le cnam
CEET

Centre d'études de l'emploi et du travail

Dossiers de recherche 3/4

Représentations du travail et de la qualification ouvrière : des conséquences pour les changements dans l'entreprise

#21 - juin 1988 - Marie-Christine Bureau, Patrick Nivolle, en collaboration avec Évelyne Saillet

RÉSUMÉ

L'objet de ce travail est de montrer quelques conséquences pour des ouvriers sans qualification reconnue des politiques de reconversion interne destinée à accompagner des actions de modernisation d'entreprise. Nous avons analysé ces politiques comme une redéfinition des activités ouvrières associées à de nouvelles formes de mobilisation des ouvriers dans les entreprises. Nous avons distingué parmi les modes de définition de l'activité ouvrière le travail professionnel, mise en œuvre d'un savoir faire acquis par un apprentissage long au contact des pairs ; le travail simple, application d'une force de travail à des tâches que « n'importe qui peut faire » ; le travail technicien, application systématique à la production de connaissances techniques abstraites ; le travail gestionnaire, activité de gestion du processus physique de production pour répondre aux impératifs commerciaux.

En réalisant une centaine d'entretiens dans trois usines, nous avons ainsi pu observer le développement de composantes technicienne et gestionnaire de l'activité ouvrière dans des ateliers ou plus rarement comme « travail professionnel ». Nous avons montré comment ces redéfinitions s'accompagnaient de remise en cause des formes autoritaires de commandement et des anciens pactes tacites entre employeurs et salariés (absentéisme toléré, priorité à l'embauche pour les familles des salariés…). Les responsables tentent de leur substituer des conventions individuelles, comprenant un degré plus élevé d'engagement du salarié à l'égard de l'entreprise ou encore de mobiliser les salariés autour d'un projet commun.

Ainsi, nous avons cherché à mettre en évidence la diversité des formes d'exclusion et d'auto-exclusion par rapport aux possibilités de requalification : exclusion de ceux qui échouent à des épreuves de type scolaire ou qui n'obtiennent pas la faveur d'un supérieur hiérarchique, auto-exclusion de ceux qui défendent une conception professionnelle de leur travail, de ceux qui s'opposent à l'individualisation du lien salarial au nom d'une relation communautaire entre ouvriers, ou encore de ceux qui refusent d'accroître leur degré d'engagements dans l'entreprise.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I : Modes de définition des activités ouvrières et formes de mobilisation dans l'entreprisel. La construction des modes de définition des activités productives

1.1. Des entretiens semi-directifs

1.2. Exploitation des entretiens et diversité des représentations

II. Quatre modes de définition des activités productives

2.1. Le travail professionnel

2.2. Le travail simple

2.3. Le travail technicien

2.4. Le travail gestionnaire

III. Différentes formes de mobilisation des salariés dans l'entreprise

Chapitre II : Représentation du travail et changements dans l'entreprise de céramique sanitairel. Travail, qualification rémunération dans les différents ateliers de fabrication

1.1. L'organisation de la production se caractérise par deux modes principaux de définition des activités ouvrière : le travail simple et le travail professionnel

1.2. « Contrainte », « pacte » et « clientélisme » : trois formes de mobilisation des salariés

II. Redéfinition des qualifications en production dans les usines

2.1. Les conceptions du changement par le Directeur des affaires sociales

2.2. L'évolution des critères de rémunération dans les deux établissements et les réactions des salariés

2.3. Les changements visant à modifier la qualification et le comportement professionnel des salariés

Chapitre III : Représentation du travail et changements dans l'entreprise de parfumeriel. Travail, qualification, rémunération dans l'atelier de conditionnement avant le nouveau système de qualification

1.1. Une définition des activités productives comme travail simple

1.2. Les principales formes de mobilisation

1.3. Les jugements ouvriers portés dur l'organisation avant la filière de promotion

II. La filière de promotion

2.1. Introduction d'un principe technicien de qualification

2.2. Jugements ouvriers et conséquences

C o n c l u s i o n s
Annexes

Les travaux d'utilité collective, des tâches multiples dans un dispositif mouvant

#20 -avril 1988 - Nicolas Schmidt

RÉSUMÉ

Programme d'insertion professionnelle se déroulant dans le secteur non productif, les travaux d'utilité collective présentent la caractéristique de s'adapter fréquemment et rapidement à toutes les évolutions du marché du travail, le chômage restant déterminant pour caractériser les populations concernées. La grande « souplesse » et même l'ambiguïté de ce dispositif en assurent le fonctionnement […], l'extension […] et la continuité […].

L'enquête du CEE menée en 1985 auprès de 1800 organismes et de 12000 tucistes […] a mis en évidence des types précis d'utilisation du programme TUC en fonction des organismes. Portant également sur le contenu du travail effectué par les stagiaires, l'enquête permet de montrer que les TUC peuvent être rapprochés d'autres formules de stages et de formes d'emploi, caractérisés par la disponibilité, la précarité, la faible rémunération, où le milieu de travail est déterminant et où les tâches sont de nature, d'intérêt et d'avenir très variables.

L'étude des travaux permet de montrer que les tâches sont à la fois très diversifiées et très délimitées, qu'elles sont définies de manières très différentes aussi bien entre les organismes qu'à l'intérieur de ceux-ci, la représentation du travail allant de l'extrême précision à la généralité la plus grande. Mais les stagiaires ont tendance à se retrouver, à des degrés divers, dans la position d'avoir à « rendre service », et il semble que les stages TUC comportent une part de travail social et une part de rentabilité. Se dessinent ainsi des amorces de marchés du travail, où la démarche paraît être autant d'acquérir une expérience professionnelle et sociale que de savoir tirer parti d'un travail de débutant, même peu qualifié, et mettre en valeur la « qualité jeune » face au chômage.

SOMMAIRE

Introduction

I. Un dispositif en adaptation permanente

1. Des usages différenciés des TUC

2. Une polyvalence de services

II. Le contenu du travail

1. Les travaux effectués par les stagiaires TUC

2. Les appellations d'emploi et leurs qualificatifs

C o n c l u s i o n
Annexes

Les structures de l'emploi industriel dans les zones d'emploi

#19 - mars 1987 - Marie-Christine Bureau, Frédéric Moatty, Antoine Valeyre

RÉSUMÉ

Ce dossier présente les résultats d'une recherche sur les structures de l'emploi industriel dans les zones d'emploi. Il analyse plus particulièrement l'influence qu'exerce la division spatiale du travail entre les unités des grandes entreprises sur les disparités géographiques de qualification de l'emploi.

La première partie de ce texte présente les principales formes de spécialisation socio-professionnelle de l'emploi industriel local et propose à cet effet une typologie des zones d'emploi selon leur structure d'emploi. En même temps elle précise les caractéristiques qui contribuent le plus à distinguer les profils d'emploi : la tertiarisation, la technicité de la main d'œuvre et la qualification ouvrière.

La seconde partie analyse les dimensions spatiales selon lesquelles s'effectuent les différenciations socio-professionnelles de l'emploi. Elle met en évidence comment s'articulent la dimension interrégionales de la division du travail industriel, qui opère surtout sur les niveaux de qualification ouvrière, et ses dimensions inter et intra-urbaines, qui différencient essentiellement les degrés de tertiairisation et de technicité de la main d'œuvre.

La troisième partie montre le rôle prépondérant des entreprises à établissements multiples dans les disparités spatiales de structures d'emploi. Les hiérarchies spatiales des niveaux de tertiarisation, de technicité et de qualification ouvrière qu'elles produisent sont à la fois bien plus amples que celles des entreprises à établissement unique et plus proches de celles que l'on observe dans l'ensemble des entreprises.

Enfin dans une quatrième partie les principales catégories socio-professionnelles de l'emploi sont mises en relation avec les structures productives des zones. De fait la tertiarisation, la technicité et la qualification ouvrière de l'emploi dépendent dans une large mesure de la composition du tissu local en entreprises d'une seule unité et en établissements administratifs, commerciaux, techniques ou de production plus ou moins qualifiée des entreprises à établissements multiples.

SOMMAIRE

Introduction

I. Les spécialisations socio-professionnelles de l'emploi industriel local

1. Les principales caractéristiques distinctives de l'emploi industriel local : la tertiairisation, la technicité et la qualification ouvrière

2. Typologie des zones selon leur profil d'emploi industriel

II. Les dimensions spatiales de la division du travail industriel

1. La dimension inter-urbaine

2. La dimension intra-urbaine

3. La dimension inter-régionale

III. La prépondérance des grandes entreprises dans la division spatiale du travail industriel

IV. Structures d'emploi et caractéristiques productives locales

1. Tertiairisation de l'emploi et polarisation géographique des établissements administratifs et commerciaux des grandes entreprises

2. Technicité de la main-d'œuvre, implantation des grandes entreprises et concentration géographique des unités de technologie de pointe

3. Qualification ouvrière, spécialisation sectorielles et division spatiale du travail de production dans les grandes entreprises

C o n c l u s i o n

Bibliographie

La définition d'un champ sectoriel : la classification de l'industrie laitière

#18 -décembre 1986 - Antoine Valeyre

RÉSUMÉ

Ce dossier présente les résultats d'une recherche méthodologique sur la définition d'un champ sectoriel. Fondé sur l'analyse de la classification d'une industrie particulière, l'industrie laitière, il soulève des problèmes taxinomiques généraux que l'on rencontre dans de nombreux autres secteurs d'activité.

La définition du champ de l'industrie laitière varie selon les nomenclatures statistiques et selon les organisations professionnelles. On se propose donc de faire un repérage et une confrontation de ces différents points de vue taxinomiques pour mieux discerner les principes de définition à l'œuvre.

Une rétrospective historique montre comment la classification de l'industrie laitière s'est modifiée pour enregistrer les transformations économiques du secteur. En même temps elle fait apparaître certains changements dans les règles de classement adoptées par les nomenclatures.

L'analyse de la classification de l'industrie laitière dans la nomenclature actuelle met en évidence deux principes prépondérants : le critère des matières consommées et le critère d'association. Privilégier l'un ou l'autre conduit à donner une définition plus ou moins large de cette industrie, selon qu'on y adjoint ou non la fabrication de crèmes glacées.

Une autre source de divergence dans la délimitation du champ de l'industrie laitière tient aux règles de classification des établissements spécialisés dans des activités d'accompagnement de la production. Le problème se pose avec d'autant plus d'acuité que les entreprises laitières sont très intégrées dans leur filière de production et comportent de nombreux établissements de collecte du lait ou de dépôts de vente en gros.

À la dualité des classifications statistiques de l'industrie laitière, correspond une double définition de son champ par les deux organisations professionnelles qui représentent les entreprises privées et les coopératives. Elle renvoie en fait à deux optiques différentes. L'une privilégie le marché et les produits élaborés et l'autre la matière première transformée et la filière de production.

SOMMAIRE

Introduction

I. L'histoire de l'industrie laitière et de sa classification

1. L'émergence de l'industrie laitière et sa reconnaissance taxinomique

2. L'expansion de l'industrie laitière et l'évolution de sa classification

3. Les métamorphoses de la laiterie

II. La classification actuelle de l'industrie laitière à l'épreuve de ses principes

1. Unité et diversité de l'industrie laitière

2. Les critères de classification de la NAP

3. La prédominance du caractère d'association dans la classification restrictive de l'industrie laitière

4. La prédominance du critère de matière dans la classification large de l'industrie laitière

III. L'intégration de l'industrie laitière dans sa filière de production

1. L'intégration des établissements de collecte, d'entreposage et de vente en gros dans l'industrie laitière

2. L'étendue de l'industrie laitière dans sa filière

IV. La définition du champ de l'industrie laitière par les organisations professionnelles

1. La permanence d'une optique de valorisation de la matière première dans la définition du champ des coopératives

2. La prépondérance d'une optique du marché dans la définition du champ des entreprises privées

3. Les avatars taxinomiques de laiteries sans ouvriers spécialistes du travail du lait

Les sections d’éducation spécialisée : une éducation sociale

#17 - octobre 1986 - Gabrielle Balazs

RÉSUMÉ

Les sections d'éducation spécialisée, filière frontière au statut indéterminé entre l'enseignement primaire et le secondaire, entre le général et le technique et surtout entre l'univers scolaire, l'univers médical et celui de l'enfance inadaptée, ont un public, une pédagogie et offrent des avenirs différents selon le marché scolaire local, l'histoire des établissements scolaires et notamment des collèges auxquels elles sont rattachées et selon les trajectoires sociales et professionnelles de leur personnel enseignant. Elles oscillent entre une pédagogie du rattrapage scolaire et une éducation sociale. Selon qu’elles optent pour une logique purement scolaire ou plutôt une logique de socialisation, les liens qu’elles entretiennent avec les collèges, avec les organismes d’aide à l’entrée dans la vie active et avec les employeurs différent. Pour un public dont la majorité sont enfants d’ouvriers, l’institution scolaire tente de gérer dans le domaine scolaire ce qui est d’ordinaire transmis par les familles pour les enfants d’autres classes sociales, c’est-à-dire du travail social « privé ».

On a pu observer, à partir d’une cinquantaine d’entretiens auprès de directeurs d’établissements, d’employeurs, de travailleurs sociaux et de personnes chargées du placement, deux états du système de concurrence pour l’entrée dans la vie active des élèves de SES. Le premier, où le « handicap » des élèves (ne pas savoir lire et écrire à l’âge requis à l’entrée en sixième à partir de la prolongation de la scolarité obligatoire) n’avait que peu d’incidence sur le marché du travail. Par l’intermédiaire des directeurs de SES, ils étaient « recommandés » à des petits artisans et petits patrons. Ces derniers, âgés, sans successeurs et sans diplômes, trouvaient en eux une main-d’œuvre de jeunes à tout faire. Le second, où les élèves ne peuvent plus échapper au classement scolaire dans la vie active, du fait de l’inflation des diplômes et de la scolarisations de professions, et où, de plus, l’existence récente d’un corps de professionnels, spécialistes de l’entrée dans la vie active, tend à les renverser sur le marché scolaire plus large des stagiaires.

SOMMAIRE

Introduction

Le traitement différentiel de l’échec scolaire, les effets de l’offre scolaire

I. Les différentes formes de la logique du « rattrapage » scolaire selon les ressources et les équipements

II. La gestion de l’échec scolaire en grand nombre : une entreprise de revalorisation sociale

III. La logique des éducateurs : l’apprentissage de règles et de régularités

Deux états des liens entre main-d’œuvre non-qualifiée et petit patronat local

I. Un marché qualifié mais relativement « protégé »

II. Une mise en concurrence plus large sur le marché des stages

Annexes

Les stratégies des producteurs face à la production : le cas des entreprises de chaussure du Choletais

#16 -juillet 1986 - Bruno Courault et Françoise Rérat

RÉSUMÉ

Le dossier présente les enseignements de la première phase d'une étude sur la modernisation des entreprises d'une industrie traditionnelle de mode appartenant à la première région de production, la région choletaise. Elle s'appuie sur une enquête couvrant environ le quart des unités de production de cette région qui constitue un pôle régional sectoriel original à plusieurs titres.

Les entreprises de ce secteur ont connu par le passé une expansion remarquable qu'elles ont confrontée au prix d'une spécialisation quasi-totale de leur outil de production. Cela supposait – et suppose encore partiellement une nette spécialisation en matière de produit comme en matière de fonction et de statut : devenir des producteurs industriels très performants et le demeurer grâce à l'adoption d'un modèle de production industrielle où seul compte le statut de producteur, les ventes et la distribution étant concédées aux spécialistes de l'époque que sont les détaillants indépendants. La production était alors très largement spécialisée dans la fabrication d'articles destinés à satisfaire les besoins de la consommation de masse, seuls articles compatibles avec la production la plus industrielle qui soit dans une telle industrie de main-d'œuvre.

À la suite de toute une série de transformations qui ont affecté le marché et la consommation elle-même, les industriels ont suffisamment modifié leurs politiques pour que l'on puisse parler de changement de modèle et ce de trois façons : à la production industrielle qui continue de perdurer chez certains fabricants toujours très spécialisés se substitue chez les autres une production flexible qui s'efforce d'intégrer les changements rénovées. Ces politiques visent à relancer en permanence l'offre de produits afin de stimuler la demande ; leur efficacité passe par une action en profondeur sur les ventes et auprès de la distribution, qui explique que les producteurs se soient mués souvent en vendeurs, ou aient cherché à contrôler, voire à intégrer, une distribution qui tend à se diversifier beaucoup plus. Enfin, la flexibilité de la production est rendue possible par un développement de la polyvalence et de la logistique.

SOMMAIRE

Introduction

L'étude des dynamiques sectorielles locales

Le choix du secteur et de la région : la modernisation d'un secteur traditionnel de mode

Première partie : Le modèle de production industrielle

I. Une forte croissance du marché qui a permis la constitution d'un pôle sectoriel régional puissant

II. L'influence d'une distribution aux mains des détaillants

III. Une organisation industrielle de la production

Deuxième partie : Le modèle de production flexible

I. La réponse aux transformations du marché : les politiques de produit

II. L'intégration de la distribution dans les stratégies des producteurs

III. Une nouvelle organisation de la production

C o n c l u s i o n
A n n e x e s
Bibliographie

Liens locaux de production et standards industriels : le cas du Camembert

#15 - juin 1986 - Pierre Boisard et Marie-Thérèse Letablier-Zelter

RÉSUMÉ

« À plusieurs égards, expliquent les auteurs, le camembert n'est pas un produit industriel type, il invite le chercheur normalement pourvu d'odorat et de papilles gustatives à des approches multiples et non conventionnelles… Il joue d'une certaine façon le rôle du « primitif » en anthropologie sociale. Il provoque une mise en question des classifications et des outils classiques. »

La démarche suivie ici pour étudier les effets du progrès technique sur l'emploi dans la fabrication de ce produit ne se réfère donc ni à la modélisation économétrique, ni à une approche empirique débouchant sur une taxinomie des entreprises, mais à la notion de modèle de production fondé sur la cohérence dans l'assemblage et la mise en œuvre des ressources (ici : la tradition, le label, la matière première, la main d'œuvre, les équipements, les relations avec les producteurs laitiers en amont et les distributeurs en aval).

Elle met en évidence deux modèles : un modèle de production domestique, développé dans un univers quasi familial, qui n'exclut pas cependant le recours à l'innovation, où la qualité se définit par le respect d'une tradition et de certaines contraintes de fabrication, et où la main d'œuvre est estimée en termes de « tour de main » et d'expérience ; un modèle de production industriel, qui se situe dans de grosses unités de production, fondé sur la stabilité et la standardisation de la matière première et sur le respect de normes de composition et d'hygiène, et où la main d'œuvre est définie essentiellement comme opératrice de machines.

L'étude se fonde principalement sur des visites et des entretiens approfondis dans une dizaine d'entreprises. Elle constitue la première phase d'une recherche sur l'investissement et des effets sur l'emploi dans l'industrie laitière.

SOMMAIRE

Introduction

I. Les ressources

1.1. Les labels

1.2. La matière première ; le lait de vache

1.3. Les équipements

1.4. La main-d'œuvre

1.5. Les relations avec les producteurs

1.6. Les relations avec les réseaux de distribution

II. Les modèles de production : cohérences et compromis

2.1. Le modèle domestique

2.2. Le modèle industriel

2.3. Les compromis

C o n c l u s i o n
B i b l i o g r a p h i e
Annexes

Les différentes formes d’utilisation des TUC

#14 - juin 1986 - Bernard Gomel et Emmanuelle Marchal

SOMMAIRE

1. La participation des organismes selon leur statut

1.1. Les mesures de la participation des organismes

1.2. Réalisation des projets contenus dans les conventions

2. Les conditions d’application au programme

2.1. Différents types d’ajustement entre l’offre de stage et le public de stagiaires

2.2. La présente/absence d’un milieu de travail salarié : quel impact ?

3. Les quatre formes d’utilisation spécifiques du programme

Marchés, investissement, emploi chez les fournisseurs de l’industrie

#13 - juin 1986 - Armelle Gorgeu et René Mathieu, avec la collaboration de Bernard Gomel

RÉSUMÉ

Les critères habituels de classification s’avèrent insuffisants pour expliquer les différences existantes en matière de situation économique et de gestion de la main d’œuvre entre des entreprises ayant en commun de travailler pour d’autres entreprises industrielles.

Les indicateurs concernant les marchés, les pratiques commerciales, les caractéristiques des produits fabriqués, l’importance des fonctions techniques, le volume et la nature des investissements ont été privilégiés afin d’analyser le mode de fonctionnement d’une centaine d’établissements fournisseurs de l’industrie travaillant notamment pour les secteurs de la construction automobile et de l’armement aéronautique.

Une typologie en cinq types de comportements commerciaux et techniques permet d’expliquer pour une part la situation économique et financière des établissements, l’évolution des effectifs et des qualifications des entreprises étudiées ainsi que les conditions de travail et les modalités d’ajustement de la main d’œuvre aux besoins de la production.

Dans les secteurs considérés, les transformations techniques n’ont pas nécessairement d’effets défavorables sur le volume de l’emploi. Les investissements de modernisation ne suppriment de postes que si le travail est effectué en séries relativement longues et ces diminutions d’emplois peuvent être compensées par des créations dans d’autres ateliers ou dans les activités de service internes à l’entreprise.

Les profils des établissements ne conditionnent pas systématiquement les comportements commerciaux et techniques adoptés par les entreprises qui conservent donc, dans ce domaine, une marge de manœuvre non négligeable.

SOMMAIRE
Introduction

I. Typologie des comportements commerciaux et techniques

1. Importance accordée au commercial et à l'évolution technique : des entreprises différenciées

2. Marchés et produits, facteurs de modernisation des équipements

II. Types de comportements commerciaux et techniques et profils des établissements

1. Taille et activité économique des établissements

2. « Fournisseurs avec catalogue », « fournisseurs sur mesure et « sous-traitants » : des comportements contrastés

3. La situation économique et financière des établissements : quel bilan ?

III. Les comportements commerciaux et techniques et la gestion de la main d'œuvre

1. Évolution des effectifs

2. Transformation des qualifications

3. Modalités d'ajustement du facteur travail aux besoins de la production

4. Pratiques salariales et conditions de travail

C o n c l u s i o n
Bibliographie

Les apprentis, une diversité de trajectoires : insertion socioprofessionnelle et formation morale

#12 - février 1985 - Nicolas Schmidt

SOMMAIRE

Introduction

I. Le marché de l'apprentissage

1. Les apprentis, les employeurs

2. Les rapports de l'apprentissage et du système scolaire

3. L'apprentissage et l'artisanat

4. Les centres de formation d'apprentis

II. Un moyen de reconversion

1. Un employeur, un métier

2. Les conditions et la portée d’une reconversion par l’apprentissage

3. Quatre trajectoires type

III. Un moyen de reconversion

1. Les conditions de formation, de travail, de vie

2. La place de l’apprenti et la situation de l’entreprise

3. Apprentissage et travail manuel

4. Les modes de reconnaissance de la formation

5. Formation en alternance et diplôme

C o n c l u s i o n
Annexes

L’emploi dans le secteur associatif : du salariat permanent au bénévolat

#11 - décembre 1984 - Emmanuel Marchal

RÉSUMÉ

Aucune base statistique exhaustive ne permet actuellement de quantifier le rôle du secteur associatif sur le marché de l’emploi, ou même de se repérer dans l’éventail de ses activités. Ce vide statistique n’est pas un hasard. Il résulte de l’absence de structuration du secteur associatif, elle-même liée à l’hétérogénéité de ses activités, mais aussi de la particularité des phénomènes d’emploi dont il favorise l’émergence. Ces trois points seront développés dans l’introduction : ils permettent tout à la fois de définir l’objet de notre recherche et de situer le champ dans lequel s’inscrit l’enquête que nous avons réalisée en Seine-et-Marne, auprès des associations qui emploient du personnel. Elle met en évidence la diversification des formes du salariat qui établissent un continuum entre le salariat permanent et le bénévolat.

Les trois chapitres qui composent ce dossier présent successivement l’association en tant qu’entreprise à but non lucratif (chapitre I), les emplois permanents (chapitre II), et les emplois non permanents (chapitre III).

SOMMAIRE
Introduction

1. Un mouvement non structuré

2. Hétérogénéité des activités et place des associations gestionnaires

3. Particularités des phénomènes d’emploi

Présentation de l’enquête

Chapitre I. L’association, une entreprise à but non lucratif1.1. Ressources non financières, ressources financières

1.1.1. Bénévolat et avantages en nature

1.1.2. Nature et origine des ressources financières

1.1.3. Recherche de critères d'attribution de subventions

1.2. Modes particuliers de financement des emplois

1.2.1. Place des mesures d'aides à la création d'emploi

1.2.2. Cofinancements de postes et mises à disposition du personnel : l'imbroglio des statuts

Chapitre II. De l'emploi permanent à l'emploi non permanent

2.1. Prédominance de l'emploi féminin

2.2. L'emploi dans les petits établissements

2.2.1. Importance du temps partiel

2.2.2. Conséquence sur les niveaux de rémunération

2.3. Une accumulation de particularismes : l'emploi des aide-ménagères

2.3.1. Emploi social ou emploi de service ?

2.3.2. Emploi permanent ou emploi d'intérimaire ?

Chapitre III. Aux frontières de l'emploi non permanent

3.1. A propos du travail indépendant : le travail au noir

3.2. Le vacataire : intermédiaire entre le salarié permanent et intermittent

3.2.1. Vacataires réguliers

3.2.2. Vacataires occasionnels

3.3. Non permanents professionnels et bénévoles

Annexes

Évolution des connaissances et devenir professionnel

#10 - mai 1984 - Félix S. Dossou

SOMMAIRE

I n t r o d u c t i o n
P r o b l é m a t i q u e
M é t h o d o l o g i e

L'outil d'investigation
Le champ de l'analyse et les échantillons d'étude
La qualité des réponses
Traitement et exploitation des données : la méthode statistique utilisée et acquis méthodologiques

Chapitre I : Situations et caractéristiques de l'échantillon. Structure de l'échantillon par département, âge et nationalité

a) Présentation du cadre de référence géographique

b) Le cadre de référence scolaire. Données d'âge et de nationalité

II. Caractéristiques socio-économiques et culturelles des familles d'origine

III. Influences familiales

IV. Approche globale des formations étudiées

V. Jugements sur les acquis scolaires et attitudes à l'égard de la formation

Chapitre II : Intérêts et connaissances professionnels préalables à l'entrée dans la vie active

I. Position du problème et rappel du cadre conceptuel de référence

II. Questions et dimensions utilisées pour cette recherche

a) L'idée du schéma professionnel

b) Valeur ou place accordées au travail dans la vie

III. Les mises en projet et schémas professionnels

a) L'étude des projets

b) Les autres possibilités de choix ou de métier

c) Les représentations de l'insertion professionnelle et sociale et les attentes d'emploi

Ce que redoutent les jeunes

Ce que désirent et recherchent les jeunes

Les attentes d'emploi

d) Variations introduites dans le schéma professionnel par les différences de milieu

IV. Différents types d'orientations en 1979 et mise en évidence de groupes significatifs

a) Mise en évidence de groupes significatifs

b) Idées et attitudes sur la vie économique et sur le monde du travail

Chapitre III : Les modifications introduites par l'entrée dans la vie activel. Les évolutions de situations de mai 1979 à l'automne 1980

a) Les situations d'études

b) Les débuts dans la vie active et l'expérience du travail

Durée de vie active et nombre d’emplois occupés

Attentes d’emploi, chômage après emploi et durées

Vie active et service national

Expérience de travail en 1980, bilan de formation

c) Bilan de vie active en 1980 : exemples de situations et jugements sur les situations d’emploi

Exemples de situations

Les jugements sur les situations d’emploi

II. Connaissances, intérêts et objectifs professionnels des jeunes en 1980, 18 mois après la première enquête

Entrée dans la vie active et évolution des connaissances

L’idée de travail, de succès professionnel et de réussite : ce qui est nouveau et ce qui ne l’est pas

Le bilan que les jeunes font de leurs débuts dans la vie active

Centres d’intérêts majeurs, conservations et changements d’orientation professionnelle en 1980

III. Nouvelles orientations, nouvelles organisations du devenir professionnel

La contestation de la valeur du progrès technologique au regard du progrès social

L’élargissement des possibilités ; l’attrait des métiers de la nature, des métiers de l’art et des activités sociales

Conclusion
Références bibliographiques
Liste des figures, cartes et tableaux
Annexes

Le créateur d’entreprise : profil et besoins. Propositions d’actions

#9 -avril 1984 - Félix S. Dossou

RÉSUMÉ

Premier bilan d'une recherche par le Centre d'études de l'emploi sur les effets des initiatives locales et des formations à la création d'activité sur le développement des entreprises et l'emploi.

SOMMAIRE

Introduction
Problématique et objectifs de la recherche
Méthodologie
Le champ de l’analyse, les types d’actions choisis
Présentation du questionnaire d’enquête
L’échantillon d’étude
Traitement et exploitation des données
Présentation des principales parties de l’article du dossier

Chapitre I. Le profil des créateurs d'entreprisesI. Les caractéristiques des candidats à la création d'entreprise

La population des chômeurs créateurs d'entreprise

Caractéristiques des candidats créateurs du CESI

Les « aspirants patrons » de l'Agence Nationale pour la Création d'entreprise

Les sélections de ESPACE – Boutiques de gestion Nord-Pas-de-Calais

La population des organismes membres de l'ACOFREL

II. Les caractéristiques de l'échantillon d'étude

Approche statistique globale

Données d'analyses multidimensionnelles

III. Rôle de la formation spéciale dans la trajectoire des créateurs

Évolution des projets en cours de formation

Le devenir des projets

IV. Situations et caractéristiques inductrices de la création, conditions de la création

Le groupe des chômeurs créateurs n'ayant pas reçu une formation spéciale

Le groupe des créateurs de l'ASSEDIC ou de l'ANCE ayant reçu une formation de courte durée (40h) de type « check list »

Le groupe des créateurs du CESI, de ESPACE et de l'ANCE ayant suivi les 240 heures, 400 heures ou 640 heures

Les créateurs issus de l'ACOFREL

Les conditions de la création

V. Problèmes et difficultés exprimés par les créateurs

Chapitre II. Résultats des créations d'entreprise, conditions de développement, les incertitudesI. Principales caractéristiques concernant le démarrage

Données globales

Identification des créneaux d'insertion ou d'activité

II. Importance des entreprises créées

Par rapport à l'emploi

Les prévisions d'embauches

Importance des entreprises créées par rapport au caractère innovateur de l'activité

III. Les entreprises nouvelles et celles qui ont réussi. Facteurs de réussites. Causes et conséquences du renoncement ou de la défaillance

Facteurs de réussite

Les causes de défaillance

IV. Conditions de développement des entreprises. Les incertitudes

Chapitre III. Propositions d'actionI. Généralités

Principes directeurs

Champ de référence

II. Propositions d'actions

Première proposition : la formation des créateurs d'entreprise

Deuxième proposition : aménagement de la loi du 22 décembre 1980

Troisième proposition : la Maison de l'Entrepreneur

Conclusion
Références bibliographiques
Liste des figures, cartes et tableaux
Annexes

Diversification de l'emploi féminin : insertion professionnelle des femmes formées dans des métiers traditionnellement masculins

#8 - mai 1983 - M. Appert, A.M. Grozelier, C. Baron, G. Gontier, A. Labourie-Racape

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I : Présentation de l'enquête et de la population étudiéePremière partie : Champ de l'étude et déroulement de l'enquête

I. Le champ de l'étude

II. Les phases de l'enquête

Deuxième partie : Caractéristiques de la population étudiée

I. Les données définissant la population

II. Les caractéristiques socio-démographiques

III. Le passé scolaire et professionnel

Chapitre II : Les déterminants de l'orientation professionnelle

I. Les mobiles du choix professionnel

II. Les conditions de l'orientation professionnelle

Chapitre III : Le constatPremière partie : Le constat quantitatif

I. Situation à la date de l'enquête

II. Évolution des cheminements en termes d'accès et de maintien dans le métier

Deuxième partie : L'après-formation

I. Les poursuites d'études

II. Les situations au premier emploi

III. Situation six mois après la formation

Chapitre IV : Caractéristiques de la recherche d'emploi après le stage

I. Circonstances de la recherche d'embauche

II. Importance des difficultés selon l'organisme de formation et le groupe de spécialités

III. Nature de ces difficultés

Chapitre V : Les conditions de l'exercice du métier

I. L'insertion chez le premier employeur

II. Évolution des carrières et situations professionnelles

Chapitre VI : Difficultés et disparités rencontrées par les femmes dans leur travailPremière partie : Les difficultés

I. Difficultés dans l'exercice du travail

II. Difficultés avec l'encadrement

III. Difficultés avec les collègues masculins

Deuxième partie : Les disparités

I. Différences dans l'attribution des tâches, des postes et des fonctions

II. Différences de qualification et de salaire

Chapitre VII : L'arrêt du métier appris

I. Circonstances et raisons de l'arrêt du métier appris

II. Les conditions de l'arrêt du métier appris

Chapitre VIII : Le non accès au métier appris

I. Caractéristiques des femmes n'ayant jamais exercé le métier appris

II. Insertion professionnelle dans un métier autre que le métier appris

Aspects économiques et sociaux du chômage. Analyse de deux départements contrastés : le Nord et l'Hérault

#7 - juin 1983 - Quynh Delaunay

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. Caractéristiques socio-économiques des départements du Nord et l'Hérault

1. La définition du chômage et les conventions qui tendent à structurer son existence

2. Le chômage : les échanges entre la situation de travail et de non-travail

I. La démographie

1. L'évolution totale

2. Qualification de la population

3. Les échanges migratoires intérieurs

II. L'activité économique

1. Le comportement d'activité de la population et ses grandes tendances

2. Les secteurs d'activité économique dans le Nord de l'Hérault

Chapitre II. Qui sont les demandeurs d'emplois dans le Nord et l'Hérault ?I. Les caractéristiques de la force de travail considérée comme individuelle

1. Une discrimination générale : le sexe et l'âge

2. La qualité de l'offre de travail : le niveau scolaire

3. L'état-civil

II. Les caractéristiques de la force de travail sociale

1. La qualification des demandeurs d'emploi

2. Les branches d'activités

III. Les mouvements des demandeurs d'emplois au cours de la dernière période

1. L'emploi occupé au cours des cinq dernières années

2. Quelles circonstances ont amené les individus à se trouver sur le marché du travail ?

3. D’où viennent les demandeurs d’emplois dans le Nord et l’Hérault

Chapitre III. Que sont devenus les demandeurs d’emplois du Nord et de l’Hérault après un an passé à la recherche d’un emploi ?I. L’employabilité des demandeurs d’emplois et ses caractéristiques

1. Les critères de discrimination

2. Comment retrouve-t-on un emploi ?

II. Un espace de solidarité professionnelle profondément touché par le chômage : le cas du Nord

1. Le réseau familial et les modalités d’accès à l’emploi

2. Un réseau de solidarité professionnelle en voie d’éclatement

3. Le chômage : plus qu’une privation d’emploi, une dislocation sociale

III. La recomposition de la force de travail dans un salariat en expansion : le cas de l’Hérault

1. Un espace social en mutation : la place du salariat

2. Les mythes de l’Hérault

IV. Le chômage comme facteur de modification des mouvements sur le marché

1. La transformation des vocations industrielles dans le Nord

2. L’exploration du marché du travail et de ses règles

Chapitre IV. Comment vivent les chômeurs dans le Nord et l’Hérault ?I. Les ressources des chômeurs dans le Nord et dans l’Hérault

1. Les moyens de subsistance du demandeur d’emplois

2. L’impact du chômage sur la vie des chômeurs

II. Existe-t-il une capacité d’encaissement dans la société Française ?

1. Analyse de la thèse

2. Examen de la pratique des chômeurs

3. Réintroduction des formes archaïques du salariat au cœur de la France du XXème siècle

Chapitre V. L’espace social du chômeurI. Les pratiques sociales du chômeur

1. Le recul des pratiques sociales

2. La représentation des chômeurs de leurs conditions d’existence

II. L’impact du chômage sur la représentation des rapports à l’environnement

1. Le désir de rester dans la région : le refus général de la mobilité

2. Le pessimisme de thèses abordées

3. L’entrée et la rentrée dans l’activité : la crainte de la dévalorisation et de la prolétarisation

Conclusion
Bibliographie
Annexe méthodologique

Transformation de l’activité féminine : facteurs évolutifs

#6 - 1982 - Sonia Fernandez

SOMMAIRE

Introduction

Première partie. Le niveau de l’emploi

Chapitre I. Évolution de la population active féminine

1. Analyse globale de l’activité

2. Analyse sectorielle de l’activité

Chapitre II. Activité féminine par groupe d’âge

1. Analyse longitudinale (évolution des courbes d’activité)

2. Analyse transversale (évolution des groupes d’âge)

Chapitre III. Activité féminine et état matrimonial

1. Activité des femmes célibataires

2. Activité des femmes veuves ou divorcées

3. Activité des femmes mariées

4. Activité non agricole des femmes mariées

Chapitre IV. Activité féminine et situation familiale

1. Activité et charges de famille

2. Activité et milieu social

Deuxième partie. La structure de l’emploi

Chapitre I. Évolution de la population active féminine par secteur et branche d’activité

1. Secteur primaire

2. Secteur secondaire

3. Secteur tertiaire

Chapitre II. Évolution de la population active féminine par catégorie socioprofessionnelle

1. Période 1901 – 1936

2. Période 1954 – 1975

Chapitre III. Évolution de la population active féminine par statut

1. Analyse globale de l'activité

2. Analyse sectorielle de l'activité

Troisième partie. Facteurs de transformations

Chapitre I. Transformations démographiques

1. Évolution de la population Française

2. Facteurs d'évolution

Chapitre II. Transformations politiques

1. Politiques d'emplois

2. Politiques démographiques – familiales

Chapitre III. Transformations sociales

1. Évolution de la cellule familiale

2. Évolution des modes de vie

3. Évolution de la scolarité

4. Évolution de la technique

Chapitre V. L'espace social du chômeurI. Les pratiques sociales du chômeur

1. Le recul des pratiques sociales

2. La représentation des chômeurs de leurs conditions d'existence

II. L'impact du chômage sur la représentation des rapports à l'environnement

1. Le désir de rester dans la région : le refus général de la mobilité

2. Le pessimisme de thèses abordées

3. L'entrée et la rentrée dans l'activité : la crainte de la dévalorisation et de la prolétarisation

C o n c l u s i o n
A n n e x e
B i b l i o g r a p h i e
L i s t e d e s g r a p h i q u e s
Liste de tableaux

Les activités professionnelles des étudiants : résultats d'une enquête auprès des étudiants à Paris X - Nanterre

#5 - juillet 1982 - Laurence Foucher

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre 1 : Présentation de l'enquête et de la population interrogée

Chapitre 2 : Comportement des étudiants et nature des activités21 – Le comportement d'activité des étudiants

211 Intensité et répartition dans le temps de la participation à l'activité

212 Caractéristiques des différents modes de participation à l'activité

213 Synthèse du rôle des différentes variables

22 – Les activités exercées par les étudiants : des emplois et des « jobs »

221 Les types d'activités exercées par les étudiants

222 Nature du travail et mode d'exercice dans le temps

223 Nature du travail et caractéristiques individuelles

Chapitre 3 : La réalité d'une offre et d'une demande de travail spécifiques31 – L'accès aux emplois

311 Le canal « d'embauche »

312 Les critères des employeurs

32 – Les conditions de travail

321 Intérêt du travail et rémunérations

322 Statuts : travail officiel et travail non déclaré**Conclusion**

Page précédente Page suivante

https://ceet.cnam.fr/publications/dossiers-de-recherche-3-4-958890.kjsp?RH=1507624655036