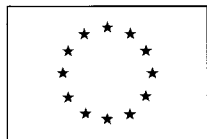


OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI

COMMISSION EUROPÉENNE
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI,
DES RELATIONS INDUSTRIELLES
ET DES AFFAIRES SOCIALES



*L'Europe
sociale*
V

Tendances

21



L'emploi en
EUROPE

L E S P U B L I C A T I O N S S Y S D E M

Liste des Cahiers et Bulletins SYSDM disponibles actuellement:

Bulletin SYSDM n° 1

(Supplément statistique : Performances économiques, évolution de l'emploi et du marché du travail) EN, FR, DE

Bulletin SYSDM n° 2

(Supplément statistique : L'évolution de l'emploi par région et par secteur) EN, FR, DE

Bulletin SYSDM n° 3

(Supplément statistique : L'emploi et le chômage des femmes) EN, FR, DE

Bulletin SYSDM n° 4 (Rapport annuel)

(Supplément statistique : L'emploi dans le secteur des services) EN, FR, DE

Bulletin SYSDM n° 5

(Supplément statistique : La durée du travail dans les Etats membres) EN, FR, DE

Bulletin SYSDM n° 6 (Principaux périodiques et sources statistiques)

(Supplément statistique : Sources statistiques sur l'emploi et le marché du travail - Eurostat) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 7

(Supplément statistique : Les coûts de la main-d'oeuvre) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 8

(Supplément statistique : Les conflits du travail dans les Etats membres) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 9

(Supplément statistique : Les tendances de l'emploi dans la construction et les services financiers) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 10 (Rapport annuel)

(Supplément statistique : L'évolution des forces de travail et de l'emploi) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 11

(Supplément statistique : Les tendances démographiques en Europe) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 12

(Supplément statistique : Les grandes tendances du chômage des Etats membres) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 13

(Supplément statistique : Les tendances de l'éducation) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 14 (Rapport annuel)

(Supplément statistique : Les indicateurs clés du marché du travail) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 15

(Supplément statistique : Les personnes âgées et les vieux travailleurs) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 16

(Supplément statistique : Mise à jour du Bulletin n° 6 : principaux périodiques et sources statistiques) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 17

(Supplément statistique : Les femmes et le marché du travail) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 18 (Rapport annuel)

(Supplément statistique : Les indicateurs clés du marché du travail) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 19

(Supplément statistique : Quelques tendances des forces de travail dans l'Espace économique européen) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 20

(Supplément statistique : Conflits du travail dans l'Espace économique européen 1983-1992) EN, FR, DE

Observatoire de l'emploi : TENDANCES 21

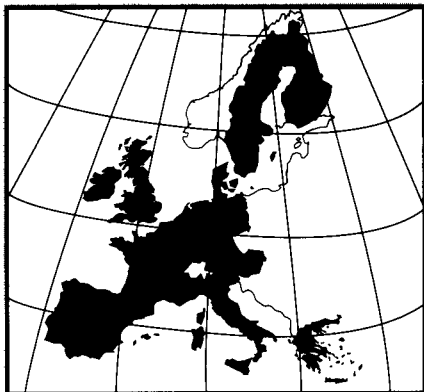
(Supplément statistique : Coûts de la main-d'oeuvre) EN, FR, DE

Cahiers SYSDM n° 1 : "Skill Shortages in the European Community"

(Les pénuries de qualifications dans la Communauté européenne) EN

Cahiers SYSDM n° 2 : "Revue de la littérature sur la dimension sociale du Marché Intérieur" FR**Cahiers SYSDM n° 3 : "Documents sélectionnés dans la banque de données SYSDM"** EN-FR**Cahiers SYSDM n° 4 : "Les marchés du travail européens : Les perspectives d'intégration". Interventions présentées lors de la conférence SYSDM, avril 1991, Birmingham, Royaume-Uni.** EN-FR**Cahiers SYSDM n° 5 : "Migration and Labour Mobility in the European Community" (Les migrations et la mobilité des travailleurs dans la Communauté européenne)** EN**Cahiers SYSDM n° 6 : "The European Labour Market in 2000: Demographic Changes and Policy Implications" (Le marché du travail européen en l'an 2000 : Changements démographiques et conséquences politiques)** EN**Cahiers SYSDM n° 7 : "Disparités régionales de l'emploi : situation et tendances dans les nouveaux Bundesländer".** EN, FR, DE**Cahiers SYSDM n° 8 : "Danemark, Scandinavie et le marché du travail européen"** EN, FR, DE**Cahiers SYSDM n° 9 : "The Evolution of Industry and Services and its Employment Impact" (Les évolutions de l'industrie et des services et leur impact sur l'emploi)** EN, IT

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI Tendances



Le bulletin du Système
Européen de Documentation
sur l'Emploi

N° 21, 1995

Le bulletin **TENDANCES** est une publication trimestrielle du Système Européen de Documentation sur l'Emploi. Il diffuse les informations collectées par **SYSDÉM** sur l'évolution de l'emploi dans la communauté européenne. Il est géré pour la Commission des Communautés européennes (DGV) par ECOTEC Research and Consulting Ltd.

Edition : Gill Whitting

Production : Caroline Lambert

Correspondants nationaux: François Pichault, Søren Villadsen, Vincent Merle, Kurt Vogler Ludwig, Theo Papatheodossiou, Jerry Sexton, Manuela Samek, Jacques Siegers, Maria João Rodrigues, Luis Toharia, Kenneth Walsh.

Traduction: Marie-Dominique Maison

Le Bulletin **TENDANCES** est publié en anglais, en français et en allemand

Comment les écarts dans la fiscalité affectent-ils la création d'emplois ? **2**

L'OCDE évalue la capacité à changer **3**

La dimension nationale:
Résumés et commentaires en provenance des Etats membres **6**

Belgique	6
République Fédérale d'Allemagne	7
Danemark	10
Espagne	11
France	17
Irlande	18
Grèce	20
Italie	21
Pays-Bas	22
Portugal	24
Royaume-Uni	25
Luxembourg	27

Supplément statistique n° 21
Coûts de la main d'oeuvre **13**

Calendrier.....	28
Abréviations.....	28
Les correspondants nationaux	Verso du dos de couverture
Informations pratiques sur SYSDÉM... Verso du dos de couverture	
Observatoire de l'Emploi	Dos de couverture

Les articles du Bulletin TENDANCES et les informations contenues dans le supplément statistique n'engagent que leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions de la Commission des Communautés européennes.

Comment les écarts dans la fiscalité affectent-ils la création d'emplois ?

Le financement des systèmes de plus en plus complexes de protection sociale est un sujet de préoccupations croissantes quant aux conséquences possibles sur la compétitivité et le processus de création d'emplois. Le sixième chapitre du rapport «L'emploi en Europe» identifie trois questions interdépendantes qui sont d'une importance cruciale :

- Dans quelle mesure les modes actuels de financement des systèmes de protection sociale pèsent-ils sur les coûts de la main-d'oeuvre et découragent-ils les employeurs d'embaucher plus de personnel ?
- Un mode de financement différent aurait-il des retombées moins lourdes sur les coûts de production et de main-d'oeuvre qui inciteraient la création d'emplois ?
- Un système de protection sociale moins étendu et moins coûteux contribuerait-il à réduire les coûts de la main-d'oeuvre.

Le rapport reconnaît la complexité de l'évaluation des effets d'une éventuelle réduction des cotisations sociales sur les coûts de main-d'oeuvre et de production, mais n'en conclut pas moins que, à court et à moyen terme, toute réduction substantielle des charges sociales peut être une incitation directe à la création d'emplois. C'est d'autant plus vrai que l'écart fiscal introduit par les prélèvements obligatoires entre les revenus nets perçus par les travailleurs et les sommes versées par les employeurs, exerce un effet dissuasif sur l'emploi et peut inciter les employés comme les employeurs à éviter de payer des impôts et des cotisations ou à s'y soustraire. Cela vaut peut-être plus particulièrement pour les travailleurs qui se trouvent au bas de l'échelle des salaires.

En 1991, le taux de cotisations sociales versées par les employeurs - cotisations obligatoires et versements volontaires - représentait en moyenne 20% de l'ensemble des coûts de la main-d'oeuvre (EUR 12) pour le salaire moyen versé à un travailleur masculin de l'industrie manufacturière (avec d'im-

portantes variations entre les Etats membres). Aux Etats-Unis, ce taux était de 21% et au Japon de 15%. Parmi les douze de l'UE, le coût relatif moyen de l'emploi d'une femme était, pour un salaire moyen de l'industrie manufacturière, inférieur de 28% à celui d'un homme (en 1991) mais, là encore, avec de nettes divergences entre les Etats membres.

Dans l'Union des 12, cet écart s'est légèrement réduit entre 1985 et 1991, dans une proportion de presque 2% des coûts de la main-d'oeuvre. Seuls la France, la Belgique et le Portugal ont enregistré un accroissement des coûts de la main-d'oeuvre (inférieur à 2% dans chacun des cas); parallèlement le Luxembourg, le Royaume-Uni et les Pays-Bas connaissent des baisses notables.

Le caractère progressif du taux cumulé de l'impôt et des contributions sociales signifie que les taux marginaux sont supérieurs aux taux moyens dans la plupart des autres pays. A mesure que les employeurs augmentent les salaires payés à leurs employés, une part progressivement moindre est versée aux travailleurs, alors que celle allant à l'Etat augmente, ce qui affecte potentiellement l'incitation au travail et l'encouragement à récompenser des niveaux de productivité plus élevés.

Les taux marginaux des Etats de l'Union des 12 sont supérieurs à ceux des Etats-Unis et du Japon.

Le rapport conclut qu'étant donné qu'une forte proportion des chômeurs n'a que de faibles qualifications, les coûts de la main-d'oeuvre au bas de l'échelle sociale sont particulièrement importants. Le défi à relever consiste à opérer une réduction des coûts de l'emploi des salariés peu qualifiés, de manière à inciter les employeurs à recruter des travailleurs de cette catégorie, tout en évitant une baisse notable de leurs salaires qui sont déjà faibles.

Rapport «L'emploi en Europe» (1994). Disponible : Office des publications officielles des Communautés européennes, 2985 Luxembourg. 190 p. Toutes les langues de l'UE.

Correspondants nationaux

En raison de l'entrée de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède dans l'Union européenne à partir du 1 janvier 1995, SYSDÉM va étendre son réseau de correspondants pour assurer le suivi des tendances de l'emploi dans les nouveaux Etats membres

Questionnaire de l'enquête auprès des lecteurs

Avez-vous complété et retourné le questionnaire de l'enquête auprès des lecteurs publié dans le bulletin n° 20 ? Si vous n'avez pu le faire, veuillez avoir l'amabilité de le faire parvenir aussi rapidement que possible au Service d'analyse de SYSDÉM.

L'OCDE évalue la capacité à changer

Un aperçu de la documentation récente de sources internationales

«Etude de l'OCDE sur l'emploi : données et explications»

OCDE (1994)

Ce rapport fait suite au bilan publié en juin dernier «Etude de l'OCDE sur l'emploi : faits, analyses, stratégies» présenté dans le Bulletin *Tendances* n° 20. L'une de ses principales conclusions est que l'origine d'une bonne partie des chômeurs et des emplois de mauvaise qualité est attribuable au fossé de plus en plus profond qui existe entre la nécessité de s'adapter aux mutations et la capacité de l'économie et de la société, et parfois même leur volonté, à s'adapter au changement. Les deux volumes «Données et explications» partent de cette constatation. Le premier chapitre décrit la nature du chômage et les huit chapitres suivants traitent d'un vaste champ de politique et des questions spécifiques :

- Les tentatives de gestion de la demande macro-économique sont-elles causes de chômage, et quel est l'impact des mesures macro-économiques sur la production et l'emploi ?
- Comment les flux du commerce et des investissements internationaux affectent-ils les emplois ? Quel est l'impact de la compétition des pays à bas salaires sur la demande de travailleurs peu qualifiés, et cette compétition exerce-t-elle une pression à la baisse sur les salaires dans les pays de l'OCDE ?
- S'agit-il d'un chômage technologique et comment les nouvelles technologies et l'apparition des industries de haute technologie affectent-elles le nombre et la nature des emplois ?
- Quelle relation existe-t-il entre la flexibilité des salaires et les emplois, et dans quelle mesure cette flexibilité est-elle limitée par des facteurs tels que les négociations collectives ou le salaire minimum ?
- Une plus grande flexibilité des salaires entraîne-t-elle une hausse de l'emploi ? Est-ce-que la réglementation de l'emploi ne conduirait pas en fait à une régression et à une précarité des emplois ? Les mesures actives de politique du marché du travail permettent-elles de trouver un emploi plus rapidement que les politiques passives ?
- Comment peut-on réformer le système éducatif et la formation de manière à assurer de bonnes bases d'éducation aux forces de travail et à encourager la formation continue qui est nécessaire pour s'adapter aux évolutions constantes des

qualifications requises pour les nouveaux emplois ?

- Des allocations chômage élevées encouragent-elles le chômage ? Comment pourrait-on réformer les régimes d'assurance sociale de manière à réduire la dépendance et le chômage de longue durée ?
- Faudrait-il reconsidérer les systèmes d'imposition et dissocier les charges sociales de l'emploi ou des bas salaires ? Comment les gouvernements peuvent-ils lutter contre l'exclusion ?

Les travaux suivants de l'OCDE sont des analyses spécifiques aux pays. Les études en cours cherchent à identifier quels sont les domaines politiques les plus importants et pour quels pays, et quelles sont les solutions possibles. Elles analysent également divers thèmes, problèmes et solutions politiques qui affectent certains groupes de pays.

Disponible : OCDE, 2 rue André Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France. EN. FR.

«La politique économique et l'emploi dans les économies en transition d'Europe centrale et orientale : premiers renseignements»

JACKMAN R (1994)

Considérant les développements macro-économiques ainsi que les restructurations économiques et du marché du travail après plusieurs années de transition, l'auteur suggère que seules les variations de l'offre, et non les politiques déflationnistes ou la restructuration, peuvent expliquer la chute de la production. Le chômage a progressé rapidement dans de nombreux pays, notamment le chômage de longue durée, mais le secteur privé continue de recruter dans le secteur public tandis que le chômage de longue durée a continué de croître. Il faut donc mesurer l'impact des restructurations non pas à partir des taux de chômage, mais en fonction des évolutions dans la composition sectorielle de la production. Après avoir discuté des options de fixation des salaires, l'auteur préconise une rationalisation progressive des entreprises publiques où le personnel est en surnombre, un encouragement de l'embauche dans le secteur privé et des créations d'entreprises, ainsi que des mesures favorisant la mobilité de manière à soutenir toute reprise éventuelle de l'emploi.

In *International Labour review*, vol 133, n° 3. Disponible : Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. EN. FR. ES.

«Statutory European Works Councils; the Final Countdown?»

(Les comités d'entreprises européens obligatoires : le dernier compte à rebours ?)

GOLD M & HALL M (1994)

La législation européenne sur la participation des travailleurs dans les entreprises multinationales, qui était jusqu'à présent bloquée par le Royaume-Uni, peut maintenant être adoptée par les 11 autres Etats membres dans le cadre des accords de politique sociale de Maastricht. Il s'agit là d'une étape importante au niveau politique mais ses conséquences sur les relations industrielles restent incertaines, en particulier pour les entreprises et les travailleurs du Royaume-Uni.

Cet article est en fait un commentaire du projet de directive de la Commission datant d'avril 1994. Il récapitule les antécédents tumultueux de cette question avant d'analyser les principaux éléments de cette directive, ainsi que leurs conséquences pour le patronat et les syndicats. Les auteurs discutent ensuite de la position exceptionnelle des travailleurs du Royaume-Uni et des multinationales basées au Royaume-Uni, une position qui résulte du choix du gouvernement de ne pas adopter cette législation.

In *Industrial Relations Journal*, vol 25, n° 3. Disponible : Basil Blackwell, 108 Cowley Road, Oxford OX4 1JF, Royaume-Uni. EN.

«Multinational Britain: Employment and Work in an Internationalised Economy» (Grande-Bretagne multinationale : emploi et travail dans une économie internationalisée)

MARGINSON P (1994)

Ce document présente une évaluation du rôle de la Grande-Bretagne dans une économie globale qui est de plus en plus conditionnée par les décisions de management des multinationales. Il met l'accent sur le caractère multinational de l'économie anglaise par rapport à celle d'autres grands pays industrialisés. L'auteur considère les conséquences contrastées des activités des multinationales sur les pratiques d'emploi, et explore les facteurs à l'origine des importantes variations évidentes dans les pratiques actuelles des multinationales.

In *Human Resource Management Journal*, vol 4, n° 4. Disponible : Industrial relations Services, 18-20 Highbury Place, London N5 1PQ, Royaume-Uni. EN.

«Mesure des bas salaires et de la pauvreté dans une perspective de comparaisons internationales»

OCDE (1994)

Au cours des deux dernières décennies, dans de nombreux pays de l'OCDE les recherches de politique sociale ont accordé une attention privilégiée à certains problèmes tels que l'insuffisance des ressources de certaines catégories de la population, les bas salaires relatifs et absolus et la pauvreté. Cependant, dans la bibliographie sur le sujet on remarque qu'il existe de nombreux concepts pour définir et mesurer les «basses rémunérations» ou la «pauvreté», d'un pays membre à l'autre mais aussi au sein même des nations. Ce document analyse diverses approches alternatives permettant de normaliser ces concepts de manière à établir des comparaisons internationales. Pour étayer ses propos, la recherche se fonde sur une série de données micro-économiques sur les revenus extraites de l'étude luxembourgeoise sur les rémunérations dans 13 pays de l'OCDE entre 1985 et 1990.

Le chapitre II examine dans le détail les trois principales approches traditionnelles des basses rémunérations et de la pauvreté : absolue, relative et subjective. Le chapitre III discute des méthodes permettant d'ajuster les revenus disponibles en fonction de la taille de la famille avant de présenter des tests de sensibilité utilisant différentes échelles d'équivalence. Le chapitre IV passe en revue de manière approfondie les indicateurs, en particulier l'indice Sen qui permet de décomposer la pauvreté en fréquence, intensité et répartition des bas salaires. Le chapitre V considère le rôle des allocations publiques dans la lutte contre la pauvreté, et applique l'indice Sen à une analyse de l'impact net de la fiscalité et des transferts sur la pauvreté parmi les familles «jeunes» (sauf le troisième âge), les familles nombreuses, les familles monoparentales et les enfants. Le dernier chapitre reprend les conclusions de l'étude.

OCDE Labour Market and Social Policy Occasional Paper, n° 14. Disponible : OCDE, 2 rue André Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France. EN avec résumé en FR. FR avec résumé en EN.

«Les femmes et le changement structurel : nouvelles perspectives»

OCDE (1994)

Ce rapport traite de la relation entre les ajustements structurels et l'intégration des femmes dans les économies des pays de l'OCDE dans les années 90. La stabilité dépend de la réussite de l'ajustement des sociétés et des économies aux nouvelles réalités de la globalisation croissante, des pro-

grès technologiques rapides et des évolutions profondes de la démographie.

Montrant l'influence infime des femmes sur le processus d'ajustement et le manque d'opportunités offertes aux femmes pour qu'elles y participent, la recherche identifie des orientations pour les mesures ciblant la famille et le travail, la ségrégation professionnelle et la flexibilité de l'emploi. Elle analyse ensuite l'impact du changement structurel sur l'emploi des femmes, notamment la croissance de l'emploi à temps partiel et les tendances dans les services et le secteur public, avant de considérer les politiques d'égalité des chances existantes dans un environnement en mutation constante.

Disponible : OCDE, 2 rue André Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France. EN. FR.

«Europe sociale : L'Europe pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail»

DG V, CCE (1994)

Ce numéro de *Europe Sociale* a été préparé par la Direction de la Santé et de la sécurité de la DG V. Il dégage les grandes options des actions futures qui, avec les réponses des autres institutions et des partenaires sociaux, formeront la base des propositions futures visant à améliorer la santé et la sécurité sur le lieu de travail dans toute l'Union.

Ce document est structuré en deux chapitres. Le premier examine les mesures relatives à la santé et à la sécurité depuis 1987, y compris la législation commune, les stratégies actuelles et futures et les principales étapes des progrès en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail jusqu'à nos jours. Le second chapitre étudie les succès et les accomplissements de l'«Année européenne de la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé au travail» et donne une liste des documents publiés en 1994 sur ce thème.

L'annexe du rapport offre des informations détaillées sur les principaux textes sur la santé et la sécurité au travail. Elle présente également le programme global d'action de la CCE dans le domaine de la sécurité, de l'hygiène et de la protection de la santé sur le lieu de travail pour 1994-2000, ainsi que les décisions et directives du Conseil en matière de santé et de sécurité qui ont été publiées entre le 25 juillet 1991 et le 12 octobre 1993 dans le Journal Officiel des Communautés européennes.

Europe sociale 3/93. Disponible : Office des publications officielles des Communautés européennes, L-2985 Luxembourg. EN. FR. DE.

«Cinquième rapport périodique sur la situation et l'évolution socio-économique des régions de la Communauté»

CCE (1994)

Ce rapport actualise les informations contenues dans les rapports précédents et approfondit les analyses de divers aspects des politiques et problèmes de régionaux.

La section A du rapport couvre les principales tendances et disparités régionales au cours de la dernière décennie, en termes de production, de productivité, d'emploi et de chômage. Elle contient aussi les conclusions d'une révision des projections des tendances démographiques dans les régions qui est centrée sur les évolutions futures de la population et des forces de travail pour l'an 2000.

La section B examine certains facteurs à l'origine des disparités entre les régions. Elle traite ensuite du rôle de la recherche et des développements technologiques dans les régions, avant de considérer les tendances des flux d'investissements étrangers directs et les différences au niveau de l'accessibilité des régions.

La section C envisage la situation des régions à problèmes de la Communauté qui étaient éligibles à une aide dans le cadre des politiques régionales de la Communauté pour la période 1989-93. Elle présente également la génération suivante de politiques régionales, les politiques régionales propres aux Etats membres et les changements survenus au cours de la décennie.

La section D du rapport couvre les autres politiques communautaires dans le domaine de l'intégration économique et monétaire et de la politique extérieure (élargissement de l'UE).

COM (94) 322 Final Bruxelles, 19-07-94. Disponible : Office des publications officielles des Communautés européennes, L-2985 Luxembourg. Toutes les langues de l'UE.

«OCDE Sociétés en transition, l'avenir du travail et des loisirs»

OCDE (1994)

Ce rapport est une évaluation des développements à long terme de l'emploi et du chômage; il explore les opportunités et les risques que des changements profonds comme les transformations sur le lieu de travail, les activités de loisirs, la protection sociale, la vie familiale et communautaire, pourraient entraîner dans les pays de l'OCDE au cours des prochaines décennies. On s'attend à ce que les pressions liées au taux de chômage élevé persistent pendant une partie du début du XXI^e siècle.

Cet ouvrage est un recueil d'articles présentés dans le cadre d'une conférence de

l'OCDE du début de 1994 qui était structurée autour de quatre sessions. La première session évaluait les perspectives à long terme d'emploi et de croissance pour les 10 à 15 prochaines années, en particulier dans les pays de l'OCDE. La deuxième session cherchait à déterminer où le nombre des emplois devrait progresser ou décliner, et à identifier les changements dans les professions et les profils des emplois pour les années à venir, ainsi que les défis qui se dégagent de ces prévisions pour le système éducatif et la formation et, plus généralement, pour la politique des gouvernements. La troisième session était centrée sur l'évolution des relations de travail, les loisirs et autres activités extérieures au travail, et sur la manière dont ils sont affectés par le déplacement des valeurs de la société. La dernière session examinait la question de la cohésion sociale dans les pays de l'OCDE, les pressions imposées aux structures sociales traditionnelles et les nouveaux développements dans l'organisation sociale qui pourraient contribuer de manière positive à l'évolution future des sociétés dans les pays de l'OCDE.

Disponible : OCDE, 2 rue André Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France. EN. FR.

«Politique active du marché du travail et chômage»

CALMFORS L (1994)

Ce document évalue le rôle des politiques actives du marché du travail en tant qu'instruments de lutte contre le chômage persistant. Le cadre analytique permet d'examiner l'impact de ces politiques sur divers aspects de l'économie dont : l'adéquation entre qualifications offertes et emplois; la participation des forces de travail; la concurrence entre les actifs et les exclus du marché du travail; les effets de déplacement, d'inertie et de substitution sur le marché du travail; la productivité; et l'impact de la fiscalité. Alors que certains des effets convergent, d'autres progressent dans des directions opposées.

L'article évalue ensuite les effets nets et passe en revue les recherches empiriques disponibles. Il s'achève par une discussion portant sur les spécificités des politiques actives de l'emploi et du marché du travail qui peuvent aider à améliorer les impacts positifs sur le marché du travail tout en limitant les effets négatifs. Le rôle des différentes mesures actives, les taux de compensation, le ciblage, la coordination avec l'assurance chômage et autres programmes sociaux sont étudiés en détail.

OCDE *Labour Market and Social Policy Occasional Paper*, n° 15. Disponible : OCDE, 2 rue André Pascal, 75775 Paris Cedex 16, France. EN avec résumé en FR.

«P+ Moniteur de la participation européenne n° 9»

FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL (1994)

Ce numéro du Monitor est centré sur l'économie de la participation et sur son impact sur les performances des entreprises européennes; il cherche à dresser un tableau des expériences européennes en matière de participation et de leurs motivations sous-jacentes. Les auteurs cherchent avant tout à redresser la balance en envisageant la participation des employés comme partie intégrante et fondamentale des avantages compétitifs dont jouissent les entreprises et, en fait, des économies entières, au lieu de se contenter de n'appréhender la participation des travailleurs que comme un élément des relations industrielles.

L'ouvrage comprend plusieurs articles reprenant dans le détail des expériences et des questions relatives à la participation en France, Allemagne, Irlande et au Royaume-Uni. Les articles publiés dans ce numéro analysent l'impact économique de la participation sur une variété d'aspects tels que, par exemple, le processus de prise de décision, la motivation des employés, la conception des tâches et l'introduction des nouvelles technologies. Les analyses sont complétées par une série d'études de cas sur la participation dans plusieurs entreprises.

Disponible : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Loughlinstown House, Shankill, CoDublin, Irlande. EN. FR. DE.

Bureau des statistiques du travail des Etats-Unis (BLS)

Le manuel de méthodologie du BLS «Handbook of Methods» donne des informations détaillées sur chacune des sources des données du BLS, dont les méthodes statistiques, le lieu de publication et les utilisations et limites de ces sources. Il contient des descriptions portant sur : les statistiques des forces de travail; les enquêtes sur les salaires par profession; les salaires négociés et les remaniements des prestations; l'indice des coûts de la main-d'oeuvre; l'enquête sur les prestations dont bénéficient les employés; les mesures de la productivité; les statistiques sur la santé et la sécurité au travail; la croissance économique et les projections de l'emploi; l'indice des prix à la production; les dépenses de consommation et les revenus; et l'indice des prix à la consommation.

Le BLS compile des statistiques pour les «International Comparisons Data» basées sur des comparaisons statistiques des coûts horaires de compensation, de la productivité et des forces de travail.

Le BLS réalise des recherches et des analyses statistiques sur d'autres pays que les Etats-Unis pour une variété de raisons :

- les informations sont souvent difficiles à se procurer pour des représentants syndicaux, des employeurs, des agents du gouvernement et autres, et sont rarement en anglais;
- il faut souvent un expert pour déterminer la qualité des sources statistiques étrangères;
- les comparaisons entre les conditions de la main-d'oeuvre aux Etats-Unis et ailleurs mettent en évidence les performances économiques des Etats-Unis par rapport aux autres grands pays industrialisés.
- les comparaisons apportent des informations sur les avantages compétitifs des Etats-Unis dans le domaine du commerce international.

Le programme en cours met l'accent sur l'élaboration des comparaisons internationales portant sur : les forces de travail, l'emploi et le chômage; la productivité et les coûts de la main-d'oeuvre; les coûts horaires de compensation des travailleurs du secteur de la production manufacturière; et les tendances des prix à la consommation et des coûts réels de compensation des employés de l'industrie manufacturière. Les mesures compilées concernent en général les principaux pays industrialisés, et la plupart des séries statistiques sont préparées annuellement, sauf les données comparées du chômage et des prix à la consommation qui sont calculées tous les mois.

Le BLS publie également plusieurs disquettes de données sur l'emploi, les dépenses à la consommation; les prix; la productivité; les maladies et les accidents du travail; les salaires; et le nombre d'heures travaillées.

Pour recevoir la liste des publications du BLS, contacter : U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Division of Foreign Labor Statistics, Postal Square Building, Room 2150, 2 Massachusetts Avenue, NE, Washington, DC 20212-0001, Etats-Unis



Belgique

«Délocalisation»

BERNARD P, VAN SEBROECK H, SPINNEWYN H, GILOT A & VANDENHOVE P (1994)

Le Bureau du Plan vient de publier, à l'occasion d'un colloque organisé en octobre 1994 sur le thème, les résultats d'une vaste étude sur le phénomène des délocalisations d'activités.

Le Bureau du Plan a tenté de définir au préalable des concepts clairs en distinguant entre les catégories suivantes :

- délocalisations au sens étroit du terme - c'est-à-dire avec arrêt ou réduction de l'activité et/ou de l'emploi dans le pays d'origine;
- délocalisations pour raison d'expansion;
- délocalisations de diversion;
- une catégorie regroupant tous les cas que le BP a considéré comme n'étant pas des délocalisations car l'implantation à l'étranger est en quelque sorte contrainte pour diverses raisons.

Les sources consultées au travers des différentes approches de l'étude confirment que le phénomène des délocalisations au sens étroit n'a eu qu'une ampleur limitée, même s'il a tendance à croître, surtout en Europe orientale.

Le constat du BP s'appuie tout d'abord sur la balance commerciale de l'Union Economique Belgo-Luxembourgeoise (UEBL); il en ressort que, sur l'ensemble des importations de produits manufacturés de l'UEBL en 1992, celles en provenance des quatre zones principales de délocalisation - d'Extrême Orient (hors Japon), d'Afrique du Nord, d'Europe du Sud (Espagne, Portugal et Grèce), et d'Europe de l'Est (hors ex-URSS mais y compris la Turquie) - ne représentent pas plus de 6%.

L'examen ensuite du solde commercial de l'UEBL avec chacune de ces quatre zones est positif; envisagé globalement, il est même en augmentation. Cependant, le commerce extérieur de l'UEBL avec les pays à bas salaires est en expansion depuis 1980, même si son importance relative reste modeste.

Les importations en provenance de zones réputées de délocalisation portent principalement sur des biens de consommation requérant une main-d'oeuvre nombreuse et peu qualifiée. Le nombre de secteurs concernés est relativement limité : textile, habillement, cuir-chaussure-marroquinerie, construction électrique et électronique, jeux et jouets, articles de sport, etc. Il s'agit en fait des secteurs qui sont, depuis 10 ou 20 ans, le lieu de délocalisations.

En Europe centrale, les secteurs diffèrent quelque peu : il y a toujours le textile et

Commentaires

A l'heure où la quête d'emplois bat son plein dans les états-majors nationaux et européens, le Bureau du Plan sort opportunément les résultats d'une étude approfondie sur un phénomène qui est souvent considéré comme une cause importante du chômage actuel. Le BP souligne toutefois «le caractère incomplet et souvent hétérogène du matériel sur lequel se fonde chacune des approches explorées. Ce qui ne leur permet pas, considérées isolément, de saisir l'ampleur actuelle et l'évolution des délocalisations à l'étranger dans lesquelles les entreprises de notre pays peuvent être engagées»

L'étude tente de situer le phénomène dans son contexte global : il résulte de cette analyse en situation que les délocalisations, destructrices d'emplois dans une mesure difficile à préciser, peuvent elles-mêmes s'analyser comme les conséquences d'autres facteurs qui auraient peut-être conduit à des destructions d'emplois, même dans l'hypothèse où la délocalisation des activités productives n'aurait pas eu lieu.

Cependant, les conclusions se veulent parfois trop rassurantes. Sans doute, est-il important de souligner les soldes excédentaires des flux d'investissements et d'échanges commerciaux. La réalité des délocalisations consacre une mutation de la structure industrielle et du processus de production face à laquelle des réactions concertées et adaptées tardent à venir. C'est certainement ce constat qui a poussé le Bureau du Plan à élaborer des pistes d'actions politiques à mettre en oeuvre tant aux niveaux local, régional, national qu'à celui de l'Union européenne.

La création d'emplois doit être une priorité absolue des politiques nationales et transnationales, et les emplois les moins qualifiés doivent être au centre des préoccupations. Ce qui implique, d'une part, une amélioration du dispositif de formation national et, d'autre part, la mise en oeuvre de politiques visant à préserver une base nationale d'industries à forte intensité de main-d'oeuvre, étant donné qu'il est impossible de donner à tous le même niveau de formation. Cet aspect du problème est rarement abordé dans les débats politiques actuels.

l'habillement, l'électronique grand public, mais d'autres s'y ajoutent comme la chimie, la métallurgie, les véhicules automobiles ou le matériel d'éclairage.

Le travail à façon confié à l'étranger par des citoyens belges est de faible importance. Trois pays limitrophes (France, Pays-Bas, Allemagne) emportent les trois quarts de ces travaux. Les pays de zones réputées de délocalisation ne détiennent que de très faibles parts. Par contre, les travaux de sous-traitance confiés à des entreprises belges portent sur un montant bien plus important : en effet, le solde global de ces flux est très largement positif.

Il ressort également de l'enquête menée auprès des syndicats sur la base des listes de licenciement collectif que les délocalisations au sens restreint sont peu importantes : ce motif de licenciement collectif ne concernerait que 10% des cas recensés. De 1985 à 1993, 11 400 (16%) des 73 000 emplois concernés par les licenciements collectifs auraient été perdus pour ce motif. Toutefois, près de la moitié des délocalisations au sens étroit se sont faites vers quatre pays voisins (France et Pays-Bas, Allemagne et Royaume-

Uni), surtout dans les secteurs du métal, de la chimie, du textile et de l'habillement.

Les conclusions de l'enquête auprès des postes diplomatiques sont convergentes. Parmi les délocalisations de la première catégorie, huit des pays de l'UE représentent 51% des cas, l'Europe centrale 16%, l'Extrême Orient 15% et l'Afrique du Nord 5%.

A côté des délocalisations au sens étroit, il y a eu les délocalisations qui répondent à des besoins d'expansion, de présence sur des marchés étrangers et de diversification d'activités. Le BP indique que le plus souvent, elles n'engendrent pas de pertes d'emplois mais qu'au contraire, elles ont renforcé les entreprises belges. Ces délocalisations, recensées également dans le cadre de l'enquête auprès des postes diplomatiques belges, sont beaucoup plus nombreuses que celles de la première catégorie; elles représenteraient un peu moins de 30% des 1577 cas d'implantation d'activités à l'étranger. Il ressort de cette enquête que si l'on considère l'ensemble des délocalisations recensées (soit 714 cas), l'UE en abrite 60%, contre 9% pour les pays de l'ALENA (Accord de libre échange Nord Américain). Les zones réputées de délocali-

sation représentent toutefois 26% de l'ensemble de ces délocalisations.

Considérant les investissements directs effectués à l'étranger par les entreprises (IDE), le BP relève une forte croissance; entre 1984 et 1989, le flux émigrant net - investissements moins désinvestissements - des IDE des résidents de l'UEBL a été multiplié par 10. La part de ces IDE vers les zones réputées de délocalisation reste modeste (moins de 5%). En 1992, plus de 80 de ces IDE sont orientés vers les pays de l'UE (France - 28%; Pays-Bas - 14%; Royaume-Uni - 12%; Espagne - 9%; et Allemagne - 5%) et, dans une moindre mesure, de l'AELE.

On peut toutefois avancer certains constats quant à l'impact réel des délocalisations sur l'emploi.

Dans les branches les plus exposées à la délocalisation, textile, vêtement, cuir, électrique-électronique, on constate une réduction

de 60 000 emplois pour la période 1980-92; dans le secteur du métal, on a enregistré une perte nette de 26 000 emplois. Les délocalisations ne sont pas les seules causes de ce phénomène, on peut également citer les problèmes de restructuration, de productivité, d'évolution technologique et la récession comme ayant une influence prépondérante.

Pour l'avenir, certains secteurs sont plus vulnérables que d'autres. Dans le textile, par exemple, les risques restent grands. Le secteur de l'assemblage automobile, soumis à des pressions fortes dues aux efforts de restructuration du secteur pour redresser sa compétitivité, est également exposé. Les enquêtes auprès des entreprises révèlent que les facteurs déterminant les délocalisations sont nombreux. Les «forces de travail» n'apparaissent qu'en troisième lieu, après la «présence sur les marchés étrangers» et «l'agran-

dissement et l'expansion». Viennent ensuite les réglementations publiques, les restructurations, etc. Pour partie, ces causes ne sont que le reflet de tendances fortes telles que la mondialisation de l'économie et la globalisation de la stratégie des entreprises (expansion, restructuration, spécialisation).

Le BP, en se référant à l'enquête rapide menée au sein de l'industrie agro-alimentaire et à l'enquête menée par les syndicats, indique que les coûts salariaux sont loin de venir au premier rang des facteurs déterminants. Selon la première enquête, la cause des bas coûts salariaux ne se classe qu'au septième rang; selon la seconde, ils n'interviendraient que dans 30% des cas de licenciement collectif avec délocalisation.

Disponible : Bureau du Plan, Services du Premier Ministre, Ministère des Affaires Economiques, Avenue des Arts 47-49, 1040 Bruxelles, Belgique. FR, NL.

D

République Fédérale d'Allemagne

«Die Migration von Ost- nach Westdeutschland - Absicht und Realisierung. Eine sequentielle Probitmodell mit Kontrolle unbeobachteter Heterogenität» (La migration de l'Est vers l'Ouest - Intentions et réalités. Un modèle diachronique de probabilité pour le contrôle de l'hétérogénéité cachée)
BÜCHEL F & SCHWARZE J (1994)

La migration d'Allemagne de l'Est vers l'Allemagne de l'Ouest et ses motivations sont le sujet de ce document. L'auteur parvient à la conclusion que la proportion d'Allemands de l'Est, interrogés en 1991, désireux de s'installer en Allemagne de l'Ouest était très élevée : un tiers d'entre eux en effet souhaitaient migrer. Au cours des deux années suivantes, environ 5% des personnes qui souhaitaient le faire sont allés s'installer à l'Ouest. Par contre, rares ont été les déplacements de personnes qui n'en avaient pas l'intention.

Parmi les personnes prêtes à quitter l'Est, on remarque une forte proportion d'hommes, de stagiaires, de personnel très qualifié, de

ménages ayant des revenus par tête élevés, de travailleurs pratiquant la migration alternante et d'employés qui se considéraient comme sous-payés, ainsi que des personnes ayant de la famille à l'Ouest. Un autre facteur déterminant est la condition de l'environnement régional.

Parmi ceux qui ont réalisé leurs intentions de s'installer à l'Ouest, on constate un nombre disproportionné d'individus très qualifiés. L'une des raisons de ce phénomène est que la différence importante de salaire des travailleurs qualifiés entre l'Est et l'Ouest ne s'érode que très lentement. Cette discrimination pourrait déboucher sur la disparition systématique de tous les employés très qualifiés, ce qui est une cause d'inquiétudes au niveau de la politique du marché du travail. Certains auteurs craignent déjà des effets du type de ceux du Mezzogiorno. Même les travailleurs à temps partiel, ceux qui se sentent menacés par le chômage ou ceux qui ont de la famille en Allemagne de l'Ouest et les travailleurs effectuant des déplacements pendulaires ont souvent réalisé leurs intentions de migrer vers l'Ouest. Les travailleurs des entreprises créées récemment, les person-

nes dont le partenaire travaille et celles qui suivent une formation complémentaire avaient proportionnellement moins de chances de mettre à exécution leur projet de migration.

Disponible : Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Regensburger St. 104, 90478 Nürnberg, RFA. DE.

«Arbeitszeit '93. Arbeitszeiten und Arbeitswünsche» (Temps de travail 1993. Demandes et réalités)
BAUER F, GROSS H & SCHILLING G (1994)

Cet ouvrage présente les résultats d'une enquête par échantillonnage auprès de 2 577 employés qui fut réalisée dans les anciens Länder entre février et mai 1993. Son objectif était de déterminer quelles étaient les demandes en matière de temps de travail et leurs possibilités d'application de manière à fournir les bases empiriques des débats sur le temps de travail. Un questionnaire standardisé et des entretiens ont permis d'évaluer les souhaits des travailleurs et les opportunités de mettre en place ce type d'arrangements.

L'enquête comportait des questions portant sur la durée normale du temps de travail, les heures supplémentaires, le travail par roulement ou le week-end, le travail à temps partiel et les horaires flexibles, ainsi que les temps de travail requis concrètement par les contrats.

Etant donné qu'un cinquième des personnes interrogées seulement sont employées dans le cadre de «contrats d'emploi standards», il apparaît que le temps de travail «standard» est en régression. En parallèle avec ce phénomène, on remarque une progression de l'utilisation des négociations collectives par les entreprises pour négocier des modèles plus flexibles de répartition du temps de travail. L'écart entre la durée du temps de travail (environ 38 heures °) et le temps de fonctionnement des équipements (environ 73 heures) se creuse progressivement, y compris dans les petites et très petites entreprises.

Les conclusions de l'enquête révèlent également que le temps de travail réel (38 heures °), les contrats de travail (36 heures) et la durée souhaitée du temps de travail (34 heures °) divergent. Les calculs permettent de dégager 2,6 millions d'emplois potentiels.

La demande en matière de crèches et d'équipements de garde des enfants est la principale raison donnée pour expliquer pourquoi les femmes qui travaillent choisissent souvent des formes d'emploi alternatives. Ces contraintes les obligent souvent à passer d'un emploi à plein temps à un emploi à temps partiel. L'étude montre aussi qu'il existe toujours de nettes divergences dans le travail en fonction du sexe, divergences qui laissent aux femmes la double responsabilité de mener une carrière à temps partiel et de s'acquitter de la majorité des tâches ménagères. L'analyse du niveau de contentement des forces de travail montre que le travail par roulement, le travail de nuit, le travail le dimanche et les heures supplémentaires ne sont pas très bien perçus par les travailleurs, alors que les horaires de travail flexibles et le travail à temps partiel sont considérés comme des évolutions positives.

Disponible : Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, RFA. DE.

«Binnenstruktur der Langzeitarbeitslosigkeit älterer Männer und Frauen» (La structure interne du chômage de longue durée des travailleurs plus âgés et des femmes)

BOGAI D, HESS D, SCHRODER H & SMID M (1994)

Au cours des dernières années, le chômage de longue durée est devenu un problème qui

touche de plus en plus les travailleurs plus âgés d'Allemagne de l'Ouest. Cette étude montre qu'il existe de nombreux itinéraires différents débouchant sur le chômage de longue durée; les conclusions des auteurs expliquent que, en fait, il peut toucher n'importe qui. L'hypothèse selon laquelle le chômage de longue durée résulte d'une instabilité de l'emploi pendant toute la vie active n'est, dans la plupart des cas, pas applicable. Jusqu'à ce qu'ils soient au chômage, la majorité des travailleurs touchés avaient des emplois stables et sans interruption de carrière. Pour les deux tiers des personnes interrogées, cette période actuelle de chômage est leur première expérience du chômage.

On distingue quatre motivations poussant les individus à s'inscrire au chômage : près de la moitié d'entre eux (43%) pensent sérieusement trouver un nouvel emploi; un tiers considère que le chômage est une première étape vers la retraite anticipée; pour 13% des personnes interrogées qui ont des

qualifications comparativement faibles, l'inscription au chômage est liée à l'obtention des indemnités chômage; et les 19% restants ne savent pas bien s'ils ont encore une chance de rentrer sur le marché du travail ou s'ils devront prendre une retraite anticipée.

L'analyse structurelle des chômeurs de longue durée prouve que dans la majorité des cas, les individus ne manquent ni de qualifications ni de toute autre capacité à travailler. On peut donc considérer que, outre les procédures de sélection, les dispositifs politiques visant à rajeunir les forces de travail sont à l'origine du chômage de longue durée pour de nombreux travailleurs plus âgés.

Pour résoudre ce problème, les auteurs suggèrent que les agences pour l'emploi maintiennent des contacts étroits avec les entreprises et offrent des subventions de salaire visant à réinsérer les travailleurs plus âgés après une brève période de chômage. Il faut également adopter des stratégies complémentaires à long terme pour promouvoir les me-

Commentaires

Les projections du marché du travail pour la République Fédérale d'Allemagne prévoient que les déséquilibres du marché du travail persisteront jusqu'en 2010. Les emplois s'adresseront principalement aux diplômés du supérieur et au personnel très qualifié, alors que l'offre d'emplois peu qualifiés devrait régresser. Etant donné le système actuel de réglementation du travail et de politique des salaires, ces déséquilibres du marché du travail ne risquent pas de disparaître. Cette constatation donne lieu à des considérations qui dépassent la politique de l'emploi et concernent notamment la durée du temps de travail et la politique sociale.

La contribution de Bauer, Groß et Schilling est très intéressante car elle considère la demande actuelle en matière d'organisation du temps de travail, au lieu de se contenter d'analyser les avantages théoriques de la réduction du temps de travail. Cette étude révèle qu'il existe une demande croissante de réduction de la durée hebdomadaire du travail qui permet de dégager - du moins en théorie - un potentiel de création d'emplois. Le marché du travail allemand semble ne vouloir accroître sa flexibilité que lentement, à partir d'un détachement croissant entre la durée du travail et le temps de fonctionnement des entreprises.

L'article de Bogai, Hess, Schröder et Smid montre que la question de la réorganisation du temps de travail ne peut être limitée à la durée hebdomadaire du travail, mais doit inclure des considérations sur la distribution du temps de travail sur l'ensemble de la vie professionnelle. La possibilité de réduire l'emploi des travailleurs âgés aux dépens des caisses de retraite devenant de plus en plus limitée, les entreprises doivent mettre en place leur propre politique d'emploi à l'égard de ce groupe. La question au coeur de tous les nouveaux modèles testés actuellement est de savoir comment la réduction des revenus et du temps de travail des travailleurs plus âgés affecte leur pension de retraités. Cette question financière met fin à de nombreux nouveaux projets.

La question de la migration de l'Est vers l'Ouest reste un des aspects les plus controversés du marché du travail est et ouest-allemand et ne pourra être résolue tant que les salaires, les conditions de vie et l'environnement à l'Est n'atteindront pas un niveau comparable à celui de l'Ouest, ce qui, il faut bien le reconnaître, a peu de chance de se produire dans un futur proche.

La position des femmes sur le marché du travail continue de poser un défi qui n'est pas résolu et le document de Beckmann et Engelbrech souligne l'importance d'une coordination des politiques de l'emploi et de la famille pour parvenir à une véritable égalité des chances dans le domaine public comme privé. Il faut donc s'adresser aux décideurs politiques et aux partenaires sociaux, non seulement pour s'assurer que l'augmentation des opportunités d'emploi ait bien lieu, mais aussi pour garantir que le travail social non rémunéré soit également et justement réparti.

sures de lutte contre la discrimination en fonction de l'âge qui existe dans les politiques sociales, du marché du travail et du personnel. La garantie des caisses de retraite est un autre aspect fondamental de la planification de l'augmentation du taux de participation des travailleurs plus âgés à la vie active. Il faut rendre le travail à temps partiel plus intéressant et réduire les risques en termes de santé et de sécurité de manière à permettre la réinsertion des travailleurs plus âgés sur le marché du travail.

In *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Disponible : Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), Regensburger St. 104, 90478 Nürnberg, RFA, DE.

«Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen» (Marché du travail des femmes en l'an 2000 - Un pas en avant ou un pas en arrière ? Compendium sur l'emploi des femmes)

BECKMANN P & ENGELBRECH G (ÉD) (1994)

Comparativement à leurs équivalents masculins, les femmes continuent à être dans une position plus difficile sur le marché du travail. Dans toutes les nations industrialisées, le taux de participation des femmes aux forces de travail a augmenté entre 1970 et 1990. Mais, si toutes les femmes très qualifiées continuaient à vouloir entrer dans le marché du travail et si on assistait à une consolidation des tendances actuelles, il y aurait entre 1,6 et 2,4 millions de femmes disponibles sur le marché du travail ouest-

allemand. Cependant, entre la période actuelle et l'an 2010, seule une faible proportion de ces femmes vont pleinement réaliser leurs désirs en matière d'emploi.

Après la réunification, presque un tiers des emplois occupés par des femmes ont disparu sur le marché du travail principal des nouveaux Länder. La volonté d'occuper un emploi salarié reste forte parmi les femmes d'Allemagne de l'Est. A en juger par les opportunités d'emploi, il semble inévitable que l'écart entre les taux de participation est et ouest-allemands ne se creuse en cette fin de siècle.

L'emploi des femmes dans les anciens Länder a été, au cours des années, modelé par le désir de combiner responsabilités professionnelles et familiales. Le taux d'emploi des femmes est ainsi passé de 46% en 1970 à 54% en 1994. Néanmoins, comme le font remarquer les auteurs, un certain nombre de facteurs individuels, liés au niveau d'éducation, ont une influence sur la réalisation de leur carrière professionnelle et de leur rôle de mère. Cependant, les modèles actuels de société, la conjoncture globale et structurelle, ainsi que la situation du marché du travail, les accords sur le temps de travail et la rigidité des marchés du travail spécifiques à ce sexe prennent tous de plus en plus d'importance. Il est évident que les dispositifs politiques en faveur du marché du travail et de la famille ont un caractère ambivalent. Ils peuvent, d'une part, contribuer à la promotion des femmes dans les professions, une promotion particulièrement difficile à organiser en raison de la dualité du rôle que les femmes continuent à jouer. D'autre part, les interventions politiques ciblant la famille, comme l'«Erziehungsurlaub» (congés pour élever les enfants), gardent une dimension qui ne touche que la vie des femmes. L'auteur anti-

cipe donc une reprise du «modèle en trois phases» de l'emploi des femmes.

Pour que la politique d'aide aux femmes ait des conséquences positives, il faudrait qu'elle soit différente des pratiques actuelles des entreprises; en effet ces dernières ne sont aujourd'hui pas véritablement dominées par des considérations liées à l'égalité des chances devant l'emploi, mais sont en fait souvent perçues comme un programme mère-enfant s'adressant aux femmes ayant des responsabilités familiales. Cette forme de politique de soutien qui cible uniquement les femmes maintient les divisions sociales du travail et renforce la ségrégation en fonction du sexe sur le marché du travail.

Les nouveaux modèles de réduction du temps de travail qui sont actuellement inclus dans les débats des négociations collectives et sont mis en oeuvre partiellement au niveau de l'entreprise (en raison de la crise du chômage) pourraient offrir des opportunités de redistribution plus égale du travail entre les hommes et les femmes, tant sur le marché du travail que dans la famille. Les hommes y gagneraient plus de temps à consacrer à leurs responsabilités familiales et dégageraient plus de temps pour les femmes. Ceci pourrait revaloriser le travail à temps partiel qui est actuellement surtout le fait des femmes. Dans l'ensemble, on peut dire que toute politique d'aide à l'emploi des femmes sans mesures complémentaires se heurte aux limites des possibilités des entreprises et, en tant qu'instrument permettant de donner plus de flexibilité à la main-d'oeuvre, les mesures en place conservent un caractère de tampon de capacité.

Disponible : Landesarbeitsamt Nordbayern, Geschäftsstelle für Veröffentlichungen, 90328 Nürnberg, RFA, DE.

DK Danemark

«Unemployment and Flexibility on the Danish Labour Market» (Chômage et flexibilité sur le marché du travail danois)

MOGENSEN G (1994)

Cette étude est la contribution du Service de recherche de la Fondation Rockwool à une série de publications sur le thème du marché du travail danois. Elle récapitule les principales études antérieures sur les facteurs sociaux, économiques et psychologiques qui influencent le choix d'un emploi et le niveau d'activité, et propose quelques commentaires de grands acteurs du marché du travail. L'objet de l'étude est de savoir si une augmentation de la flexibilité entraînerait des créations d'emploi et la baisse du chômage. Elle se penche sur divers problèmes reconnus du marché du travail danois comme les prestations sociales très élevées, les horaires de travail rigides et les salaires trop élevés pour les catégories de personnel les moins qualifiées.

Les principaux résultats montrent que la flexibilité a quelque peu progressé et que les attitudes à l'égard du travail, des horaires de travail et des salaires ont évolué. Les attitudes envers des horaires de travail flexibles, moyennant compensation financière, sont plus positives, tandis que la mobilité géographique, qui était en baisse depuis quelques décennies s'est stabilisée et a même augmenté. Une partie de cette ouvrage est consacrée à quelques réponses au concours de la Fondation Rockwool sur le thème «comment réduire les taux de chômage élevés». Les suggestions des propositions retenues critiquent en général l'enseignement supérieur, les allocations chômage et la structure actuelle des salaires. Enfin, l'ouvrage est complété des commentaires et parfois même des critiques de quelques leaders syndicaux et industriels.

Disponible : Rockwool Foundation Research Unit, Danmarks Statistik, Sejrøgade 11, 2100 Copenhagen, Danemark. EN.

«Unemployment and Flexibility on the Danish Labour Market» (Chômage et flexibilité sur le marché du travail danois)

BOJE T & NIELSEN L (1993)

Ce recueil d'articles édités, rédigés par des sociologues du marché du travail nordique, est centré sur les évolutions et les spécificités des structures industrielles, de la protection

sociale et des marchés du travail nordiques. Le chapitre de Boje et Nielsen traite de la position des femmes sur les marchés du travail scandinaves et offre une critique des théories de la segmentation. Selon eux, le marché du travail des femmes est beaucoup plus complexe dans les circonstances industrielles post-fordistes (qui se caractérisent par un processus de production sur une plus petite échelle et plus décentralisé). On trouve plus d'emplois atypiques ou à temps partiel dans les pays scandinaves que partout ailleurs, mais il est difficile d'établir des corrélations entre la participation des femmes au marché du travail et la proportion de femmes occupant des emplois à temps partiel. Les conclusions à tirer au niveau de l'emploi temporaire ne sont pas évidentes non plus. Le chapitre

retrace les différences existant dans les traditions historiques des pays nordiques. Il comprend également une introduction théorique au débat sur les principales tendances des théories du marché du travail qui apparaissent tout à fait insuffisantes étant donné l'importance du sujet.

In *Scandinavia in a New Europe*, éditeur Boje T et Olsson S. Disponible : Scandinavian University Press, Oslo, Norvège. EN.

«Hvad får os til at arbejde» (Qu'est-ce qui nous pousse à travailler ?)

PEDERSEN L & PLOUG N (1994)

Cette recherche fait partie d'un vaste projet financé par la Fondation Rockwool et a été

Commentaires

Ces articles proposent différentes approches de la flexibilité et de la structure des marchés du travail des pays nordiques. Le tour d'horizon des négociations collectives de Schiller apporte des informations intéressantes sur le développement historique de certaines politiques et circonstances du marché du travail; toutefois, son interprétation des raisons pour lesquelles ce marché diffère tant de celui d'Europe centrale est abordée en termes uniquement de circonstances historiques et ignore les conditions sociales et industrielles. La thèse selon laquelle le modèle est limité aux développements historiques nordiques n'est pas confirmée par une évolution similaire en Finlande, qui a eu lieu à une date ultérieure et dans des circonstances différentes.

La présentation des Pays Scandinaves comme des nations partageant des histoires des mouvements sociaux similaires est dans une certaine mesure réfutée par l'article de Boje et Nielsen qui expliquent que le mode de production «fordiste» n'a jamais été une caractéristique du Danemark. Mais l'intérêt de leur article est qu'il rejette les analyses conventionnelles de la segmentation qui expliquent les modèles d'emploi des femmes, pour les attribuer aux systèmes locaux de production et de protection sociale. Cette recherche risque en fait de sous-estimer la segmentation au sein des forces de travail féminines entre, par exemple, une élite qualifiée et les non qualifiés ou les chômeurs. L'emploi des femmes est une question soulevée également par le rapport de Mogensen qui considère que la flexibilité de la main-d'œuvre est en augmentation au Danemark, mais elle est contrebalancée par une baisse de la proportion élevée des femmes travaillant à temps partiel. La croissance actuelle de l'emploi semble être composée d'emplois traditionnels à plein temps. L'ouvrage a par ailleurs le mérite de présenter diverses polémiques du débat public sur les conclusions des travaux de la Fondation Rockwool sur le sujet, conclusions qui sont souvent critiquées pour leur manque d'innovation et leur option de réduction des salaires et des prestations sociales.

La dernière étude, de Pedersen et Ploug, traite de la flexibilité du marché du travail du point de vue des individus. Elle montre comment l'économie traditionnelle «rationnelle» ne permet pas d'expliquer les diverses attitudes à l'égard de la participation à la vie active. Ils ne traitent malheureusement pas des taux marginaux d'imposition élevés pour des revenus relativement faibles. Le taux marginal de ces derniers, 52%, conduit à des pratiques illicites et des évasions fiscales. La pression politique est restée centrée sur l'autre extrémité de l'échelle des salaires (dont le taux d'imposition marginal de 68% a été légèrement réduit), dont l'impact sur le marché du travail est encore à démontrer. Considérant les aspects psychologiques, les auteurs suggèrent que de nouvelles politiques actives du marché du travail pourraient aider à l'insertion des jeunes et des plus âgés dans la vie active et enrayer ce que certains sociologues ont décrit comme une nouvelle culture «sans travail».

réalisée par des chercheurs de l'Institut danois de recherche sociale. Elle considère les incitations tant économiques que non économiques à l'emploi et se demande si la gamme de plus en plus variée de prestations sociales n'encouragerait pas à ne pas travailler ou si d'autres motifs psycho-sociologiques engendrent d'autres types d'incitations. L'approche est principalement économique et part d'un bilan des théories ainsi que des études danoises et internationales sur le sujet. Il en ressort qu'un taux marginal d'imposition élevé et une réduction des prestations sociales associés à une hausse des revenus pourraient décourager les personnes à prendre un emploi, mais les conclusions de la recherche ne vont pas dans ce sens.

Le taux marginal d'imposition élevé semble ne décourager qu'un petit groupe de hauts salaires, alors que les allocations chômage qui accordent un taux compensatoire élevé aux bas salaires, n'affectent pas le désir de travailler. Les familles monoparentales, qui touchent moins de prestations sociales mais des revenus plus élevés, n'expriment pas un refus «rationnel» de prendre un emploi. Cependant, des motivations non économiques

prenant souvent la forme d'attitudes de base jouent un rôle fondamental pour tous les groupes d'âge, y compris les ouvriers, les employés et les petits entrepreneurs.

Disponible : Spektrum, Skindergade 14, 1159 Copenhagen K. Danemark. DA

**«Det kollektive forhandlingssystem i lyset af internationaliseringen»
(L'internationalisation des systèmes de négociation collective)
SCHILLER B (1993)**

Cet article est avant tout une description historique des développements d'un marché du travail consensuel et fortement organisé dans les pays nordiques. Les grands conflits au sein des marchés du travail nordiques et européens du début du XX^e siècle ont débouché sur un système spécifique de négociation collective et sur un taux de syndicalisation dans les pays nordiques supérieur au reste de l'Europe. Une caractéristique du système nordique est que les organisations patronales ont voulu que les syndicats qui venaient d'être reconnus participent officiellement aux

négociations collectives. L'article explique comment on est parvenu à un accord au Danemark dès 1899, et comment des négociations informelles ont permis de signer des conventions importantes en Suède en 1938. Même la Norvège, où le mouvement syndical est plus radical, est parvenue à un accord global sur le marché du travail en 1935. Par contre la Finlande, pour des raisons historiques, se caractérise par un «développement scandinave tardif».

L'importance des négociations et conventions collectives rend les marchés du travail nordiques quelques peu différents des autres marchés d'Europe. L'Etat a une politique d'encouragement mais, en général, ne légifère pas dans ce domaine. Selon l'auteur, le modèle nordique repose sur des conditions historiques qui rendent son application ailleurs difficile, et contraste avec la situation en Europe centrale où les législations sociales et du marché du travail ont servi à asseoir la stabilité et le contrôle social.

In *Arbejdslivi i Skandinavien. Brud og bevoegelse*, éditeur Bregm K et Hvid H. Disponible : Forlaget Sociologi, Frydenlund Grafik, Vesterbrogade 20, 3tv., 1620 Copenhagen, Danemark. DA.



Espagne

«La Contración temporal como medida de política de empleo en España. La creciente flexibilidad en el acceso al empleo» (Les contrats de travail comme dispositifs de la politique de l'emploi en Espagne. La flexibilité croissante de l'accès à l'emploi)

SABORDIO I (1994)

Cet ouvrage considère les contrats de travail dans le contexte plus général de la politique de l'emploi mise en oeuvre par l'Espagne au cours des dernières années. L'analyse remonte jusqu'à 1976 et examine la manière dont le gouvernement espagnol a traité de cet aspect de la politique de l'emploi qu'est le travail temporaire. L'auteur insiste sur l'impact de la mise en oeuvre de telles mesures sur la gestion des ressources humaines dans les entreprises espagnoles. Entre 1976 et nos jours, on remarque cinq étapes distinctes qui font toutes l'objet d'un chapitre distinct à savoir 1976-80, 1980-82, 1982-84, 1984-89

Commentaires

Le rapport de la FOESSA dresse un tableau intéressant des développements historiques du marché du travail espagnol ainsi que des relations entre l'emploi, le chômage et les autres variables socio-économiques. Il est clair que le chômage est le principal problème économique et social actuel de l'Espagne, et ce rapport rédigé par une équipe internationale présente quelques propositions pour tenter de l'enrayer. Les idées proposées sont cependant plutôt controversées, bien qu'elles soient le fruit des réflexions d'experts nationaux et internationaux qui ont été en mesure d'adopter une approche relativement objective de la situation et de ses exigences. Ils réfutent la perception commune actuellement en Espagne selon laquelle le chômage va persister, et préconisent au contraire des mesures assez radicales. Il semblerait que les principaux acteurs économiques, dont le gouvernement et la Banque nationale d'Espagne, n'ont guère la volonté de mettre en oeuvre des mesures de ce type.

L'ouvrage de Sabordio analyse de manière plus approfondie un des éléments des problèmes liés à l'offre identifiée dans le rapport international. L'Espagne ayant, selon les EFT, la proportion la plus élevée de salariés ayant des contrats à durée déterminée de toute l'Union européenne, l'auteur étudie les conséquences de cette situation. Il explique quelles sont les mesures légales mises en place par le gouvernement au fil des ans et notamment les modifications récentes destinées à augmenter la flexibilité et à réduire les coûts. Ces changements vont nettement dans la direction prônée par le rapport international, mais le fait qu'il y ait eu autant de modifications sur une période si courte, dans ce seul aspect de l'emploi, illustre bien les difficultés rencontrées lors de la mise en oeuvre des grandes stratégies de changement.

et 1989-93. A chacune de ces époques correspond un type de politique en matière de contrat de travail spécifique à chaque conjoncture économique.

Le rapport dresse un tableau intéressant qui permet de mieux comprendre et évaluer les actions du gouvernement. Les entreprises espagnoles doivent aujourd'hui s'adapter à l'appartenance de l'Espagne à l'Union européenne qui a entraîné un renforcement de la compétitivité. Pour répondre à ce défi, il faut examiner comment ont fonctionné les mesures prises dans les divers contextes économiques, et comment ces dernières années les contrats de travail ont acquis plus de flexibilité. Il est, de nos jours, plus facile d'ajuster le nombre des travailleurs aux besoins immédiats de l'entreprise, ce qui, dans certains cas, offre même des avantages financiers.

Disponible : Consejo Económico y Social, Huertas 73, 28014 Madrid, Espagne. ES.

«V Informe sociológico sobre la situación en España. Sociedad para todos en el año 2000» (V^o Rapport sociologique sur la situation sociale de l'Espagne. Une société pour tous en l'an 2000)

DIVERS AUTEURS, SOUS LA DIRECTION DE JUAREZ M (1994)

Cet important ouvrage, cinquième publication régulière de la Fondation FOESSA depuis 1967, vise à présenter, selon une approche scientifique et continue, l'état actuel des connaissances en ce qui concerne la situation sociale de l'Espagne. Divers spécialistes ont rédigé des chapitres sur certains aspects particuliers, mais le rapport est structuré autour de sept grands axes :

- la situation politique et parlementaire;
- la conjoncture socio-économique;
- les réformes sociales;
- le changement culturel (y compris les changements en termes de style de vie et l'importance des technologies de l'information);
- l'évolution des valeurs sociétales;
- des analyses qualitatives et quantitatives de l'exclusion sociale;
- l'évolution des valeurs religieuses.

Cette étude se fonde sur une variété de sources, dont une enquête réalisée spécialement en mai 1994 qui comportait des questions sur ces sept points, ainsi que sur les caractéristiques personnelles (âge, sexe, niveau d'éducation, etc.) des personnes interrogées. Elle comporte également des analyses de l'emploi et du chômage.

Un des chapitres, de Toharia L, traite spécifiquement de l'emploi et du chômage. Le chômage est un problème commun à toutes les économies européennes, mais est plus particulièrement inquiétant en Espagne où le taux actuel atteint plus de 20%. Le taux d'activité de certains groupes, notamment les femmes et les jeunes, change et certains individus ne peuvent échapper au chômage de longue durée. Ce chapitre dresse un tableau du marché du travail et de ses évolutions récentes. Il présente tout d'abord les taux de l'emploi et du chômage et les compare avec ceux des autres Etats membres, avant de considérer les divergences en termes de participation, de distribution régionale et du contexte socio-économique. Il considère également les mutations sectorielles et l'évolution des professions, le secteur informel et l'influence des caractéristiques familiales personnelles sur le chômage. Le rapport se conclut par des projections sur les tendances de l'emploi dans les dix prochaines années, prévisions basées sur plusieurs hypothèses relatives au taux de chômage.

Disponible : Fondation FOESSA, san Bernardo 99 bis, 28015 Madrid, Espagne. ES.

«Unemployment in Spain. Is there a Solution?» (Le chômage en Espagne : Existe-t-il une solution ?)

CEPR SPANISH UNEMPLOYMENT GROUP (BLANCHARD O & JIMENO J, COORDINATEURS) (1994)

Ce bref rapport est l'oeuvre d'un groupe formé au printemps 1994 à la London School of Economics autour de la question du chômage en Espagne. Ce groupe était composé de deux équipes : l'une, internationale, sous la responsabilité d'Olivier Blanchard, et l'autre, espagnole, sous celle de Juan Jimeno.

Le rapport comprend une brève analyse des politiques et quatre annexes reprenant

toutes les données disponibles. A partir de l'idée selon laquelle l'Espagne doit créer 400 000 d'emplois par an au cours des dix prochaines années pour atteindre le plein emploi, le rapport présente quelques propositions de mesures qui permettraient d'aller dans le sens de cet objectif. L'idée principale est développée selon trois axes : les réformes de l'offre, les politiques ciblant la demande, et un pacte social garantissant un retour non inflationniste à un taux de chômage tolérable. Du côté de l'offre, il semble que deux aspects soient particulièrement problématiques : la structure des négociations collectives, dominées par les conventions par branche, et le coût élevé des licenciements pour les employeurs offrant des contrats à durée indéterminée (par opposition avec le coût pratiquement nul du licenciement des nombreux travailleurs ayant des contrats à durée déterminée). Au niveau de la demande, plutôt que d'envisager une nouvelle réforme fiscale, il faudrait mettre en place une politique monétaire reposant sur une baisse des taux d'intérêt afin d'encourager la demande. Ce qui permettrait également d'éviter l'appréciation du taux de change et de maintenir la compétitivité de l'économie espagnole qui a bénéficié des dévaluations de 1993. La dernière partie du projet concerne le pacte social qui pourrait garantir que les salaires ne progressent pas plus rapidement que la productivité. Ce pacte social viendrait ainsi renforcer les deux premiers éléments et permettre d'éviter l'inflation.

Les quatre annexes ont été réalisées par les partenaires espagnols du groupe CEPR. La première, de Jimeno J et Toharia L considère les réalités de base du chômage; la deuxième, d'Andrés J, dresse un bilan sur les agrégats des salaires et le chômage en Espagne. La troisième annexe, de Jimeno J, Andrés J et Taguas D, examine l'évolution de la politique fiscale et monétaire de l'Espagne entre 1976 et 1993. Enfin, la quatrième annexe est consacrée aux aspects macro-économiques du marché du travail espagnol.

Version EN disponible : CEPR, London School of Economics, London. Royaume-Uni. Version ES disponible : Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, Claudio Coello 18, 28001 Madrid, Espagne.

Supplément statistique n° 21

Coûts de la main-d'oeuvre

Les statistiques des coûts de la main-d'oeuvre présentées ici sont extraites de l'ouvrage "Coûts de la main-d'oeuvre : actualisation 1989-1992". Eurostat, 1994, Luxembourg.

Tableau 1
Tendance des coûts horaires de la main-d'oeuvre
dans l'industrie (ouvriers et employés)

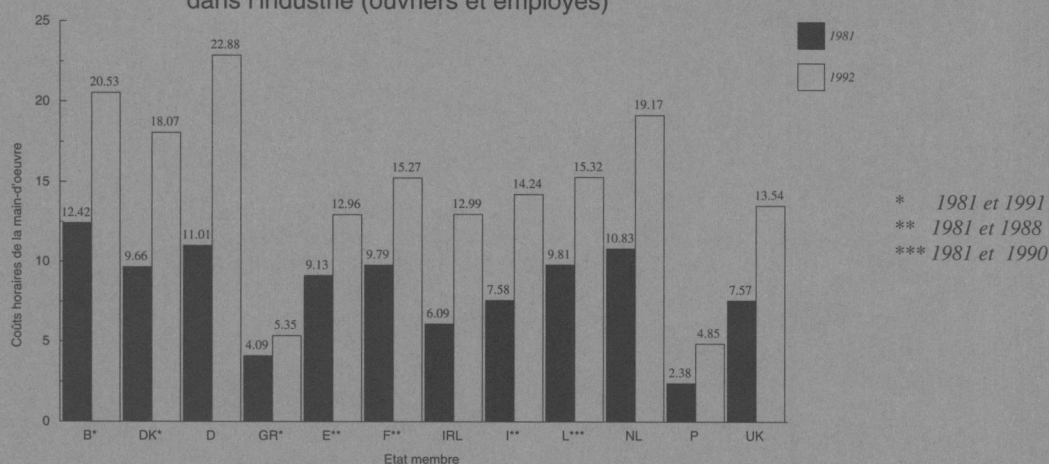
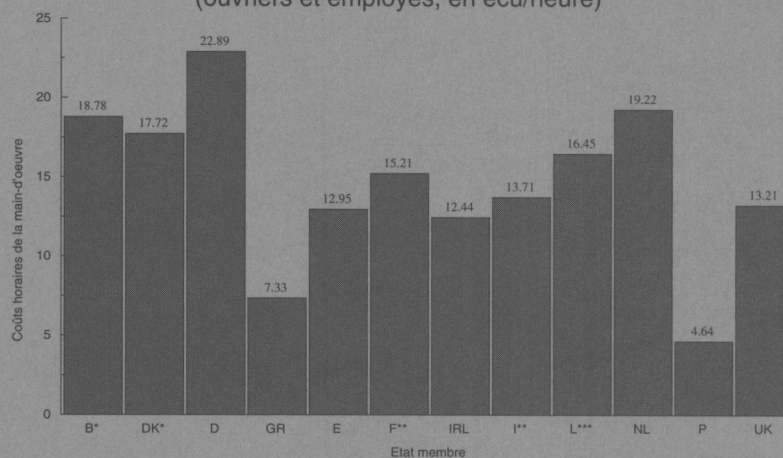


Tableau 2a: Coûts horaires de la main-d'oeuvre
dans la production manufacturière
(ouvriers et employés, en écu/heure)



Les années peuvent varier en fonction de la disponibilité des données; les astérisques indiquent les variations.

Tableau 2b: Coûts horaires de la main-d'oeuvre
dans la construction
(ouvriers et employés, en écu/heure)

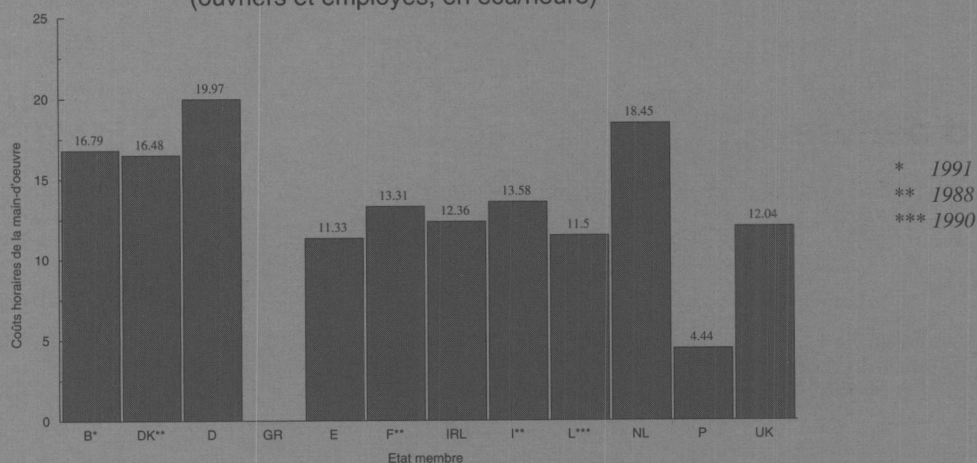


Tableau 3a: Coûts mensuels de la main-d'oeuvre
dans les banques (1992)
(ouvriers et employés, en écu/mois)

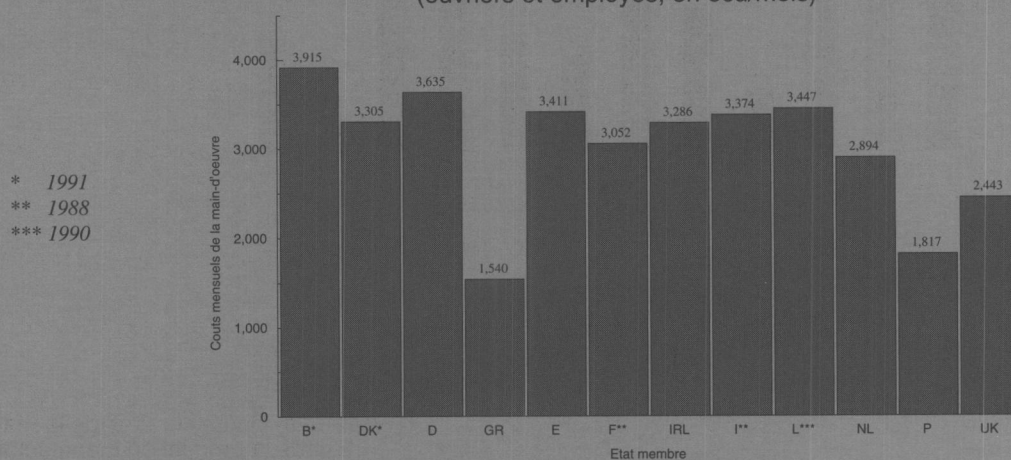


Tableau 3b: Coûts mensuels de la main-d'oeuvre
dans les assurances (1992)
(ouvriers et employés, écu/mois)

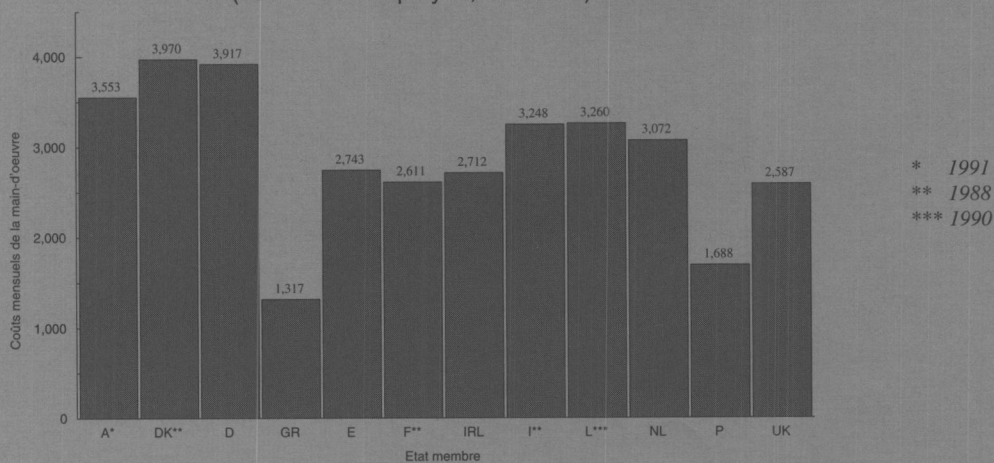


Tableau 4a: Structure des coûts de la main-d'œuvre dans l'industrie (1992)
Coûts directs et indirects en %

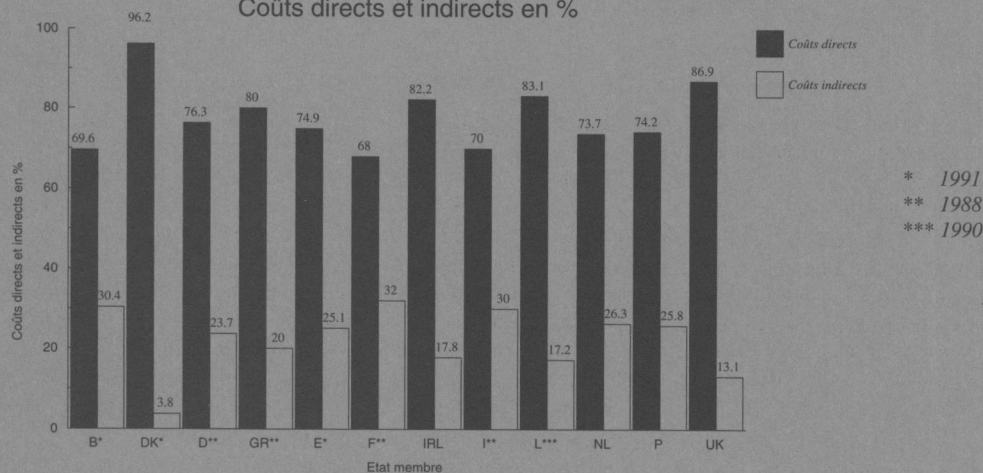


Tableau 4b: Structure des coûts de la main-d'œuvre dans l'industrie (1992)
Salaires en % des coûts directs

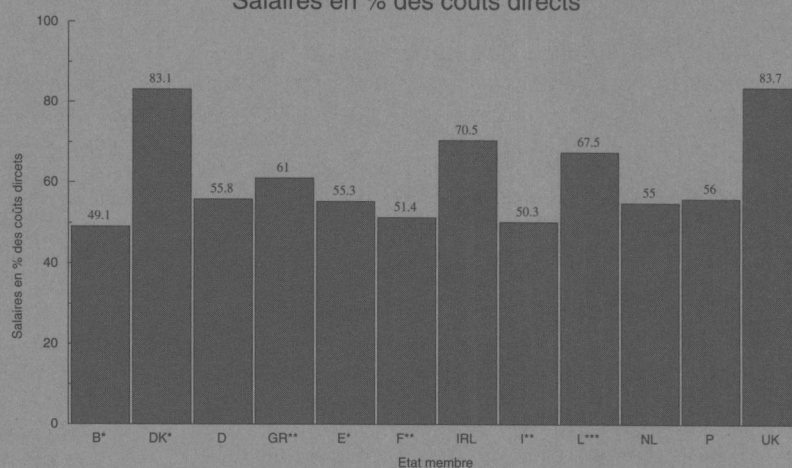
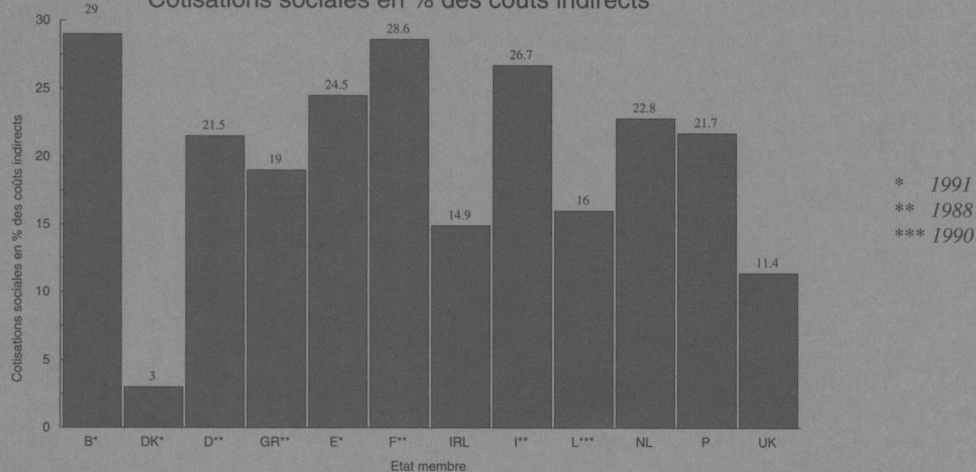


Tableau 4c: Structure des coûts de la main-d'œuvre dans l'industrie (1992)
Cotisations sociales en % des coûts indirects



Commentaires

Les diverses statistiques sur les coûts de la main-d'oeuvre présentées ici sont extraites de la publication «Coût de la main-d'oeuvre : actualisation 1898-1992» (Luxembourg, Eurostat, 1994). Les données de base dérivent de l'Enquête sur le coût de la main-d'oeuvre de 1988 qui fait partie d'une série réalisée tous les quatre ans sous la coordination d'Eurostat¹. Les services de la statistique de chacun des Etats membres calculent les estimations pour les années où l'enquête n'a pas lieu, ce qui permet une actualisation assez précise des principaux indicateurs. La publication des données de l'enquête globale réalisée tous les quatre ans permet de réajuster les estimations².

Définitions

Il est peut-être utile de préciser ce que signifient les principaux termes utilisés dans les statistiques. En général, les coûts de la main-d'oeuvre sont les coûts directs et indirects de l'emploi de personnel pour les employeurs. Ces deux types de coûts sont composés des éléments suivants :

- Coûts directs
 - La rémunération du temps de travail normal plus les heures supplémentaires et autres paiements effectués régulièrement.
 - Les autres bénéfices et avantages tels que paiements saisonniers (ex. prime de fin d'année), primes de rendement, etc.
 - La rémunération de journées non travaillées dont les congés annuels, jours fériés, transferts, etc.
 - Les avantages accessoires tels que voitures de fonction, produits ou services de la compagnie, etc.
- Coûts indirects
 - Cotisations obligatoires de sécurité sociale dont les assurances maladie, maternité, incapacité, etc.
 - Versements volontaires tels que pensions, assurances complémentaires, etc, dont certains sont régis par des conventions collectives.
 - Les coûts de la formation professionnelle, y compris les salaires des stagiaires sous contrat d'apprentissage.
 - Les autres dépenses comme les indemnités de transport, chèques repas, crèches, etc.

Pour faciliter la comparaison entre les Etats membres, la plupart des données sont présentées non dans leur monnaie nationale mais dans leur équivalent en écu³. Un des problèmes rencontrés lors de la préparation des statistiques est l'absence de données pour certaines années dans quelques Etats membres. Pour y remédier, il a fallu utiliser les statistiques disponibles pour d'autres années, ce qui limite dans une certaine mesure la fiabilité des comparaisons pour les Etats membres concernés.

Les statistiques

Le tableau 1 présente la tendance des coûts horaires de la main-d'oeuvre pour les ouvriers et les employés de l'industrie (catégories NACE 1 à 5). Dans les cinq Etats membres ayant des données pour les années en question, entre 1981 et 1992, les coûts de la main-d'oeuvre ont plus que doublé en Allemagne, en Irlande et au Portugal, suivis de peu par le Royaume-Uni et les Pays-Bas. En 1992 l'Allemagne avait, de loin, le coût horaire le plus élevé avec 22,8 écus, suivi des Pays-Bas avec 19,17 écus. Les trois autres Etats membres sont loin derrière, comme le Portugal, par exemple, où le coût horaire moyen est moins du quart de celui de l'Allemagne.

Si on examine plus en détail les cas du secteur de la production manufacturière le tableau 2a met en évidence la disparité entre, d'un côté, l'Allemagne et les Pays-Bas et, de l'autre, les autres Etats membres ayant des données pour 1992, comme c'est déjà le cas pour l'ensemble de l'industrie. Par contre, dans la construction, le tableau 2b montre que l'écart se resserre légèrement : le coût horaire en Allemagne est de moins de 20 écus, mais représente toutefois toujours quatre fois celui du Portugal.

Les informations sur les coûts de la main-d'oeuvre dans le secteur des services utilisent les coûts *mensuels*, et les tableaux 3a et 3b donnent des informations l'un sur les secteurs des banques et l'autre celui des assurances pour 1992. Pour ces secteurs, seuls sept Etats membres ont des données pour 1992; parmi ces derniers, c'est encore en Allemagne que, dans le secteur bancaire, le coût de la main-d'oeuvre est le plus élevé. Cependant ce coût était inférieur à celui de la Belgique pour 1991, et celui du Luxembourg pour 1990 était assez proche de celui de l'Allemagne en 1992. La Grèce ressort comme le pays ayant les coûts de la main-d'oeuvre les plus faibles dans les secteurs des banques et des assurances.

Les tableaux 4a à 4c décrivent la structure des coûts de la main-d'oeuvre. Malheureusement, seuls quatre Etats membres ont des données pour 1992 (à savoir Irlande, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni), ce qui limite la précision des comparaisons. Néanmoins, on peut observer des divergences notables entre ces quatre pays. Ainsi, par exemple, le Royaume-Uni a la plus faible proportion de coûts indirects avec 13,1% du total des coûts de la main-d'oeuvre (tableau 4a), loin derrière l'Irlande (17,8%), le Portugal (25,8%) et les Pays-Bas (26,3%).

Si on considère les *coûts directs* isolément (tableau 4b), il apparait que c'est à nouveau au Royaume-Uni, suivi du Danemark, que la part des salaires - par opposition avec les autres avantages en nature - dans les coûts de la main-d'oeuvre est la plus élevée. C'est également le Danemark qui a la plus faible proportion (3% en 1991) des coûts de la main-d'oeuvre versés au titre des cotisations de sécurité sociale obligatoires (tableau 4c), mais le Royaume-Uni aussi a une proportion relativement faible avec 11,4% (1992). Et enfin, les cotisations de sécurité sociale représentent plus d'un quart de l'ensemble des coûts indirects (données pour diverses années) dans trois Etats membres : Belgique, France et Italie.

¹ Les résultats de l'enquête de 1992 n'ont pas encore été publiés.

² La méthodologie utilisée pour mettre à jour les indicateurs est basée sur une évaluation des changements possibles des composants du montant total des coûts de la main-d'oeuvre. Pour plus de détails, voir le document d'Eurostat cité plus haut.

³ Les taux de conversion de l'écu utilisés sont les moyennes des taux de conversion pour chaque année étudiée.

F

France

«Rapport de la Commission pour le développement de l'emploi dans les services»

MATTEOLI J (PRÉSIDENT) & ARNAUD G (RAPPORTEUR) (1994)

Suite au rapport de la Commission présidée par Jean Mattéoli sur le thème «Les obstacles structurels à l'emploi», un rapport complémentaire a été rédigé sur le développement de l'emploi dans les services. Le présent document se situe dans le prolongement de ces travaux et porte plus spécifiquement sur les emplois de service aux personnes et de proximité. A la demande du Premier Ministre, la Commission a préparé une série de propositions organisées autour de deux axes : faciliter l'expression de la demande en abaissant les coûts des emplois de service, et assurer une meilleure structuration de l'offre.

Disponible : Commissariat général du Plan, 18 rue Martignac, 75007 Paris, France. FR.

«L'impact des systèmes de préretraite sur les taux d'activité des travailleurs âgés»

CALCOEN F, COUSINEAU J-M & GREINER D (1993)

En considérant la seule offre de travail des hommes de la tranche d'âge 55-64 ans, les auteurs examinent les déterminants économétriques de la baisse du taux d'activité des travailleurs âgés au cours de la période 1967-1987. Ils montrent qu'un modèle incorporant le salaire, le chômage, les prestations de sécurité sociale et l'âge légal de la retraite explique très largement la variation intemporelle et interspatiale du comportement des taux d'activité des travailleurs âgés. L'étude montre aussi que, alors que la France et l'Allemagne ont mis en oeuvre des programmes ciblant ce groupe de population, d'autres pays (Canada, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède) ont absorbé ces surplus via leurs systèmes généraux. Les conclusions révèlent également que les programmes de sécurité sociale, le chômage et l'abaissement de l'âge légal de la retraite ont exercés des pressions directes sur l'abaissement du taux d'activité des travailleurs plus âgés.

Disponible : Editions Université de Laval, Québec, G1K 7P4 Canada. FR.

«Travail frontalier et pénurie de main-d'oeuvre dans les entreprises : synthèse des quatre études régionales réalisées dans quatre régions : Lorraine, Alsace, Franche-Comté et Rhones-Alpes»

STOEFFLER-KERN F (1993)

A la demande du Service d'études et de statistiques du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, quatre enquêtes régionales ont été réalisées sur

les pénuries de main-d'oeuvre en zone frontalière. Ce rapport de synthèse rassemble les caractéristiques régionales et spécifiques, autant que possible, les données par secteur d'activité ou par région. Cette fuite des compétences se traduit pour les entreprises locales par des perturbations dans l'organisation du travail, par un accroissement des coûts financiers liés aux recrutements, malgré les efforts consentis pour fidéliser le personnel. Les réponses mises en oeuvre s'articulent autour de la formation interne, des salaires et

Commentaires

Les rapports présentés dans ce Bulletin concernent quelques-unes des questions critiques des débats en cours en France sur le thème de l'évolution de l'emploi. Ils traitent plus spécifiquement de la réduction du temps de travail, de l'impact des programmes de préretraite, des nouveaux emplois et des profils professionnels dans le secteur des services, ainsi que du marché du travail frontalier.

Le document de Rigaudiat présente l'intérêt d'introduire le problème de la réduction de la durée du temps de travail comme moyen de lutte contre le chômage dans une problématique plus globale. L'auteur, ancien conseiller social du premier Ministre, montre que la réduction et l'aménagement du temps de travail relèvent d'un choix de société.

L'étude de Calcoen, Cousineau et Grenier propose une analyse économétrique systématique de la baisse du taux d'activité des travailleurs âgés. Les auteurs ont construit un modèle unique qui rend compte simultanément des différences dans le temps et l'espace du comportement de cette catégorie de travailleurs. A partir d'une analyse de la situation dans cinq pays - Canada, France, Allemagne, Suède et Royaume-Uni - le rapport met en évidence l'influence déterminante des politiques publiques sur le fonctionnement du marché du travail. Dans le cas des travailleurs âgés, il semblerait que la baisse du taux d'activité soit due aux dispositifs de sécurité sociale et à la réduction de l'âge légal de la retraite.

Au cours des dernières années, plusieurs études ont traité de l'évolution de l'emploi dans le secteur des services; l'originalité du document de Mattéoli et Arnaud est de mettre l'accent sur les exigences de professionnalisation de l'offre de service. Leur analyse se démarque de la perception traditionnelle des «petits boulots» et tente de dégager des solutions à la question de la solvabilité de la demande. Le rapport recommande notamment la mise en oeuvre de nouveaux modes d'exemption des charges sociales pour les services aux personnes et la création de nouvelles professions comme les «animateurs de services sociaux» dans un but de professionnalisation des associations et des services publics locaux.

Le rapport de Stoeffler-Kern traite de la question particulièrement importante de l'emploi frontalier, et notamment de la migration transfrontalière et du phénomène de la fuite de cerveaux. Les études de cas réalisées dans quatre régions françaises montrent que les principaux éléments qui permettraient d'éviter les pénuries de personnel dans les entreprises des zones frontalières sont la formation et les conditions de travail. Cependant, le rapport montre également que plutôt que de chercher à anticiper leurs besoins de personnel et à adopter une vision à long terme de leurs développements, les entreprises préfèrent demander à l'Etat d'instaurer de nouvelles réglementations de l'emploi frontalier. Cependant, les informations recueillies variant selon les régions, et il n'a pas été possible d'établir une synthèse par secteur d'activité. Cette étude présente toutefois l'intérêt d'être la première analyse à caractère systématique sur le thème de la migration transfrontalière et des pénuries de personnel dans les entreprises des zones frontalières. A ce jour, l'emploi frontalier n'était connu que par le biais des statistiques administratives ou d'études ponctuelles ne fournissant que des informations partielles.

de la politique sociale de l'entreprise. En règle générale, les entreprises font peu d'efforts pour s'adapter aux réalités concurrentielles du marché du travail frontalier. Le rapport conclut que, au lieu d'adopter une gestion prévisionnelle des emplois et une vision à plus long terme de leur développement, les entreprises réclament l'intervention de l'Etat et une réglementation du travail frontalier.

Disponible : BETA, UFR Sciences économiques et de Gestion, 38 boulevard d'Anvers, 67000 Strasbourg, France. FR.

«Réduire le temps de travail»

RIGAUDIAT J (1993)

Cet ouvrage considère les avantages et les inconvénients de la réduction du temps de travail et montre qu'il ne suffit pas de réduire le temps de travail pour créer mécaniquement des emplois. Il demeure cependant que cette réduction, surtout si elle est promue par l'Etat, reste une variable essentielle à la régulation réciproque entre l'économie et le marché du travail. Pour engager un processus durable de réduction collective du temps de travail, il faut mobiliser simultanément tous

les moyens dont on dispose, à savoir : réglementation, incitation financière et négociation. Enfin, il faut reconnaître que les réductions du temps de travail répondent plus aux besoins des entreprises qu'à ceux des salariés. Pour mieux tirer profit des atouts de la réduction du temps de travail, il faudrait développer la possibilité de choix des horaires par les employés. Il faut désormais introduire les notions de temps choisi et le travail à horaires réduits.

Disponible : Syros, 9 bis rue Abel Hovelacque, 75013 Paris, France. FR.

IRL Irlande

«Ending Long-Term Unemployment» (*Enrayer le chômage de longue durée*)

NATIONAL ECONOMIC AND SOCIAL FORUM (1994)

Ce document fait partie d'une série de rapports du Forum économique et social sur le thème du chômage.

Le rapport commence par caractériser la nature et l'ampleur du chômage de longue durée en Irlande et en analyser les causes. Malgré des perspectives favorables à moyen terme tant pour l'économie que pour l'emploi, on s'attend à ce que le taux de chômage de longue durée reste stationnaire d'ici la fin de la décennie, une éventualité intolérable. Par ailleurs le rapport reprend les grandes théories et les réponses politiques internationales à ce problème qui impose des pressions particulières sur des questions comme la nécessité de déplacer les ressources financières vers des mesures plus actives de politique du marché du travail, de mieux cibler les programmes, d'éviter que ne se développe le chômage de longue durée en cherchant à prévenir plutôt qu'à guérir, ou le rôle central et les avantages d'une agence nationale pour l'emploi.

Un bilan des politiques et des programmes irlandais ciblant les chômeurs de longue durée permet d'identifier quelques carences du système. Il s'agit, fondamentalement, d'un manque de clarté des objectifs politiques, du caractère restreint des interventions, de l'efficacité ou l'inefficacité des programmes à améliorer les perspectives d'emploi et de l'absence d'un service approprié chargé du conseil, de l'orientation et du placement des demandeurs d'emploi.

Les recommandations pour des actions futures sont structurées autour de trois grands axes :

- a) une intervention rapide dans le secteur de l'éducation;
- b) la prévention du chômage de longue durée;
- c) l'insertion des chômeurs de longue durée.

En ce qui concerne la première suggestion, il faudrait, selon le rapport, que les économies liées à la baisse du nombre d'enfants dans la population irlandaise soient utilisées pour offrir des options appropriées aux jeunes identifiés comme présentant le risque de finir leur scolarité avec peu ou pas de qualifications; il faudrait également accorder une priorité à l'initiative «Youthstart»

mise en oeuvre par la Commission de l'UE. Le point principal au coeur des recommandations du Forum est la création d'un service pour l'emploi qui serait responsable de la mise en oeuvre des stratégies des deuxième et troisième axes d'action. Il est prévu que ce service soit la porte d'accès à tous les programmes d'emploi et de formation; il aurait un fort degré d'autonomie et bénéficierait progressivement du transfert des budgets alloués aux dispositifs pour les chômeurs, et serait géré selon une approche séparant la décision de répartition des ressources des responsables de leur mise en oeuvre des programmes. Le rapport recommande que le service créé recrute du personnel à raison d'un conseiller ou un «médiateur» pour 125 chômeurs, et qu'il soit tenu de trouver une option (emploi, formation, etc.) à toute personne qui est restée au chômage pour entre six et douze mois.

Quant aux aspects concernant l'offre, le rapport suggère que le nouveau service pour l'emploi ait la responsabilité directe de trouver des emplois contractuels pour les chômeurs de longue durée dans le secteur public ou le secteur bénévole. Le rapport conclut également que les mesures visant à augmenter la demande du secteur privé en matière de

qualifications dont disposent les chômeurs de longue durée, devraient être encouragées par la réforme en cours du système d'imposition et du régime de sécurité sociale.

Disponible : Government Publications Sales Office, Sun Alliance House, Molesworth Street, Dublin 2. Irlande. EN.

«Programme for Competitiveness and Work» (Programme pour la compétitivité et l'emploi)

DEPARTEMENT DE LA TAOISEACH (PREMIER MINISTRE) & AUTRES MINISTRES DU GOUVERNEMENT (1994)

Cette initiative, le Programme pour la compétitivité et l'emploi, s'inscrit dans la continuité du Programme pour le progrès économique et social (PEPS) qui a couvert la période 1991-1993. Il s'agit, comme pour le PESD, d'une stratégie économique et sociale globale élaborée conjointement par le gouvernement, les partenaires sociaux et les représentants des agriculteurs.

Le dispositif de politique intérieure élaboré dans le cadre du programme comprend des mesures visant à encourager la création d'emplois, dont notamment : une amélioration des systèmes éducatif et de formation, une meilleure flexibilité du marché du travail, une réorganisation du travail à l'échelle de l'entreprise, une réduction ciblée des charges sociales sur les salaires (en particulier pour les emplois les moins qualifiés) et une meilleure utilisation des fonds publics dans la lutte contre le chômage par le biais de politiques plus actives ciblant les demandeurs d'emploi. Ces principes sont à la base de nombreuses propositions plus précises élaborées dans les différents chapitres qui traitent des aspects sectoriels et autres.

Une attention particulière est accordée aux trois points suivants :

- L'encouragement de la création d'emplois et des démarrages d'entreprises par le biais d'une série de mesures spéciales très précises dont : de faibles taux d'intérêt, des incitations ciblées sur les investissements dans les fonds propres, et la mise en place de services d'assistance à l'échelle locale.
- Le développement du secteur des services : les ministères du gouvernement et les agences publiques vont prendre des décisions positives dans une variété d'activités de service, pour collaborer avec les promoteurs du secteur privé à la création de davantage d'emplois.
- Le développement des emplois d'utilité collective, à partir de programmes de

formation et d'expérience professionnelle qui devraient toucher 100 000 personnes pendant les trois années du programme.

Ce document présente non seulement une variété de politiques macro-économiques et sectorielles conçues pour encourager l'emploi, mais aussi un des éléments fondamentaux du programme qui est une convention avec les partenaires sociaux sur les hausses de salaire. Les augmentations cumulées atteignent juste un peu plus de 8%, mais ne seront effectives que progressivement au cours de la période concernée.

Disponible : Stationary Office, Dublin 2, Irlande. EN.

Commentaires

Le principal objectif du nouveau Programme pour la compétitivité et l'emploi qui doit durer jusqu'en 1995, est de faire de l'emploi à tous les niveaux la pierre d'achoppement des projets de développement des trois années à venir. Ce faisant, le gouvernement cherche à maintenir et à renforcer l'approche consensuelle des dernières années, de manière à donner des bases solides aux améliorations récentes de la croissance économique et à rendre l'économie irlandaise plus compétitive.

La solidarité qui se dégage du programme s'inscrit bien dans la politique plus globale de l'UE qui cherche à promouvoir cet objectif. Il s'agit non seulement d'atteindre une répartition plus équitable des performances économiques entre ceux qui ont un emploi et ce qui n'en n'ont pas, mais aussi de lutter contre l'exclusion sociale et de faire progresser, dans un contexte de cohésion économique et sociale, la solidarité entre les régions.

Le rapport du Forum économique et social a ouvert un certain nombre de polémiques. Ces dernières concernent tout d'abord le coût : le rapport lui-même indique que le coût supplémentaire des mesures proposées serait de l'ordre de 30 millions de livres irlandaises. Tout en reconnaissant les avantages de l'approche intégrée recommandée au niveau local, certains commentateurs doutent également des succès réels que l'on peut obtenir en intégrant les chômeurs de longue durée sur le marché du travail principal, en dépit du renforcement des conseils et des orientations qui est suggéré. On a déjà la preuve que les employeurs ne sont pas décidés à embaucher des chômeurs de longue durée, surtout quand ils ont un vaste choix de candidats, comme c'est le cas aujourd'hui en Irlande en raison de la conjoncture actuelle.

GR

Grèce

«ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΑ
ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΜΕΝΑ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ» (*Rapport sur les
professions réglementées*)

STAVROU S AVEC UN GROUPE D'EXPERTS
(1994)

Ce document reprend les résultats finals actualisés d'une étude réalisée, à la demande de l'Organisation pour l'enseignement et la formation professionnelle (OEEK), par un groupe d'experts choisis par le Ministère de l'Education. L'objectif de la recherche était d'identifier :

- les qualifications requises pour certaines professions spécifiques «reconnues» légalement;
- les modes d'accès à ces qualifications, c'est-à-dire le contenu des programmes de formation professionnelle correspondant à chaque cas, la méthode à mettre en oeuvre, les qualifications des formateurs, etc.

L'étude initiale date de 1991-1992, mais le rapport final vient d'être mis à jour pour prendre en compte les développements administratifs et juridiques récents concernant les systèmes d'enseignement et de formation professionnelle.

La recherche passe tout d'abord en revue les professions et les activités professionnelles réglementées par les divers ministères et autre agences publiques. Elle procède ensuite à une évaluation du système d'enseignement et de formation professionnelle en cours en Grèce en termes de procédures, du rôle des partenaires sociaux et de l'incapacité du système à répondre aux besoins actuels du marché du travail. Les auteurs offrent une série de recommandations, allant dans le sens d'une amélioration du système actuel, en ce qui concerne notamment certains éléments de la nouvelle législation, la définition des nouvelles spécialisations, la mise en oeuvre des programmes de formation, la certification des diplômes, le rôle de l'orientation professionnelle et la formation des formateurs.

Certaines parties du rapport sont particulièrement intéressantes car elles concernent des aspects spécifiques dont : les procédures de création ou d'abolition de certaines filières de spécialisation; les procédures de définition du contenu et des méthodes de l'enseignement et de la formation professionnelle; les procédures de suivi et de certification des qualifications; les définitions des droits professionnels; l'émission d'une licence pour certaines professions ou activités professionnelles.

Ce document reprend, dans une annexe très détaillée, les textes des diverses législa-

tions et autres réglementations ou décisions administratives que forment le cadre juridique de l'activité professionnelle.

Disponible : Organisation for Vocational Education and Training (OEEK), 1 Ilioupoleos Avenue, 172 36 Athens, Grèce. 27p. et 200p. d'annexes GR.

«Study on Strategies to Improve
Young People Access to, and their
Progress within Initial Vocational
Training» (*Etude sur les stratégies
visant à faciliter l'accès des jeunes
et leurs progrès durant la formation
professionnelle initiale*)

MARKOPOULOS K & AL (1994)

Cette étude, réalisée dans le cadre du programme PETRA, visait à établir les bases de la mise en oeuvre du programme. L'étude traite des jeunes pendant la période de transition entre l'école et le travail. Cette question est abordée selon une approche originale qui tient compte des interactions entre l'éducation, l'économie et le contexte social global.

Les grands objectifs de l'étude étaient d'analyser les mesures spécifiques mise en oeuvre dans le système éducatif grec pour faciliter la transition entre l'enseignement général et la formation initiale, et notamment les mesures visant à augmenter les taux de participation et de réussite de la formation initiale.

L'étude est structurée autour de cinq chapitres traitant des aspects suivants :

- Le processus de transition - l'accent est mis sur les manques du système éducatif qui accentuent le problème du chômage des jeunes - et les caractéristiques de cette catégorie qui se traduisent par des forts risques de chômage et donc de marginalisation.
- L'examen des principaux problèmes rencontrés lors de la phase de transition et des causes des taux d'abandon de la formation initiale.
- L'évaluation des mesures prises pour encourager les taux de réussite de la formation initiale et les stratégies mises en oeuvre pour augmenter le nombre des jeunes ayant des qualifications professionnelles.
- L'évaluation des mesures prises pour faciliter la coopération entre les divers intervenants du processus de transition.
- L'évaluation des mesures concernant la formation initiale et sur le tas des formateurs.

Cette analyse devrait participer au processus de développement, à l'échelle européenne, de mesures visant à réduire la proportion des jeunes entrant sur le marché du travail avec peu ou pas de qualifications.

Disponible : Organisation for Vocational Education and Training (OEEK), 1 Ilioupoleos Avenue, 172 36 Athens, Grèce. 107p. EN

Commentaires

L'Organisation pour l'enseignement et la formation professionnelle (OEEK) a été récemment créée pour veiller au fonctionnement des instituts publics de formation professionnelle (IEK) et pour superviser les établissements privés. L'OEEK est responsable de l'évaluation des programmes de formation des instituts, y compris des projets ou programmes financés par la Commission européenne, et du suivi de leurs performances; elle doit assurer la flexibilité des programmes de formation afin qu'ils répondent aux besoins changeants du marché du travail.

Dans ce contexte, l'OEEK a financé quelques études sur des aspects qu'elle voudrait éclaircir. Le rapport sur les «professions réglementées» fait partie d'une série d'études qui seront consacrées aux problèmes d'éducation et de formation professionnelle et à leur relation avec les procédures d'obtention d'une qualification professionnelle certifiée. Le système éducatif et de formation est l'objet de profonds changements, tout comme les procédures de certification des formations professionnelles. La bibliographie sur ce thème reste très limitée. La législation sur le sujet peut être consultée mais des études mises à jour régulièrement sont nécessaires. Cette étude particulière devait, à l'origine, n'être qu'un document de travail pour l'OEEK, mais étant donné la rareté des publications sur ce thème, les travaux ont été complétés et actualisés, et sont aujourd'hui à la disposition des spécialistes du marché du travail et des ressources humaines.

C'est également le cas des recherches sur les politiques adoptées par la Grèce pour faciliter la transition des jeunes entre la milieu scolaire et le monde du travail par le biais de la formation professionnelle : le rapport sur l'accès des jeunes à la formation professionnelle initiale comble un manque important dans la littérature existante.



Italie

«Lavoro e politiche dell'occupazione in Italia. Rapporto '93-'94» (Travail et politiques de l'emploi en Italie. Rapport 1993-1994)

FONDAZIONE BRODOLINI (1994)

Le rapport annuel sur le travail et la politique de l'emploi a été préparé par la Fondation Brodolini à la demande du Ministère du Travail et de la Protection sociale. Ce sixième rapport, qui concerne les années 1993 et 1994, dresse un tableau du fonctionnement du marché du travail italien. Il comporte des analyses, réalisées par des experts nationaux, sur divers aspects de l'emploi.

Ce document étudie traite plus particulièrement des aspects suivants : a) les évolutions du marché du travail italien au regard des tendances internationales et de l'intégration européenne; b) les principales caractéristiques des tendances actuelles et des évolutions futures de l'emploi et du chômage; c) les relations industrielles, les salaires et les coûts de la main-d'oeuvre en Italie; d) une analyse des flux d'entrée et de sortie des jeunes du marché du travail.

L'analyse débouche sur plusieurs conclusions importantes. D'une part, le marché du travail italien est encore au début de son processus de convergence européenne. Les grands indicateurs nationaux (le taux d'activité des femmes, les taux d'emploi, le travail indépendant dans l'emploi total, l'économie informelle, le travail à temps partiel et les qualifications des travailleurs) sont tous très différents de ceux des autres Etats européens. On pense que pour réduire le fossé existant, il faut augmenter la flexibilité du marché du travail grâce à des interventions des institutions publiques et privées, d'où le besoin des services pour l'emploi.

D'autre part, la régression de l'emploi en 1992-93 ne résulte pas seulement de la récession internationale, mais également de la restructuration de l'industrie et des services. Le secteur des services n'est plus en mesure, comme pendant les années 80, d'absorber les excédents de main-d'oeuvre des autres secteurs. Dans ce contexte, les employeurs embauchent des travailleurs sur des bases permettant plus de flexibilité et de mobilité. Par ailleurs, il semblerait que le chômage ait un caractère de plus en plus souvent structurel; les politiques de l'emploi et de la main-d'oeuvre ont une influence croissante sur l'évolution du chômage. Les budgets alloués aux mesures en faveur de l'emploi sont en progression. Cependant, étant donné que l'Italie n'a pas encore mis en oeuvre un suivi et un

Commentaires

L'analyse économique sur laquelle se fondent les propositions se dégage clairement du rapport prévisionnel et de planification des Ministères du Budget et des Finances. Les projections pour 1995-98 sont dans l'ensemble plutôt optimistes. Elles reposent sur l'espoir que les mesures visant à accroître la flexibilité du marché du travail, à stimuler les investissements privés, à rationaliser le secteur public et à réduire son poids dans l'économie, vont conduire à une reprise durable, basée sur l'exportation et l'investissement. Mais ces perspectives sont mises en danger par l'instabilité de la nouvelle coalition, et par les risques de dégradation du «pacte social» actuel qui, pour l'instant, a permis de maintenir une pondération des salaires et des prix.

Partant de l'hypothèse selon laquelle les problèmes du marché du travail italien sont avant tout structurels, le rapport de la Fondation Brodolini montre que diverses formes d'intervention sont nécessaires en plus de la simple flexibilité du marché du travail. Il explique que le principal défi pour la croissance future de l'emploi national repose sur la capacité de l'Italie à augmenter le contenu en emplois des nouveaux investissements et à améliorer les qualifications des demandeurs d'emploi. Le rapport mentionne également le besoin de convergence des niveaux de sécurité sociale de l'UE.

L'article de Bertola et Ichino dresse un tableau de la situation étudiée dans ces deux rapports. En identifiant le statut de transition d'un marché du travail rigide à un marché du travail flexible, les auteurs évitent tout engagement idéologique en faveur de l'un ou l'autre pour montrer que, de toutes façons, le processus est déjà engagé. Ils suggèrent qu'on devrait donc reconnaître la flexibilité croissante du marché du travail italien et en finir le plus rapidement possible avec cette phase de transition. L'article comporte également quelques orientations intéressantes concernant les politiques, des suggestions qui visent à accélérer le processus, et à le renforcer par des mesures visant à atténuer les conséquences les plus négatives de la flexibilité sur la redistribution des revenus.

contrôle de ses politiques, le rapport examine des exemples dans d'autres pays.

Disponible : Fondazione G Brodolini, via Torino 122, 00184 Rome, Italie. IT. EN.

«In mezzo al guado. Dalla rigidità alla flessibilità nel problema occupazionale Italiano» (Au milieu du gué. De la rigidité à la flexibilité dans les problèmes d'emploi italiens)

BERTOLA G & ICHINO A (1994)

Cet article a été préparé pour une conférence sur les nouvelles approches des politiques économiques qui a eu lieu à l'IGIER en juin 1994. Les auteurs sont des économistes du travail reconnus sur le plan national et international qui cherchent avec cet article à ouvrir de nouvelles perspectives pour le marché du travail italien.

La thèse centrale est que, au cours de la dernière récession, le marché du travail italien a beaucoup souffert parce qu'il était en phase de transition entre une extrême rigidité et une extrême flexibilité. Il en a résulté que, lors de la récession, l'Italie a connu un déclin

rapide de l'emploi dans les marchés du travail flexibles qui n'a pas été contrebalancé par une croissance rapide de l'emploi pendant la phase d'expansion qui a suivi. Les auteurs mettent l'accent sur le risque que cette période de transition ne dure trop longtemps, en raison des problèmes que cette situation engendre, et relèvent aussi quelques signes inquiétants d'incertitudes dans la politique actuelle du marché du travail.

Après une brève introduction, l'article compare les performances de quelques indicateurs de base du marché du travail dans des cycles économiques différents en remontant jusqu'à la récession de 1974-75. Ce bilan met en évidence les modèles changeants qui se sont développés depuis la fin des années 80 et révèle une plus grande flexibilité. Vient ensuite une analyse théorique du comportement d'un modèle de l'économie dans des marchés du travail soit totalement rigides soit complètement flexibles. Les tendances qui se dégagent pour les principales variables (les taux d'emploi et de chômage et leurs évolutions, la structure et la dynamique des salaires, la segmentation, la durée des emplois et la rotation de la main-d'oeuvre). La dernière partie, consacrée aux risques et aux coûts de la transition, insiste sur les dangers

d'une perte de crédibilité nationale si la transition dure trop longtemps. L'article conclut que l'Italie risque réellement de manquer de crédibilité, ce qui pourrait déboucher sur des solutions inadaptées. Les auteurs soulignent qu'il est urgent d'accélérer le processus de transition et d'accorder une attention particulière à ses conséquences en termes de répartition des revenus.

Disponible : Innocenzo Gasparini, Institut de recherche économique (IGIER), Abbazia Mirasole, 20090 Opera, Milan. Italie. IT

**«L'economia italiana nel 1995. Relazione e Programmatica»
(L'économie italienne en 1995. Prévisions et planification)**

MINISTERO DEL BILANCIO E
PROGRAMMAZIONE (1994)

Ce rapport, qui est le bilan annuel des Ministères des Finances et du Budget, dresse un tableau de la situation économique de l'Italie

en 1994 et propose quelques projections à court et à moyen termes pour les principaux indicateurs économiques pour 1995-1998.

L'analyse débute par un examen de la comptes de la nation avant de considérer l'emploi et les revenus, les finances publiques et la politique tarifaire, et conclut en donnant une estimation des indicateurs pour 1995. Les sections traitant de l'emploi et des revenus sont particulièrement longues et sont centrées sur trois aspects.

Le premier aspect concerne la situation alarmante de l'emploi. Le rapport prévoit pour 1995 des améliorations par rapport aux années précédentes et des créations d'emplois. On a enregistré, en particulier dans les secteurs qui exportent le plus, un certain nombre d'indicateurs positifs : la CIG (Cassa Integrazione Guadagni, voir Tonti L (1991), Bulletin Tendances n° 11) est à la baisse; le taux de ralentissement des niveaux d'emploi est à la baisse (chutant de -6,8% en janvier à -0,8% en avril). Cependant les améliorations sont souvent limitées au nord et au centre du

pays, et la situation dans le sud reste inquiétante. Les projections de la croissance de l'emploi sont modestes pour les années à venir : +0,55% en 1996, +0,8% en 1997 et +1% en 1998.

Le deuxième problème soulevé concerne la baisse du taux d'accroissement des forces de travail, qui est due tant à des causes démographiques qu'aux difficultés à trouver un emploi et à l'encouragement de la retraite anticipée. On ne s'attend pas par ailleurs à une baisse spectaculaire du chômage; le rapport prévoit un taux moyen de 10,3% en 1996, 9,6% en 1997 et 8,9% en 1998, mais les taux de chômage du sud de l'Italie devraient être beaucoup plus élevés. Le dernier aspect discuté est la croissance des salaires qui devrait ralentir en parallèle avec la réduction de l'inflation.

Disponible : Ministero del Bilancio e della Programmazione, Via XX Settembre, 00187 Rome, Italie. IT. EN.



Pays-Bas

**«Leren: Batig Investeren?»
(L'éducation : un investissement rentable ?)**

GELDERBLOM A & DE KONING J (1994)

L'étude analyse les coûts et les bénéfices de l'éducation selon diverses perspectives. La première partie du document décrit le cadre théorique de l'analyse des coûts et des bénéfices de l'éducation au niveau de l'individu, de l'entreprise, du secteur et macro-économique. L'une des principales conclusions de cette partie de l'étude est que les divers coûts et bénéfices diffèrent selon le niveau d'analyse. Une autre conclusion est que les bénéfices financiers de l'éducation au niveau de l'individu ne correspondent pas nécessairement aux bénéfices pour l'entreprise, le secteur et aux bénéfices macro-économiques. La seconde partie du rapport s'appuie sur les résultats d'études empiriques au niveau de l'individu, de l'entreprise et du secteur pour déterminer

les coûts et les bénéfices de l'éducation. Les coûts d'option et les salaires plus élevés qui résultent d'une scolarisation plus longue sont calculés sur la base des profils âge/salaire d'individus ayant des niveaux de qualification différents. Pour déterminer ces profils, les chercheurs ont adopté une analyse de régression des salaires nets des travailleurs. Selon les auteurs, la principale conclusion est que le taux de rendement interne est positif dans la plupart des cas. Si on tient compte des divergences entre les taux de participation de personnes ayant des antécédents scolaires différents, la rentabilité du système augmente, surtout pour les femmes. Autre conclusion intéressante, la prolongation de la scolarité, en dépit des coûts qu'elle entraîne, a en général des bénéfices positifs. L'analyse au niveau de l'entreprise et du secteur est centrée sur l'impact de l'éducation sur la productivité. Cette analyse montre que plus les niveaux d'éducation des tra-

vailleurs d'un secteur sont élevés, plus la productivité de ce secteur est élevée. La formation en entreprise a un impact positif substantiel sur la productivité au niveau de l'entreprise et du secteur.

Disponible : Sdu DOP, Postbus 1366, 2302 BJ Leiden, Pays-Bas. NL.

«Rendement van opleiding en allocatie van arbeid» (Rentabilité du système éducatif et répartition de la main-d'oeuvre)

STICHTING POUR LE STRATEGISCH
ARBEIDSMARKTONDERZOEK (1994)

Ce rapport est centré sur deux thèmes principaux : l'efficacité financière et économique du système éducatif et de la répartition de la main-d'oeuvre. Pour calculer la rentabilité du système éducatif, la méthodologie part d'une quantification des investissements et

des bénéficiaires correspondants, tant à l'échelle des individus qu'au niveau de la société. En ce qui concerne la répartition de la main-d'oeuvre, la recherche étudie la relation entre la demande et l'offre de main-d'oeuvre qualifiée. Le rapport reprend les conclusions de plusieurs projets de recherche réalisés dans le cadre du Programme de recherche de l'OSA pour 1992-1995.

Disponible : Sdu DOP, Postbus 1366, 2302 BJ Leiden, Pays-Bas. NL

«Arbeidsmarkteffecten van afschaffing van de VUT» (Impact de l'abolition du dispositif de retraite anticipée sur le marché du travail)
BERKHOUT PHG, MOT ES & PAAPE AH (1994)

L'étude propose divers scénarios des conséquences sur le marché du travail de l'abolition du VUT, le dispositif de retraite anticipée. La position sur le marché du travail des employés âgés de 45 à 65 ans en 1991, est analysée à partir d'un modèle de simulation dynamique qui tient compte des facteurs chômage et incapacité à travailler. L'étude conclut principalement que les trois quarts des bénéficiaires potentiels du dispositif de retraite anticipée continueront à travailler dans le cas d'une abolition de ce dispositif.

Disponible : Sdu DOP, Postbus 1366, 2302 BJ Leiden, Pays-Bas. NL.

«Opleidingniveau en beroepsloopbaan. Over de effecten van initiele opleiding en additionele scholing op de beroepsloopbaan van lager opgeleiden (Niveaux de qualification et carrières professionnelles. De l'impact de la formation initiale et de l'éducation complémentaire sur les carrières professionnelles de ceux qui poursuivent leur études).

DIEDEREN J (1994)

Ce document présente les résultats d'une recherche sur les carrières professionnelles de travailleurs ayant différents niveaux d'éducation. La recherche analyse plus particulièrement l'impact des qualifications initiales, obtenues dans le cadre de la scolarité obliga-

toire ou post-obligatoire, sur les profils de carrière d'un groupe d'employés peu qualifiés. L'étude se fonde sur une analyse secondaire basée sur des données issues du projet longitudinal de recherche «Van Jaar tot Jaar». La méthodologie utilisée a consisté en des tableaux croisés et des analyses des divergences. Une attention particulière est accordée aux différences entre les sexes et à l'impact de l'éducation post-obligatoire. La conclusion de l'étude est que, au sein du groupe étudié (i.e. des travailleurs peu qualifiés qui avaient quitté l'école dans les années 60),

l'impact des qualifications obtenues dans le cadre de la scolarité obligatoire sur les carrières professionnelles est limité, notamment quand on le compare avec l'impact d'autres variables comme les antécédents sociaux, les capacités personnelles, le sexe et le secteur économique. Toutefois, pour les échelons inférieurs du marché du travail, les formations post-obligatoires semblent avoir plus d'impact que l'éducation obligatoire.

Disponible : VUGA uitgeverij B.V., Postbus 16400, 2500 BK 's-Gravenhage, Pays-Bas. NL.

Commentaires

Les quatre rapports présentés ici contribuent, surtout empiriquement, aux polémiques actuelles sur la rentabilité de l'éducation et sur la hausse du coût des systèmes de protection sociale.

L'étude de la rentabilité de l'éducation de Stichting est une première tentative d'approche de la rentabilité de l'éducation en termes de carrières professionnelles. Le rapport comporte des informations intéressantes pour les décideurs des politiques de l'éducation et de l'emploi, notamment à la lumière du besoin de bilans périodiques sur les évolutions de la rentabilité de l'éducation, la participation au marché du travail et divers aspects du système éducatif.

L'étude de Diederer aide certainement à clarifier les débats actuels sur la relation entre le niveau d'éducation et l'emploi. Aux Pays-Bas, le rapport récent de la Commission sur le segment inférieur du marché du travail (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1994) considère que l'éducation est une des solutions au chômage des catégories les moins qualifiées des forces de travail. Cette étude est donc particulièrement importante car elle démontre que la scolarité post-obligatoire est un des facteurs ayant une influence positive sur la mobilité verticale des employés au bas de l'échelle du marché du travail.

L'étude de Gelderblom et de Koning complète cette analyse et suggère que les dépenses publiques au titre de l'éducation pourraient être mieux utilisées. La plupart des filières éducatives longues, que les décideurs politiques néerlandais considèrent inefficaces, ont en général des bénéfices certains. La mesure des bénéfices sociaux de l'éducation est cependant sujette à un certain nombre de limitations, dont le fait qu'il est difficile de tenir compte de l'impact macro-économique du feed-back du système éducatif. Le niveau d'éducation a en fait une influence sur l'offre de main-d'oeuvre, le processus de formation des salaires, le déficit public. Lors d'une période de récession économique, les effets de déplacement peuvent se traduire par une baisse de la rentabilité du système éducatif. Pour qu'un modèle macro-économique intègre ces mécanismes de feed-back pour les catégories inférieures du marché du travail, il faut qu'il différencie entre les divers segments des forces de travail catégorisés selon leurs niveaux d'éducation. Les résultats de l'analyse macro et méso-économique de Gelderblom et de Koning pourraient faire partie de ce modèle.

Le rapport de Berkhout, Mot et Paape participe aux polémiques actuelles sur l'augmentation des coûts des régimes de sécurité sociale aux Pays-Bas. Si on abolissait ce dispositif, le nombre de personnes handicapées ou de chômeurs et de travailleurs atteignant l'âge de la retraite sans avoir de pension, augmenterait légèrement. Par contre, la participation des travailleurs âgés à la vie active augmenterait considérablement. On a cependant besoin d'une croissance de l'emploi de l'ordre de 1% à 2% pour absorber ce nouveau groupe de travailleurs.

P Portugal

«A decisão política em educação. O partenariatado sócio-educativo como modelo decisional. O caso das Escolas Profissionais» (La décision politique en matière d'éducation. Les partenariatats socio-éducatifs comme modèle decisional. Le cas des écoles professionnelles)

MARQUES MM (1994)

Cette étude, réalisée par un expert en politique de l'éducation et de la formation du Ministère de l'Éducation, a pour but d'analyser les processus de participation des acteurs dans la décision politique dans le contexte spécifique des écoles professionnelles et dans le champs des relations entre le système éducatif et l'économie.

L'étude repose sur des questionnaires auprès des élèves et des entretiens avec les responsables administratifs. La principale conclusion qui s'en dégage est que la création des écoles professionnelles est liée aux négociations entre les différents partenaires dont dépendent les dynamiques socio-économiques. Selon l'auteur, ce processus incorpore le principe de la responsabilité partagée de la formation professionnelle entre la société civile et l'État.

Disponible : Edições Afrontamento, rua Costa Cabral 859, Porto, Portugal. PT.

«Emprego e Formação no Comércio» (L'emploi et la formation dans le secteur commercial)

DAS NEVES O, PEDROSO P, REQUEJO T, REBELO A & BERNARDO J (1994)

Cet ouvrage reprend les conclusions d'une étude commandée par le CECO (Centre de formation professionnelle du commerce) au CIDEC (Centre interdisciplinaire d'études économiques). Son objectif était double : d'une part, analyser les évolutions de l'emploi, la gestion des ressources humaines et l'offre de formation dans le secteur du commerce; et, d'autre part, proposer des orientations stratégiques pour la formation professionnelle dans ce domaine.

L'étude repose sur une analyse de la conjoncture macro-économique du secteur et notamment des conséquences du Marché Intérieur et des perspectives d'évolution de l'activité commerciale pour les prochaines années. Les auteurs considèrent également les structures de l'emploi du secteur et en particulier les modalités de gestion des res-

Commentaires

Les documents présentés ici reflètent les préoccupations croissantes des acteurs institutionnels au Portugal à l'égard des questions de formation aux qualifications requises et de modernisation et développement des programmes de formation professionnelle.

L'étude de Cabrito est une contribution particulièrement intéressante au débat sur les modalités de la formation professionnelle en alternance, modalités qui sont un des noyaux critiques des politiques de formation au Portugal et dans l'UE en général. Cette analyse est particulièrement importante car elle n'est pas limitée aux savoirs techniques dispensés dans le cadre de la formation professionnelle, mais explore également les diverses compétences sociales qu'ont devrait pouvoir associer à la formation en alternance. Il est cependant à regretter que l'analyse ne repose que sur des études de cas qui ne permettent pas de faire des généralisations et de conclure quant à l'état de la formation professionnelle en alternance au Portugal.

L'étude de Marques fait suite aux mutations profondes de la formation professionnelle au Portugal au cours des quelques dernières années, mutations qui sont à l'origine de nouveaux travaux de recherche théorique et empirique. L'approche de Marques est une contribution intéressante à ce débat car elle démontre que la création des établissements d'enseignement professionnel dépend, dans la majorité des cas, des négociations entre les divers acteurs participant aux dynamiques socio-économiques locales. L'auteur conclut que la responsabilité de la mise en œuvre des formations requises dépend conjointement de l'État et de la société civile. Cette étude permet de mieux comprendre les facteurs socio-économiques sous-jacents à l'émergence des nouveaux dispositifs de formation au Portugal.

L'étude de Das Neves, Pedroso, Requejo, Rebelo et Bernardo considère les mutations profondes du secteur du commerce au cours des dernières années au Portugal, mutations qui ont eu des conséquences sérieuses en termes de structure de l'emploi de ce secteur. Fondée sur les études de cas de 14 entreprises, l'investigation permet de conclure que les niveaux de qualification du secteur restent particulièrement bas et qu'il est nécessaire d'améliorer les qualifications des forces de travail, non seulement en termes de savoirs techniques, mais aussi d'attitude et de comportement. Bien que l'étude ne décrive pas la forme et le contenu des formations dont a besoin le secteur, elle reste un document de référence pour les acteurs institutionnels des domaines de l'emploi et de la formation.

Pour sa présentation d'une variété d'indicateurs comme la population, la structure des entreprises, l'emploi, la formation professionnelle, le temps de travail, les salaires, la réglementation de l'emploi, les accidents du travail, les grèves et la sécurité sociale, l'annuaire des statistiques sociales du DEMESS est sans aucun doute un outil essentiel pour toute évaluation des tendances récentes du marché du travail portugais.

sources humaines, l'évolution des compétences professionnelles nécessaires pour développer les fonctions-clés et l'offre de formation dans ce domaine.

La principale conclusion de l'étude est que les niveaux de qualification des actifs du secteur sont exceptionnellement bas et qu'il existe un besoin de revalorisation des ressources humaines, en termes tant d'attitude et de comportement que de savoirs techniques. Pour que cette valorisation se fasse, il faut investir dans trois domaines : la formation initiale, la formation des actifs et la formation des formateurs.

Disponible : CECO, rua da Sociedade Farmacêutica 3, 1100 Lisboa, Portugal. PT.

«Anuário de Estatísticas Sociais 1987-1992 (Annuaire des statistiques sociales 1987-1992)

DEMESS (1994)

Cet ouvrage de référence est le résultat d'un accord signé entre l'Institut de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (IEFP) et le Département de Statistiques du Ministère de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Il actualise les principaux indicateurs relatifs à la population active au Portugal, et notamment : la population, la structure des entreprises, l'emploi, le chômage, les fluctuations de l'emploi, la formation professionnelle, le temps de travail, les salaires, la réglementation de

l'emploi, les accidents du travail, les grèves et la sécurité sociale.

Disponible : DEMESS, rua Rodrigo da Fonseca 55, 1227 Lisboa, Portugal. PT.

«Formações em alternância: conceitos e práticas» (Formation en alternance : concepts et pratiques)

CABRITO BG (1994)

Cette étude analyse les systèmes de formation en alternance au Portugal et cherche à comprendre si ces systèmes apportent non

seulement des savoir-faire professionnels mais aussi des compétences sociales. Le concept de compétences sociales est défini par la capacité à travailler en équipe, à organiser individuellement son travail, à développer des relations interpersonnelles, à apprendre à apprendre, à socialiser, à communiquer et à prendre des décisions. La méthodologie utilisée est fondée sur un questionnaire auxquels ont répondu des élèves et des stagiaires des systèmes d'enseignement professionnel et d'apprentissage.

L'auteur conclut que, malgré certains avantages tels que la connaissance du monde du travail, les systèmes de formation professionnelle en alternance ne génèrent que des

compétences sociales limitées. Selon l'enquête, la formation en alternance ne donne aux jeunes qu'à effectuer des tâches répétitives et ne leur apprend que le respect des hiérarchies, la ponctualité et la persévérance.

Disponible auprès d'EDUCA, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Alameda da Universidade, 1600 Lisboa, Portugal. PT.

UK Royaume-Uni

«Managing in Britain and Germany» (Les cadres en Grande Bretagne et en Allemagne)

STEWART R, BARSOUX J, KIESER A, GANTER H & WALGENBACH P (1994)

Bien que les cadres moyens soient, comme le montre ce rapport, des acteurs essentiels à l'efficacité opérationnelle de l'industrie, leur rôle est relativement peu analysé. Les auteurs examinent l'impact de la «culture» sur les organisations dans le but d'améliorer la compréhension, la communication et la coopération. L'approche se fonde sur des cas d'étude en Grande Bretagne et en Allemagne pour identifier les fonctions techniques, commerciales, administratives et financières des entreprises de trois secteurs : les brasseries, les assurances et la construction. Pour éviter les problèmes potentiels associés au transfert de la culture multinationale, les cas retenus étaient uniquement des entreprises à capitaux anglais ou allemands.

L'étude montre que les explications habituelles du fait que les cadres d'un même secteur diffèrent d'un pays à l'autre restent valables et principalement : le contexte global, les perspectives générales des cadres et leurs antécédents en termes de formation générale ou professionnelle. Il est aussi très clair que les facteurs les plus évidents comme la conjoncture économique, l'utilisation de la technologie et le rôle des institutions, ont une influence déterminante. Il semblerait que l'approche britannique de la gestion d'entreprise soit plus flexible et centrée sur un

certain cloisonnement entre les cadres et le reste des forces de travail. Au contraire, le rôle du cadre dirigeant allemand semble mieux défini et faire partie intégrante de la structure de l'emploi.

Cette étude se fonde sur une analyse comparative pour faire quelques suggestions visant au rapprochement des deux types de gestionnaires (qui sera peut-être nécessaire dans une Europe intégrée). Elle suggère que les cadres britanniques devraient s'impliquer davantage et avoir de meilleurs niveaux de formation professionnelle. Quant aux cadres dirigeants allemands, ils faudrait qu'il aient plus de facilité à s'adapter et à adapter leurs entreprises à des changements plus profonds.

Disponible : Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society, 17 Bloomsbury Square, London WC1A 2LP, Royaume-Uni. EN. DE.

«Human Resource Management in Europe» (La gestion des ressources humaines en Europe)

KIRKBRIDE P S (1994)

Cet ouvrage est un recueil d'articles présentés dans le cadre d'une conférence organisée au Royaume-Uni. Ils dressent un tableau utile et généralement cohérent des divergences, des évolutions et des perspectives d'avenir de la gestion des ressources humaines (GRH) dans l'Europe élargie. A partir d'une approche thématique, divers éléments sont

développés comme le contexte culturel, l'Europe de l'Est ou les évolutions au sein de l'Union européenne.

La majorité des articles, et surtout ceux qui sont centrés sur les aspects culturels de la GRH, ont tendances à regrouper les activités selon les trois types de catégories habituelles : anglo-saxon, méditerranéen et scandinave. L'un des auteurs considère, par exemple, que les entreprises européennes (à l'exception probablement de celles des pays anglo-saxons) ne bénéficient ni de l'autonomie ni de la liberté en matière de restrictions légales, douanières ou pratiques dont bénéficient les Etats Unis. Ce qui, selon lui, est une entrave pour les chefs d'entreprise européens qui a des conséquences directes sur le volume des affaires. Il est toutefois difficile de voir où les Pays-Bas et l'Allemagne s'inscrivent dans cette typologie.

Une variété d'interprétations du cas du Royaume-Uni sont proposées dans ce recueil. Ainsi, par exemple, un des auteurs suggère que les entreprises du Royaume-Uni ont tendance à adopter des approches plus globales que leurs équivalents européens, ce qui se traduit par des opportunités manquées en Europe. Un autre article explique que les entreprises du Royaume-Uni ont pris du retard car elles n'ont pas, contrairement à leurs homologues européens, veillé à la formation continue de leur personnel. Les différences qui existent entre les pays apparaissent clairement et il se dégage du recueil le besoin d'une synergie «culturelle» plutôt que d'un

transfert de système d'une entreprise à l'autre au delà des frontières. Ce qui est particulièrement le cas en Europe de l'Est.

Certains auteurs considèrent que la tendance croissante à la pan-européanisation des entreprises et à l'augmentation de leur interdépendance est un aspect complètement distinct des pratiques de GRH plus intégrées. Malgré les tentatives de réglementation de la CCE qui visaient à une convergence de la GRH, les différences culturelles signifient que l'interprétation et, en fin de compte, la mise en oeuvre de la réglementation varient à travers l'Europe.

Disponible : Routledge, 11 New Fetter Lane, London EC4P 3EE, Royaume-Uni. EN.

«The Culture Factor: Corporate et International Perspectives» (Le facteur culture : perspectives internationales et d'entreprise)

BARON A & WALTERS M (1994)

Ce rapport, rédigé par une équipe d'experts des ressources humaines de l'Institute of Personnel and Development, reprend les éléments des débats actuels sur l'importance, le rôle et la valeur de la culture. L'auteur part du principe que la culture est un aspect fondamental de toute organisation et est souvent à la base de ses succès relatifs. Néanmoins, au vu de la domination de l'économie internationale, on s'accorde à reconnaître qu'il devient impératif de comprendre les autres cultures. L'auteur s'appuie sur 15 cas d'étude illustrant la recherche et appartenant aux secteurs suivants : commerce de détail, services financiers, technologie de l'information, biens de consommation et services publics. Toutes les entreprises étudiées ont des activités internationales ou une expérience multinationale.

Bien que la culture d'entreprise soit essentielle au succès de toute entreprise, les auteurs reconnaissent qu'elle est difficile à définir, et s'appuient sur des recherches antérieures pour montrer que les analystes ont du mal à maîtriser ce concept. Il se pourrait, pensent-ils, que la raison en soit l'étroite imbrication de la culture avec l'entreprise elle-même, mais ils décrivent ensuite les influences potentielles. Par ailleurs, la culture s'est adaptée à l'internationalisation du marché et les entreprises changent de pratiques selon leurs besoins, et en particulier quand elles ont des branches dans différents pays. Le rapport expose soigneusement les diverses théories relatives aux déterminants de la culture d'entreprise et identifie les agents possibles du changement.

Les résultats des analyses des cas d'étude semblent suggérer que la culture d'entreprise est déterminée par un ensemble complexe de

Commentaires

Divers documents récents comparent les pratiques de GRH du Royaume-Uni avec celles d'autres Etats membres (et d'autres pays); ils s'accordent tous à souligner l'approche relativement différente (et certainement pas unique) souvent adoptée par le Royaume-Uni. Le recueil d'articles édité par Kirkbride aurait tendance à choisir l'approche la plus simple et à répartir les catégories de pratiques de la GRH selon un regroupement essentiellement géographique pour dégager trois modèles : anglo-saxon, méditerranéen et scandinave. Cependant, il est évident que ces pratiques reposent en grande partie sur des différences culturelles qui sont ancrées dans les sociétés et datent d'avant même que n'existe le concept de gestion des ressources humaines. Il semblerait également qu'on voit apparaître quelques signes de changement au fur et à mesure que les multinationales étendent leur champ d'opération et qu'entre en vigueur la politique sociale de l'UE. Néanmoins, le message qui se dégage est qu'on a plus besoin d'une synergie que d'un transfert des systèmes.

D'autres textes abordent le thème des différences culturelles sous-jacentes aux pratiques de GRH. Le rapport de Baron et Walters, par exemple, conclut que bien qu'il soit délicat de définir ou de quantifier la culture dans le contexte d'une organisation, il n'en demeure pas moins qu'elle existe et joue un rôle essentiel. Cependant, dans leur analyse des entreprises étrangères installées dans l'UE, les auteurs expliquent qu'une adaptation considérable a déjà eu lieu, et leur analyse finale montre que rien ne peut remplacer une bonne gestion, quelque soit la forme culturelle qu'elle prenne.

L'étude de Stewart et al, sur les cadres moyens, met en évidence les différences primordiales existant entre le Royaume-Uni et l'Allemagne. L'une des principales différences se situe au niveau des antécédents et des achèvements scolaires et professionnels. Les cadres allemands ont en général une expérience et une formation techniques tandis que leurs homologues anglais ont une éducation moins pratique. Cependant ces divergences se sont en général traduites par une plus grande flexibilité et une plus grande capacité d'adaptation au changement des cadres britanniques qui les ont mis dans une meilleure position lors de la récession de ces dernières années.

Sans aucun doute ces dernières années ont été une période de bouleversements profonds au Royaume-Uni, et la notion de flexibilité apparaît partout dans le jargon de la GRH. Le bilan de la flexibilité du marché du travail dressé par Watson révèle des signes très nets qui témoignent que les méthodes de travail ont fortement évolué; mais les changements sont restés limités à une progression du travail à temps partiel et du travail indépendant, progression qui reste dans une certaine mesure liée au déclin des emplois traditionnels à plein temps et permanents. Il est évident que, du point de vue des employeurs, la volonté des forces de travail d'être plus flexibles est un atout, bien que les avantages soient moins nets pour les travailleurs. D'autres études récentes ont montré que la majorité des employés préfèrent les systèmes traditionnels d'emploi et n'acceptent ce qu'ils considèrent souvent comme des postes offrant peu de sécurité de l'emploi que parce qu'ils n'ont guère de choix. Le gouvernement a, dans une certaine mesure, reconnu cet état de fait et a annoncé une mesure spéciale d'incitation financière pour l'embauche de chômeurs (bonus de retour à l'emploi) qui accorde une aide financière à toute entreprise qui embauche un chômeur à temps partiel dans la perspective de lui trouver un emploi à plein temps (cette subvention n'est payée que lorsque le travailleur a effectivement un emploi à plein temps).

facteurs dont la stratégie commerciale, l'environnement et l'histoire de l'entreprise, ainsi que par l'influence du rôle-clé joué parfois par certains individus au sein de l'entreprise. Il faut toutefois noter que nombres de ces facteurs peuvent être dominés par une influence culturelle nationale prépondérante. L'essence de la réussite de la culture d'entreprise et du changement culturel dans toute entreprise est une bonne GRH.

Disponible : Institute of Personnel and Development, IPD House, Camp Road, Wimbledon. London SW19 4UX, Royaume-Uni. EN.

«The Flexible Workforce and Patterns of Working Hours in the UK» (Flexibilité des forces de travail et modèles de temps de travail au Royaume-Uni)

WATSON G (1994)

La flexibilité du marché du travail est un thème récurrent de la littérature britannique depuis déjà un certain temps; cet article s'inscrit dans cette tradition tout en proposant un panorama général fort utile de la situation actuelle à partir des données des EFT de 1993.

L'auteur considère que la notion de «flexibilité» a été peu à peu associée à des pratiques novatrices du marché du travail, et surtout que les employeurs (et probablement la nation entière) devraient y aspirer. Il tente ensuite d'esquisser une définition du terme, recourant pour ce faire à quelques unes des manifestations les plus évidentes de la flexibilité du marché du travail : flexibilité des salaires, mobilité de la main-d'oeuvre, flexibilité fonctionnelle (i.e. réduction du cloisonnement entre les postes de travail) et flexibilité du temps de travail.

Une partie très intéressante de l'article est centrée sur les comportements individuels sur le marché du travail et conclut, en dégageant les origines des pratiques actuelles, que les éléments «flexibles» des forces de travail ont sensiblement progressé (environ d'un tiers) pendant le début des années 80. Cependant, la plupart de ces changements ne sont que des réponses, au cas par

cas et au jour le jour, à des besoins engendrés par la fluctuation de la demande de main-d'oeuvre, les remplacements pour arrêt maladie, absence, etc. Il semble donc que l'augmentation de la flexibilité ne soit pas simplement le résultat d'une politique des employeurs qui chercheraient à rendre leurs entreprises plus «flexibles» mais répondrait plutôt aux besoins identifiés au cours des années par les gestionnaires du personnel.

Les dernières données (pour 1993) montrent qu'environ 38% (soit 9,7 millions) des salariés peuvent être assimilés à la main-d'oeuvre «flexible», ce qui représente 52% de toutes les femmes employées et juste 27% des hommes; on a enregistré une progression de ces travailleurs de 1,25 million depuis 1986. La plupart des nouveaux travailleurs flexibles sont des hommes dont la majorité ont des contrats à temps partiel ou sont travailleurs indépendants.

L'article souligne le fait que l'isolation des éléments «flexibles» des forces de travail ne signifie pas que les autres (i.e. la majorité restante des forces de travail) n'ait aucune flexibilité. Il existe de nombreuses possibilités d'augmenter la flexibilité des employés à plein temps et permanents. Les horaires de travail flexibles, par exemple, sont aujourd'hui adoptés par 12% de tous les employés; 9% travaillent sur la base d'un système de nombre d'heures de travail annuel. Les autres formes de flexibilité comme le travail partagé ou les programmes trimestriels sont plutôt limités à certains secteurs mais n'en demeurent pas moins des indicateurs intéressants de la croissance de la flexibilité.

In *Employment Gazette*, vol 102, n° 7, juillet 1994, pg 239-247. Disponible : *Employment Gazette*, Subscriptions and Sales, 16c Challenge House, Sherwood Drive, Bletchley, Milton Keynes MK3 6DP, Royaume-Uni. EN.

L Luxembourg

«L'emploi international au Luxembourg. Enquête auprès des institutions de l'Union européenne et autres organisations internationales établies au Grand-Duché (situation au 30 avril 1993)»

FEHLEN F & JAQUEMART E (CENTRE DE RECHERCHE PUBLIC - CENTRE DE RECHERCHE UNIVERSITAIRE / CRP-CU) (1994)

Le Luxembourg est le siège de nombreuses organisations internationales et l'apparition d'un véritable pôle d'activité internationale à proximité de la ville de Luxembourg en est un des signes tangibles.

L'emploi au sein de ces institutions échappe au contrôle et aux analyses luxembourgeoises : vu le statut d'extra-territorialité de ces organisations, leur personnel est classifié comme travaillant à l'étranger. Cette singularité n'est pas sans poser quelques problèmes au niveau des statistiques de l'emploi (évaluation de l'emploi national, de l'emploi intérieur, etc.).

Cet article présente les résultats d'une enquête réalisée par le CRP-CU auprès de huit employeurs internationaux établis au Grand-Duché. Les buts de cette enquête étaient de disposer d'un décompte précis des personnes entrant dans la catégorie des «agents internationaux», de les intégrer ensuite dans les statistiques de l'emploi, et enfin d'évaluer dans quelle mesure le phénomène du travail frontalier affecte ces catégories particulières de travailleurs.

Commentaires

Cet article présente les résultats des travaux entrepris dans le cadre d'un projet de recherche sur la main-d'oeuvre frontalière au Luxembourg, projet qui associait le Centre commun de la Sécurité sociale, l'Inspection générale de la Sécurité sociale, le STATEC et le Centre de recherche Public - Centre Universitaire (CRP-CU).

Une des principales caractéristiques de cette étude est l'importance de l'emploi frontalier : on a recensé, en mai 1994, 50 678 travailleurs frontaliers, soit près de 25% de l'emploi intérieur. On comprend l'importance que peuvent alors revêtir les quelques 8 023 agents internationaux recensés par l'enquête du 30 avril 1993, ainsi que les conséquences de leur nombre sur les diverses approches statistiques de l'emploi au Luxembourg.

Cette étude constitue une première approche circonstanciée, exhaustive et précise du phénomène, intégrant une redéfinition des contenus des catégories statistiques pertinentes. C'est une référence indispensable pour tous ceux qui sont intéressés par la question de l'importance de l'emploi international au Luxembourg et de ses rapports avec le travail frontalier.

Les résultats de l'enquête sont présentés après une série de préalables méthodologiques (définitions, catégories traditionnelles et conséquences statistiques dans le cas particulier de ces travailleurs internationaux).

A la date du 30 avril 1993, on recensait un peu plus de 8 000 agents internationaux en activité au Luxembourg, dont 60% occupés, par ordre d'importance, auprès de la Commission et du Parlement européens, avec l'OTAN en troisième position des employeurs.

Le travail frontalier concerne plus de 11% de ces agents. Les pays les mieux représentés sont, dans l'ordre, la France, la Belgique, le

Luxembourg, suivis de l'Italie et de l'Allemagne.

Les femmes représentent 44% de l'effectif total : cette proportion est plus élevée que le taux d'activité féminine national (35,7%); elle est par contre remarquablement similaire à la représentation féminine dans les seules catégories employés et fonctionnaires (43,6%).

Enfin, l'article envisage de comparer les résultats du dernier recensement de la population (1 mars 1991) avec ceux de l'enquête.

In *Bulletin du STATEC*, n° 4/94, pg 143-161. Disponible : Service central de la statistique et des études économiques (STATEC), Luxembourg. FR.

Calendrier

Innovative Work Organisation in Europe and North America (L'innovation dans l'organisation du travail en Europe et en Amérique du Nord) est le titre de la quatrième conférence European Ecology of Work qui se tiendra du 9 au 15 mai 1995 à Dublin, Irlande. La conférence est structurée autour de quatre grands thèmes : l'introduction des pratiques novatrices d'organisation du travail; l'impact des nouvelles formes d'organisation du travail sur les relations d'emploi; l'impact des nouvelles technologies sur la conception des tâches; et enfin, la formation et le changement organisationnel. Ces thèmes ont été choisis pour donner une suite aux débats amorcés lors des conférences européennes antérieures, et pour refléter les changements prenant place dans les entreprises d'Europe et d'Amérique du Nord. La conférence examinera les nouvelles approches de la conception des tâches et les systèmes de travail qui offrent les meilleurs résultats, tant pour les employés que pour les entreprises. Les communications traiteront : des processus de planification et de consultation; comment on a introduit les changements; quels ont été

les résultats; et quelles sont les leçons à tirer de ces expériences pour l'organisation.

Pour plus d'informations, contacter les coordinateurs de la conférence, : Eberhard Köhler ou Kevin P O'Kelly, European Ecology of Work Conference, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Loughlinstown House, Shankill, CO. Dublin, Irlande. Tél : +353 1 282 6888. Fax : +353 1 282 6456.

La conférence nationale TARA sur les **Be-soins spéciaux de formation - la mise en oeuvre des qualifications professionnelles nationales et des qualifications générales professionnelles nationales (NVQ/GNVQ)** doit avoir lieu les 25 et 26 avril 1995 dans les locaux de l'hôtel Copthorne Tara, Kensington, Londres, Royaume-Uni. Sponsorisée par le Département de l'Emploi, le Council of Vocational Qualifications et la BBC télévision, les buts de la conférence sont : d'informer les délégués des derniers développements des NTET, les objectifs nationaux d'éducation et de formation; de faire connaître les activités en

cours et projetées du Conseil national pour l'égalité des chances et du Groupe de conseils sur les besoins spéciaux de formation; de familiariser les délégués avec les objectifs nationaux NVQ/GNVQ dans le domaine des besoins spéciaux de formation; et d'exercer un jugement critique sur les stratégies actuelles de mise en oeuvre de ces objectifs, notamment sur la question du financement des besoins spéciaux de formation.

Pour plus d'informations, contacter : Cecilia Whittlesea, Training and Research Associates, SELECT Training Consultants, Clay Coton, Northamptonshire NN6 6JU. Tél/fax : +44 17 888605 40.

Note de la rédaction

L'Editeur aimerait recevoir toutes informations concernant les conférences, séminaires et ateliers à venir.

Veuillez envoyer vos informations au : Service d'analyse, ECOTEC Research & Consulting Ltd, Priestley House, 28-34 Albert Street, Birmingham B4 7UD, RU. Tél : +44 121 616 1010. Fax : +44 121 616 1099

SIGLES UTILISES

BIT	Bureau International du Travail
CCE	Commission des Communautés européennes
CEDEFOP	Centre Européen de Développement de la Formation Professionnelle
CES	Confédération européenne des syndicats
DG	Direction générale de la CCE
MISEP	Système mutuel d'information sur les politiques d'emploi
NEC	Réseau de coordonnateurs de l'emploi
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNB	Produit National Brut
SME	Système Monétaire Européen
SYSDM	Système européen de documentation sur l'emploi
UE	Union européenne
UME	Union Monétaire et Economique
Unice	Union des industries de la Communauté européenne

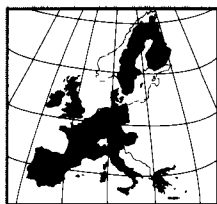
PAYS

B	Belgique
DK	Danemark
D	République Fédérale d'Allemagne
E	Espagne
F	France
GR	Grèce
IRL	Irlande
I	Italie
L	Luxembourg
NL	Pays-Bas
P	Portugal
UK	Royaume-Uni

LANGUES

DA	Danois
DE	Allemand
EN	Anglais
ES	Espagnol
FR	Français
GR	Grec
IT	Italien
NL	Néerlandais
PT	Portugais

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI

**Tendances**

Série de rapports
élaborés par SYSDÉM

Les correspondants nationaux de SYSDÉM :**Belgique/Luxembourg**

Prof François Pichault, Jean-Noël Brouir
LENTIC - Université de Liège au Sart Tilman, Liège

Danemark

Dr Søren Villadsen
*Institut for samfundsøkonomi og planlægning, Roskilde
Universitetscenter, Roskilde*

France

Dr Vincent Merle, Annie Boudier
*Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications
(CEREQ), Marseille*

RFA

Dr Kurt Vogler Ludwig
Institut für Wirtschaftsforschung (IFO), München

Grèce

Prof Theo Papatheodossiou
Technological Educational Institute (TEI), Athènes

Irlande

Prof Jerry Sexton
Economic and Social Research Institute (ESRI), Dublin

Italie

Dr Manuela Samek
Istituto per la Ricerca Sociale (IRS), Milano

Pays-Bas

Prof Jacques Siegers, Inge Van Berkel
Institute of Economics/CIAV, Universiteit Utrecht, Utrecht

Portugal

Prof Maria João Rodrigues
DINÂMIA, Lisbon

Espagne

Prof Luis Toharia, Gloria Moreno
*Depto. Fundamentos de Economía e Historia Económica,
Universidad de Alcalá de Henares (Madrid)*

Royaume-Uni

Kenneth Walsh
*Training & Employment Research Network (TERN),
Kidderminster*

Où écrire...

Qui contacter

Pour tout complément d'information,
contacter

COMMISSION EUROPEENNE DG V/A/2

Panayotis Sigonis,
200 rue de la Loi,
J-27, 6/21
B-1049 Bruxelles, Belgique.

Tél : +32 2 295 6746

Fax : +32 2 296 9848

SERVICE D'INFORMATION

Anne Cawthorn,
ECOTEC Research and Consulting Ltd.,
13b avenue de Tervuren
B-1040 Bruxelles, Belgique.

Tél : +32 2 732 7818

Fax : +32 2 732 7111

SERVICE D'ANALYSE

Gill Whitting,
ECOTEC Research and Consulting Ltd.,
Priestley House,
28-34 Albert Street,
Birmingham, B4 7UD, Royaume-Uni.

Tél : +44 121 616 1010

Fax : +44 121 616 1099

Le bulletin TENDANCES est imprimé par Arron Print Ltd., Unit 30, Enfield Industrial Estate, Redditch, Worcestershire B97 6BY, Royaume-Uni. Traductions de Marie-Dominique Maison, 17 Mapperley Gardens, Moseley, Birmingham B13 8RN, Royaume-Uni.

OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI

A l'heure actuelle, l'Observatoire de l'emploi de la Commission européenne produit régulièrement cinq séries de publications couvrant différents aspects du marché du travail de la Communauté. L'Observatoire de l'emploi est un complément au rapport de la Commission intitulé "L'Emploi en Europe", qui est publié chaque année dans toutes les langues de la Communauté.

Politiques

La série intitulée inforMISEP "Politiques" présente les mesures, politiques et actions adoptées par les Etats membres en vue de promouvoir et d'améliorer l'emploi dans la Communauté européenne. Cette publication est élaborée sur la base des informations fournies par le Système mutuel d'information sur les politiques de l'emploi (MISEP). MISEP a été créé pour répondre au besoin d'échange d'informations sur les politiques et les institutions de l'emploi dans la Communauté européenne. Un bulletin, regroupant les derniers développements en matière de politiques de l'emploi, est publié trimestriellement en anglais, français et allemand. Des Rapports d'information de base, qui décrivent les institutions nationales de l'emploi et les mesures et procédures, sont mis à jour et publiés périodiquement. Des rapports comparatifs sur les effets des mesures de politique de l'emploi sont également élaborés à intervalles réguliers.

Tendances

La série intitulée "Tendances" contient des résumés et des analyses sur les développements en matière d'emploi dans la Communauté européenne, élaborés à partir de travaux (ouvrages, rapports et documents scientifiques) publiés dans les Etats membres. Elle diffuse les informations rassemblées par le Système européen de documentation sur l'emploi (SYSDÉM), dont le rôle est de recueillir, analyser, synthétiser et répandre l'information disponible sur l'emploi dans la Communauté. Un bulletin est publié chaque trimestre en anglais, français et allemand.

Recherches

Les cahiers intitulés "Recherches" présentent les résultats d'études réalisées sur des thèmes spécifiques et menées chaque année conjointement par la Commission et les Etats membres. Les thèmes de ces études sont choisis par la Commission après consultation des Etats membres et des partenaires sociaux, en fonction des contributions que peuvent apporter les coordinateurs nationaux et de leur actualité. "Recherches" paraît une fois par an en anglais, français et allemand.

Europe centrale et orientale

Le bulletin intitulé "Europe centrale et orientale" constitue une nouvelle contribution à l'Observatoire de l'emploi; il contient des études régulières sur l'emploi dans les pays d'Europe centrale et orientale. Il a pour objectif de fournir des informations récentes sur le marché du travail et l'environnement social de ces pays. Il comprend, non seulement les derniers indicateurs statistiques sur les marchés du travail, mais aussi des articles analysant les développements de l'emploi dans les cinq pays actuellement couverts: Bulgarie, République tchèque, Slovaquie, Hongrie, Pologne et Roumanie. Il paraît (pour l'instant en anglais seulement) deux fois par an.

Allemagne de l'Est

L'objectif de cette série sur l'"Allemagne de l'Est" est de présenter une information analytique et d'actualité sur le processus de transformation et ses implications pour le marché du travail dans une région naguère socialiste et qui fait déjà partie de la Communauté européenne: les nouveaux Etats fédérés (*Länder*) d'Allemagne. Cette publication s'adresse aux personnes et institutions d'Europe occidentale, centrale et orientale qui s'intéressent au processus de transition d'une économie planifiée vers une économie de marché. Ce bulletin paraît chaque trimestre en allemand, anglais et français.