

Rapports de recherche - 2016

La Garantie jeunes du point de vue des missions locales : un modèle d'accompagnement innovant, mais source de bouleversements organisationnels

#102 - novembre 2016 - Nicolas Farvaque (coord.), Claire Kramme, Carole Tuchszirer

Ce rapport d'évaluation a pour but d'étudier la mise en œuvre de la Garantie jeunes (GJ) du point de vue des missions locales (ML), opérateurs du dispositif. Le dispositif de la GJ a représenté un facteur de changement important dans les ML mais celles-ci ont été réactives et flexibles. La logique expérimentale a de fait été très cadrée.

Le dispositif est très innovant : accompagnement collectif de cohortes puis accompagnement individuel, logique de work first, présence d'une allocation monétaire, etc. Ces innovations ont été globalement appréciées au sein des ML, ce qui est un facteur de succès dans sa mise en œuvre. La finalité du dispositif n'est donc pas remise en cause. Toutefois, la mise en œuvre de ce changement n'a pas été partout aisée. Le sentiment est que la logique d'expérimentation a été limitée. Le déploiement de la GJ a été davantage perçu, dans l'esprit des acteurs, dans une logique industrielle : il s'agissait moins d'expérimenter des pratiques locales innovantes que de tester un « pilote » en vue de son industrialisation progressive. Il y a ainsi eu très peu d'échanges de pratiques entre missions locales, qui auraient permis la diffusion d'une véritable logique d'expérimentation. Le cadre de la mise en œuvre a été assez précis dès le départ, pour les premières vagues. Par effet d'apprentissage, les ML des vagues successives ont tendu à se replier initialement sur des modèles sédimentés. Ce n'est que dans un second temps qu'elles ont pu mieux se saisir du dispositif et de ses marges de manœuvre, en matière d'organisation du travail ou d'organisation des accompagnements collectif et individuel...

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

La Garantie jeunes en action. Usages du dispositif et parcours de jeunes

#101 - novembre 2016 - Marie Loison-Leruste (coord.), Julie Couronné, François Sarfati

Ce rapport est le résultat d'une évaluation menée entre avril 2015 et mai 2016 auprès de personnes ayant intégré la Garantie jeunes. Il analyse les effets de ce dispositif sur les parcours d'insertion sociale et professionnelle de ces jeunes. Le protocole d'enquête s'appuie sur une démarche sociologique : une centaine d'entretiens a été menée auprès

des jeunes et des professionnels ainsi qu'une vingtaine d'observations au sein des missions locales (partie 1). En recueillant des éléments sur les parcours biographiques des jeunes (partie 2), en observant le fonctionnement du dispositif au sein des missions locales, et notamment la rencontre entre la proposition institutionnelle de la Garantie jeunes et sa réception par les jeunes (partie 3), et en mesurant les résultats de cet accompagnement sur leur parcours (partie 4), le rapport propose un cadre d'analyse permettant de mieux comprendre comment fonctionne ce dispositif original et ce qu'il produit sur le public étudié.

Trois principaux résultats structurent le rapport. Le premier montre que les jeunes enquêté(e)s correspondent à la cible visée. Ce sont des NEETs (Not in Education, Employment and Training) « vulnérables », qui cumulent des difficultés sociales, familiales, économiques et scolaires. Le deuxième résultat montre que le dispositif fonctionne comme une rencontre entre une proposition institutionnelle et des jeunes qui donne lieu à quatre catégories d'interaction : « mobilisation », « occupation », « intermédiation », « démobilitation ». Le dernier résultat permet de présenter trois types de parcours vis-à-vis de l'emploi : un groupe rassemble des parcours qui se caractérisent par des formes d'insertion dans l'emploi (précaire) ; un autre groupe réunit des jeunes qui se préparent à l'emploi, tandis que les parcours des autres sont dits « empêchés ». Pour ce dernier groupe, la logique du workfirst échoue, car les jeunes sont en proie à des difficultés que la seule mise en emploi ne saurait résoudre.

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Diversité et dynamiques des intermédiaires du marché du travail

#100 - novembre 2016 - Yannick Fondeur, Anne Fretel, Jean-Marie Pillon, Delphine Remillon, Carole Tuchsirer, Claire Vivés

L'objectif est d'analyser la diversité et les dynamiques des intermédiaires du marché du travail et de bâtir une cartographie des acteurs, en privilégiant une approche territoriale. Le parti pris est d'adopter une définition large de l'intermédiation pour deux raisons : d'une part, l'intermédiation n'est pas une catégorie communément utilisée par les acteurs de terrain (ils parlent plutôt de « mise en relation », de « placement », « d'accompagnement »...) ; d'autre part la définition du champ fait partie intégrante du travail de cartographie. Le choix est donc fait de définir les « intermédiaires du marché du travail » comme des opérateurs dont l'activité participe à rapprocher, directement ou indirectement, une « offre » et une « demande » sur le marché externe du travail.

Deux systèmes d'acteurs locaux ont été analysés (un territoire rural limitrophe d'une grande agglomération régionale et une agglomération située en Île-de-France). Des entretiens auprès de responsables de structures et d'équipes ont été menés et des observations réalisées dans une agence Pôle emploi. Les relations d'acteurs s'articulent principalement autour du service public de l'emploi. La cartographie produite met en évidence la diversité des objets d'échange (informations, flux financiers, demandeurs d'emploi, offres d'emploi) ainsi que l'intensité et la complexité des liens entre les structures. Elle souligne le fait que la plupart des acteurs n'ont pas un accès direct à la fois à l'offre et à la demande d'emploi. Le service public de l'emploi apparaît comme jouant un rôle central. En particulier, Pôle emploi est la structure majeure « d'influence » comme de « support » des relations.

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Le recours à l'activité réduite : déterminants et trajectoires des demandeurs d'emploi

#99 - octobre 2016 - Sabina Issehnane, Fabrice Gilles, Léonard Moulin, Leila Oumeddour, Florent Sari

Le rapport vise à comprendre les déterminants du recours à l'activité réduite et les trajectoires des demandeurs d'emploi en activité. Au-delà de la caractérisation de ces publics, l'ambition est de mettre en évidence les facteurs qui favorisent la sortie vers un emploi durable. Aussi, l'objectif est d'interroger l'idée que l'activité réduite constitue réellement une incitation au retour à l'emploi et de vérifier si elle n'entraîne pas un enfermement dans une trajectoire précaire.

La pratique d'une activité réduite conduit-elle inéluctablement à s'inscrire durablement dans un parcours marqué par un recours de façon durable et répétée à des activités réduites ? Quels sont les facteurs qui favorisent la sortie vers un emploi durable à durée indéterminée ? Quel est l'impact du recours à l'activité réduite sur le contrat de travail obtenu suite à la sortie des listes de Pôle emploi ?

La recherche articule une analyse quantitative et qualitative. Ainsi, en mobilisant les outils de l'analyse économique et une enquête de terrain, il s'agit de mieux comprendre l'enjeu du recours à l'activité réduite. Les auteurs se sont appuyés sur différents panels construits à partir du fichier historique de Pôle emploi et du fichier national des allocataires (FH-D3 1/10e) apparié aux Déclarations préalables à l'embauche (DPAE).

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Les différents visages de l'encadrement en Europe

#98 - août 2016 - Loup Wolff

Les divers dispositifs technologiques et organisationnels qui ont transformé le travail depuis les années 1980 ont non seulement profondément changé l'activité des personnels d'encadrement, mais également les conditions d'exercice de leurs fonctions.

En France comme partout en Europe, les personnels d'encadrement ont été les premiers témoins de ces transformations. D'abord parce que, en raison même de leurs fonctions dans les organisations, ils ont été très souvent désignés pour porter et accompagner ces diverses réorganisations, introductions de nouvelles technologies de communication ou de contrôle du procès de travail. Mais aussi parce que leur rôle dans les organisations a profondément été réinterprété à l'occasion de l'adoption de ces nouveaux paradigmes managériaux.

Tout en actant des difficultés, aussi bien conceptuelles que matérielles, qui rendent délicate une identification opératoire de ces catégories, le rapport propose deux définitions distinguant « cadres » et « encadrants ». Cadres et encadrants forment deux populations de salariés qui ne se recouvrent que partiellement et présentent de très fortes disparités nationales, tant en fréquences qu'en rapport entre ces deux populations...

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Entre gestion dirigée et marché ouvert. Les cadres expérimentés du ministère de l'Écologie face aux restructurations de l'État

#97 - juillet 2016 - Alex Alber

Le rapport vise à interroger les effets, sur les cadres expérimentés de l'État, de plusieurs phénomènes concomitants qui traversent la Fonction publique : le vieillissement tendanciel des personnels, la fragilisation de la gestion par corps, avec la volonté affichée de « décloisonner » et d'individualiser les carrières, la montée en puissance des profils gestionnaires au sein de l'encadrement, et enfin la réduction tendancielle du nombre de postes disponibles du fait des restructurations successives de l'administration, tout particulièrement au niveau déconcentré. Cette conjonction revêt un caractère problématique pour les plus expérimentés dans la mesure où l'intensification de la compétition pour des postes raréfiés risque de favoriser les détenteurs de compétences qui ne figurent pas intuitivement parmi les plus fréquentes au sein de l'encadrement.

La recherche interroge donc l'adaptation des cadres en fin de carrière à un contexte qui leur est potentiellement défavorable et leur perception des changements en cours. S'appuyant sur une quarantaine d'entretiens semi-directifs conduits avec des cadres du ministère de l'Écologie, elle décrit une transition inaboutie entre un modèle historique de « gestion dirigée » organisée par les corps et un modèle censément plus individualisé, plus fluide et plus attentif aux compétences, mettant en concurrence tous les agents de l'État dans un marché du travail décloisonné, abolissant les frontières ministérielles comme corporatives, voire statutaires...

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Travailler et se former au fil du parcours professionnel. Actes du séminaire “Âges et Travail” (mai 2014)

#96 - mai 2016 - Creapt-CEE

Ce rapport reprend les exposés et débats de l'édition 2014 du séminaire annuel « Âges et Travail » organisé par le CREAPT. Les interventions y sont présentées dans leur version intégrale.

Le constat de départ était que les relations entre activités de travail et activités d'apprentissage renvoient à des situations très diversifiées : dans les formes qu'elles prennent (dispositifs formalisés, formation in situ, apprentissages au détour de l'activité de travail), les objectifs qu'elles recouvrent, les options pédagogiques ou didactiques, les acteurs impliqués... et la période de la vie professionnelle.

Cette question revêt un intérêt particulier dans le contexte de politiques publiques visant à allonger la vie professionnelle (réformes des retraites, accords ou plans sur l'emploi des seniors), à favoriser les échanges de savoirs (contrats de génération), à ouvrir des possibilités accrues de reconversions (compte pénibilité) et à renforcer la formation tout au long de la vie professionnelle (compte personnel de formation valable sur l'ensemble de la carrière).

L'objectif du rapport est ainsi que ces connaissances puissent offrir aux acteurs concernés des outils pour agir en situation de travail et de formation, afin de favoriser le développement de l'activité et l'apprentissage pour et par le travail à toutes les étapes de la vie professionnelle.

+ [Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation

#95 - janvier 2016 - Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Évelyne Serverin

La rupture conventionnelle est porteuse d'un idéal de rupture pacifiée qui a assuré son succès dans la théorie comme dans la pratique. Entièrement orientée vers l'échange des consentements, elle a placé hors du champ d'observation les motifs pour lesquels chacun y consent.

L'exploitation secondaire d'une enquête téléphonique réalisée en 2012 par la Dares auprès de 4 500 salariés signataires d'une rupture conventionnelle montre l'ambivalence de ces derniers quant à leur consentement à rompre. Elle permet de comprendre ce qui conduit un salarié à abandonner un emploi à durée indéterminée pour entrer dans un régime d'indemnisation du chômage, et un employeur à accorder une rupture de ce type à un salarié qui veut démissionner.

Cette forme de rupture est à la fois un substitutif et un facilitateur des ruptures de contrat de travail à durée indéterminée. Dans une moitié des cas, elle sécurise des ruptures qui auraient eu lieu, qu'elles soient voulues par le salarié (elle remplace avantageusement la démission) ou par l'employeur (elle remplace avantageusement le licenciement). Dans l'autre moitié, elle facilite des ruptures dont les motifs ne sont pas clairement identifiables, ce qui soulève la question de sa contribution à l'évolution du chômage et, au-delà, de la pertinence du choix actuel de sécuriser les parcours au détriment de la pérennisation des contrats de travail.

[+ Télécharger le rapport \(pdf\)](#)

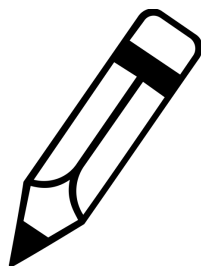
Les changements dans le travail vécus au fil de la vie professionnelle, et leurs enjeux de santé. Une analyse à partir de l'enquête SIP

#94 - janvier 2016 - Loup Wolff, Céline Mardon, Corinne Gaudart, Anne-Françoise Molinié, Serge Volkoff

Ce rapport présente un ensemble d'analyses menées au sein de l'unité "Âges et Travail" et du groupement scientifique Creapt, à partir des deux vagues de l'enquête Santé et Itinéraires Professionnels (SIP) initiée par la Drees et la Dares.

Ces analyses sont consacrées aux changements dans les situations de travail, vécus par les enquêtés au fil de leurs itinéraires, tels qu'ils ressortent : des « changements importants » que ceux-ci ont mentionnés dans l'interrogation rétrospective de la première vague d'enquête en 2006 ; des modifications de conditions de travail lors de changements d'emploi (avec ou sans phase intermédiaire sans emploi), indiqués aussi dans cette interrogation rétrospective ; et des différences éventuelles entre les conditions de travail en 2006 et 2010 pour les enquêtés qui étaient au travail aux deux dates. Le but de l'étude est de caractériser ces changements, d'apprécier les facteurs (notamment l'âge et la date de survenue) qui influencent leur contenu et de repérer leurs liens divers avec la santé.

[+ Télécharger le rapport \(pdf\)](#)



Les numéros parus

+ [Depuis 2018](#)

+ [2017](#)

+ [2015](#)

+ [2014](#)

+ [2013](#)

+ [2012](#)

+ [2011](#)

+ [2010](#)

+ [2009](#)

+ [2008](#)

+ [2007](#)

+ [2006](#)

+ [2005](#)

+ [2004](#)

+ [2003](#)

+ [2002](#)

+ [2001](#)

<https://ceet.cnam.fr/publications/rapports-de-recherche/rapports-de-recherche-2016-954186.kjsp?RH=150762680329C>