le cnam
CEET

Centre d’études de l’emploi et du travail

La lettre 1/2

Cette publication a été publiée entre 1986 et 2000.

2000

Déclassement sur le marché du travail et retour au plein emploi

#64 - décembre 2000 - Jérôme Gautié, Emmanuelle Nauze-Fichet
Télécharger le document

Les femmes entre travail et famille dans les pays de l'Union Européenne

#63 - juillet 2000 - Marie-Thérèse Letablier, Martine Lurol
Télécharger le document

La réforme du système d'emploi en Chine

#62 - avril 2000 - Lu Ming, Chen Zhao
Télécharger le document

Districts italiens et PME-systèmes français : comparaison n'est pas raison

#61 - février 2000 - Bruno Courault
Télécharger le document

1999

Les institutions du recrutement. Approche comparative France / Grande-Bretagne

#60 - décembre 1999 - Christian Bessy, Francois Eymard-Duvernay, Emmanuelle Marchal, Guillemette de Larquier
Télécharger le document

La multifonctionnalité agricole dans le champ de la pluriactivité

#59 - octobre 1999 - Marie-Francoise Mouriaux, Catherine Laurent
Télécharger le document

Le coût du travail : nouvelles perspectives en psychologie de la santé

#58 - juin 1999 - Philippe Lidvan, Noëlle Girault-Lidvan
Télécharger le document

Pour une histoire de la précarité : transformation des emplois précaires et des modes de management

#57 - avril 1999 - Jean-Pierre Faguer
Télécharger le document

La conduite des dispositifs "emploi" du secteur non marchand

#56 - avril 1999 - Bernard Gomel
Télécharger le document

1998

L'emploi dans la filière automobile

#55 - décembre 1998 - Armelle Gorgeu, René Mathieu

Les constructeurs automobiles ont modifié leurs stratégies et fortement réduit leurs effectifs depuis une quinzaine d'années. Ils confient désormais une part importante de la production, et donc de l'emploi, à leurs fournisseurs qui contribuent au rajeunissement et à l'élévation des compétences de la main-d'oeuvre dans la filière. Constructeurs et fournisseurs participent à la diffusion, au sein de celle-ci, d'un mode de gestion de l'emploi caractérisé notamment par l'utilisation massive de personnel précaire en production. Dans un contexte de chômage et d'incertitudes, le recours au travail temporaire renforce la sélectivité du recrutement des ouvriers de production, dont les compétences se sont accrues sans contreparties de classification et de rémunération, ni perspectives de carrière.

Publication non disponible sous format électronique

PME et emploi : l'industrie de l'habillement à Roanne et à Cholet

#54 - octobre 1998 - Bruno Courault, Elisabeth Parat

L'étude des restructurations de l'emploi dans les PME de l'habillement éclaire les grandes mutations qui ont affecté la situation des industriels du secteur. Hier, les fabricants et leurs sous-traitants façonniers occupaient une place prépondérante. Aujourd'hui, ces mêmes industriels voient leur position s'affaiblir au profit de la distribution, qui exerce un contrôle grandissant. La majorité d'entre eux se sont réorganisés en se spécialisant dans des emplois techniques ou dans des fonctions de service, pour lesquels leurs métiers demeurent indispensables. Les PME de l'habillement ont réussi leur mutation en multipliant les actions de formation.

Publication non disponible sous format électronique

Connaissances ou informations ? Débats et rapprochements entre sociologie et sciences cognitives

#53 - juin 1998 - Laurent Thévenot, Bernard Conein

Nombreuses sont aujourd'hui les références à une société "informationnelles" ou "cognitives" qui tendent à fonder le lien social sur une capacité de connaissance. Cependant, les sciences sociales et les sciences cognitives envisagent ces connaissances et leur fonds d'objectivité selon des approches divergentes. En se situant par rapport au cognitivisme qui privilégie la psychologie du sujet connaissant, des recherches en sciences humaines traitent de la pragmatique des connaissances et d'une cognition sociale ou distribuée, dépassant ainsi les antagonismes qui se sont fait jour entre sociologie et sciences cognitives.

Publication non disponible sous format électronique

Travail, emploi et activité

#52 - avril 1998 - Annie Fouquet
Télécharger le document

La pluriactivité entre l'utopie et la contrainte

#51 - février 1998 - Marie-Francoise Mouriaux

Dans un climat de crise durable marqué par chômage et précarité, le rapport Boissonnat, en préconisant le "contrat d'activité", a contribué à renforcer l'intérêt pour la pluriactivité. Face à la flexibilité croissante de l'appareil de production et du marché du travail, la perspective d'une généralisation de la formule suscite espoir et inquiétude. Espoir chez ceux qui veulent y voir une alternative à l'emploi permanent considéré comme condamné. Inquiétude pour ceux qui craignent qu'elle n'aggrave la dépendance et la fragilité des salariés. Les observations dont nous disposons ne permettent en l'état de valider aucune des deux appréciations mais incitent à s'interroger sur les perspectives ouvertes.

Publication non disponible sous format électronique

1997

Les intermédiaires du marché du travail

#50 - décembre 1997 - Christian Bessy, Francois Eymard-Duvernay

L'ajustement entre offres et demandes de travail repose sur toute une série d'intermédiaires, agissant dans des organismes de tailles variables, publics ou privés, plus ou moins spécialisés sur le recrutement, le licenciement, la formation : agence publique pour l'emploi, cabinets privés de recrutement, entreprises de travail temporaires, etc. Leur action s'appuie sur des dispositifs : des codes qui permettent de repérer les candidats et les emplois, des barêmes de rémunérations, des réseaux d'information, etc. Sans cette infrastructure, en constante évolution, les échanges sur le marché du travail (comme sur tout autre marché) seraient incertains, incohérents, instables. La qualité des intermédiaires conditionne donc le bon fonctionnement du marché. On a tendance à sous-estimer leur rôle dans une période de chômage massif, où le volume global d'emplois semble être le seul paramètre pertinent. C'est ne pas voir que la qualité des transactions a des répercussions sur leur volume.

Publication non disponible sous format électronique

Les jeunes gens du programme PAQUE

#49 - octobre 1997 - Catherine Mathey-Pierre

Dispositif d'insertion professionnelle et sociale, le programme de Préparation Active à la Qualification et à l'Emploi (PAQUE) est lancé en juin 1992 à destination des jeunes sans qualification reconnue. D'une ampleur inégalée par le nombre et le type de la population visée ainsi que par le budget qui lui est alloué, il n'est pas reconduit et s'achève en septembre 1994. Une estimation financière dénonçant le caractère prohibitif de son coût le fait disparaître de l'arsenal des mesures d'insertion. Faute d'une évaluation globale, ses effets sont mal connus. Pourtant, une étude de suivi, menée en partenariat avec l'Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) et portant sur les jeunes ayant suivi leur parcours de formation dans cet organisme, fait état du devenir de cette population sur quatre ans et montre que le programme a bien atteint sa visée contre-sélective.

Publication non disponible sous format électronique

Vingt ans d'évaluation de la politique de l'emploi : l'évolution des procédures, des questionnements et des méthodes

#48 - juin 1997 - Didier Gélot, Bernard Simonin

La politique publique de l'emploi a commencé d'être évaluée à partir du moment où le taux de chômage, franchissant le seuil de 5%, ne cesse de croître et de réclamer des parades. Depuis vingt ans, les méthodes, les objets et les questionnements s'améliorent pour répondre de façon toujours plus fiable aux interrogations sur l'efficacité des

mesures, mais également pour s'adapter aux modifications progressives des objectifs de la politique, infléchis par l'aggravation du chômage et les difficultés éprouvées par les demandeurs d'emploi.

Publication non disponible sous format électronique

L'environnement saisi par la division du travail ?

#47 - avril 1997 - Marie-Francoise Mouriaux

Menacés d'abandon par suite du déclin agricole, des espaces ruraux sont aujourd'hui réhabilités sous une triple pression, écologique, économique et sociale. Les nombreux intervenants qui se proposent de procéder à la restauration d'une nature dégradée tentent de concilier des problématiques opposées sur un terrain où la forme et le contenu de l'offre sont peu stabilisés. En développant un nouveau système d'emploi, la logique de l'insertion conduira-t-elle à une modification des règles du marché allant dans le sens d'une division du travail ?

Publication non disponible sous format électronique

Du partenariat dans les politiques d'emploi

#46 - février 1997 - Jean-Claude Barbier

Les politques publiques d'emploi s'appuient de plus en plus sur le "partenariat" pour améliorer leur efficacité. Instaurer la coopération des parties prenantes devient indispensable en raison de la complexité des interventions et de la multiplicité des acteurs impliqués. Une fois conçus, les dispositifs publics ne fournissent souvent que des indications très vagues et générales sur les modalités de ce partenanriat. Or l'analyse évaluative de plusieurs programmes d'action montre que leur efficacité dépend en grande partie des spécifications de leur gestion. Prendre en compte les conditions pratiques de mise en oeuvre ne met pas seulement en cause la formulation des objectifs poursuivis par les concepteurs centraux, mais conduit également à s'interroger sur la construction de cadres qui intègrent les contraintes politiques et gestionnaires des acteurs locaux.

Publication non disponible sous format électronique

1996

Initiatives locales pour l'insertion professionnelle au Quebec et en France

#45 - décembre 1996 - Patrick Nivolle

Au Québec comme en France, le taux de chômage est élevé, la proportion de chômeurs de longue durée importante, les allocataires de la sécurité du revenu ou du RMI en augmentation. Pour y faire face, les gouvernements ont mis en place depuis plusieurs années des politiques actives d'insertion ou de réinsertion professionnelle. Or, on sait aujourd'hui que la réussite de telles politiques s'appuie en partie sur l'existence d'initiatives locales. On comprend dès lors le besoin, ressenti par les deux gouvernements, d'échanger non seulement sur ces politiques mais aussi sur les initiatives locales. Tel est l'obectif fixé au programme Accès à l'emploi des personnes déqualifiées, peu ou pas qualifiées par la commission permanente de la coopération franco-québécoise, qui réunit le Ministère québécois des Affaires internationales et le Ministère français des Affaires étrangères. L'élaboration du contenu du programme triennal (1993-1996) fut confiée, pour le Québec, à la Direction des Programmes de l'intégration à l'emploi du Ministère de la Sécurité du revenu, et pour la France, à la Délégation à l'Emploi et au Centre d'Études de l'Emploi.

Publication non disponible sous format électronique

Relation de travail et mode de fixation des salaires

#44 - octobre 1996 - Christian Bessy

Pour décrire la relation de travail qui lie les salariés à l'entreprise, on oppose habituellemnt la coordination par le marché et la coordination par l'entreprise. Inclure le mode de fixation des salaires parmi les éléments qui font varier cette

relation permet d'enrichir et de nuancer cette opposition. La typologie des activités proposée ici apporte, en particulier, des points de vue plus variés sur la coordination par l'entreprise en distinguant les activités où la relation salariale, s'appuyant sur des outils formalisés, cumule l'usage des qualifications collectives et la mesure individualisée des compétences.

Publication non disponible sous format électronique

Chômage des jeunes et relation formation-emploi

#43 - juin 1996 - Gérard Forgeot, Jérôme Gautié

Vouloir expliciter le chômage des jeunes (et de l'ensemble des non qualifiés) uniquement par le manque ou l'indaptation de la formation par rapport aux exigences du système productif, se heurte très vite à certaines limites. Depuis une dizaine d'années en effet, on assiste à un déclassement des jeunes diplômés qui s'est même accéléré au début des années quatre-vingt-dix. Pour rendre compte de ce phénomène, et de ses répercussions en termes de chômage des jeunes moins qualifiés, il faut recourir à un cadre d'analyse qui permette de mieux appréhender les modalités de la compétition pour l'emploi, qu'engendre le comportement aussi bien des entreprises que des jeunes eux-mêmes.

Publication non disponible sous format électronique

Le système social de France Télécom et ses acteurs à l'épreuve des réformes

#42 - avril 1996 - Norbert Alter, Emmanuèle Reynaud

L'ouverture des réseaux de télécommunications à la concurrence en 1998 provoque de profonds bouleversements chez tous les opérateurs nationaux en Europe. France Telecom a déjà engagé d'importantes transformations internes de sa gestion des ressources humaines. Au moment où, en France, s'ouvre un débat sur le changement de statut de l'opérateur public, nous proposons ici une réflexion sur l'état de son système social après cette première vague de réformes.

Publication non disponible sous format électronique

Les dirigeants de PMI : des acteurs-clé

#41 - février 1996 - Robert Ardenti, Philippe Vrain

Les transformations considérables dans la nature et la construction des marchés et l'émergence d'un nouveau modèle industriel suscitent des stratégies de différenciation et une compétition qui se joue sur le temps et sur l'innovation. L'incertain devient un élément fondamental de l'environnement de l'entreprise. Les dirigeants de PMI, dans ce contexte, cumulent des responsabilités importantes, à la fois pour élaborer des orientations et pour les mettre en œuvre.

Publication non disponible sous format électronique

1995

Les PMI : incertitude économique et anticipations d'emploi

#40 - décembre 1995 - Robert Ardenti, Philippe Vrain

Impulsé par les groupes industriels, le modèle de la production "au plus juste" se diffuse dans les activités marchandes, pour concerner les petites et moyennes entreprises situées dans la mouvance, directe ou non, de ces groupes. Les PMI indépendantes qui fabriquent des produits propres et ont un accès direct au marché sont confrontées d'emblée à la nouvelle donne de la concurrence et à des incertitudes croissantes. Celles qui exercent des activités de sous-traitance sont contraintes de réaménager profondément leurs relations avec leurs donneurs d'ordres. Beaucoup de dirigeants de PMI n'ont jamais dépassé la perspective du court terme dans leur gestion. D'autres suivent de nouvelles stratégies industrielles et commerciales, introduisent des innovations technologiques et organisationnelles et entreprennent de transformer la structure de leur main-d'œuvre.

Publication non disponible sous format électronique

Les communications de travail : comment et avec qui ?

#39 - octobre 1995 - Frédéric Moatty

Contrairement à d'autres aspects de l'organisation du travail, les pratiques de communication ont suscité peu de travaux. Pourtant, leurs évolutions ont été rapides : en 1987, 38% des salariés ne mentionnaient que l'oral de vive voix pour la réception des instructions de travail importantes, en 1993, ils ne sont plus que 29%. Simultanément, la montée des contacts "à distance", les plus stratifiés socialement, a été particulièrement forte. L'usage de l'écrit et le rapport à l'extérieur font ainsi partie intégrante du travail des cadres, des diplômés du supérieur ou des responsables hiérarchiques. A l'opposé, le travail des salariés les moins qualifiés et les moins formés est généralement coordonné de vive voix, à proximité. Ces résultats conduisent à s'interroger sur les difficultés de ceratins chômeurs à entrer en relation "à distance" pour retrouver un emploi, sans le soutien d'un travail d'intermédiation.

Publication non disponible sous format électronique

Recrutements et recherche d'emploi

#38 - juin 1995 - Christine Lagarenne, Emmanuelle Marchal

24% des recrutements sont dus à des candidatures spontanées, 23% à des relations personnelles et familiales, et 20% à des relations plus strictement professionnelles. Ces chiffres proviennent de l'Enquête Emploi de l'INSEE de mars 1994. Le déséquilibre entre l'offre et la demande, qui s'est accentué depuis 1990, semble favoriser les mises en relation directes de "proximité" sur le marché du travail. À l'inverse, le rôle des annonces (6% des recrutements en 1994), qui représentent une forme typique de recrutement "à distance", diminue nettement. Cette étude éclaire les liens qui unissent modes de recrutement et qualités des emplois obtenus. Elle conduit à s'interroger sur les démarches de recherches d'emploi et donne une mesure de leur efficacité.

Publication non disponible sous format électronique

Emploi-famille : des ajustements variables selon les pays

#37 - avril 1995 - Marie-Thérèse Letablier

Les femmes sont toujours plus nombreuses à exercer une activité professionnelle. Articuler celle-ci avec les exigences de la vie familiale reste une question d'actualité. Les périodes de crise réactivent en effet les tensions entre ordre professionnel et ordre domestique, et réinterrogent l'intervention publique en la matière. Les compromis sont fragiles et supposent d'être souvent renégociés, à la fois dans la famille et dans la sphère politique. Cette relation emploi-famille n'est pas gouvernée de la même façon dans tous les pays de l'Union Européenne. L'oppositiojn entre un modèle traditionnel, qui assigne les femmes à la sphère privée et aux activités domestiques et familiales, et un modèle fondé sur l'égalité entre hommes et femmes au travail ne survit que partiellement à la comparaison entre pays européens : les ajustements entre vies familiale et professionnelle sont plus variés et plus complexes.

Publication non disponible sous format électronique

Nouvelles usines : nouvelle gestion des emplois ?

#36 - février 1995 - Armelle Gorgeu, René Mathieu

Sous l'impulsion des constructeurs automobiles, les équipementiers sont devenus, pour certains, des groupes importants, parfois d'envergure internationale, capables de concevoir et de réaliser des systèmes complets dans leur spécialité. Tous ont développé avec PSA et Renault des liens très étroits qui ont des conséquences sur leur organisation mais aussi sur la qualité de leur main-d'oeuvre. Ainsi lorsque les équipementiers créent des unités de production à proximité des usines de montage des constructeurs, l'organisation productive, le recrutement et le mode de gestion du personnel obéissent à des règles contraignantes de qualité, de productivité et de délais. Ces exigences sont l'occasion d'expérimenter de nouvelles formes de gestion du travail : les établissements de proximité apparaissent comme des laboratoires d'innovation organisationnelle et d'apprentissage mutuel entre constructeurs et équipementiers.

Publication non disponible sous format électronique

1994

L'utilité du contrat emploi-solidarité

#35 - décembre 1994 - Bernard Gomel, Bernard Simonin

Dix ans après les premiers Travaux d'Utilité Collective, et dans le même esprit, les CES (Contrats-Emploi-Solidarité) touchent des publics de plus en plus larges. Leur application dans des organismes souvent de petite taille et mal connus du service public de l'emploi continue à alimenter un débat où la dénonciation des dérives répond à la promotion des bons exemples. Les deux critères classiques d'appréciation de toute mesure, l'importance du volet-formation et l'accès à l'emploi à l'issue du contrat, ne sont pas forcément les plus pertinents pour une mesure de masse telle que le CES. Mais les indicateurs généraux manquent pour apprécier à distance la qualité d'un emploi en CES.

Publication non disponible sous format électronique

Les politiques publiques d'emploi : le rôle des agents locaux (suite)

#34 - octobre 1994 - Christian Bessy, François Eymard-Duvernay, Bernard Gomel, Bernard Simonin

Nous avons, dans la lettre précédente, montré que les agents de l'administration du travail avaient un rôle décisif dans la mise en oeuvre de la politique publique de l'emploi. Certes, les choix de l'administration centrale lors de l'élaboration des mesures sont importants. Le réglage de l'incitation et des contraintes imposées aux entreprises conditionne leur diffusion. Mais ces dispositions générales ne peuvent prévoir toutes les situations et laissent aux agents, sur le terrain, une marge d'interprétation non négligeables. Il convient donc de varier la perspective et de partir des agents, puisque la mise en oeuvre de la politique publique repose d'abord sur eux. Les règles contenues dans les mesures, les fonds publics mobilisés constituent des appuis à leur action, non des déterminants rigides. L'évaluation classique met en regard, pour chaque mesure, son coût budgétaire et le nombre d'emplois créés. Elle reste très incertaine car elle ne porte pas assez l'attention sur le moment central de la mise en oeuvre des politiques publiques : la relation des agents et des entreprises.

Publication non disponible sous format électronique

Les politiques publiques d'emploi : le rôle des agents locaux

#33 - juin 1994 - Christian Bessy, François Eymard-Duvernay, Bernard Gomel, Bernard Simonin

Les interventions publiques destinées à lutter contre le chômage représentent une dépense budgétaire importante. Pour évaluer leur efficacité, on se focalise en général sur le montage opéré pour chaque mesure : l'incitation des entreprises sera-t-elle efficace, les contraintes imposées seront-elles respectées, combien d'employeurs seront-ils intéressés ? Les réponses à ces questions ne dépendent pas seulement du contenu des mesures. L'organisation de l'administration du travail, les moyens donnés aux agents chargés de gérer localement les politiques publiques, les principes qui guident leurs actions jouent un rôle important, et souvent négligé, dans la mise en oeuvre de ces politiques. Les relations des agents avec les employeurs ne sont pas seulement de l'ordre du contrôle. Ils sont souvent conduits à établir des liens durables, afin de mieux concilier les objectifs publics de défense de l'emploi et les finalités des entreprises. Ces démarches coopératives s'appuient sur l'établissement de relations entre les différentes unités du service de l'emploi. Elles sont coûteuses à mettre en œuvre et peuvent induire chez les agents des tensions entre plusieurs modalités d'interventions.

Publication non disponible sous format électronique

Qualité des produits et qualification des territoires

#32 - avril 1994 - Marie-Thérèse Letablier, Claire Delfosse

Il y a à peine dix ans, les produits typiques ou traditionnels relevaient presque du folklore et étaient considérés comme un phénomène résiduel ou marginal. Depuis, un regain d'intérêt s'exprime : les demandes d'appellation telles que l'AOC se multiplient et les systèmes de qualification et de protection des produits se réorganisent. Désormais, ces produits peuvent servir d'appui pour réorienter la politique agricole, car ils maintiennent des activités rurales pourvoyeuses d'emploi dans le cadre de petites entreprises. Les produits typiques donnent ainsi de nouveaux enjeux dans les débats sur l'aménagement du territoire. Mais la seule volonté politique ne suffit pas à les maintenir ; il faut aussi des stratégies

collectives pour fonder une définition commune des produits. Ce sont ces stratégies et leurs effets d'organisation de l'espace, que nous nous proposons d'étudier ici.

Publication non disponible sous format électronique

De nouvelles médiations locales pour l'insertion

#31 - février 1994 - Cécile Baron, Marie-Christine Bureau, Patrick Nivolle

Aujourd'hui, les acteurs qui interviennent dans la mise en relation entre employeurs et demandeurs d'emploi frappent par leur diversité institutionnelle : ANPE, service municipaux, organismes de formation, associations caritatives ou militantes, missions locales, Centres d'Aide par le travail etc. Au cours de ces dernières années, sous la pression de l'aggravation du chômage, la mise en réseau de ces différents acteurs a progressé au niveau local. Nous proposons ici de réfléchir, à partir de quelques exemples, à l'émergence de ces intermédiaires et à leur éventuelle constitution en réseaux locaux d'insertion.

Publication non disponible sous format électronique

1993

Les agents des services publics à l'épreuve des usagers

#30 - décembre 1993 - Francois Eymard-Duvernay, Emmanuelle Marchal

Nombre d'organismes publics sont actuellement engagés dans une démarche de modernisation. L'orientation suivie consiste fréquemment à s'inspirer des méthodes de gestion en vigueur dans les entreprises privées, et en particulier à revoir en profondeur les relations avec les usagers. "Traiter les usagers en clients" constitue le mot d'ordre de ces réorganisations. Cette évolution n'est pas limitée au service public : les grandes entreprises, lorsqu'elles décentralisent leurs activités afin de mieux s'ajuster à la diversité de leur clientèle, connaissent des réorganisations comprables. Quelles en sont les conséquences pour la qualification des personnes ? L'étude de cas à laquelle nous avons procédé auprès d'un organisme public gestionnaire de logements sociaux, apporte des éléments de réponse à cette question. [...]

Publication non disponible sous format électronique

Les fournisseurs de l'industrie : nouveaux impératifs, nouvelles localisations

#29 - septembre 1993 - Armelle Gorgeu, René Mathieu

La libéralisation des marchés nationaux dans l'espace économique européen, avec à l'Est l'ouverture des pays de l'ancien COMEDON et à l'ouest l'instauration du grand marché unique en 1993, réactive la compétition entre les grands groupes multinationaux. Les stratégies se mondialisent ou du moins s'internationalisent. Alliances, fusions et coopérations se multiplient. Des vulnérabilités apparaissent. Des cultures s'affrontent. L'instabilité des marchés, la médiocrité de la conjoncture, la préférence des consommateurs pour des produits personnalisés, le renouvellement de plus en plus rapide des produits sont autant de facteurs qui durcissent cette compétition. Dans cet espace politique et économique en mouvement, les grandes firmes de tous secteurs réajustent leur politique d'achats et adoptent une philosophie commune basée sur l'internationnalisation et la hiérarchisation des fournisseurs et l'établissement de relations privilégiées avec certains d'entre eux. [...]

Publication non disponible sous format électronique

Le modèle japonais n'est pas ce qu'on croit

#28 - juin 1993 - Isabel Da Costa, Annie Garranto, avec la collaboration de Jean-Luc Pommier

Le "modèle japonais", si tant est qu'il existe, serait fondé sur des innovations dans l'organisation de la production (juste à temps, qualité totale) et sur l'établissement de relations coopératives de long terme avec les salariés. Dans ce cas, la

relation d'emploi à la japonaise poserait de sérieux problèmes aux syndicats. Cette étude explore la question à travers deux sources : une enquête statistique et des entretiens auprès d'entreprises japonaises implantées en Europe. Elle confirme l'accent mis sur la communication et la motivation des salariés, mais constate que cela n'empêche pas l'implantation syndicale, surtout quand l'investissement japonais reprend des établissements existants. La présence syndicale est facilitée en Espagne par le dispositif réglementaire, elle est rendue difficile en France par le recul global des organisations syndicales. Mais la stratégie de motivation des salariés se heurte au maintien de l'organisation hiérarchique traditionnelle et à l'absence de reconnaissance des compétences nouvelles requises par la polyvalence.

Publication non disponible sous format électronique

Un bilan de l'évaluation des TUC

#27 - mars 1993 - Bernard Simonin, Bernard Gomel, Nicolas Schmidt

Réfléchir sur les procédures d'évaluation des politiques d'emploi, tel est l'obejectif du bilan des études et évaluations réalisées à propos des TUC*. L'évaluation des politiques publiques pour se développer doit répondre à quelques enjeux majeurs : servir au mieux la prise de décision au niveau central, être utile à l'ensemble des acteurs et des usagers des dispositifs évalués, permettre à chaque citoyen de se former une opinion. Cette lettre décrit à propos des TUC la dynamique des rapports entre la démarche d'évaluation et les principaux acteurs du dispositif : les décisions successives du Ministère, les équilibrages locaux du dispositif et l'évolution de l'opinion d'abord favorable puis très critique. Elle fait des propositions pour améliorer cette dynamique.

*Travaux d'Utilité Collective

Publication non disponible sous format électronique

1992

Taylor va au marché : organisation du travail et informatique

#26 - décembre 1992 - Michel Cézard, Françoise Dussert, Michel Gollac

L'informatique instrumente un compromis entre organisation industrielle et logique marchande. Les salariés qui y ont recours sont, plus que les autres, soumis à la fois à des règles et à la pression de la demande. Ils ont un réseau de communication plus large. Ils sont plus autonomes ; leur initiative est davantage sollicitée. Revers de la médaille, la tension psychologique est plus grande. La pression sur les cadences, quelquefois les contradictions de l'organisation, pèsent sur leurs conditions de travail. En outre, même pour eux, la division du travail héritée de Taylor ne recule pas vraiment.

Publication non disponible sous format électronique

Nouvelles approches du travail

#25 - septembre 1992 - Laurent Thévenot, Jacques Magaud, Kurumi Sugita

Le Dossier de recherche du CEE n°43 présente une analyse comparée de situations de travail au Japon et en France. Elle repose sur une enquête approfondie réalisée par Jacques Magaud et Kurumi Sugita et propose des éclairages originaux sur les conceptions respectives des équipements, du rapport des agents aux machines et aux produits, de la distribution et des supports des connaissances, de la dynamique d'apprentissage et de réaction à l'imprévu. Ce travail, dont on lira des extraits dans la seconde partie de cette Lettre, participe d'un renouveau dans les approches du travail et des organisations, marqué par des recherches sur la coordination des activités, les ajustements mutuels dans l'action, les formes de jugement et de nature des informations mobilisées, le traitement des objets. Ces thèmes, présentés dans la première partie, se trouvent aujourd'hui à la croisée de travaux en économie, sociologie, anthropologie et sciences cognitives.

Publication non disponible sous format électronique

Les PMI sous-traitantes : gestion de la qualité et formation

#24 - juin 1992 - Bernard Gomel, Armelle Gorgeu, René Mathieu, Gilbert Colletaz, Marie-Béatrice Rochard

Le secteur de la sous-traitance constitue un maillon très sensible dans la chaîne des relations industrielles. Il conditionne l'efficacité d'un grand nombre d'activités industrielles et la qualité des produits destinés au client final. De longue date, l'organisation des relations entre les grandes entreprises donneuses d 'ordres et les sous-traitants a fait l'objet de nombreuses réflexions. Du fait d'une asymétrie évidente de pouvoir, les donneurs d'ordres peuvent être incités à mettre en concurrence les sous-traitants et à peser sur les prix. Mais les avantages à court terme d 'une telle politique risquent d'être compensés à moyen terme : s'ils n'ont aucune perspective assurée, les sous-traitants ne peuvent ni moderniser leurs équipements, ni investir dans la main-d 'oeuvre, ce qui est préjudiciable y compris pour les donneurs d 'ordres. Dans la période récente, la notion de "partenariat", qui implique une plus grande continuité des relations et l'instauration d'un intérêt commun entre "partenaires", s'est largement diffusée dans la profession. Qu'en est-il des pratiques effectives ?

L'enquête réalisée par le CEE, le CEREQ et le CRESEP a permis d 'observer les évolutions en cours et de préciser les caractéristiques des entreprises qui pourraient être qualifiées de "partenaires". L'un des objectifs de cette enquête était en particulier de voir les implications de ces évolutions dans le domaine de la formation des salariés de ces entreprises.

Nous publions ici les résultats de deux études réalisées à partir de cette enquête. Le texte de Bernard Gomel, Armelle Gorgeu et René Mathieu rend compte d 'une tentative pour clarifier les différentes positions occupées par les sous-traitants vis-à-vis des donneurs d'ordre. Un "profil partenaire" est ainsi repéré, parmi d 'autres types de relations. On constate que les sous-traitants qui sont engagés dans une relation de "partenariat" bénéficient, en matière de modernisation technique et commerciale, d 'un rôle d 'entraînement joué par les donneurs d'ordres. Mais d 'autres stratégies de modernisation, examinées dans ce texte, sont également possibles, sur la base d 'une plus forte diversification des clients. Certaines entreprises s'avèrent capables de développer une politique de qualité tout en évitant un assujettissement trop étroit à quelques donneurs d 'ordres.

Les principaux résultats de l'étude menée par des méthodes économétriques jusqu'alors peu utilisées en ce domaine par Marie-Béatrice Rochard et Gilbert Colletaz, du CRESEP vont dans le même sens : les politiques de formation sont les plus développées dans les entreprises sous-traitantes organisées pour produire des "produits de qualité" et réalisant plus du quart de leur chiffre d 'affaires avec un même client.

Publication non disponible sous format électronique

Les Contrats Emploi-Solidarité : modes d'emploi

#23 - mars 1992 - Bernard Gomel, Pierre-Yves Bernard, Florence Lefresne

La politique de l'emploi est marquée depuis le milieu des années 80 par la mise en place de dispositifs d'insertion visant un large public. Les Contrats Emploi-Solidarité, créés en janvier 1990 constituent la pièce centrale de ces dispositifs par les objectifs quantitatifs ambitieux qui lui sont assignés. Succédant aux Travaux d'Utilité Collective (TUC), aux Programmes d'insertion locale (FIL) et aux Activités d'Intérêt Général (AIG), la mesure CES repose sur les mêmes principes : offrir un emploi à durée limitée, dans un organisme à but non lucratif pour réaliser une activité d'intérêt général. Toutefois, l'alignement sur la relation contractuelle de droit commun constitue, du point de vue du statut du bénéficiaire, une rupture importante par rapport aux programmes antérieurs. Qui sont les organismes employeurs de salariés en CES ? Quels sont les différents usages de la mesure par les organismes marqués par une grande diversité de taille et de statut? C'est à ces interrogations qu'une exploitation statistique des données administratives et une étude exploratoire portant sur 30 organismes ont tenté d'apporter des éléments de réponse. Si l'analyse statistique met en évidence la forte participation des associations et l'effort important fourni, relativement, par les communes de petite taille, ainsi que par les établissements d'enseignement, tous types d'organismes confondus, l'enquête souligne la souplesse du dispositif et la grande variété de ses modes d'utilisation. Deux éléments semblent déterminants : le fait que l'organisme pose comme prioritaire la réalisation de ses activités ou l'objectif d'insertion du salarié sous CES, et, par ailleurs le contenu plus ou moins formateur de l'emploi occupé par le bénéficiaire. Six formes d'utilisation du CES sont ainsi présentées ; chacune d 'elle repose sur un équilibrage spécifique obtenu à partir du croisement de ces deux critères. Il va de soi cependant que l'usage concret du dispositif par un organisme ne peut se réduire à une de ces formes mais emprunte à plusieurs logiques. Ce travail typologique servira de point de départ à une enquête nationale menée par le CEE qui privilégiera la mise en forme locale du dispositif, son articulation avec des préoccupations de réponse à des besoins sociaux non satisfaits, avec l'état du partenariat sur les questions de chômage et d'emploi, avec la gestion du RMI, avec le fonctionnement du SPE.

Publication non disponible sous format électronique

1991

L'insertion professionnelle par le RMI

#22 - décembre 1991 - Marie-Christine Bureau, Eliane Le Dantec, Patrick Nivolle, Bernard Simonin

En créant fin 1988 un minimum de ressources garanti pour les ménages qui n'avaient pas droit aux prestations spécialisées traditionnelles, le Gouvernement visait à compléter notre système de protection sociale par un dispositif qui existait déjà dans la plupart des pays d'Europe du Nord. Le mode de calcul du montant de l'allocation du Revenu Minimum d'Insertion ressemble beaucoup à ce qui se fait ailleurs, mais l'originalité du RMI par rapport aux modèles étrangers réside dans le volet «insertion».

En général, le versement de l'allocation s'accompagne surtout d'obligations diverses pour le bénéficiaire tenu de se conformer à certaines normes sociales. En France, par contre, la signature d'un contrat d'insertion a pour but d 'introduire des rapports plus équilibrés d'engagements réciproques entre l'usager et le représentant des pouvoirs publics, ce dernier étant censé fournir à l'allocataire les moyens lui permettant d'entreprendre sa démarche d'insertion.

Trois ans après le démarrage de la mesure, et grâce à la volonté du législateur de mettre en place des procédures d'évaluation d'envergure (avec la création d'une Commission Nationale d'Évaluation) pour que la loi originelle soit réexaminée au Parlement en 1992 à la lumière des résultats du RMI, il est possible d'avoir une première idée de l'efficacité des dispositifs d'aide à l'insertion. [...]

Publication non disponible sous format électronique

Les licenciements économiques : du plan social au licenciement "sec"

#21 - septembre 1991 - Robert Ardenti, Philippe Vrain

On sait qu'après une stagnation de longue durée, l'expansion a repris durant la seconde moitié de 1987, pour s'accélérer sensiblement l'année suivante, ce qui a conduit, notamment, à une augmentation rapide de la production des industries de biens d'équipement. Les opérations de réduction d'effectifs en 1988, mises en oeuvre par les entreprises ayant procédé à des licenciements économiques, se sont donc inscrites, de prime abord, à contre courant de cette orientation générale. Pour autant, celle-ci n'est que la traduction de processus contradictoires de créations et de destructions de ressources en capital et en emplois. Nous avons donc mis l'accent sur le second aspect du fonctionnement de l'économie qui, au fil des événements, sollicite moins l'attention des conjoncturistes, ces derniers étant plutôt enclins à s'intéresser, tantôt aux facteurs de baisse en période de récession, tantôt aux déterminants de la croissance en phase d'expansion. Notre propos a donc été de dépasser les effets imputables à la conjoncture des « années roses » pour reprendre l'expression de l'INSEE et de faire ressortir les composantes plus pérennes, voire structurelles, du recours au licenciement économique par les entreprises. [...]

Publication non disponible sous format électronique

Licenciements économiques et formes de gestion de la main-d'oeuvre

#20 - juin 1991 - Christian Bessy

L'attention portée aux licenciements économiques est justifiée par la gravité, pour le salarié, de cette forme de rupture du contrat de travall. On peut penser en effet que l'ampleur du chômage de longue durée est assez étroitement liée aux situations de licenciement. Cet article propose une analyse à caractère essentiellement structurel des licenciements économiques : quels secteurs d'activités contribuent le plus au licenciement et peut-on établir des liens entre certaines caractéristiques de ces activités et des taux élevés de licenciement ? On a, au préalable, neutralisé l'effet des variations conjoncturelles d'effectifs, afin de se centrer sur des explications moins triviales.

L'étude a été réalisée à partir d'une base de données originale et particulièrement riche dans la description des activités qu'elle permet : taille des entreprises, degré d'urbanisation du lieu d'implantation, composition de la main-d'oeuvre, structure des qualifications, ancienneté des salariés, travail en équipe, niveau et forme de la rémunération... Un traitement approprié de ces données permet de construire une typologie des activités et d'en déduire les caractéristiques liées à des taux de licenciement élevés (à variation d'effectifs identique).

On notera en particulier que les zones peu urbanisées connaissent des taux de licenciement très élevés, et sans doute corrélativement des difficultés aiguës de reclassement du fait de l'absence d'un tissu d'activité suffisamment dense. Des activités situées en zone urbaine peuvent être marquées par un turn-over plus élevé, c'est-à-dire un recours plus ample au marché du travail, mais avec un taux de licenciement plus faible que dans les zones précédentes. Le licenciement est donc plutôt le fait d'entreprises ayant une certaine ancienneté de la main-d'oeuvre et qui, en cas de difficultés, n'ont ni marges de jeu internes (ce sont des petites entreprises), ni marges de jeu externes (la main-d'oeuvre a peu d'opportunités d'emploi dans d'autres unités).

Publication non disponible sous format électronique

Temps de travail : vers une flexibilité négociée ?

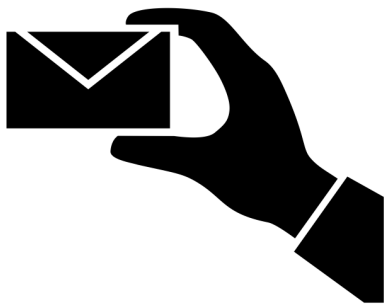
#19 - mars 1991 - Pierre Boisard

La décennie qui s'achève aura été marquée, dans le domaine du temps de travail, par une intense activité réglementaire. Trois textes de lois ont été promulgués sur ce sujet entre 1982 et 1987, nombre d'accords de branches et d'entreprises ont été conclus sur le même thème. Au cours de ces années, un changement de perspective s'est produit. Avant 1982 il s'agissait essentiellement de réduire la durée du travail afin d'améliorer la condition des salariés et de créer des emplois. Les lois de 1986 et 1987 se sont attachées à donner aux entreprises les moyens d'un aménagement du temps de travail mieux adapté aux nécessités de la concurrence. Dans ce nouveau cadre, la réduction de la durée du travail passe au second plan et l'aménagement du temps de travail est subordonné à l'efficacité économique. Désormais, l'accent est mis sur la recherche d'une optimisation de l'aménagement du temps de travail en vue d'accroître la compétitivité des entreprises.

La dynamique des accords collectifs, malgré les nouvelles dispositions légales, marque le pas, et la durée moyenne du travail s'est stabilisée. Cette situation mérite examen. On étudie plus particulièrement dans cette lettre les répercussions des méthodes d'organisation économique visant à un ajustement continu à la demande, dans un contexte de diversification accrue des produits. Des ruptures fortes en découlent par rapport à la production industrielle planifiée centralement, et les conséquences sur la gestion du temps sont importantes.

Publication non disponible sous format électronique

Page 2 : 1990-1986



https://ceet.cnam.fr/publications/la-lettre-1-2-958595.kjsp?RH=1507624655036