

Variable 11 “Formes d’emploi et contrat de travail”

1 Définition

Cette variable étudie comment les différentes formes d’emploi et la relation contractuelle entre employeur et travailleur, se matérialisent, au sein des « entreprises » et quel est leur impact sur le travail (en termes d’organisation, de contenu).

L’emploi est défini classiquement par l’existence d’un contrat de travail, qui instaure un lien de subordination, et se présente comme source principale de revenu pour celui qui l’exerce.

Compte tenu des évolutions des formes d’emploi, nous proposons de ne pas nous restreindre à l’emploi salarié et d’explorer également l’émergence d’autres formes d’activité d’insertion sociale. En ce sens, nous définirons l’emploi comme « l’ensemble des modalités d’accès et de retrait du marché du travail ainsi que la traduction de l’activité laborieuse en termes de statuts sociaux » (Decouflé, Maruani, 1987). Plusieurs travaux récents invitent à s’émanciper d’une vision trop réductrice du rapport salarial héritée de l’analyse de la période fordiste et proposent des notions et des modèles nouveaux.

2 Indicateurs

Cette variable comporte plusieurs dimensions qui peuvent être appréhendées par différentes caractéristiques de l’emploi, qui sont généralement étudiées de manière séparée :

- 1) **Statuts de l’emploi** (CDD, CDI, intérim, ...) : 87 % de CDI tous salariés confondus, mais 75 % de CDD dans l’accès au premier emploi.
- 2) **Durée de travail** : Selon l’enquête Emploi, en 2008, 17,6% des salariés des secteurs privé ou public déclarent travailler à temps partiel. En 2008, alors qu’un tiers des femmes déclarent être à temps partiel pour s’occuper de leurs enfants, un autre tiers le sont faute d’avoir trouvé un emploi à temps complet. Pour compenser la durée du travail de leur emploi principal qu’ils jugent insuffisante, 15,7% des salariés à temps partiel occupent un ou plusieurs autres emplois.
- 3) **Précarité de l’emploi** : 25 % des salariés en situation d’emploi précaire (2005) dont 12 % en contrat à durée limitée (CDD, saisonniers, intérim, apprentis), 4 % en CDI à temps partiel et souhaitant travailler davantage, 10 % en CDI mais craignant pour leur emploi dans l’année à venir (insécurité de l’emploi).
- 4) **Evolutions des formes d’emploi pour une même personne au cours de la carrière** (continuité, ruptures)
- 5) **Les rétributions** : parmi les entreprises de plus de 10 salariés du secteur concurrentiel ayant accordé des augmentations, 43 % associent augmentations générales et augmentations individualisées. 65 % des entreprises de plus de 10 salariés proposent une complémentaire santé d’entreprise et 12 % un dispositif d’épargne retraite (2007).

3 Rétrospective

Nous rappelons d'abord les grandes tendances à l'œuvre depuis cinquante ans, puis nous analysons plus en détail les tendances de ces vingt dernières années.

Si les changements sont restés relativement limités dans le taux d'emploi global (40 % en 2005 contre 44 % en 1954), la structure de l'emploi a connu des bouleversements majeurs :

Tertiarisation : en 2004, les services représentent plus de 75 % des emplois (contre 38 % en 1954). Ce sont les employés, professions intermédiaires, cadres et professions intellectuelles qui ont le plus progressé en nombre.

Féminisation : de 1954 à 2005, l'emploi masculin a progressé de 8 % quand l'emploi féminin a augmenté de 75 %. Le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans a doublé entre 1962 (41 %) et 2005 (81 %). Le taux d'activité des hommes du même âge est resté relativement stable, autour de 95 %, sur cette même période. L'importance croissante du nombre de femmes parmi les cadres et professions intermédiaires s'accompagne d'un phénomène de bipolarisation : développement d'emplois féminins qualifiés dans certains secteurs et concentration des emplois féminins dans les catégories situées au bas de la hiérarchie professionnelle. Rappelons que l'accès à un emploi salarié n'a pas le même sens pour les femmes et pour les hommes, dans la mesure où il correspond pour elles à une modification du statut social (leur statut professionnel ne dépend plus de leur statut d'épouse), synonyme d'autonomie professionnelle et familiale.

Extension du salariat : la progression du salariat dans l'emploi est ancienne mais s'est accéléré durant les années 50 à 70. Elle semble plafonner autour de 90 % depuis plusieurs années.

Une montée en qualification : la durée moyenne de la formation initiale de la population active, ainsi que la proportion des actifs ayant au moins le baccalauréat, ont très fortement augmenté. Toutefois, depuis les années 90, la part des emplois non qualifiés a fortement augmenté (+ 24 % entre 1994 et 2004), après une diminution durant les décennies précédentes.

Un déclin de la convergence normes sociales - formes d'emploi : des années 50 au début des années 80, le salariat était caractérisé assez largement par une norme d'emploi (un emploi stable, dans la même entreprise, à temps plein, avec des horaires collectifs stables et prévisibles). A partir des années 80, cette norme a connu un déclin continu, se traduisant notamment par :

- Une diversification et une précarisation des statuts d'emploi : en 1982, 6% des ouvriers avaient un contrat précaire (CDD, intérim). Vingt ans plus tard, la proportion était de 14 %. Cette évolution s'est faite parallèlement à une transformation des rapports entre les entreprises (externalisation d'emplois, développement de la sous-traitance).
- Une évolution contrastée du temps de travail : Une diminution globale du temps de travail (par exemple, la proportion des salariés dont la durée hebdomadaire du travail est comprise entre 39 et 44 heures a diminué de 72 % à 59 % entre 1984 et 1998) mais en même temps, le maintien de très longs horaires (8 % des salariés travaillent plus de 50 heures par semaine). Mais aussi la forte expansion du temps partiel (doublement de la part des emplois à temps partiel, de 8 % en 1980 à plus de 16 % en 2004), qui concerne très majoritairement les femmes.
- Une flexibilisation des horaires de travail et le développement de modes de travail qui bousculent la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée (télétravail).
- Le développement de formes d'emploi qui tendent à changer la nature de la contractualisation entre employeur et travailleur : du contrat de travail vers le contrat commercial.

On assiste donc à une divergence croissante entre les normes sociales et les formes d'emploi.

Pour autant, les formes particulières d'emploi ne sont pas réellement nouvelles. Du point de vue juridique, on peut distinguer une période où la norme juridique d'emploi n'existe pas (avant 1945), puis une période de construction juridique de l'emploi typique fordiste (1950-1970), et une période de construction juridique de formes d'emploi particulières (Fourcade, 1992).

3.1 *Les formes d'emploi (entre salariat et travail indépendant)*

Il faut d'abord rappeler que le salariat trouve ses origines dans les nécessités même de l'organisation productive. La production de masse et la parcellisation des tâches ont déterminé le choix de l'unicité de lieu de travail, d'horaires et de direction, pour l'ensemble des personnes concourant à la réalisation du travail. Ainsi s'est stabilisée la forme dominante d'emploi qu'est le salariat, définissant a contrario l'autre forme principale d'emploi qu'est le travail indépendant. Pendant longtemps, l'analyse des formes d'emploi se ramenait à deux options : si on achetait un bien ou un service représentant l'objet de la transaction, on était dans le droit commercial ; si on achetait du travail, l'objet de la transaction était l'activité et on était alors dans le droit du travail.

Le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, en lien avec les transformations de l'activité productive, a modifié sensiblement les conditions qui avaient conduit à la gestion collective de la main-d'œuvre et a conduit au développement de nouvelles formes d'emploi « hybrides » entre travail salarié et travail indépendant.

3.1.1 Flexibilité industrielle et développement des formes d'emplois « tripartites »

En 1975, la reconnaissance du travail intérimaire a constitué un tournant juridique en distinguant un employeur de fait (le client) et un employeur de droit (l'agence d'intérim). L'emploi intérimaire s'est développé en parallèle avec le développement de la sous-traitance. Au cours des années 1980 sont apparues d'autres formes de relations d'emploi tripartites : groupement d'employeurs, portage salarial, ... Le recours au « tiers employeur » tend à remettre en cause le principe du contrat bilatéral entre employeur et salarié. Ce sont des formes hybrides qui tentent d'emprunter les garanties du statut de salarié tout en revendiquant les valeurs attachées au statut de travailleur indépendant. Ces formes d'emplois témoignent à la fois de l'attractivité du statut salarial recherché pour la protection sociale qu'il est censé assurer, et de l'éclatement du modèle d'emploi auquel il se réfère (Mouriaux, 2005).

3.1.2 Passage du contrat de travail au contrat commercial

Ex. agents d'assurances, agents immobiliers, transport routier.

Avant, les assurances embauchaient pour se développer. Aujourd'hui, elles proposent à des jeunes de créer leur propre agence et de les rémunérer sous forme de rétrocession, dans le cadre d'un contrat commercial d'exclusivité. C'est une forme de sous-traitance en cascade.

3.1.3 Développement des emplois à temps partiel

L'emploi à temps partiel est la forme d'emploi qui s'est le plus développée depuis les années 80, notamment dans certains secteurs des services (commerce, hôtellerie restauration, nettoyage), où les emplois se caractérisent par une flexibilité des horaires. C'est une forme d'emploi qui concerne, pour une très grande part, les femmes (85 % des actifs à temps partiel sont des femmes). De ce point de vue, c'est la forme d'emploi la moins mixte.

3.1.4 Essor du secteur des « services à la personne »

Le développement des emplois dans ce secteur s'effectue à travers la transformation d'un certain nombre d'activités qui relevaient jusqu'à présent de la sphère domestique.

3.1.5 Développement de l'individualisation de l'emploi

- Pas nouveau (cf. artisan, profession libérale) mais formes de régulation différentes
- Ex. statut auto-entrepreneur
- Concerne toute activité humaine qui peut faire l'objet d'une prestation payée
- Permet des revenus complémentaires à une activité salariée
- Possible concurrence par rapport au statut de profession libérale ou d'artisan.

Si ce phénomène n'est pas nouveau (cf. artisan, profession libérale), les formes de régulation aujourd'hui, sont différentes. Le statut d'auto-entrepreneur est typiquement représentatif de ce mouvement d'individualisation.

3.2 *Les modalités temporelles de l'activité*

Dans le modèle industriel fordiste, la référence est l'horaire de travail collectif.

A partir de 1979, cette référence perd de son importance avec la loi sur les horaires individuels aménagés.

Les tendances lourdes

- La contraction du temps: sur la journée réduction de la pause déjeuner ; sur l'année, plus de temps de loisir mais intensification du travail le reste du temps (RTT)
- La flexibilisation du temps: ex. du fini-parti et du décontingement des heures supplémentaires.
- La difficile articulation avec les rythmes sociaux (transports)
- Maintien d'un prolétariat (surtout féminin): travail à temps partiel, sans pouvoir accéder à un emploi à temps plein.

Sur la durée de vie, aspiration à organiser autrement que successivement temps des études temps de travail, temps de l'éducation, temps de la retraite.

La question de la régulation sociale, c'est de savoir si on garantit du temps de repos ou si on encadre du temps de travail.

3.2.1 Le temps partiel et les horaires atypiques

Comme ailleurs en Europe, le temps partiel en France est majoritairement féminin. Il est plus diffusé dans le tertiaire que dans l'industrie et la construction et concerne surtout des personnes peu qualifiées (employées de la fonction publique, du commerce ou de particuliers), embauchées plus fréquemment que les salariés à temps complet sur un contrat à durée déterminée. La montée de l'emploi à temps partiel chez les femmes est une transformation majeure du marché du travail français depuis le début des années 80. En 1985 une femme active occupée sur cinq déclarait travailler à temps partiel, contre une sur trois en 2005.

Il existe deux logiques principales : « le travail à temps réduit » qui correspond à un aménagement individuel et volontaire du temps de travail et l'« emploi partiel » qui résulte d'une embauche à temps partiel décidée par l'employeur (Maruani, 2002)

3.2.2 La complexité de l'articulation des temps sociaux

Ex. sur la question de la garde d'enfants. La politique familiale soutient le développement de l'accueil des jeunes enfants selon des modalités flexibles, en encourageant le recours à des assistant(e)s

maternel(le)s et en incitant les structures collectives à assouplir leurs horaires pour s'adapter aux besoins des parents (souvent liés à leur contraintes professionnelles). Les professionne(le)s intervenant au domicile des parents éprouvent davantage de difficultés à concilier leur emploi avec leur vie familiale et à revenir à des plages de travail plus standard, à la différence des salarié(e)s des structures collectives où les horaires sont plus souvent négociés.

On peut noter également une tendance à l'infiltration du travail dans la sphère privée, par ex. sous la forme d'un débordement des activités de lecture et d'écriture au-delà des temps contractuels chez les actifs « sur-occupés ».

3.3 Une grille de lecture : organisation/autonomie et répartition des risques

Le développement des formes hybrides d'emploi, entre salariat et travail indépendant, peut être appréhendé à travers une grille de lecture permettant d'établir une typologie de ces formes, à travers deux dimensions indépendantes l'une de l'autre : l'organisation de la contribution du travailleur au produit d'une part (« qui décide, organise et contrôle la prestation ? »), la répartition des risques d'autre part (« qui prend en charge les risques de l'activité de travail ? »).

La dimension « **organisation** » s'efforce d'appréhender la part de « liberté technico-organisationnelle » dont bénéficie le prestataire dans la réalisation de son travail, ainsi que son degré d'autonomie.

La dimension « **risque** » comprend plusieurs aspects : le risque économique de la prestation, lié au risque sur le résultat du travail, le risque lié au coût des facteurs de production, le risque clientèle, le risque de l'emploi, le risque sécurité et le risque social.

En croisant ces deux dimensions, on peut définir plusieurs situations types :

| | Risque individuel | Risque mixte | Risque collectif |
|---------------------------|--|--|--|
| Organisation Individuelle | Travail indépendant Ex. expert-comptable indépendant | Prestataires indépendants ayant partie liée avec un client pour la réalisation de certaines activités durables. Le travailleur est relativement libre de l'organisation de son travail. Ex. travail en régie ; mandataires ; moniteurs de ski | Ex. des dirigeants sociaux cumulant un mandat social et un contrat de travail. |
| Organisation Mixte | Prestataires travaillant partiellement sous l'autorité d'un tiers Ex. travailleur ayant créé sa propre entreprise dans un contexte d'essaimage, avec un contrat de prestation avec son ancien employeur ; agriculteur intégrateur | Fort contenu discrétionnaire mais une certaine dimension de contrôle. Ex. expert-comptable associé dans un cabinet ; avocat. | Travailleurs possédant une compétence particulière et rare, justifiant une autonomie relative dans leur travail. Ex. cadres ou travailleurs hautement qualifiés (informaticiens, ...) |

| | | | |
|-------------------------|---|---|-----------------|
| Organisation Collective | Travailleur dont la situation en matière d'organisation du travail ne diffère pas de leurs homologues en CDI, mais qui ont plusieurs employeurs qui ne leur garantissent pas une activité pérenne. Ex. formateurs en CDD ou vacataires ; merchandiseurs (grande distribution) ; nettoyage. | Le risque est en partie supporté par les travailleurs, sous la forme d'individualisation des rémunérations. Ex. commerciaux. | Travail salarié |
|-------------------------|---|---|-----------------|

(D'après Dupuy et Larré, 1999)

A noter que la catégorie de travail salarié connaît elle-même de multiples variations qu'il faudrait décliner. En effet, la définition du salariat comme « l'exécution par un employé d'une liste de tâches spécifiées, durant un laps de temps spécifié, en échange d'une rémunération forfaitaire versé par un employeur sous l'autorité duquel il se place » (Gazier, 1991) est insuffisante pour caractériser les différentes formes de la relation d'emploi salarié.

A noter également qu'une même personne pourrait se trouver dans différentes formes de relations hybrides, selon la relation qu'elle a avec ses employeurs ou clients.

Certains considèrent que, quelque soit le statut d'emploi, il y a toujours une forme de « subordination », dans la relation entre un mandataire/employeur et un travailleur, mais la nature de celle-ci est variable :

- Ex. avocats collaborateurs ou salariés de fait
- Ex. école de ski français : regroupe des travailleurs indépendants
- Ex. agriculteur non salarié (donc hors code du travail), qui travaille comme intégrateur et donc ne maîtrise rien de ses facteurs de production.
- Ex. des artistes.

3.4 Une notion globale : la « qualité de l'emploi »

La qualité de l'emploi est une notion qui peut être appréciée selon, plusieurs critères :

- la rémunération ;
- les conditions de travail ;
- le statut juridique ;
- la possibilité de concilier le travail et la vie en dehors du travail ;
- les perspectives de développement professionnel (possibilités de parcours) ;

A noter que la notion de qualité de l'emploi ne se limite pas à la qualité de chaque emploi ; elle est aussi inhérente à la répartition de ces emplois au sein de la population (critère de justice sociale).

3.5 *Les liens entre conditions / qualité d'emploi et santé des salariés :*

Il existe peu de travaux portant sur les liens entre les conditions ou la qualité de l'emploi et la santé des salariés.

Nous en citerons deux :

- L'enquête Conditions de travail de 2005 a mis en lumière des résultats intéressants sur la relation entre emploi et conditions de travail : Les non-salariés (2,7 millions d'actifs en 2005, dont 600.000 exploitants agricoles et 250.000 aides familiaux) exercent plus souvent que les salariés des métiers qui comportent des pénibilités physiques. Le travail prend beaucoup de place dans la vie des non-salariés du fait d'horaires étendus et atypiques.
- Le rapport du collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail, présidé par Michel Gollac (2009) : il propose 40 indicateurs de facteurs de risques psychosociaux au travail, regroupés en 6 axes. Le sixième axe concerne l'insécurité d'emploi.

L'insécurité de l'emploi a été définie comme « l'impuissance ressentie à préserver la continuité souhaitée dans une situation de menace sur l'emploi ». Des travaux empiriques ont confirmé sa place centrale parmi les facteurs de stress qui ont un impact négatif sur la santé psychologique. Cela a été théorisé par Siegrist en termes de dégradation de l'équilibre entre effort et récompense, en particulier par la perte du contrôle sur son statut professionnel (sentiment de maîtrise, efficacité, estime de soi). Certaines recherches indiquent que la perception d'une menace sur la nature et la pérennité de l'emploi peut avoir des conséquences aussi négatives que la perte de l'emploi lui-même. Il y a des indications selon lesquelles le stress lié à l'insécurité de l'emploi peut se répercuter sur le conjoint de la personne affectée. Ces effets persistent lorsqu'on prend en compte le rôle d'autres facteurs tels que les caractéristiques démographiques, de personnalité ou la présence d'autres facteurs de stress. On a pu montrer que le sens de la causalité allait de l'insécurité d'emploi vers la santé mentale plutôt qu'en sens inverse.

Nombre de chercheurs ont suggéré que l'insécurité d'emploi peut recouvrir plusieurs dimensions et distinguent en particulier une menace imminente sur l'emploi de la perte de caractéristiques valorisées de l'emploi (rétrogradation, détérioration des perspectives de carrière, des conditions de travail ou de la rémunération), opposition parfois décrite comme insécurité « quantitative » contre « qualitative ». Ces deux volets de l'insécurité sont associés à des problèmes de santé mentale, mais les preuves diffèrent quant à leur importance respective. On peut penser que l'importance croissante accordée à la flexibilité de l'emploi depuis le début des années 1990, notamment à travers l'expansion des formes précaires d'emploi, a provoqué une hausse du sentiment d'insécurité de l'emploi (avant même l'impact de l'actuelle récession), bien que cette question ne soit pas tranchée empiriquement.

Trois indicateurs tentent de cerner les différentes dimensions de l'insécurité socio-économique, jusqu'ici peu prise en compte dans les enquêtes.

Concernant la sécurité de l'emploi et du salaire, 22,8 % des actifs disent travailler « toujours », « souvent » ou « parfois » « avec la peur de perdre (leur) emploi » (indicateur 38). Les salariés de l'industrie, et particulièrement les ouvriers, sont plus concernés par ce sentiment d'insécurité, qui touche en revanche moins les secteurs de l'administration, de la santé et du social. 32,2 % des salariés du secteur concurrentiel (enquête COI 2007) disent qu'ils pensent « devoir changer de qualification ou de métier » dans les années à venir (indicateur 39) : ce sentiment est particulièrement répandu chez les jeunes, ainsi que dans le secteur des banques et assurances.

Concernant la « soutenabilité » du travail, 37,2 % des actifs occupés (enquête Conditions de travail 2005) ne se sentent pas « capables de faire le même travail qu'actuellement jusqu'à soixante ans »

(indicateur 40). Les jeunes sont évidemment plus nombreux à répondre ainsi, de même que les ouvriers et les employés, au contraire des professions indépendantes et des cadres.

3.6 *Des situations particulières en Rhône-Alpes :*

- Du point de vue des formes d'emploi, la région Rhône-Alpes comporte certaines spécificités :
- Les doubles actifs en zones de montagne
- Les travailleurs saisonniers en montagne
- Les travailleurs frontaliers en Haute-Savoie/Suisse

A noter une étude très intéressante sur la « Combinaison d'activités professionnelles et multifonctionnalité de l'agriculture en Rhône-Alpes » (INRA-SAD, CEE, ISARA) qui permet de s'interroger plus largement et au-delà de la seule région Rhône-Alpes, sur la **dimension territoriale** des régulations des formes d'emploi.

4 Hypothèses d'évolution

4.1 *Hypothèse 1 : disparition du « socle » des Trente Glorieuses et émiettement des formes d'emploi*

Le socle d'emploi des Trente Glorieuses (CDI - temps plein – employeur unique) s'effrite de manière accélérée, dans un contexte de faible régulation. Le temps partiel devient la norme, combiné avec le cumul de contrats avec plusieurs employeurs, à l'instar du marché de l'emploi dans les pays de l'Est par ex. Le CDI devient un contrat parmi d'autres et la proportion de salariés en CDI diminue fortement. Dans ce contexte d'atomisation des formes d'emploi, les relations triangulaires (employeurs/employés/clients-employeurs) telles que l'interim, les groupements d'employeurs et sociétés de portage se développent pour organiser une régulation du marché du travail et mettre en relation prestataires et clients potentiels.

D'autre part, des entreprises externalisent certaines de leur activités, sous la forme de sous-traitance. La relation contractuelle est fondée sur le droit commercial et non plus sur le droit du travail. Dans ce contexte, il y a aussi une incitation forte à ce que chacun crée son activité de service, sur le modèle de l'artisanat.

Enfin, la référence légale à une durée journalière et hebdomadaire du travail devient de moins en moins importante. Ce qui est encadré, c'est un droit à congés, tout le reste devient du travail potentiel. On assiste à une flexibilisation accrue du temps de travail et des horaires, en particulier dans les grands centres urbains, ce qui rend l'articulation des temps sociaux de plus en plus difficile.

4.2 *Hypothèse 2 : développement de la sécurisation des parcours professionnels*

Dans cette hypothèse, le « contrat social » ne repose plus sur la seule entreprise, il est régulé par un ensemble d'acteurs (les pouvoirs publics, les entreprises, les citoyens ...). Ainsi, on voit émerger des expérimentations de dispositifs pluri-partenaires (dont le périmètre excède celui de l'établissement pour raisonner au niveau d'un territoire), visant à sécuriser les parcours professionnels des actifs. Ces dispositifs pourraient permettre à la fois de compenser certains effets négatifs de la précarisation, et de

répondre aussi, en partie, à des aspirations individuelles en termes de mobilité et de parcours professionnels. De même, en réaction à la dérégulation du temps de travail, des entreprises s'associent à des collectivités et des pouvoirs publics pour expérimenter de nouvelles formes de régulation des temps sociaux.

4.3 Hypothèse 3 : vers un clivage/dualité entre les salariés « protégés » et les salariés « précaires »

L'emploi connaît un développement contrasté :

Dans certains secteurs d'activité, il y a un maintien, voire un développement d'emplois définis comme faiblement qualifiés mais qui demandent une diversité de tâches et un niveau de compétences plus élevé, et / ou qui cumulent les contraintes (rémunération « plancher », perspectives professionnelles limitées, conditions de travail difficiles, horaires décalés ou atypiques), ce qui entraîne un risque de paupérisation d'une fraction de la main-d'œuvre (les salariés « précaires »).

Dans d'autres secteurs d'activité, il y a une augmentation générale de la qualification et une recherche de conditions d'emploi qui apportent un certain niveau de protection (les salariés « protégés »).

Bibliographie:

Trouvé des données dans

DARES : conditions de travail une pause dans l'intensification

DARES 2003-09.3 - Au contact avec le public, des conditions de travail particulières

DARES 2000-09.3 - Les salariés industriels face aux changements organisationnels en 1997

DARES 2006-120 - Les expositions aux risques professionnels - les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER

Les formes d'organisation du travail dans les pays de UE, E. Lorenz, , A. Valeyre, juin 2004, document de travail n°32, Centre d'Etude de l'Emploi

La mise en œuvre défaillante des modèles organisationnels, J. Pillemont, SELF

Formes d'organisation du travail et relations de travail, M. Bunel, et coll dec 2008, rapport de recherche 53, Centre d'Etude de l'Emploi

Flexibilité interne et flexibilité externe : complémentarité, substitution et impact des 35h, M. Bunel, mai 2008, document de travail 98, CEE

Sous traiter ou embaucher ? Une analyse empirique des comportements de substitution des E de l'industrie en France entre 1984 et 2003, C. Perraudin et coll, document de travail n°78, CEE

Les déterminants de la satisfaction au travail en Europe : l'importance du contexte, L. Davoine, dec 2006 document 76, CEE

« L'organisation de la production et de la décision face aux TIC, PJ Benghozi et P. Cohendet, mai 2003

Le travail collectif chez les salariés de l'industrie ; Groupes sociaux et enjeux de la coopération au travail, M D Gheorghiu, F. Moatty, sept 2003, n°29, CEE