

La lettre 2/2

1990

Disparités spatiales de l'emploi industriel et organisation des entreprises

#18 - décembre 1990 - Marie-Christine Bureau, Frédéric Moatty, Antoine Valeyre

L'acuité des problèmes locaux de l'emploi et l'enjeu que prend dans la période actuelle le contenu technique et gestionnaire du travail, conduisent à focaliser l'attention sur les importantes disparités que présentent les structures de l'emploi industriel sur le territoire français. En effet, le type de spécialisation socioprofessionnelle d'une zone conditionne de plus en plus sa capacité d'adaptation aux mutations technologiques actuelles et son aptitude à mobiliser son potentiel économique. En conséquence, il influe sur ses perspectives de développement et sur sa dynamique de l'emploi. Si jusqu'à présent les crises locales de l'emploi les plus graves touchent des zones de secteurs industriels en déclin, elles risquent d'atteindre à terme des bassins d'emploi de tissu industriel plus diversifié, mais de qualification insuffisante et d'intégration économique locale trop faible. [...]

Publication non disponible sous format électronique

Qualité des emplois et formes d'entreprises associatives

#17 - septembre 1990 - Emmanuelle Marchal

L'évaluation de l'emploi dans les associations a fait, au CEE, l'objet de plusieurs travaux qui mettent l'accent sur la diversité des formes d'emploi dans le secteur associatif, sur l'ampleur de l'accroissement de ses effectifs, et sur la spécificité des mesures de politiques d'emploi qui lui sont destinées. La perspective adoptée par Emmanuelle Marchal dans un dossier de recherche qui vient de paraître, permet de poser un nouveau regard sur ces questions, en s'intéressant aux entreprises associatives elles-mêmes et à leurs modes de gestion. L'auteur considère cependant que l'entreprise associative ne forme pas un tout cohérent, mais réalise la juxtaposition de deux dispositifs distincts et autonomes : celui d'une association et celui d'une entreprise. Chaque dispositif a ses propres ressources et règles de fonctionnement. L'association réunit des membres (adhérents, bénévoles, administrateurs) qui sont tous égaux et désintéressés ; elle dispose de ses propres instances de délibération (assemblées générales) et de décision (conseils d'administration) ; elle se donne un objet souvent généreux, comme la défense d'une cause, l'aide, l'accueil, la formation, l'insertion de telle population défavorisée... L'entreprise quant à elle, réunit du personnel en vue de produire des biens ou services qu'elle va écouler sur le marché ; elle gère une activité économique qui suppose de prospecter, d'investir, de satisfaire la demande des clients, de résister aux pressions des fournisseurs, d'apaiser les tensions avec les salariés... Cette présentation séparée de l'association d'une part et de l'entreprise de l'autre, laisse entendre la possibilité que leurs intérêts respectifs divergent. L'objet (social) de l'association ne recouvre pas nécessairement l'activité (économique) de l'entreprise, et le public auquel s'adresse la première peut être tout à fait distinct des clients de la seconde. Que l'on se représente une entreprise associative d'insertion, et l'on comprendra ce que peuvent signifier de telles divergences : l'objectif de l'association est ici de favoriser l'insertion socio-professionnelle d'handicapés sociaux, tandis que l'entreprise doit trouver des contrats auprès d'une clientèle qui n'est en rien concernée par cet objectif social. La nécessité dans laquelle se trouve une entreprise d'améliorer constamment ses résultats, peut être par ailleurs contradictoire avec le projet d'une association qui voudra pratiquer des tarifs dérisoires pour permettre aux plus démunis de bénéficier de ses services. Si l'intérêt de l'association l'emportait dans toutes les entreprises associatives, leur personnel serait systématiquement désavantagé par rapport à celui d'une entreprise sociétaire, l'optique

désintéressée de la première nuisant à l'obtention de bons résultats et conduisant à une détériorisation des conditions d'emploi. Mais tel n'est pas toujours le cas. Partant d'une enquête réalisée auprès d'une quarantaine d'entreprises associatives récemment créées (entre 1984 et 1986) et toutes gestionnaires de services marchands ou non marchands, Emmanuelle Marchal s'interroge sur la façon dont s'établit l'ordre des priorités accordées à chacun des deux dispositifs et sur la possibilité de trouver un équilibre entre les intérêts de l'association et ceux de l'entreprise. L'analyse de la genèse de la création des entreprises associatives fournit les premiers éléments de réponse à cette question. Elle révèle que les unes naissent d'abord sous la forme d'une association avant de prendre la forme d'une entreprise, tandis que les autres prennent d'emblée la forme d'une entreprise. Dans un cas, le dispositif de l'entreprise doit se greffer sur celui d'une association, et la greffe prend ou ne prend pas, ou conduit au rejet de l'élément pré-existant. Dans l'autre, il s'agit simplement de faire co-exister ou de juxtaposer deux dispositifs distincts et autonomes. Dans ces conditions, les interférences entre l'association et l'entreprise ne sauraient être univoques. Elles diffèrent selon la situation du dirigeant dans l'entreprise associative, qui résume les conditions dans lesquelles s'est opérée la greffe. Il n'y a donc pas une, mais plusieurs formes d'entreprises associatives, selon que l'un ou l'autre des dispositifs est privilégié, qu'ils sont strictement séparés ou au contraire confondus. Chaque forme d'entreprise associative offre une cohérence du point de vue de la gestion des services et des emplois. Le présent article s'arrêtera sur le second aspect, et traitera des différents modes de gestion du travail et de l'emploi dans les entreprises associatives.

Publication non disponible sous format électronique

Modèles d'entreprises et ajustement des politiques d'emploi

#16 - juin 1990 - François Eymard-Duvernay

La persistance d'un niveau élevé de chômage en France continue de poser la question des moyens d'action à mettre en oeuvre et du rôle des politiques publiques en la matière. Le développement de l'emploi au cours des quinze dernières années à un rythme élevé aux Etats-Unis comparativement à ce que l'on observe dans les pays européens a plus particulièrement attiré l'attention. L'interprétation dominante a conduit à relier la situation de l'emploi aux Etats-Unis à la plus grande liberté du marché qui prévaut dans ce pays et à préconiser l'adoption de politiques de libéralisation des échanges. Le thème de la flexibilité illustre ce mouvement de pensée : l'emploi se porterait mieux si le marché du travail fonctionnait de façon plus pure. La libéralisation des procédures de licenciement a, en France, été l'une des applications de cette analyse. Fort heureusement la réalisation d'études économiques affinées et diversifiées a permis de relativiser ce constat et de conduire à une appréhension plus complexe de la situation.

Publication non disponible sous format électronique

Les contrats de retour à l'emploi

#15 - mars 1990 - Marie-Christine Bureau, Patrick Nivolle, Carole Tuchsirer

La lutte contre le chômage de longue durée est l'une des priorités de la politique de l'emploi. Les dispositifs des contrats de réinsertion en alternance (CRA) et de retour à l'emploi (CRE), récemment fusionnés, constituent l'une des pièces importantes de l'action publique en la matière. L'enjeu est d'aider la réinsertion progressive en entreprise des chômeurs les plus en difficulté. L'un des résultats marquants de l'enquête réalisée par le Centre d'Études de l'Emploi est d'abord de constater que cette réinsertion n'est pas toujours aussi problématique que l'on aurait pu le craindre. Il y a place dans les entreprises pour des qualités très variées, et des ajustements souples peuvent être réalisés. Les petites entreprises sont particulièrement aptes à s'ouvrir à ce genre d'expérience et les contacts personnalisés qui y prévalent peuvent être un facteur favorable à la réussite de l'insertion. Le rôle des collègues de travail, et pas seulement de l'employeur, s'avère déterminant. L'économie sur les salaires est évidemment attractive, particulièrement lorsque l'entreprise, récemment créée, est encore dans une situation fragile. Au-delà de la très grande diversité des cas, l'enquête permet de repérer quelques figures types d'utilisation des CRA et des CRE et fournit des éléments pour un premier bilan de ce dispositif.

Publication non disponible sous format électronique

La flexibilité locale à l'italienne

#14 - décembre 1989 - Bruno Courault, Claudine Romani

De nombreux observateurs se sont penchés sur les succès économiques remarquables de certaines zones d'activité italiennes. Traditionnellement, le progrès technique et économique est associé à l'accumulation de moyens dans de grandes entreprises ayant une forte visibilité internationale. Ce qui frappait dans le cas italien était au contraire la prégnance de réseaux de très petites entreprises, situées hors des grandes métropoles. L'étude présentée dans cette lettre, fondée sur des comparaisons internationales, permet de mieux comprendre la vitalité de ces tissus socio-industriels locaux. Les legs de la tradition, loin d'être négligés, sont remobilisés dans des dispositifs complexes qui associent tradition et modernité. Les conventions négociées sur une base locale constituent une assise sociale solide pour le développement d'une économie flexible. On trouve en France des zones d'activité locales ayant des traits comparables, mais aussi des différences importantes que cette étude met en lumière.

Publication non disponible sous format électronique

Créations d'entreprises et créations d'emplois

#13 - septembre 1989 - Nicolas Schmidt

Le déclin de l'emploi dans les grandes entreprises industrielles conduit à un regain d'attention pour les petites unités, dont on attend plus de flexibilité et d'innovation. Favoriser la création d'entreprises, en particulier, répond à la fois à des objectifs industriels - renouveler le tissu économique - et à des objectifs sociaux - créer des emplois accessibles à ceux que la grande industrie rejette. L'enquête menée par le Centre d'Études de l'Emploi a permis de préciser la notion de création et de montrer la diversité des situations de créateurs (Lettre d'information du CEE, n° 12). La présente analyse, issue de la même enquête, porte plus spécifiquement sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises nouvellement créées. Quelles sont les unités susceptibles de devenir de véritables entreprises, embauchant des salariés et ayant des perspectives de développement, même modestes ? Quelles sont au contraire celles qui resteront des entreprises individuelles, centrées sur l'emploi du créateur et peu susceptibles de s'étendre ? Les différents cas étudiés permettent de mieux mesurer ce qu'il est possible d'attendre d'une amplification éventuelle du mouvement de création d'entreprises et sa contribution à un renouvellement des conditions de développement de l'emploi.

Publication non disponible sous format électronique

Les créations d'entreprises

#12 - juin 1989 - Marie-Françoise Mouriaux

La définition de la création proposée par le petit Robert : « action de faire, d'organiser une chose qui n'existait pas encore » nous semble problématique dans le domaine de la création d'entreprise. De nombreuses ouvertures de nouvelles unités ne sont que le remplacement partiel ou total d'activités abandonnées ailleurs et sont néanmoins comptabilisées en créations. En l'état des données statistiques, ces cas de figure ne peuvent être repérés que par une investigation approfondie. C'est la démarche que nous avons tentée d'adopter dans le cadre d'une enquête en Picardie. [...]

Publication non disponible sous format électronique

Conventions État-entreprises pour l'emploi et logiques économiques

#11 - mars 1989 - Stéphane Callens

Le développement de la politique « active » de l'emploi s'appuie entre autres sur l'établissement de conventions entre l'administration et les entreprises, pour atténuer les effets des mises en chômage et soutenir l'embauche. La multiplication de ces conventions et les sommes budgétaires en jeu amènent naturellement la question de la mesure de leur rôle économique et social. Une telle analyse suppose d'appréhender ces contrats d'une façon qui ne soit pas exclusivement juridique ou administrative. Se placer du point de vue des entreprises est une condition essentielle pour pouvoir analyser les modifications que ces mesures induisent dans une perspective économique. Ce changement de position est difficile à réaliser, l'instrumentation administrative des mesures étant très développée, et laissant peu de place à d'autres formes de définition. L'étude présentée dans cette lettre constitue une tentative originale d'établissement d'un classement des conventions État-entreprises pour l'emploi qui puisse servir à une analyse économique de ces conventions. L'objectif poursuivi est

de rattacher le recours aux mesures pour l'emploi à différentes logiques socio-économiques. On distinguera, par exemple, une logique « industrielle » caractérisée par des recours groupés dans des procédures collectives souvent articulées sur des opérations de restructuration, et une logique « commerciale » dominée par la recherche marchande d'une économie sur le prix de la main-d'œuvre et d'une flexibilisation de son volume. Ces logiques de recours peuvent être le plus souvent reliées à des caractéristiques structurelles des entreprises. Les formes de recours ne sont pas indépendantes de la façon dont les entreprises appréhendent leur environnement économique et le traduisent dans des comptabilités, des équipements, des politiques de main-d'œuvre, etc. Ceci rejoint les études du CEE relatives aux « modèles d'entreprise ». Approfondir cette démarche supposerait une enquête lourde auprès des entreprises. L'étude présentée ici constitue une étape préliminaire, caractérisée par une très grande économie de moyens. Seules ont en effet été utilisées les informations contenues dans les dossiers détenus par l'administration. Rassembler systématiquement ces informations sur un échantillon de 500 entreprises et pour 5 années représente un travail non négligeable, mais qui reste sans commune mesure avec la charge d'une investigation approfondie auprès de ces mêmes entreprises. En contrepartie, les données recueillies sur chaque entreprise sont peu nombreuses. Mais elles ont été enrichies, dans une démarche instrumentée grâce à un système-expert, par les connaissances issues d'autres études antérieures, qui permettent de donner de la profondeur à ces données administratives succinctes. Bien qu'elle soit plutôt de l'ordre du prototype, cette enquête permet déjà de fournir des données intéressantes sur la configuration des modes de recours aux mesures publiques pour l'emploi, par les entreprises. Le poids important d'un usage « commercial » de ces mesures semble en particulier devoir être envisagé avec attention. Ces conclusions devront être mieux assurées par des études portant sur des échantillons plus larges et moins localisés.

Publication non disponible sous format électronique

1988

La modernisation des entreprises

#10 - décembre 1988 - Pierre Boisard, Marie-Thérèse Letablier

L'idée suivant laquelle une amélioration de la situation de l'emploi passe nécessairement par la modernisation des entreprises a progressivement pris corps, reléguant au second plan les schémas macro-économiques plus classiques. Loin de s'en remettre à l'efficacité exclusive des innovations scientifiques et techniques, les tenants de cette orientation m e t t e n t l ' a c c e n t s u r les composantes économiques et sociales de la modernisation des entreprises. Les difficultés de l'économie française sont imputées autant, sinon plus, à une inadéquation des organisations qu'à un retard technologique. Le rapport d'Antoine Riboud « Modernisation, mode d'emploi » est à cet égard significatif. Nous nous appuyons, à titre d'exemple, sur ce texte maintenant bien connu pour situer la démarche du CEE. La ligne directrice du rapport repose sur la nécessité d'enrichir les projets industriels par le développement de programmes socio-techniques intégrés. [...]

Publication non disponible sous format électronique

Restructurations et reconversions

#9 - septembre 1988 - Philippe Vrain, Robert Ardenti

Les restructurations de ces dernières années dans les grandes entreprises sont très coûteuses en termes de chômage. Outre le nombre de licenciements qu'elles induisent, les caractéristiques de la main-d'œuvre concernée contribuent à une aggravation de la situation. L'intégration durable dans l'entreprise, source d'expérience et d'enrichissement progressif de la qualification, prédispose mal à la prospection sur un marché du travail anonyme. Il ne s'agit pas seulement d'acquérir des capacités techniques supplémentaires. C'est toute une recomposition de leurs ressources qui est nécessaire pour les salariés licenciés dans ces conditions. Des qualités qui leur étaient reconnues ne sont plus valorisées, ou peuvent même constituer un handicap. Le risque est élevé qu'ils viennent grossir les rangs des chômeurs, et particulièrement des chômeurs de longue durée. Des dispositifs publics ont été mis en place pour accompagner ce mouvement difficile et nécessairement long de reconversion profonde des salariés. Le développement des formules de licenciements-préretraite tranche le problème par le retrait définitif du marché du travail. Pour les salariés plus jeunes, les congés de conversion ont eu pour ambition d'aménager des solutions intermédiaires en vue de faciliter la recherche d'un nouvel emploi. Leur efficacité repose sur l'engagement de l'entreprise dans le reclassement des salariés. L'étude présentée dans cette lettre montre bien l'intérêt de tels dispositifs.

Les travaux d'utilité collective

#8 - juin 1988 - Nicolas Schmidt, Emmanuelle Marchal

Une étude réalisée par le CEE en 1986 avait permis d'analyser les conditions dans lesquelles différents organismes publics utilisaient les stagiaires TUC. Des spécificités importantes concernant le mode de sélection, ainsi que l'organisation des stages, conduisaient à identifier plusieurs politiques des organismes : occupation des jeunes stagiaires dans des petites communes pour atténuer le chômage, stages de formation professionnelle supposant une sélection rigoureuse, ou encore situations s'apparentant au bénévolat dans les associations. L'étude présentée ici prolonge ce travail en proposant une analyse centrée sur les activités des stagiaires. Une telle tâche n'est pas simple, compte tenu de la diversité des situations et du caractère souvent très informel de l'insertion des « tucistes ». La répartition par fonction à un niveau détaillé et suivant les organismes permet néanmoins de faire le point sur une zone d'activité qui demeure importante et qui est représentative de ces dispositifs de durée limitée qui permettent d'aménager les périodes de chômage et d'insertion des jeunes.

Publication non disponible sous format électronique

Négociation collective

#7 - mars 1988 - Francis Ginsbourger, Annette Jobert, Patrick Rozenblatt - Introduction de François Eymard-Duvernay

Le débat sur le niveau de la négociation, fréquemment centré sur l'opposition entre négociation de branche et négociation d'entreprise laisse dans l'ombre des situations plus complexes, où ni la branche ni l'entreprise ne sont les lieux les plus actifs de la négociation. Le développement d'entreprises en réseaux, sur une base souvent locale, remet en cause les découpages traditionnels sur lesquels se fonde la négociation collective. [...]

1987

Flexibilité et égalité

#6 - décembre 1987 - François Eymard-Duvernay, Jean-Marie Bedin

La versatilité des marchés constitue une composante importante de l'activité des entreprises et conditionne leurs modes d'organisation. Malgré de nombreux efforts pour régulariser la demande, atténuer les effets des saisons, rendre substituables entre eux les produits de façon à compenser les aléas, les fluctuations des commandes demeurent élevées. L'étude réalisée par Jean-Marie Bedin, dont il est fait état dans cette lettre, montre que beaucoup d'entreprises ont des amplitudes fortes de variation de la demande d'un mois sur l'autre. Comment gèrent-elles ces fluctuations, inhérentes à l'appartenance au marché ? [...]

Publication non disponible sous format électronique

Les formations en alternance

#5 - septembre 1987 - Sylvain Exertier, François Eymard-Duvernay

Le dispositif des formations en alternance institué par la loi du 24 février 1984, et complété ensuite par une exonération des charges sociales pour les embauches réalisées dans ce cadre, occupe maintenant une place importante dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes. Du 1er mai 1986 au 31 janvier 1987, 366 000 jeunes ont été concernés. [...]

Publication non disponible sous format électronique

Créer des emplois : la professionnalisation des associations

#4 - juin 1987 - François Eymard-Duvernay, Emmanuelle Marchal

Même s'il est entaché d'une certaine imprécision, du fait de la fragilité des données disponibles, le constat d'une croissance importante de l'emploi salarié dans les associations, que développe Emmanuelle Marchal dans son article, ne paraît pas faire de doute. Cette évolution est par certains aspects spécifique au secteur associatif. Elle peut néanmoins être rapprochée de constats plus généraux qui concernent la croissance de l'emploi dans les petites entreprises. On perçoit en effet dans l'un et l'autre cas les limites rencontrées dans la période actuelle par les grandes organisations, fortement structurées autour de règles générales, pour accroître leurs effectifs. [...]

Publication non disponible sous format électronique

Inspecter les entreprises

#3 - mars 1987 - François Eymard-Duvernay, Nicolas Dodier

L'intervention publique, qui repose dans son principe sur l'égalité de tous face à la règle, intègre difficilement la diversité des situations des entreprises. Depuis toujours elle s'est révélée plus facile à articuler avec les logiques d'entreprises de grande taille dont les activités sont formalisées dans les règles objectives, à large domaine de validité. On sait que, par exemple, la construction des assurances sociales obligatoires a divisé les milieux patronaux suivant une telle ligne de partage. L'étude de Nicolas Dodier à laquelle cette lettre est consacrée aboutit à une constatation analogue dans le domaine spécifique du contrôle des règles d'hygiène-sécurité. Cette situation s'explique facilement par la congruence entre des logiques reposant sur des régularités de même nature. La volonté du législateur d'assurer l'égalité entre les individus par la mise en place de règles fondées sur des critères généraux anonymes peut s'avérer compatible avec certaines politiques industrielles. [...]

Publication non disponible sous format électronique

1986

Les activités du CEE en 1986

Les travaux du CEE ont des dimensions multiples et leur réduction à une seule orientation risquerait d'en masquer la diversité et la richesse. Néanmoins pour les besoins du présent exposé, nécessairement schématique, on privilégiera une grille de lecture de ces travaux. Le Centre a publié récemment un ouvrage intitulé Conventions économiques. Au travers des différentes communications qu'il présente, se dégagent les premiers éléments d'un cadre d'analyse qui doit permettre d'améliorer le traitement des questions touchant l'étude des entreprises et des politiques d'emploi. L'accent est mis sur l'analyse des règles et conventions de nature variable, auxquelles doivent se conformer les actions des entreprises : qu'il s'agisse de la réglementation établie par l'État, des conventions collectives, des standards industriels, des usages coutumiers locaux ou des usages internes aux entreprises concernant les modes de promotion ou d'évaluation des travaux. [...]

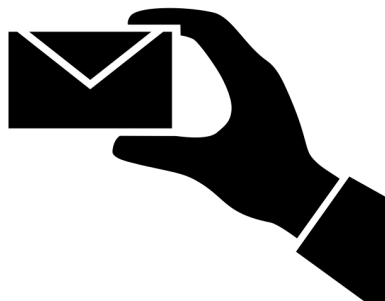
Publication non disponible sous format électronique

Qualité des produits et emploi

#1 - septembre 1986 - Armelle Gorgeu, René Mathieu, avec la collaboration de Bernard Gomel - Introduction de François Eymard-Duvernay

Depuis quelques années, on assiste en France à une amplification des actions de sensibilisation sur l'importance de la qualité des produits dans la concurrence. Les investissements réalisés par les entreprises dans ce domaine se sont accrus, qu'il s'agisse des investissements en matériel, des actions de formation ou d'opérations lourdes de réorganisation du travail. On sait l'importance prise, dans cette perspective, par les cercles de qualité qui participent à la mise en oeuvre de nouveaux outils, équipements matériels ou outils de gestion, dans les entreprises. [...]

Publication non disponible sous format électronique



<https://ceet.cnam.fr/publications/la-lettre-2-2-958749.kjsp?RH=1507624655036>