

Dossiers de recherche [Nouvelle série] 1/2

Cette collection présentait des travaux menés au CEE. Elle a été supprimée en 2001.

2001

Évaluer les programmes d'emploi et de formation : l'expérience américaine

#18 - janvier 2001 - Coralie Perez

R é s u m é

L'évaluation des politiques d'emploi, qui connaît un développement relativement récent en France est plus ancienne aux États-Unis. Ceci justifie le double propos de cet ouvrage : rendre plus explicites les liens unissant les conceptions de l'évaluation et leurs référents théoriques plus ou moins revendiqués, et, plus largement, faire connaître la diversité des travaux d'évaluation américains en précisant leur importance relative et les conditions de leur mise en oeuvre. L'analyse de ces travaux permet ainsi de lire en creux les pratiques d'évaluation des Programmes d'emploi et de formation en France et d'apprécier leurs spécificités respectives. Après avoir mis en relief la spécificité du marché du travail et de la politique d'emploi aux États-Unis, on passe ainsi en revue les différentes approches de l'évaluation aux États-Unis : approches microéconomiques, que légitime l'absence de visée macro économique des actions fédérales en matière d'emploi, et qui explorent la relation causale entre le programme et la situation de ses bénéficiaires, évaluations de processus, mieux à même de rendre compte de la complexité du fonctionnement du marché du travail et de ses institutions. Au terme de cette analyse, l'auteur invite à explorer la complémentarité de ces registres et à avancer vers une évaluation plus «compréhensive» des effets des politiques d'emploi.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. Le marché du travail américain, toile de fond de l'évaluation

1. Un marché du travail inégalitaire
2. L'institutionnalisation de l'évaluation des PEF
3. Conclusion

Chapitre II. Les évaluations microéconomiques des PEF

1. Prouver la causalité entre l'intervention et les effets mesurés

2. Apprécier la situation relative des participants à un programme
3. Évaluation expérimentale ou non expérimentale ? L'exemple de l'évaluation du JTPA
3. Évaluation expérimentale ou non expérimentale ? L'exemple de l'évaluation du JTPA
4. Les hypothèses théoriques sous-jacentes à l'évaluation microéconomique : théories du capital humain et de la recherche d'emploi
5. Le revenu comme critère essentiel d'appréciation
6. Conclusion

Chapitre III. L'analyse coût-bénéfice

1. Fondements et principes
2. La mise en oeuvre de l'ACB : l'estimation des bénéfices et des coûts
3. L'agrégation et la comparaison des bénéfices et des coûts
4. Les limites de l'analyse
5. Conclusion

Chapitre IV. L'évaluation de processus

1. Évaluer la mise en oeuvre d'un programme
2. Le programme comme organisation
3. L'approche organisationnelle dans l'évaluation de processus
4. L'évaluation du programme EDWAA (Economic Dislocation and Worker Adjustment Act)

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

2000

Les PMI et leurs dirigeants : stratégies de marché et stratégies internes

#17 - janvier 2000 - Robert Ardeni, Philippe Vrain

R é s u m é

Les entretiens approfondis qu'ont eus les auteurs pendant plusieurs années avec un large échantillon de dirigeants de PMI de tous horizons ont permis de dresser un tableau des différents choix et positionnements de

ces entreprises. Les points de vue abordés successivement vont du plan macroéconomique le plus large : l'insertion de l'entreprise sur les marchés et ses choix stratégiques, au niveau de l'entreprise : son organisation et son mode de gestion de la main-d'oeuvre, et enfin au niveau individuel le passé professionnel du dirigeant et son système de relations en tant qu'élément déterminant de la prise de décision.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. Les stratégies des PMI

- I. Occuper un marché spécifique
- II. Travailler avec un donneur d'ordre
- III. Consolider la position de l'entreprise

Chapitre II. Organisation du travail et gestion de la main d'œuvre

- I. PMI traditionnelles et PMI réorganisées
- II. L'organisation du travail
- III. Les politiques de gestion des ressources humaines

Chapitre III. Le profil des dirigeants

- I. Les éléments constitutifs du profil
- II. Quatre types de dirigeant
- III. Stratégie de marché, organisation interne et profil du dirigeant

C o n c l u s i o n

A n n e x e

Bibliographie

Efficaces à tout âge ? Vieillissement démographique et activités de travail

#16 - janvier 2000 - Serge Volkoff, Anne-Françoise Molinié, Annie Jolivet

R é s u m é

Face aux perspectives globales de vieillissement démographique, les entreprises, et plus particulièrement les entreprises industrielles, semblent réagir uniquement par l'inquiétude et la défiance à l'égard des capacités des salariés âgés. Le présent dossier se propose de reconsidérer cette approche négative de la relation âge-efficacité telle qu'elle s'exprime dans les études sur les conditions de travail, les stéréotypes sociaux et les modélisations économiques. L'approche ergonomique proposée par les auteurs à partir de l'observation de nombreuses situations de travail amène à nuancer les évaluations précédentes et à mettre en balance déclin des capacités et accroissement de l'expérience, ainsi qu'à repenser les indicateurs utilisés couramment pour mesurer la performance au travail.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I : Vieillissement en cours, vieillissement à venir

- I. Perspectives générales

II. Calendriers nationaux et diversité du vieillissement au travail

Chapitre II : Âges et conditions de travail en Europe

I. Principes d'analyse en démographie du travail

II. Précisions méthodologiques

III. Âge et contraintes de travail en Europe, entre 1991 et 1996

IV. Les effets de l'âge «toutes choses égales par ailleurs»

Chapitre III : Les stéréotypes, les modèles et l'analyse d'activité

I. L'existence de stéréotypes

II. Âge et productivité dans les modèles économiques

III. Les connaissances sur l'homme au travail : y a-t-il une baisse des «performances» quand l'âge s'élève ?

IV. La régulation du vieillissement dans l'activité de travail : vers une approche conditionnelle des relations entre âge et efficacité

Chapitre IV : Âge, expérience et efficacité : résultats d'études ergonomique

I. Le vieillissement entraîne-t-il des problèmes de santé et des «handicaps» plus fréquents ?

II. Plus âgés, donc moins forts, moins souples

III. Plus âgés, donc plus lents ?

IV. La qualité de la production est-elle plus délicate à assurer avec une main-d'œuvre vieillissante ?

V. Les âgés sont-ils en difficulté dans les situations d'apprentissage ?

VI. Trois grands types de stratégies liées à l'expérience

Conclusion : Retour sur la question de l'efficacité

Bibliographie

1998

La filière textile-habillement-distribution : entre production industrielle et gestion de flux

#15 - janvier 1998 - Elisabeth Parat

R é s u m é

La filière textile-habillement, traditionnellement organisée autour d'un nombre important d'entreprises productrices de taille moyenne, connaît une mutation profonde depuis une trentaine d'années. À l'initiative de cette mutation, on trouve de nouveaux distributeurs : les chaînes et les grandes surfaces spécialisées, qui ont renouvelé l'offre vestimentaire et, ce faisant, bouleversé les modes de production et de commercialisation. Ils ont entrepris de remonter progressivement la filière en intégrant les activités de création, de fabrication, voire l'approvisionnement direct auprès de l'industrie textile. Ils ont suscité des restructurations aux effets dévastateurs sur l'emploi, et brouillé les cartes en incitant chacun à sortir de son rôle traditionnel dans la filière.

Le second chapitre aborde les stratégies mises au service de ces transformations. Le bouleversement des calendriers des collections, la recherche de rapidité et de flexibilité par l'utilisation des systèmes d'information, la pression sur les prix avec le court-circuitage de certains intermédiaires et le recours à la délocalisation ont été les premiers outils de ces stratégies, aujourd'hui communes à pratiquement tous les acteurs. Cependant, le souci de la qualité et de l'image de marque sont venus nuancer la recherche exclusive de réduction des coûts de production.

SOMMAIRE

Introduction

Première partie : Les acteurs

I. L'habillement en France

II. Les acteurs traditionnels : fabricants et façonniers

Des changements dans les typologies

Une modification radicale des structures d'organisation des fabricants

Les façonniers de confection

III. Les nouveaux distributeurs

Vers de nouvelles formes de distribution en France et en Europe

Les néo-spécialistes

Les distributeurs généralistes

Le Sentier parisien : une filière dans la filière

Deuxième partie : Les stratégies. De nouveaux rythmes de travail

Changer les rythmes de création

La flexibilité dans l'atelier

II. Les relations interentreprises

De nouvelles relations de sous-traitance

La réduction du nombre des intermédiaires

III. Différencier l'offre de produits et de services

Le recours à la marque

La diversification des activités des façonniers

Organisation du travail et gestion de la main-d'œuvre dans la filière automobile

#14 - janvier 1998 - Armelle Gorgeu, René Mathieu, Michel Pialoux

R é s u m é

Après avoir étudié précédemment les effets de la production dite « au plus juste » sur la gestion de la main-d'œuvre dans les nouvelles usines d'équipement automobile, les auteurs s'intéressent ici à l'extension de ces innovations à l'ensemble de la filière et analysent les cas des constructeurs, des équipements et autres fournisseurs de premier rang et des sous-traitants de second rang. La nouvelle organisation de la production passe par un nouvel aménagement des locaux et par la transformation de l'organisation du travail. Elle a des effets profonds sur la structure des emplois et accroît les exigences de flexibilité, de disponibilité et de polyvalence. Elle favorise un recours systématique aux statuts précaires, y compris pour des emplois durables. En substituant la notion de compétence aux grilles de qualifications traditionnelles, en mettant en concurrence les individus et en développant des procédures individuelles d'évaluation et de rémunération, les directions d'établissement s'efforcent de faire obstacle aux formes collectives de relations professionnelles, sans méconnaître le rôle médiateur que peuvent jouer les syndicats. Sur presque tous les points étudiés ici, les clivages entre établissements se font sur leur ancienneté et sur l'héritage du passé, notamment en matière de relations professionnelles, plus que sur leur place dans la filière.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre1. L'organisation de la production et du travail

I. L'investissement en bâtiment : un préalable à toute réorganisation

II. La réorganisation du travail : flexibilité, implication, disponibilité

Une organisation « non hiérarchique » : les îlots autonomes de production

Le management participatif

III. Le développement de la flexibilité du temps de travail

IV. Les acteurs de la diffusion des innovations

Le rôle des constructeurs automobiles : ingérence et conseil

La rotation des cadres dans les groupes d'équipement automobile

Les cabinets conseils et les réseaux locaux : le clivage national/régional

Chapitre 2. Le développement des compétences par le recours au marché externe et à la formationI. Une embauche de personnel permanent parcimonieuse et sélective

Des différences suivant l'ancienneté de l'établissement

Une gestion de l'emploi à long terme chez les constructeurs et certains fournisseurs de second rang

Le déclassement à l'embauche

II. Des emplois durables précarisés

L'importance du travail précaire dans la filière

Travail intérimaire et contrat à durée déterminée : rivalité et complémentarité

L'intérim : mise à l'épreuve de l'ouvrier de production et moyen de pression sur le personnel permanent

III. Formation du personnel et évaluation des compétences

La formation « maison » avant embauche : utiliser les aides publiques pour prolonger l'évaluation du candidat

La formation du personnel en place

Les entretiens individuels avec le supérieur hiérarchique : inciter à un effort continu

Les grilles de compétences : formaliser le niveau requis pour un emploi et élaborer des plans de formation

IV. La gestion par les compétences : une remise en cause de la qualification ?

Des formes limitées de reconnaissance et de validation des compétences des ouvriers de production

Un brouillage des catégories socioprofessionnelles qui ne réduit pas le clivage entre ouvriers de production et les autres catégories

Chapitre 3. Relations professionnelles et pratiques salarialesI. L'ambivalence des relations direction-personnel

Une présence syndicale dans la plupart des usines étudiées

Une préférence des directions pour une coopération de type management participatif avec le personnel

Négociations, accords et conflits

Absence de contre-pouvoir syndical et de véritables négociations

II. Les innovations salariales

L'introduction de la flexibilité salariale dans les nouvelles usines

Les freins aux innovations dans les usines anciennes : héritage du passé et présence syndicale

III. Des pratiques salariales différentes selon la place dans la filière

Les usines des constructeurs : une évolution lente

Les usines des équipementiers et autres fournisseurs su premier rang : une tendance à l'homogénéisation ?

Les fournisseurs de second rang : des contrastes importants

C o n c l u s i o n

Bibliographie

La concurrence des temps : chronique d'une enquête sur les espaces boisés

#13 - janvier 1998 - Marie-Françoise Mouriaux

R é s u m é

Les mesures incitatives prises par les pouvoirs publics dans le domaine de l'environnement comme dans celui

de la lutte contre l'exclusion ont amené les structures d'insertion à intervenir massivement dans l'entretien des espaces boisés, traditionnellement dévolus aux institutions du milieu rural et forestier et au secteur privé, agriculteurs et petites entreprises locales. L'arrivée de nouveaux acteurs animés et soutenus par des finalités économiques, sociales et environnementales différentes, est, sur le terrain, source de tensions et de discussions sur les conditions d'attribution et d'exécution des travaux : prix, compétences, qualité, délais... Le suivi, pendant trois ans, de deux chantiers de réhabilitation : les vallées de la Loue dans le Doubs et du Saison dans les Pyrénées Atlantiques, l'analyse des déclarations et de pratiques des intervenants engagés dans ces actions, montrent la complexité des situations ainsi créées et la difficulté à trouver des solutions pour les mener à bien. La dernière partie de l'étude ouvre une voie nouvelle de réflexion en ce domaine en montrant que ces divergences sont aussi pour une bonne part, le fruit de conceptions et d'appréhensions différentes du temps et de l'espace.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre 1. Les effets de l'action publique sur le marché des espaces boisés

Une offre de services traditionnelle

L'irruption de nouveaux acteurs

La montée des tensions

Des tentatives de partage du marché

Le recentrage sur des projets

Chapitre 2. Une coordination difficile sur le terrain

Le projet LIFE-Loue

Le contrat de rivière du Saison

Chapitre 3. Le repositionnement des acteurs locaux

Une redéfinition des compétences

Les perspectives du marché

Chapitre 4. Une grille de lecture : les temps sociaux

Une approche par les temps sociaux

Temps sociaux et espaces

C o n c l u s i o n

Bibliographie

Émigrants et salariés : deux catégories nouvelles en Italie et en Espagne (1861 - 1975)

#12 - janvier 1997 - Géraldine Rieucan

R é s u m é

Face à la croissance de la population et au développement de l'émigration, les milieux dirigeants italiens et espagnols adoptent, à partir du dix-neuvième siècle, des attitudes très différentes. En Italie, l'acceptation, puis l'encouragement, de l'émigration se traduisent, au niveau du discours et de la statistique, par l'apparition de l'émigrant, défini comme pauvre puis comme chômeur, et, en contrepoint, par l'émergence du salariat. La dictature mussolinienne tente, pour un temps, de contrecarrer cette évolution. En Espagne, les résistances à la « perte de population » et la volonté de maintenir le secteur traditionnel sont très vives. Faisant obstacle à toute gestion efficace des tensions sociales, elles se prolongeront jusqu'au milieu du vingtième siècle. C'est à partir de 1950 qu'encouragés par la dynamique européenne, les deux pays se rejoindront dans la reconnaissance de l'émigration et de la norme salariale.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre 1. L'émergence de l'émigrant en Italie à la fin du XIXe siècle

- I. Après l'unification : croissance de la pauvreté et prémices d'une émigration vers l'Amérique
- II. L'émigration vers l'Amérique : un objet de conflits
- III. L'arbitrage politique et statistique
- IV. Une solution à la pauvreté ?
- V. Conclusion : la construction d'une nouvelle catégorie

Chapitre 2. Émigration et naissance du salariat en Italie (1901-1926)

- I. Le devenir des italiens à l'étranger
- II. Un consensus politique en faveur de l'émigration
- III. Les supports de la politique libérale d'émigration
- IV. Une émigration favorable à la modernisation
- V. Travail agricole « banal » et salariat industriel
- VI. Mobilisation intérieure et diminution de l'émigration
- VII. Conclusion : un nouvel exode massif ?

Chapitre 3. Condamnation des migrations et négation du salariat : l'Espagne de 1880 à 1936

- I. Le XIXe siècle : des migrations dans un cadre traditionnel et colonial
- II. Revaloriser le secteur traditionnel pour contenir l'émigration
- III. Le refus de changement et la montée des conflits
- IV. Conclusion : des divergences marquées avec l'Italie

Chapitre 4. Émigration et exode rural : les clefs de la modernisation de l'Italie et de l'Espagne

I. 1930-1950 : une période charnière

II. Une émigration nécessaire à l'équilibre du marché du travail

III. La croissance du salariat en question

IV. Conclusion : La Communauté Européenne, un nouveau cadre pour les migrations

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 figures

L'art et la matière : savoirs et ressources locales dans les productions spécifiques

#11 - janvier 1997 - Marie-Thérèse Letablier

R é s u m é

Cette enquête sur la relance de fromages traditionnels en Bourgogne et en Champagne-Ardenne aborde la question de l'innovation sous un angle particulièrement fécond : elle tient ensemble l'analyse technologique de l'objet et l'analyse sociologique des milieux où il circule. La première partie compare les trajectoires de relance de trois fromages. Elle met en évidence les opérations de mise en forme des qualités des produits étudiés. Dans ce processus de qualification, l'identité à défendre devient une cause commune qui génère passion et solidarité autour du produit et son image. La deuxième partie examine plus particulièrement le mode d'organisation collective qui constitue une AOC, son effet sur la filière de production et l'importance de la confiance pour régir les relations entre les membres du collectif.

Mais en amont du savoir commun, se trouvent des critères personnels d'évaluation, des modes de négociation individuels avec une matière vivante. La troisième partie est ainsi consacrée à l'espace de fabrication proprement dit, et à la fermentation dont la maîtrise apparaît comme le point critique du processus de fabrication traditionnel et le lieu privilégié où s'expriment les savoirs qui constituent les produits typiques.

SOMMAIRE

Introduction

Première partie : La réactivation de productions spécifiques

Réinventer la tradition

Trois trajectoires de relance

Conclusion

Deuxième partie : La construction collective de la spécificité

La négociation de l'identité

Objectivation des savoirs et consolidation de la convention de qualification

L'authentification et ses dispositifs

Interprétation et ajustements locaux : la dynamique de la convention

Conclusion

Troisième partie : Les fromagers au travail : savoirs, compétences et dynamiques d'apprentissage

Un univers de production caractérisé par l'incertitude

L'expression des savoirs dans les opérations techniques

La gestion locale des aléas

Des compétences interactives

Conclusion

Réduction de la durée du travail et emploi : l'importance de l'organisation

#10 - janvier 1997 - Pierre Boisard et Laurent Pina

R é s u m é

Pour évaluer au mieux les créations d'emploi entraînées par une réduction de la durée du travail, il est indispensable de prendre en compte l'organisation concrète du temps de travail. C'est ce que permet l'étude de cas, démarche adoptée pour la présente étude, consacrée aux effets que produiraient à la SNCF des réductions de 10 % et 20 % du temps de travail. Les contraintes liées à l'activité et aux missions de cette entreprise se traduisent, en effet, par une organisation du travail très complexe. Dans un tel contexte, les auteurs montrent que, pour la plupart des catégories du personnel, une réduction journalière serait, à la fois, moins facile à introduire et moins productive en emplois qu'une réduction calculée sur une base annuelle.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. La relation durée du travail – emploi

I. Quatre approches complémentaires

II. L'importance de l'organisation

Chapitre II. Les contraintes de l'entreprise SNCF

I. Les contraintes de service public

II. Une charge de travail irrégulière

III. L'obligation de continuité

Chapitre III. Organisation du temps de travail et création d'emplois

I. Le système d'emploi

II. La réduction de la durée journalière du travail

III. La réduction de la durée annuelle du travail

IV. Estimation complémentaire de créations d'emploi à partir du travail effectif

C o n c l u s i o n

Bibliographie

Annexes

1. Mode de calcul de la durée du travail
2. Positions de six syndicats ou fédérations syndicales cheminotes

Bilan des travaux sur les jeunes et l'emploi : 1960-1975

#9 - janvier 1997 - Gabrielle Balazs, Jean-Pierre Faguer, Françoise Laroche

R é s u m é

Pourquoi publier en 1997 une bibliographie commentée datant de 1977 ? Vingt années ont passé, mais la question de la jeunesse est toujours aussi vive. Et curieusement elle se pose toujours dans des termes semblables, sinon dramatiques. N'y aurait-il jamais accumulation des savoirs ? Depuis quelques années, fleurissent des synthèses récapitulatives ou critiques des travaux sur les jeunes. (...) Toutes font références au travail pionnier et de fond réalisé en 1977 au Centre d'études de l'emploi par Gabrielle Balazs, Jean-Pierre Faguer et Françoise Laroche, intitulé « Bilan des travaux sur les jeunes ». Or ce texte, très souvent demandé, est aujourd'hui épuisé et introuvable, et il a donc paru bon de le remettre à disposition des

l e c t e u r s . **d e** **l ' a v a n t - p r o p o s**

SOMMAIRE

A v a n t - p r o p o s

P r é f a c e

Présentation

Chapitre 1. Les jeunes et l'emploi, changement de perspective sur la jeunesse

- I. Un déplacement thématique
- II. Les grandes tendances de la recherche sur les jeunes et l'emploi
- III. Les enquêtes sur l'emploi des jeunes

Chapitre 2. Les enquêtes 1960-1975I. Les jeunes travailleurs

- A) Le chômage
 - B) Les motivations professionnelles
 - C) Les conditions de travail et les conditions de vie
- II. Orientation et placement de scolarisés (élèves, anciens élèves, étudiants)
 - A) Les projets professionnels
 - B) Le marché du travail des lycéens, collégiens, apprentis
 - C) Le marché du travail des étudiants
 - III. Conditions d'entrée à la vie active : filières scolaires et filières d'emploi
 - A) Les filières scolaires
 - B) Les filières scolaires et les filières d'emploi : les enquêtes d'insertion professionnelle
 - C) Adultes et jeunes

Chapitre 3. Bibliographie indicative

- I. Jeunesse

II. Éducation

III. Emploi des jeunes

IV. Fonctionnement du marché du travail

Annexes

1. Les grandes enquêtes statistiques

2. Les témoignages

3. Les guides d'orientation, les guides des métiers

4. Les enquêtes récentes (1976-1977)

5. Sigles utilisés

1996

L'évaluation de la politique de l'emploi en faveur des jeunes en France

#8 - janvier 1996 - Jérôme Gautié

R é s u m é

Ce dossier se propose de dresser un bilan critique des travaux d'évaluation quantifiée des effets des mesures e la politique de l'emploi en faveur des jeunes, aussi bien au niveau de leurs méthodes que de leurs résultats. Dans la première partie, le chapitre 1 aborde les problèmes d'ordre méthodologique et théorique des évaluations sur données micro-économiques, en insistant plus particulièrement sur le problème du contrôle du biais d'hétérogénéité, ainsi que sur celui de l'interprétation des résultats obtenus, ces derniers pouvant supporter plusieurs grilles de lecture théorique. Le chapitre 2 passe en revue les principales études empiriques françaises d'ordre micro-économétrique consacrées aux mesures en faveur des jeunes. La seconde partie est consacrée aux évolutions d'ordre macro-économique. Le chapitre 3 présente les cadres d'analyse théorique permettant d'appréhender les effets macro-économiques de la politique active de l'emploi. Le chapitre 4 analyse deux séries de travaux empiriques français consacrés aux effets macro-économiques des mesures en faveur des jeunes, dont les mesures divergent sensiblement. La conclusion revient sur des considérations plus générales en matière d'évaluation, et souligne l'intérêt d'une approche systémique aussi bien au niveau micro- que macro-économique.

SOMMAIRE

Introduction

Première partie : Les évaluations d'ordre micro-économique
Chapitre 1. L'évaluation des effets des mesures sur la trajectoire de leurs bénéficiaires : questions de méthode
Les méthodes d'estimation

I-1. Le problème du biais de sélection

I-2. Les évaluations sur données expérimentales

I-3. Les évaluations sur données non expérimentales

I-4. L'insuffisante prise en compte des variables de contexte

II. L'utilisation et l'interprétation des résultats

II-1. Les limites pratiques de l'évaluation micro-économique

II-2. Au-delà de l'approche instrumentale : la recherche de la causalité effective

II-3. D'une analyse causale partielle à une analyse systémique

Conclusion

Chapitre 2. L'effet des mesures de la politique de l'emploi sur l'insertion des jeunes en France : l'apport des études empiriquesI. L'accès des jeunes aux différentes mesures de la politique de l'emploi

I-1. Qui accède à quelles mesures ?

I-2. La complémentarité longitudinale des différents dispositifs

II. L'effet du passage par les différentes mesures

II-1. L'effet sur l'accès à l'emploi

II-2. Les effets des dispositifs sur la durée de l'emploi obtenu

II-3. Les effets sur les salaires à l'embauche

Conclusion

Seconde partie : Les évaluations d'ordre macro-économiqueChapitre 3. L'évaluation des effets macro-économiques des mesures : un cadre d'analyseI. Politique active de l'emploi et chômage structurel

I-1. L'analyse politique active de l'emploi à l'aide de la courbe de Beveridge

I-2. Les limites de ce cadre d'analyse

II. Les effets de la politique active de l'emploi sur le niveau global d'emploi et le chômage d'équilibre

II-1. Le schéma « courbe d'emploi/courbe de salaire » (employment schedule/wage setting)

II-2. Les différents effets de la politique de l'emploi

II-3. Quelques considérations supplémentaires en terme d'équilibre général

III. Application à la politique de l'emploi en faveur des jeunes

III-1. La formation des salaires dans un marché segmenté

III-2. Les conséquences de la politique en faveur des jeunes sur le marché du travail des adultes

III-3. Les répercussions de la politique en faveur des jeunes sur leur marché du travail

Conclusion

I-1. La méthode

I-2. Les principaux résultats

I-3. Les limites

II. L'évaluation à l'aide d'un modèle macro-économétrique

II-1. La méthode

II-2. Les principaux résultats

II-3. Intérêt et limite d'une telle approche

Conclusion

C o n c l u s i o n
Bibliographie

g é n é r a l e

1995

Recrutement et production au plus juste : les nouvelles usines d'équipement automobile en France

#7 - janvier 1995 - Armelle Gorgeu et René Mathieu

R é s u m é

Les enquêtes menées dans les établissements des fournisseurs de l'industrie automobile créés depuis 1988 en France mettent en évidence l'impact sur le recrutement et la gestion du personnel des contraintes de délais et de qualité imposées par les constructeurs.

Ce dossier étudie successivement le contexte de création de ces établissements, l'organisation de la production et du travail, les pratiques de recrutement et de formation, et enfin les structures d'emploi, les classifications et les rémunérations.

Il met en évidence à la fois les aspects novateurs, voire expérimentaux, de ces pratiques et l'extrême décalage entre le haut niveau d'exigence à l'égard du personnel productif et la faiblesse des contreparties proposées sous forme de salaires ou d'évolution de carrière.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. Le contexte de la création des établissements de proximité

I. Pourquoi créer de nouveaux établissements ?

II. Un mouvement qui se poursuit en France et en Europe

III. Les caractéristiques des nouveaux établissements en France

Chapitre II. Une nouvelle génération d'établissements : des vitrines d'innovation organisationnelle

I. La flexibilité productive : la réponse aux exigences du juste-à-temps des constructeurs

II. Les innovations dans l'organisation du travail : la mise en place d'une culture d'entreprise

III. L'impact du flux synchrone sur le travail ouvrier

Chapitre III. Le recrutement : un personnel jeune, flexible et disponible

I. Des embauches plutôt que des mutations et un volant important d'intérimaires

II. Une sélection rigoureuse du personnel de production sur la compétence

III. Les ouvriers de production : mise à l'épreuve et formation

Chapitre IV. Structures d'emploi, classifications et rémunérations

I. Structures d'emploi et organisation du travail

II. Des carrières ouvrières courtes et des promotions limitées

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

La relation famille-emploi : une comparaison des modes d'ajustement en Europe

#6 - janvier 1995 - Linda Hantrais et Marie-Thérèse Letablier

R é s u m é

L'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle prend des formes variables selon les pays. Ces formes se dessinent en fonction des ressources publiques et/ou privées que les familles mobilisent et des manières dont elles les combinent. L'agencement de ces ressources reflète, en effet, des compromis qui se construisent à différents niveaux, dans la famille, entre les travailleurs et l'entreprise, et au niveau de l'Etat entre divers groupes de défense des intérêts familiaux, féminins ou professionnels.

Nous avons, dans un premier temps, examiné, différents modes de construction de cette relation, construction statistique à partir d'une lecture des indicateurs utilisés pour repérer les comportements des familles et des femmes, construction institutionnelle à partir d'un examen de la mise en œuvre de mesures destinées à faciliter la conciliation. La cartographie sur laquelle débouche la comparaison met en évidence des proximités entre pays au sein de configurations de modes de coordination.

Les contributions présentées dans la seconde partie du dossier mettent l'accent sur des points critiques de la comparaison : difficultés dans la comparaison de catégories statistiques pourtant normalisées ou de prestations formellement identiques ; effet des contextes historiques et socio-économiques en Suède, en Espagne, en Allemagne, au Royaume-Uni. Enfin, le travail à temps partiel, souvent présenté comme un moyen de concilier vie familiale et vie professionnelle est réexaminé, sous l'angle des représentations de la famille et de l'activité en général, à partir d'une comparaison entre la France, le Royaume-Uni et la Suède.

Toutes ces contributions soulignent la nécessité, lorsqu'on effectue des comparaisons, de ne pas en rester aux mesures formelles mais de s'attacher à leurs modes de construction, aux concepts qu'elles utilisent et aux contextes dans lesquels elles s'insèrent et se forment.

SOMMAIRE

Première partie : synthèseLinda Hantrais et Marie-Thérèse Letablier. La relation emploi-famille et ses modes de construction dans les pays de l'Union Européenne

1. Les approches statistiques de la relation emploi-famille
2. Les constructions institutionnelles de la relation emploi-famille
3. Configurations nationales des régimes d'ajustement entre emploi et famille

Deuxième partie : contributions

Jean Claude Barbier. Relations emplois-famille : à propos de la comparaison européenne des catégories de chômeurs et de congés parentaux

Ulla Björnberg. Définir et concilier la famille et l'emploi en Suède

Julia Brannen. Concilier vie professionnelle et vie familiale pour les ménages avec enfants: approches conceptuelles à partir de la situation au Royaume-Uni

Anne-Marie Daune-Richard. L'interaction activité-emploi-famille et les politiques publiques: la signification sociétale différente du travail à temps partiel en France, au Royaume-Uni et en Suède

Judith Glover. L'enquête sur la population active au Royaume-Uni : les concepts pertinents pour l'étude de l'emploi féminin

Marlène Lohkamp-Himmighofen. L'interaction emploi-famille en Allemagne

Constanza Tobio. La relation emploi-famille en Espagne

Khâgneux pour la vie : une histoire des années soixante

#5 - janvier 1994 - Jean-Pierre Faguer

R é s u m é

La khâgne constitue un cas-limite permettant d'observer comment l'école exerce un effet de domination qui peut influencer, pour la vie, la représentation de soi. Le « mythe » de la vocation littéraire, qui s'y transmet de génération en génération, tend à refouler la force des mécanismes d'intégration à l'institution qui s'appuient, avant tout, sur l'opposition entre les candidats les plus conformes au modèle de l'excellence scolaire, le plus souvent d'origine parisienne, issus de familles d'enseignants ou de cadres supérieurs, et les boursiers et provinciaux qui sont les premiers de leur famille à accéder aux études supérieures : ces « khâgneux pour la vie » sont le meilleur exemple de constitution par l'école d'un esprit de corps qui évoque la formation des oblates dans la tradition religieuse : restés attachés, pour des raisons biographiques, par un lien plus sentimental qu'uniquement « professionnel », à l'institution scolaire, ils sont tentés de rester fidèles leur vie durant à une vision méritocratique de l'école à laquelle ils doivent leur position.

À cet « effet de condition », invariant d'un modèle pédagogique qui s'est constitué progressivement à partir de la fin du dix-neuvième siècle, s'ajoute un effet de génération qui s'explique par le déclin relatif, depuis les années 60, de cette filière dans le système de mobilité sociale : la dévaluation des études littéraires par rapport aux filières scientifiques est, en effet, un des indices les plus marquants de la transformation du rôle de l'école dans le mode de reproduction sociale. Comme le montrent les analyses de sociologie de l'éducation qui portent sur la transformation de la fonction sociale des grandes écoles, l'expansion scolaire est liée, en partie, à la transformation des conditions d'accès aux positions de pouvoir dans le champ économique, pourtant éloigné, par tradition, des valeurs du monde intellectuel, expansion dont on peut mesurer l'ampleur avec la multiplication des écoles d'ingénieurs, de commerce ou de gestion qui a conduit à une séparation des processus de reproduction du pouvoir économique et du pouvoir intellectuel.

SOMMAIRE

Introduction

Chapitre I. La « voie royale » et la porte de service

Chapitre II. Une famille de substitution

Chapitre III. Les khâgneuses ne sont pas les sœurs des khâgneux

Chapitre IV. Un double marché du travail

Chapitre V. Une reconversion dans le secteur privé

Chapitre VI. Le sens de l'échec

Chapitre VII. Un choix impossible

Chapitre VIII. Épouses et collaboratrices

Chapitre IX. Khâgneux pour la vie

C o n c l u s i o n

N o t e s

Annexes

Page suivante



<https://ceet.cnam.fr/publications/dossiers-de-recherche-nouvelle-serie-1-2-958598.kjsp?RH=1507624655036>