court terme de l'emploi à la production et recours structurel au licenciement économique

Conclusion

Annexes

Configuration organisationnelle des entreprises et division spatiale du travail industriel.

#37 - février 1991 - Marie-Christine Bureau, Frédéric Moatty, Antoine Valeyre

RÉSUMÉ

Ce dossier présente les résultats d'une recherche sur la division spatiale du travail industriel en France et ses relations avec les caractéristiques d'organisation des entreprises.

L'analyse s'appuie sur le traitement de données issues de l'Enquête sur la Structure des Emplois de 1986. Le champ d'étude est constitué des établissements d'au moins dix salariés des entreprises industrielles hors énergie et BTP.

Le premier chapitre définit le cadre de représentation statistique de la division spatiale du travail industriel. Il conduit à l'élaboration d'une nomenclature d'emploi industriel en 53 postes, distinguant les fonctions, les niveaux hiérarchiques et les niveaux de classification, à partir de la nomenclature PCS. Il amène en outre à l'adoption d'un découpage du territoire en zones d'emploi.

Le second chapitre présente une analyse des principales caractéristiques de la division spatiale du travail industriel. Il étudie l'inégale concentration géographique des emplois industriels. Il explicite leurs principales différenciations spatiales par fonction, par niveau hiérarchique et par niveau de qualification. Enfin, il établit une typologie des zones selon leur structure d'emploi industriel.

Le troisième chapitre analyse l'influence de la structure d'organisation des entreprises sur les disparités spatiales de l'emploi industriel. Il précise les caractéristiques organisationnelles des entreprises les plus liées à la division spatiale du travail. Il examine ensuite leurs influences sur les deux principales dimensions de différenciation spatiale de l'emploi industriel mises en évidence dans la typologie des zones. Ainsi la polarisation spatiale des emplois de cols blancs est en particulier le fait des entreprises ayant de nombreuses fonctions, tandis que l'inégale qualification ouvrière des zones de production dépend aussi de la différenciation des tâches productives.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I – Le cadre de représentation statistique de la division spatiale du travail dans les entreprises industrielles

1. La représentation de la division sectorielle du travail
2. La représentation de la division hiérarchique du travail
3. La représentation de la division fonctionnelle du travail
4. La représentation de la division du travail en segments de production plus ou moins qualifiés
5. La représentation synthétique des formes fonctionnelles, hiérarchiques et qualificatives de la division du travail industriel
6. Le cadre géographique de représentation de la division spatiale du travail dans les entreprises industrielles

Chapitre II – Les spécialisations fonctionnelles, hiérarchiques et qualificatives de l'emploi industriel local

1. Les disparités de répartition spatiale des emplois industriels
2. Les différenciations fonctionnelles, hiérarchiques et qualificatives de l'emploi industriel des zones d'emploi
3. La typologie des zones selon les spécialisations de leur emploi industriel

Chapitre III – Configuration organisationnelle des entreprises et division spatiale du travail

1. Complexité organisationnelle des entreprises et polarisation des emplois de cols blancs
2. Complexité dans l'organisation de la production et inégale qualification des espaces de production

C o n c l u s i o n

A n n e x e s

Bibliographie

[Page suivante](#)



<https://ceet.cnam.fr/publications/dossiers-de-recherche-1-4-958596.kjsp?RH=1507624655036>