Regards sur le travail

Revue dédiée à la recherche et aux observations dans le domaine du travail

Volume 8, numéro 1 - Hiver 2012

Chronique de veille internationale*

Les questions du travail ailleurs dans le monde

Par Jean-François Guilloteau**

Conditions de travail

Heures de travail

Algava, É. (2011, février)

Le travail de nuit des salariés en 2009

Paris, Dares Analyses, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, nº 009.

Présentation du travail de nuit en France et comparaison avec quelques pays européens. Il ressort qu'en France le travail de nuit est plus fréquent dans le secteur public et les services. Il est en augmentation dans l'industrie en ce qui concerne les femmes. Les salariés qui travaillent de nuit ont une rémunération plus élevée mais des conditions de travail plus difficiles que les autres salariés.

Demoly, E. (2011, juillet)

Heures supplémentaires et rachat de jours de congé: les dispositifs d'allongement du temps de travail vus par les salariés

Paris, Dares Analyses, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, nº 054.

Des lois françaises de 2007 et 2008 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ont mis en place des mesures incitant à l'augmentation et à l'aménagement du temps de travail. Une enquête menée en janvier 2010 montre que deux tiers des salariés à temps plein déclarent avoir effectué des heures supplémentaires. Autre dispositif d'allongement du temps de travail, les rachats de jours de repos par les employeurs ont été rares en 2009 (4 %) et concernent plus fréquemment des ingénieurs et des cadres.

---

* Les liens étaient fonctionnels à la date de production de la revue.

** Jean-François Guilloteau est agent de recherche à la Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail du ministère du Travail.

Hall, S. (2011, janvier)

The Declining Work Week

Wellington, Department of Labour, New Zealand Government.

Étude du ministère du Travail néo-zélandais sur la baisse des heures moyennes travaillées de 4,9 % entre 2004 et 2009. Parmi les causes de ce phénomène, on note l'allongement des congés annuels, les changements dans la composition de la main-d'œuvre et dans la répartition sectorielle des emplois ainsi qu'une baisse du nombre d'heures régulières moyennes attribuable notamment à la dernière récession.

Inégalités

Commission européenne (2011)

Report on Progress on Inequality between Women and Man in 2010 – The Gender Balance in Business Leadership

Luxembourg, Justice, Fundamental Rights and Citizenship Justice, Publications Office of the European Union, 10.2767/99441.

Ce rapport européen sur l'égalité entre les femmes et les hommes indique qu'en moyenne les femmes ne représentent que 12 % des membres des conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse dans l'Union européenne et qu'elles sont seulement 3 % à être PDG. Il y a cependant des écarts d'un pays à l'autre. Ainsi, en Suède et en Finlande, les conseils d'administration comptent 26 % de femmes, contre moins de 10 % à Malte, au Luxembourg, à Chypre, en Italie, au Portugal, en Grèce, en Estonie, en Irlande et en Autriche.

Maron, L., Meulders, D., O'Dorchai, S., Plasman, R., & Natalie Simeu (2011)

L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne : indicateurs – Rapport de la Présidence belge 2010

Bruxelles, Département d'économie appliquée, Université libre de Bruxelles, document de travail 11-3.RR.

Ce rapport indique que l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élève à 18 % en moyenne au sein de l'Union européenne. Le document met en évidence les facteurs explicatifs de cet écart à partir de l'analyse d'indicateurs. Il analyse également les législations, politiques et mesures mises en œuvre par les pays membres pour lutter contre les écarts salariaux.

Stress au travail

Commission européenne (2011, février)

Report on the Implementation of the European Social Partners' Framework Agreement on Work-related Stress

Bruxelles, Commission staff working paper, SEC (2011) 241 final.

Analyse du degré d'implantation de l'entente-cadre européenne de 2004 sur le stress lié au travail. Il en ressort que l'entente a eu pour effet de sensibiliser les acteurs, de promouvoir des principes et des règles, d'établir des consensus sur la nature structurelle du stress lié au travail et sur le besoin d'avoir des réponses à l'échelle européenne. Il y a cependant encore place à amélioration dans certains pays en particulier.

Eertmans, A. & Mertens, S. (2011)

Évaluation de la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Bruxelles, Rapport de recherche, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Évaluation des modifications de 2007 à la législation belge relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail. La pertinence de la législation est reconnue par tous les acteurs; des améliorations pourraient cependant être apportées comme une clarification de la législation, la création de nouveaux instruments ou une sensibilisation accrue des acteurs de terrain.

Institut national de la santé et de la recherche médicale (2011, avril)

Stress au travail – situation chez les indépendants – synthèse et recommandations

Paris, coll. Expertise collective, Éditions INSERM.

L'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), qui relève du ministère français responsable de la Santé, a réuni un groupe pluridisciplinaire d'experts pour dresser un bilan des données sur les principaux troubles qui pourraient être associés au stress au travail chez les indépendants, c'est-à-dire les artisans, les membres de professions libérales et les chefs d'entreprises indépendantes. Le document propose, entre autres, des modèles explicatifs intégrant les différents concepts mettant en relation le stress et le travail, de même que des stratégies de prévention individuelles et collectives.

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (2011, avril)

Évaluation de la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail – Statistiques et évaluations complémentaires

Bruxelles, Rapport de recherche, Direction générale Humanisation du travail avec la collaboration de la Direction générale Contrôle du bien-être au travail, de Co-Prev, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Annexe au rapport d'Audrey Eertmans et Sofie Mertens déjà mentionné dans la présente chronique et portant sur l'évaluation des modifications de 2007 à la législation belge relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Cette annexe contient des statistiques, en particulier sur les plaintes pour violence, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que des évaluations complémentaires réalisées par trois groupes liés à la question.

Salaire minimum

Benassi, C. (2011, mars)

The Implementation of Minimum Wage: Challenges and Creative Solution

Genève, Global Labour University working papers, nº 12, International Labour Office.

Rapport consacré à la mise en œuvre et à l'observance des politiques relatives au salaire minimum. Un accent particulier est mis sur l'approche britannique. La stratégie d'application d'une politique de salaire minimum peut passer par cinq étapes, à savoir la persuasion, la formation, le suivi, le pouvoir de dénonciation des travailleurs et les sanctions.

Hansjörg, H. & Kazandziska, M. (2011, mars)

Principles of Minimum Wage Policy – Economics, Institutions and Recommendations

Genève, Global Labour University working paper nº 11, International Labour Organisation, mars 2011.

Examen des politiques de salaire minimum sous l'angle économique et institutionnel. Un tableau résume les observations faites par les auteurs au sujet de la fixation et du niveau du salaire minimum, de la fréquence de son changement, du nombre de salaires minimums fixés, du lien entre le salaire minimum et les prestations provenant des programmes sociaux, du rôle du salaire minimum sur le secteur informel et de son lien avec la négociation collective.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2011, février)

Characteristics of Minimum Wage Workers: 2010

Washington, D.C., U.S. Department of Labor.

Série de tableaux sur les caractéristiques des travailleurs états-uniens assujettis au salaire minimum. Il s'agit plutôt de jeunes, de femmes, de personnes moins instruites, de travailleurs à temps partiel, de personnes dont l'occupation est liée aux services ou encore qui travaillent dans le secteur de la restauration. Il n'y a pas de surreprésentation d'un groupe particulier en ce qui concerne l'origine ethnique.

Conciliation travail - vie personnelle

Cullen, K., Gareis, K., Peters, P., Byrne, P., Mueller, S., Dolphin, C., Delaney, S., & Stefan Lilischkis (2010)

Company Initiatives for Workers with Care Responsibilities for Disabled Children or Adults

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie, Working paper, EF/10/62/EN.

Présentation du contexte et des pratiques européennes en matière de soutien aux travailleurs qui ont à charge des enfants handicapés ou des parents malades, handicapés ou âgés. Des mesures législatives ou adoptées par des entreprises d'Allemagne, d'Irlande, des Pays-Bas et du Royaume-Uni sont décrites. Exemples de ces mesures : différentes formes de congés, aménagement du temps de travail, télétravail, travail à temps partiel, conseils, formation et information ou encore sensibilisation des cadres et des travailleurs.

Department for Business, Innovation and Skills (2011, mai)

Consultation on Modern Workplaces: Flexible Parental Leave, Flexible Working, Working Time Regulations, Equal Pay

Londres, HM Government, URN 11/699.

Document d'appui à une consultation britannique destinée à rendre les pratiques sur le marché du travail plus souples et plus conviviales pour la famille. L'objectif est d'aider à la fois les employeurs et les travailleurs en augmentant la participation au marché du travail et en améliorant l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales et personnelles.

Kerkhofs, M., Roman, A., & Peter Ester (2010)

Flexibility profiles of European companies – European Company Survey 2009

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie, EF/10/60/EN.

Résultats d'une enquête menée auprès de gestionnaires et d'employés de 27 000 établissements publics et privés. Plus de la moitié des établissements européens (27 pays) de 10 employés et plus offrent des mesures de flexibilité. Les plus répandues sont liées aux heures de travail. Le rapport propose aussi une typologie de la flexibilité et un regroupement des entreprises selon cinq niveaux de flexibilité.

Divers

Fitzpatrick, J. J. Jr., Perine, J. L., Dutton, B. & Kenneth Floyd (2011, janvier)

State Labor Legislation Enacted in 2010

Washington, D.C., *Monthly Labor Review*, vol. 134, nº 1, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor.

Les principales activités législatives et réglementaires des États, en 2010, concernent les tests de dépistage de consommation d'alcool et de drogues, l'égalité des chances, les trafics humains, l'immigration illégale, la notion d'employé et de sous-traitant indépendant, les congés militaires ou autres, le salaire versé et la protection de la vie privée des travailleurs.

Kocoglu, D., Martial, F., Roosz, P. & Joëlle Tronyo (2011, février)

Tableaux de l'économie française – édition 2011

Paris, Institut national de la statistique et des études économiques

Le chapitre 5 de ce document présente des données sur les salaires et les revenus français, dont les salaires nets moyens dans les entreprises où ils ont augmenté de 0,6 % en euros constants entre 2007 et 2008, ainsi que dans la fonction publique où la hausse fut de 0,9 % pour la même période. L'évolution du salaire minimum interprofessionnel de croissance y est aussi traitée.

Oxford Research (2011, juin)

Links between Quality of Work and Performance

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie, EF/11/20/EN.

Regroupement de 21 études de cas dans quatre secteurs d'activités économiques de six pays (Autriche, République tchèque, Allemagne, France, Espagne et Suède) portant sur l'effet de l'amélioration des conditions de travail sur le rendement des travailleurs et la performance des entreprises. Parmi les facteurs retenus, c'est la formation qui a le plus d'influence.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2011, mars)

A Profile of the Working Poor, 2009

Washington, D.C., U.S. Department of Labor, report 1027.

Présentation de tableaux sur les caractéristiques des travailleurs états-uniens dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté officiel. Il s'agit surtout de travailleurs à temps partiel, noirs ou hispaniques, moins formés, qui ont des enfants de moins de 18 ans, ou encore de femmes qui sont soutien de famille.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2011, janvier)

State and Local Government Benefits – A Snapshot of State and Local Government Employee Benefits

Washington, D.C., *Program Perspectives*, vol. 3, issue 1, U.S. Department of Labor.

Présentation de données sur les régimes de retraite, les assurances médicales et les congés des employés des États et des gouvernements locaux. Dans l'ensemble, ces avantages sociaux sont un peu moins présents ou généreux à l'échelle des gouvernements locaux. Cela peut s'expliquer en partie par le type de travailleurs employés.

Marché du travail

Barbier-Gauchard, A, Guilloux, A. & Marie-Françoise Le Guilly (2010, décembre)

Tableau de bord de l'emploi public. Situation de la France et comparaisons internationales

Paris, Centre d'analyse stratégique, Premier ministre, République française.

Comparaison de l'emploi public global entre plusieurs pays développés et comparaisons propres aux secteurs de l'éducation, de la santé et de la protection sociale. Les caractéristiques des politiques d'emploi public sont décrites plus en détail pour le Canada, les États-Unis, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède. Globalement, l'emploi public en France se situe dans une position « moyenne-haute » par rapport aux pays comparés. Le recours à la sous-traitance y est cependant moins élevé.

Benhamou, S. & Diaye, M.-A. (2011, janvier)

Participation des salariés et performance sociale : de nouveaux enjeux pour les entreprises françaises dans un contexte de sortie de crise

Paris, Note d'analyse 210, Centre d'analyse stratégique, Premier ministre, République française.

Cette note met en évidence les conditions d'efficacité de différents dispositifs participatifs et examine les combinaisons les plus susceptibles d'améliorer la performance sociale des entreprises en France. Cette performance est mesurée par le taux d'absentéisme. Font partie de ces dispositifs les plans d'épargne entreprise, l'actionnariat salarié et l'intéressement, le dialogue social et la participation des salariés aux grandes instances décisionnelles.

Broughton, A. (2011, mai)

Reconciliation of Work, Private and Family Life in the European Union

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie.

Démonstration d'une flexibilité accrue du marché du travail européen, en particulier au chapitre des heures travaillées et de l'organisation du travail. Les informations présentées portent, par exemple, sur la participation au marché du travail selon le genre, le travail à temps partiel, les mesures de flexibilité offertes par les entreprises, le télétravail ou encore le niveau de satisfaction des travailleurs quant aux mesures d'équilibre travail-famille.

Domens, J. (2011, avril)

Parcours des intérimaires : les intérimaires les plus expérimentés ont été moins touchés par la crise de 2008-2009

Paris, Dares Analyses, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, n° 033.

Selon cette étude, les travailleurs intérimaires français ont été inégalement affectés par le très fort repli du travail temporaire survenu entre la mi-2008 et la mi-2009. Les travailleurs ayant une faible ancienneté dans l'intérim ont davantage supporté l'ajustement à la baisse de l'intérim à l'activité économique que les intérimaires dits « permanents », c'est-à-dire qui font une plus grande part des heures travaillées dans le domaine du travail temporaire.

Finot, J. (2011, juillet)

L'intérim en 2010 : reprise du travail temporaire

Paris, Dares Analyses, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, n° 52.

En 2010, le volume de travail temporaire français a augmenté de 17,8 % par rapport à 2009 pour atteindre 527 100 équivalent-emplois à temps plein. Cette augmentation ne suffit pas à compenser le recul marqué

observé en 2009 (-26 %). La reprise la plus forte apparaît dans le secteur industriel. La durée moyenne des missions d'intérim s'est maintenue à 1,7 semaine. Un intérimaire sur deux a été en mission moins de 1,5 mois dans l'année.

Jones, Y. (2011, février)

Federal Workforce – Practices to Increase the Employment of Individuals with Disabilities

Washington, D.C., Testimony Before the Subcommittee on Oversight of Government Management, the Federal Workforce, and the District of Columbia, Committee on Homeland Security and Governmental Affairs, United States Accountability Office, GAO-11-351T.

Huit moyens ont été proposés pour faire du gouvernement fédéral états-unien un employeur modèle pour les personnes handicapées. Il s'agit de la participation des hautes autorités, de la reddition de comptes, d'enquêtes régulières auprès de la main-d'œuvre, de la coordination à l'intérieur et entre les organisations, de la formation du personnel, des possibilités de carrière et d'avancement pour tous, d'une souplesse dans le milieu de travail et d'un financement centralisé à l'échelle des ministères et organismes.

Kyyrä, T. & Wilke, R. A. (2011, janvier)

On the Reliability of Retrospective Unemployment Information in European Household Panel Data

Helsinki, VATT working paper 21, Government Institute for Economic Research.

Analyse de la qualité des données recueillies sur le chômage dans une enquête longitudinale européenne coordonnée par Eurostat. Les résultats montrent une fiabilité restreinte de ces données et des écarts importants de la qualité des résultats d'un pays à l'autre.

Quentin, O. (2011, juillet)

Le travail et l'emploi dans vingt ans

Paris, Centre d'analyse stratégique, rapports et documents, Premier ministre, République française.

Rapport de prospective sur l'évolution du travail et de l'emploi d'ici 2030. Parmi les phénomènes déterminants figureront l'éclatement du travail, l'extension de la sous-traitance et de l'externalisation, une forte demande d'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, l'aspiration à plus d'autonomie au travail, la poursuite de la diffusion des technologies d'information et de communication, l'essor du travail nomade, la croissance des mobilités professionnelles et le développement du travail en réseau.

Sandor, E. (2011, janvier)

European Company Survey 2009 – Part-time work in Europe

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie, EF/10/86/EN.

Présentation du point de vue des travailleurs et des employeurs sur le travail à temps partiel qui est en croissance dans l'Europe des 27. Celui-ci est passé de 15,9 % de l'emploi en 1997 à 18,8 % en 2009. Parmi les avantages déclarés de cette forme de travail, on note le taux de participation des femmes, l'adaptation de la prestation de travail aux besoins des entreprises et un meilleur équilibre travail-vie privée. Du côté des inconvénients, on remarque notamment la hausse des coûts de production, des conditions de travail inférieures et moins de possibilités de promotion.

Wölfl, A. & Mora-Sanguinetti, J. S. (2011, février)

Reforming the Labour Market in Spain

Paris, OECD Economics Department Working Papers, nº 845, Organisation for Economic Co-operation and Development.

La dernière crise économique a touché durement l'Espagne. Le présent rapport traite de la réforme du système de négociation collective réalisée pour en atténuer les effets (exemples : droit de retrait d'une entreprise d'une convention collective sectorielle ou régionale, flexibilité accrue du temps de travail). On y aborde également l'employabilité des jeunes et des travailleurs non qualifiés ainsi que l'efficacité du placement des travailleurs.

Relations du travail

Ashack, E. A. (2011, février)

Profiles of Significant Collective Bargaining Disputes of 2010

Washington, D.C., Office of Compensation and Working Conditions, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor.

Le document décrit trois arrêts de travail marquants sur le plan du nombre de jours perdus ou de travailleurs visés. Ces arrêts concernent le secteur de la construction à Chicago, les soins infirmiers dans plusieurs États et les ports de New York et du New Jersey. Un tableau des principaux arrêts de travail en 2010 y est aussi présenté.

Aumayr, C. & Demetriades, S. (2011, juin)

Recent Developments in Wage Setting and Collective Bargaining in the Wake of the Global Economic Crisis – Background Paper

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie, EF/11/51/EN.

Le document présente un aperçu des changements récents en matière de négociation des salaires parmi les membres de l'Union européenne et en Norvège. Il y est plus précisément question des mécanismes de détermination des salaires, de l'évolution récente des salaires négociés et de changements éventuels dans les systèmes de négociation des salaires.

Bechter, B., Brandl, B. & Guglielmo Meardi (2011, mars)

From National to Sectoral Industrial Relations: Developments in Sectoral Industrial Relations in the EU

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie, EF/11/10/EN.

Cette étude, fondée sur l'analyse des relations de travail dans neuf sous-secteurs des domaines manufacturier et des services de 27 pays de l'Union européenne, montre pour la première fois qu'à l'échelle européenne le type de relations industrielles varie plus selon les sous-secteurs que selon les pays. C'est particulièrement le cas des secteurs les plus internationalisés comme celui des télécommunications.

Broughton, A. (2011, juin)

SMES in the Crisis: Employment, Industrial Relations and Local Partnership

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie, EF/11/51/EN.

Rapport sur les répercussions de la dernière crise économique et financière sur les petites et moyennes entreprises sous l'angle des actions gouvernementales, des partenaires sociaux et des relations de travail. Il ressort que le cadre des relations de travail varie beaucoup d'un pays européen à l'autre. Dans certains cas, la crise a stimulé le dialogue.

Eurofound (2011)

European Industrial Relations Dictionary

Dublin, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie.

Lancé en 2005, ce dictionnaire en ligne des relations du travail en Europe est mis à jour annuellement. Il présente la définition de 300 mots et expressions anglaises ainsi que les législations européennes qui s'y appliquent.

Department for Business Innovation & Skills (2011, janvier)

Resolving Workplace Disputes: A Consultation

Londres, en collaboration avec Tribunal service, URN 11/511.

Document qui accompagnait une consultation sur la recherche de solutions pour réduire plus rapidement les différends, éviter le recours à un tribunal et améliorer la confiance des employeurs dans l'embauche. Il pourrait y avoir, par exemple, une utilisation accrue de la médiation ou de la médiation précoce, une diminution de la durée des audiences au tribunal (exemples : témoignages écrits, réduction du nombre de témoins, juge unique, recours à des officiers de justice plutôt qu'à des juges), l'ajout de frais ou leur augmentation.

Hamaguchi, K.

Analysis of the Content of Individual Labor Dispute Resolution Cases: Termination, Bullying/Harassment, Reduction in Working Conditions, and Tripartite Labor Relationships

Tokyo, *Japan Labor Review*, Japan Institute for Labour Policy and Training, vol. 8, nº 3, été 2011.

Analyse de conciliations qui ont fait suite à des plaintes de travailleurs japonais à des bureaux du travail préfectoraux en matière de fin d'emploi, d'intimidation et de harcèlement, de réduction des conditions de travail et de relations d'emploi tripartites.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé (2011, juillet)

Bilans et rapports. La négociation collective en 2010

Paris, Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques, Direction générale du travail, Dicom-T-11-027.

Parmi les sujets abordés dans ce bilan, on retient les niveaux de négociation, les thèmes de négociation, la négociation vue par les organisations de syndiqués et les organisations patronales, le contexte législatif et réglementaire, l'action de l'État, la négociation interprofessionnelle et de branche ainsi que la négociation d'entreprise. On y présente également des dossiers sur l'action publique en faveur de l'emploi des salariés âgés, les risques psychosociaux, les grèves, les conflits marquants et les négociations liées au spectacle.

National Mediation Office (2011, février)

Summary of the Annual Report – Wage Bargaining and Wage Formation in 2010

Stockholm, Gouvernement de Suède.

Résumé d'un rapport annuel suédois qui fait le point sur l'évolution de la négociation collective, de l'environnement législatif, des salaires, y compris les écarts salariaux entre les hommes et les femmes, ainsi que sur la médiation et les conflits de travail.

Podro, S. (2011, janvier)

The Future of Workplace Relations – An Acas View

Londres, Acas policy discussion papers, Advisory, Conciliation and Arbitration Service.

Selon ce texte britannique, l'avenir des relations du travail sera notamment marqué par des changements démographiques, des liens contractuels complexes, des relations d'emploi fragmentées, une gestion à distance, la multiplication des droits individuels et un manque de représentation des employeurs et des employés. Bref, un ensemble de facteurs qui pourraient compliquer les relations du travail.

Saundry, R. McArdle, L. & Pete Thomas (2011)

Transforming Conflict Management in the Public Sector? Mediation, Trade Unions and Partnerships in a Primary Care Trust

Londres, Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS), ref. 01/11.

À l'aide d'une étude de cas dans le secteur public britannique, les auteurs du rapport se sont penchés sur l'effet de l'introduction d'une médiation précoce pour résoudre des problèmes de relations du travail. Les résultats obtenus sont positifs pour les parties concernées. Cela a permis de changer les attitudes et les comportements, de développer la confiance entre les acteurs et de créer un environnement favorable à la résolution des conflits.

Vieillissement

Cahill, K. E., Giandrea, M. D. & Joseph F. Quinn (2011, juin)

Reentering the Labor Force after Retirement

Washington, D.C., *Monthly Labor Review*, vol. 134, nº 6, Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor.

Selon les données d'une enquête longitudinale états-unienne, environ 15 % des répondants qui ont eu un emploi à temps plein associé à une possibilité de carrière durant leur vie active retournent sur le marché du travail après avoir pris leur retraite. Il s'agit surtout de ceux qui sont plus jeunes, plus en santé ou encore qui ont un régime de retraite à contributions déterminées insuffisant.