

**Master-2 en Politiques Economiques et Sociales  
Université Pierre Mendès France - GRENOBLE**

**Sécurité et Activation des  
trajectoires socioprofessionnelles:**

**Approche générale et Application à la  
situation de la jeunesse du Pays Basque**

**Jon Bernat ZUBIRI REY**

**Mémoire de Master Recherche**

**Tuteur: Bruno LAMOTTE**

**Correction: Valentin FELLMAN et Régis LABEDAN**

A Valentin, pour ses efforts « de substitution »

Au préretraité ou chômeur de longue durée qui fumait une clope par heure en face de la fenêtre du bureau où j'ai rédigé une grand partie de cet mémoire. A tous les précaires du monde auxquels cette étude est consacré.

## Remerciements

Je dois remercier, en priorité, mon tuteur Bruno LAMOTTE pour toutes ses attentions et sa flexibilité avec mes conditions personnelles particulières. Parce-qu'un jour il a acceptée d'encadrer un projet faiblement élaboré, aujourd'hui nous avançons vers la réalisation d'une « excellente » thèse dont nous sommes vraiment « capables ».

Je doit également remercier Valentin et Régis pour leurs efforts réalisés dans la présentation de ce mémoire dans une langue comparable au française. Je tiens aussi à ne pas oublier Julien pour m'avoir ouvert sa porte dans « le *Kolkhose* » qui est à l'origine de notre nouvelle famille. Merci mes collaborateurs !

Je souhaite de plus remercier Arantxa RODRIGEZ pour avoir accepté de suivre ce projet et pour mettre à ma disposition son bureau et d'autres opportunités dans l'Université du Pays Basque (UPV-EHU), sans lesquelles cette mémoire aurait été beaucoup plus difficile à réaliser. Aussi aux camarades du Département d'Économie Appliquée I de l'UPV-EHU.

À Chantal EUZEBY et à Imanol ZUBERO pour rester attentifs au déroulement de ma démarche de recherche. À Pedro ABRAMO, Isabelle BORRAS, Albert RECIO, Xabier ARRIZABALO, Ramon TORTAJADA et Henrike GALARZA pour ses commentaires toujours amicaux. À Xabi ANDRÉS (et au centre de recherche BAKEAZ) pour son support dans le coté statistique de cette mémoire.

À Kere, Sandra, Gisela, Amaia, Laura, Adrian et Rafita pour me rendre plus facile la conciliation de la vie familiale et professionnelle.

À ma « vrai » famille, pour continuer de me supporter toujours avec un regard critique sur mes pas.

« Tout ce que je sais, c'est que je ne sais pas »<sup>2</sup>,

« On pourrait parfaitement penser une société dans laquelle l'insécurité serait un encouragement , l'éventualité au travail, une occasion pour la diversité ; la mobilité fonctionnelle, amusante ; la géographie, un choix du lieu de résidence ; l'emploi à temps partiel, expression de diverses situations et valorisations personnelles. Elle pourrait l'être, mais elle ne l'est pas. »<sup>3</sup>

---

**2**

Attribué à Socrate par Platon, « Apologie de Socrate ».

<sup>3</sup>

Colectivo, “El túnel hacia la precariedad”, *Revista Libre Pensamiento*, primavera 2006

4

# Sommaire

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>5</b>
-----------------------	----------

<b>INTRODUCTION GÉNÉRALE</b> .....	<b>7</b>
------------------------------------	----------

<b>CHAPITRE 1: LA SÉCURITÉ ET LES TRANSITIONS DES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES: APPROCHES THÉORIQUES ET CONCEPTUELLES</b> .....	<b>9</b>
---	----------

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1 L'ACTIVITÉ ET LE TRAVAIL DEPUIS DIFFÉRENTES CONCEPTIONS THÉORIQUES</b> .....	<b>11</b>
1.1.1 LES ORIGINES DE L'ÉCONOMIE DU TRAVAIL ET LES PENSEURS CLASSIQUES .....	11
1.1.2 KEYNES ET SES HÉRITIERS, LES NOUVELLES ÉCOLES INSPIRÉES PAR LES CLASSIQUES ET D'AUTRES COUVRANTS DE PENSÉE ÉCONOMIQUE CONTEMPORAINE. ....	15
1.1.2.1 J.M Keynes et ses héritiers .....	16
1.1.2.2 Les nouveaux économistes classiques .....	18
1.1.2.3 Les institutionnalistes et les marxistes .....	20
<b>1.2 LES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES : UNE NOUVELLE RÉALITÉ FLEXIBLE</b> .....	<b>25</b>
<b>1.3 TRANSITIONS ASCENDANTES OU PRÉCARISANTES. EMPLOI-FORMATION-CHÔMAGE-INACTIVITÉ. LES MARCHÉS TRANSITIONNELS DU TRAVAIL</b> .....	<b>30</b>
1.3.1 INTRODUCTION .....	30
1.3.2 DÉFINITIONS .....	32
1.3.3 CADRE CONCEPTUEL ET EXPLICATIF .....	34
1.3.3.1 Gestion sociale des risques.....	34
1.3.3.2 La Mobilité protégée .....	38
1.3.3.3 Les Principes transitionnels.....	39
1.3.3.4 Les Outils transitionnels.....	40
<b>1.4 LA SÉCURITÉ DES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES. DÉLIMITATION CONCEPTUELLE</b> ..	<b>44</b>
1.4.1 LA SÉCURITÉ DU POSTE DE TRAVAIL ET DES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES .....	45
<b>CONCLUSION PREMIER CHAPITRE</b> .....	<b>51</b>

<b>CHAPITRE 2: LES POLITIQUES D'ACTIVATION DES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES ET LEUR APPLICATION AU PAYS BASQUE</b> .....	<b>53</b>
--	-----------

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>53</b>
<b>2.1 LES DIFFÉRENTES CONCEPTIONS DE L'ACTIVATION DANS LES DIFFÉRENTES ÉCOLES D'INTERVENTION ET DE RÉGULATION PUBLIQUE</b> .....	<b>55</b>
2.1.1 APPROCHE THÉORIQUE DE LA QUESTION DU CHÔMAGE.....	55
2.1.2 APPROCHE CONCEPTUELLE DES DIFFÉRENTS MODÈLES D'ACTIVATION. ....	60
2.1.3 RÉVISION INTRODUCTIVE AUX MODÈLES D'ACTIVATION DANS DIFFÉRENTS PAYS.....	66
2.1.3.1 Le Royaume-Uni, le paradigme du modèle libéral d'activation.....	67
2.1.3.2 Le Danemark : L'exemple d'un système d'activation social-démocrate très généreux et universaliste.....	69
2.1.3.3 La France: Un modèle mixte d'activation de plus en plus influencé par la logique néolibérale. ....	73
2.1.3.4 L'Espagne: Des politiques actives de faible incidence, récemment décentralisées dans les Communautés Autonomes .....	75
<b>2.2 LA STRATÉGIE POUR L'EMPLOI DE L'OCDE ET LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI: INCIDENCE SUR LES PLANS NATIONALES D'ACTION POUR L'EMPLOI ESPAGNOLS ET SUR LES PLAN INTERANUELLES POUR L'EMPLOI DU PAYS BASQUE</b> .....	<b>79</b>

2.2.1 STRATÉGIE POUR L'EMPLOI DE L'OCDE .....	79
2.2.2 LA STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI .....	81
2.2.3 LES PLANS NATIONAUX D'ACTION POUR L'EMPLOI ESPAGNOLS ET LES PLANS INTERINSTITUTIONNELS DU GOUVERNEMENT BASQUE .....	90
2.2.3.1 Le Plan National d'Action pour l'Emploi espagnol du 2004 .....	90
2.2.3.2 Les Plans Interinstitutionnels du Gouvernement Basque .....	98
<b>2.3 ANALYSE DES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES DE LA JEUNESSE AU PAYS BASQUE.....</b>	<b>104</b>
2.3.1 UN PROCESSUS DE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL D'INSPIRATION LÉGISLATIVE.....	105
2.3.2 ANALYSE CONVENTIONNELLE DE LA SITUATION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES PAR DES DONNÉES STATIQUES .....	108
2.3.3 INTRODUCTION À L'ANALYSE LONGITUDINALE DES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES .....	113
2.3.3.1 L'Enquête de la conjoncture au travail et l'Enquête sur les transitions.....	113
2.3.3.2 Les transitions au Pays Basque selon l'Enquête de la Population en Relation à l'Activité.....	116
<b>2.4 LES POLITIQUES D'ACTIVATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU PAYS BASQUE. ....</b>	<b>119</b>
2.4.1 LES PAMT AU PAYS BASQUE: UNE QUESTION À DÉBATTRE .....	119
2.4.2 EXPOSITION DES PAMT AU PAYS BASQUE .....	121
2.4.2.1 Structure organisationnelle des institutions d'emploi .....	121
2.4.2.2 – Programmes d'Orientation et d'Intermédiation.....	123
2.4.2.3 - Programmes d'incitation à l'embauche .....	124
2.4.2.4 - Programmes de Formation Occupationnelle.....	125
2.4.2.4 - Programmes des Diputations .....	126
<b>CONCLUSION CHAPITRE 2.....</b>	<b>129</b>
 <b>CONCLUSION GÉNÉRALE .....</b>	 <b>131</b>
 <b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	 <b>133</b>

## **Introduction générale**

Les mutations actuellement en cours dans la réalité socioéconomique de nos sociétés contemporaines, nous présentent une immense quantité de nouvelles réalités complexes analysées par la recherche universitaire. Pour mener cette ambitieuse problématique nous devons partir des intuitions que s'expriment dans le quotidien des personnes qui habitent ce nouveau monde flexible et dépendant du devenir global de l'économie marchande (géopolitique, finances, société de l'information et la communication...). Cette nouvelle nature changeante des processus sociaux impose aux universités et aux centres de recherche une nécessité urgente de renouveler les méthodologies avec lesquelles nous regardons la réalité qui fait l'objet de nos études.

La production et la reproduction organisée de l'ensemble des activités qui remplissent les nécessités humaines socialement déterminées et qui assurent l'existence de notre espèce, se trouve aujourd'hui dans un processus de mutation qui doit être considéré comme crucial dans la détermination des stratégies que nos sociétés mettent en place pour garantir le progrès de l'ensemble de la population. La nouvelle réalité flexible qui impose les tendances globales aux entreprises et institutions dans lesquelles nous réalisons nos apports productifs, pose sur la table la nécessité de mettre en priorité la construction des outils qui assurent une sécurité croissante des personnes dans la construction d'une existence sociale et professionnelles satisfaisante.

La nouvelle réalité flexible de nos vies ne doit pas avancer dans la solitude et le manque de protection que condamne la libéralisation et la mise en question des conquêtes sociales des pays occidentaux. En refusant la régression sociale de notre monde, nous n'acceptons pas que l'avancée de la planète vers l'universalisation de ces conquêtes, par un élargissement progressif de cette conception sociétale qui met en avant les nécessités des personnes par rapport à ceux des marchés et des intérêts particuliers de certains groupuscules des oligarchies dominantes.

Avec ce principe comme guide nous commençons une démarche d'approfondissement sur la question aussi complexe que subjective de comment les trajectoires socioprofessionnelles se développent dans ce nouveau contexte de flexibilité et libéralisation croissante. Les changements existants dans la construction des carrières professionnelles et dans les modalités d'existence

sociale qui s'élargissent dans la réalité émergente de la nouvelle économie des services et de la communication, imposent premièrement un renouvellement méthodologique radical dans l'appréhension que nous faisons des faits socioéconomiques. La nécessité de conceptualisation de la sécurité des trajectoires socioprofessionnelles de plus en plus changeantes (en « transition permanente ») met en évidence l'impossibilité de mener cette démarche en ressortant les vieilles méthodes analytiques désignées dans le contexte d'après-guerre (caractérisées par une certaine stabilité dans la construction des carrières). Sur le chemin du renouvellement de ces méthodologies théoriques et conceptuelles notre mémoire cherchera à réaliser un premier pas significatif.

Une fois construits les nouveaux cadres analytiques, l'objectif le plus significatif est d'appliquer ces abstractions aux réalités particulières des trajectoires socioprofessionnelles dans la région qui fait l'intérêt d'étude de notre recherche. Le Pays Basque (et par interrelation forte et directe l'Espagne) est le territoire où nous essaierons de mettre en place une première approche introductive pour faire avancer ce renouvellement méthodologique vers l'analyse pratique des trajectoires socioprofessionnelles de la jeunesse, pour envisager une compréhension future de quel rôle jouent et pourraient jouer les Politiques d'Activation sur cette problématique.

Sur ce chemin très ambitieux, ce mémoire ne fera pour l'instant qu'une révision des différentes conceptions et stratégies d'activation qui peuvent se mettre en place dans la réalisation de trajectoires socioprofessionnelles ascendantes pour l'ensemble de la population. Tant les chômeurs et les inactifs que d'autres modalités socioprofessionnelles différentes, font ou pourraient faire l'objet de ces politiques, même si les conceptions limitées actuellement majoritaires ne se posent pas dans l'intégralité cette problématique que nous trouvons aussi pertinente que nécessaire. Cette démarche introductive dans les techniques complexes de la recherche en Science Sociales nous permettra au moins de nous poser l'ensemble de ces questions et de faire avancer nos capacités vers une maîtrise générale du sujet, avec l'horizon de pouvoir dépasser les limites méthodologiques actuellement existantes.



# Chapitre 1: La Sécurité et les Transitions des trajectoires socioprofessionnelles: Approches théoriques et conceptuelles

## Introduction

La question du travail et de l'emploi se trouve à une étape de mutations structurelles qui requièrent de nouveaux efforts de conceptualisation et de construction théorique novatrice. Une série de changements sont en train de se réaliser dans l'économie contemporaine, changements qui supposent une redéfinition des modèles analytiques qui ont été utilisés au cours de l'histoire du capitalisme depuis plus de deux cents ans. Sans aucun doute la tâche de reconsidérer cette réalité ne peut pas se faire sans une connaissance préalable de la manière dont la science économique explique la réalité des activités productives, du travail et des marchés qui interviennent dans l'attribution des emplois et des fonctions sociales que remplissent les citoyens dans l'ensemble des sociétés du monde.

Dans ce premier chapitre, nous essaierons de commencer une révision théorique et conceptuelle qui, sans être entièrement complète, tentera de constater les différents modèles et analyses qui ont été produits dans le domaine de l'économie et d'autres sciences sociales, pour essayer d'élucider certains aspects sur questions. Depuis notre modeste position, nous présenterons, dans une **première section**, la manière avec laquelle les différentes écoles de pensée ont expliqué la réalité du travail, de l'emploi, de la production et du rôle que les humains jouent dans celles-ci. Depuis les premiers penseurs grecs jusqu'à nos jours, en passant par A. SMITH, K. MARX, J.M. KEYNES et les écoles qui, durant le XXème siècle, ont consacré leurs recherches à une meilleure compréhension de ces réalités (néoclassiques, école du capital humain, néokeynésiens, postkeynésiens, marxistes, institutionnalistes...), la science économique a toujours situé la question des activités et du travail comme un des axes les plus centraux, et en même temps des plus polémiques, de ses constructions théoriques et de ses débats appliqués.

A travers une révision de ces écoles de pensée, aussi complémentaires que dans certains cas opposés, nous essaierons de parcourir dans les sections suivantes de ce chapitre quelques

aspects concrets qui commencent à acquérir une pertinence spéciale pour la conceptualisation des nouvelles réalités émergentes sur les marchés du travail. Ces aspects sont aussi importants, d'une manière plus générale, pour comprendre l'ensemble des mécanismes de détermination sociale des activités et des fonctions que les agents réalisent dans la réalité socio-économique.

Dans la **deuxième section**, nous commencerons à reconsidérer le point central de l'emploi et du travail : la question du regard. En nous inspirant de différents sociologues et économistes, nous considérerons l'analyse des trajectoires plus appropriées que des d'états statiques à des moments donnés. Nous nous appuyerons alors sur une nouvelle gamme de ressources statistiques longitudinales qui permettent un nouveau modèle d'observation.

Comme nous le verrons dans la **troisième section**, cette nécessité découle de la mutation des modèles de détermination des activités et des emplois, qui est en train de se passer dans tous les pays (lesquels sont, dans une plus ou moins grande mesure, socialement et juridiquement intégrés dans la nouvelle économie flexible de l'ère postfordiste), donnant naissance à ce que certains auteurs (principalement institutionnalistes) considèrent comme le nouveau paradigme des *marchés transitionnels du travail*. Cette troisième section explorera ce concept de transition, qui s'érige comme le nouvel état permanent des trajectoires socioprofessionnelles de couches croissantes de la population.

La **quatrième section** restera en cohérence avec cette ligne argumentative, en reconsidérant la stabilité et la qualité de l'emploi en faveur de nouveaux indicateurs qui s'ajustent à la réalité mutante dans laquelle nous nous trouvons immergés. De cette manière le degré de sécurité des trajectoires est un aspect que nous essaierons d'introduire dans cette section, en essayant d'importer de la sociologie les questions pour lesquelles la science économique n'a pas les capacités analytiques pour observer en détail ces réalités.

Dans ce premier chapitre de notre mémoire, nous prétendons orienter notre recherche doctorale, en la dotant des outils conceptuels et théoriques nécessaires pour s'introduire ensuite dans la réalité de l'économie du travail et des politiques d'emploi appliquées. Notre principal objectif est de pouvoir le faire sans les limitations des modèles conventionnels hérités de

l'époque fordiste (réalité relativement stable et statique). Ceux-ci limitent la compréhension des nouvelles mutations qui sont en train de se dérouler dans les sociétés capitalistes postfordistes, où les finances globalisées, les services et la production immatérielle, tout comme les NTIC introduisent des changements qui altèrent la réalité du travail et le modèle de gestion de la main d'oeuvre.

## **1.1 L'activité et le travail depuis différentes conceptions théoriques**

La philosophie tout d'abord, et l'économie et l'ensemble des sciences sociales ensuite, se sont préoccupées d'introduire les réflexions et les analyses nécessaires pour comprendre la problématique centrale que le travail et les activités socialement utiles occupent dans les sociétés humaines. Depuis les premiers penseurs grecs jusqu'à nos jours, toute une série de savoirs accumulatifs qui réfléchissent la réalité de chaque époque sur ces questions ont été produits. Bien que les divergences soient considérables et que dans de nombreux cas des conceptions soient clairement contradictoires, nous avons hérité de modèles théoriques, de conceptualisation et d'analyse pratique des différents auteurs et écoles de pensée. Ceux-ci ont mis leurs efforts à la compréhension des variables, des mécanismes et des processus sociaux qui jouent un rôle déterminant sur l'activité, le travail et, dans sa version moderne, dans l'utilisation de ressources humaines dans les marchés des sociétés capitalistes. Notre présentation essaiera de revoir quelques unes de ces conceptions depuis une perspective générale, et sans être développées excessivement, vu que notre principal objectif dans cette section est d'extraire quelques idées et modèles qui puissent nous être utiles pour nous placer dans l'état actuel de ces débats depuis les différentes positions rencontrées.

### **1.1.1 Les origines de l'économie du travail et les penseurs classiques**

Sans aucun doute de nombreux auteurs trouvent en Aristote le premier grand penseur dont les réflexions ont été pertinentes pour le devenir postérieur des analyses sur les activités et le travail. La réflexion des nos ancêtres humains autour de cette question naît sans doute d'un besoin pratique d'éclairer les modèles d'organisation sociale au moyen desquels les individus, les familles et les collectivités donnent une forme coopérative ou compétitive à leurs occupations

vitales en faveur de la satisfaction de leurs besoins de base. Aristote, fils d'un monde antique où ces besoins sont les seuls sur lesquels se centre l'objet d'étude de la naissance *oykos-nomia*, ne considère pas l'intégration sociale comme une nécessité humaine, entendant le travail dans ses différents aspects, comme un effort et un contact dégradant entre les êtres humains et la matière. Le travail cherche la transformation des formes de cette dernière pour la convertir en objets utiles aux nécessités des personnes<sup>4</sup>.

Saint Augustin et d'autres penseurs du monde médiéval, introduisent la notion d'*utilité commune* des activités, en dépit de leur immersion dans une société où le travail, en processus de croissante valorisation, continue à être destiné à quelques classes basses qui se trouvent, par impératif divin, condamnées à des formes serviles de production en faveur des classes oligarchiques. La renaissance et la réforme protestante introduisent une centralité sociale du travail qui n'était pas présente dans la tradition judéo-chrétienne. Cette mutation, si brillamment analysée par des auteurs comme Max WEBER<sup>5</sup> et, depuis une approche plus critique et actuelle, par Karl POLANYI<sup>6</sup>, comporte de grands leaders de la scission du monde chrétien comme mentors de référence et protagonistes depuis une perspective historique. On encense le travail et l'activité en opposition à la vie contemplative, qui est considérée par Luther comme un "*égoïsme qui soustrait des devoirs sociaux*"<sup>7</sup>. Calvin, sur la même ligne, sacralise le travail et ses rendements croissants comme fin ultime de la vie humaine. M. WEBER note aussi que le travail est la prévention la plus efficace contre les tentations. Cette mutation du modèle social a été étudiée depuis par de nombreux auteurs, et coïncide avec l'ascension des commerçants et de la bourgeoisie urbaine comme nouvelle classe dominante dans le système capitaliste de marché naissant. Nous ne pouvons pas nous introduire ici (ce n'est d'ailleurs pas l'objet de cette recherche de le faire) dans les innombrables réformes et les nouvelles régulations sociétales que ce processus impulse. Dans de nombreux cas cela se faisait contre la volonté des personnes qui voyaient comment leurs formes de vie et l'organisation sociale traditionnelle de leurs activités se

---

<sup>4</sup> MEDA Dominique (1997), *Le Travail: Un valeur en voie de disparition*, Paris, Ed Flammarion, p. 38

<sup>5</sup> WEBER, Max, *La morale protestante et l'esprit du capitalisme*

<sup>6</sup> POLANYI, Karl (1944-2001), *La gra transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, México D.F., Fondo de Cultura Económica

<sup>7</sup> M.WEBER citado en PRADALES-GIL, Imanol (2005), *Estructura social del empleo en la CAPV.Transformación del Trabajo y zonas de empleo*, Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco, p.37

voyaient transformées par la nouvelle réalité de la société salariale et par l'ascension croissante du marché comme mécanisme omniprésent de détermination des besoins et d'assignation des ressources et des efforts dans le devenir de l'histoire<sup>8</sup>.

Il existe un consensus général pour établir qu'Adam SMITH est l'auteur qui a fondé la science économique et a développé les premières analyses sur l'incidence universelle du marché comme institution centrale et à l'origine des sociétés capitalistes. Les productions agricoles ou industrielles, sans oublier le rôle inné de satisfaction des besoins et de génération de valeurs qu'aucune analyse ou école de pensée ne pourra leur enlever, passent à un second plan dans des sociétés où l'échange sur le marché (la "*main invisible*") devient l'activité qui visibilise les paramètres que les sociétés humaines utilisent pour mesurer le progrès et l'évolution du bien-être. Cette conception, pas nécessairement éclaircie par A. SMITH, dérive de l'idée que cet auteur se fait du travail comme une utilisation du temps en faveur de l'enrichissement propre et de la création de valeur-marchandise. Même si sa conception du travail productif est ancrée dans une économie de production principalement matérielle, on encense l'autonomie et la liberté des êtres humains pour négocier leurs talents et faire que leurs efforts puissent être échangeables<sup>9</sup>. Pour autant, l'économie naît comme une science qui, comme le notera longtemps plus tard Pierre BOURDIEU<sup>10</sup>, utilise des lunettes inadaptées dans son observation de la réalité. Celle-ci dévalorise toute activité qui se donne en dehors des sphères du marché, indépendamment de son importance dans la satisfaction des besoins humains et en omettant les institutions et les mécanismes préexistants dans la détermination collective des activités socialement utiles et nécessaires dans la production et la reproduction de la vie, de la culture et de l'existence humaine.

Dans ce bref exposé nous ne pouvons pas rentrer dans les débats complexes que les auteurs classiques ont développés avant (Quesnay) et après Adam SMITH. Les origines d'une discipline de pensée qui ordonnerait l'ensemble des sociétés et des subjectivités des êtres humains dans toute leur histoire postérieure, se voient complétées par les théories de David RICARDO sur la détermination de la valeur-travail comme atome d'étude de la science économique. Cet agent

---

<sup>8</sup> Nous pouvons prendre comme exemple l'analyse de Karl POLANYI sur la réforme de Speendland et la loi anti-pauvre dans l'Angleterre industrielle naissante.

<sup>9</sup> PRADALES (2005), p. 40

<sup>10</sup> BOURDIEU, Pierre, *Les structures sociales de l'économie*,

boursier de Londres développe de profondes théories sur la Division Internationale du Travail qui ont été développées postérieurement par divers auteurs (P. SAMUELSON, HECKSER-OLIN,...), mais l'approfondissement de ce débat n'est pas possible dans une recherche de ces caractéristiques, vu qu'on ne prétend réaliser aucun apport concluant dans le champ de la pensée économique.

Notre exposition de la pensée des économistes classiques s'arrêtera enfin sur Karl MARX, le penseur hétérodoxe et critique qui a eu la plus grande incidence non seulement sur l'explication de l'économie capitaliste mais aussi dans la construction d'outils analytiques qui permettent l'avancée vers sa transformation. Pour MARX, le travail est l'activité vitale que l'ouvrier réalise pour se garantir les moyens nécessaires à son existence<sup>11</sup>. Dans la société capitaliste, le travail est au centre de la vie économique et sociale. Il ne produit pas seulement de la valeur à travers des marchandises mais il produit aussi le propre ouvrier comme marchandise. Dans cette logique, l'ouvrier réalise son travail sous la forme d'une exploitation, sa génération de valeur étant aliénée par le capitaliste. Ce dernier reçoit un bénéfice ou plus-value et rémunère le travailleur avec le salaire nécessaire à sa subsistance (reproduction de la main-d'oeuvre). Ce processus est abrité par le régime juridique contractuel que la société capitaliste généralise dans ses diverses formes (superstructure). Cette division travail-capital est l'essence de l'ordre social que la bourgeoisie impose au prolétariat dans le capitalisme, et empêche le développement d'un travail idéal d'autoréalisation humaine en relation avec la nature et avec le reste de la société<sup>12</sup>. L'ouvrier se trouve donc aliéné et seul le dépassement de ce cadre de domination pourra nous amener à une société sans classes où les moyens de production ne seraient pas la propriété de minorités privilégiées et où toutes les formes d'exploitation seraient éradiquées.

Karl MARX, aux côtés de Friederich ENGELS, a été le grand inspirateur des expériences révolutionnaires des XIXème et XXème siècles, dérivant en tentatives de Socialisme réel qui ont acquis une grande importance et qui ont représenté un contrepoint à l'hégémonie économique et militaire des puissances capitalistes. Sans rentrer dans les nombreuses erreurs que ces expériences ont commises (dans la majorité des cas en reproduisant les schémas d'exploitation productiviste et de violation des droits humains les plus fondamentaux qui ont caractérisé ses

---

<sup>11</sup> MARX, Karl (1849,1968), *Trabajo asalariado y capital*, Equipo editorial, Madrid, p. 26

<sup>12</sup> PRADALES (2005), p. 69

homologues capitalistes), on peut considérer que les thèses de MARX requièrent une reconsidération et une reconceptualisation critique dans la nouvelle ère de l'information et de la société globalisée, lesquelles sont difficiles à trouver dans de nombreux cas chez les économistes qui se disent héritiers de positions théoriques marxistes, dont nous parlerons plus tard.

### **1.1.2 Keynes et ses héritiers, les nouvelles écoles inspirées par les classiques et d'autres courants de pensée économique contemporaine.**

Au XXème siècle le capitalisme rencontre de grands événements qui donnent lieu à de nouvelles formes plus développées de concevoir la théorie et l'analyse économique. Dans la première moitié du siècle, les Guerres Mondiales et la crise de 1929 forcent une rénovation des thèses dominantes quant au cours de l'économie et aux régulations et interventions à mettre en pratique pour son bon fonctionnement. Ces nouvelles théories et modèles conceptuels considèrent aussi la question du travail, de l'emploi et du rôle du marché dans la détermination des fonctions et des activités humaines dans nos sociétés comme un axe central d'analyse. Les travaux de John Maynard KEYNES, l'économiste anglais qui a sans aucun doute eu une grande importance dans la critique des modèles classiques de l'équilibre et du libre marché, donnent naissance à de nombreux courants et diverses écoles qui se revendiquent comme des héritiers plus ou moins d'accord avec ses postulats. D'un autre côté, la pensée des classiques se retrouve clairement obsolète face à l'explication du nouveau monde où les distances se raccourcissent et où les finances s'internationalisent à grande vitesse. C'est aussi pour cela que surgissent de nombreux auteurs et écoles de pensée qui réinterprètent les modèles classiques et essaient de continuer à impulser la légitimation du marché comme forme dominante de détermination des besoins et d'attribution des ressources. Enfin, nous assistons à l'apparition et à l'importance croissante de la pensée institutionnaliste, qui propose de nouvelles réalités multivariées autour du rôle et des logiques des agents, des institutions et de leur participation dans la constitution de la science et de l'activité économique. Malgré le fait que les postulats marxistes se mélangent

avec quelques unes de ces écoles de pensée (institutionnalistes, postkeynésiens...), ce courant continue à se développer dans ce siècle et essaie dans certains cas de concevoir de nouveaux modèles théoriques plus en accord avec les nouvelles réalités des économies contemporaines.

### 1.1.2.1 J.M Keynes et ses héritiers

L'essence de la contribution de Keynes à la théorie économique est son ouvrage *La théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*<sup>13</sup>, qui a pour objectif principal de démontrer pourquoi le système économique capitaliste peut atteindre l'équilibre macroéconomique sans une utilisation pleine de la main-d'oeuvre et de l'ensemble des ressources productives<sup>14</sup>. L'intérêt de la tradition fondée par Keynes est qu'elle sort du schéma classique, qui considère cette situation comme une imperfection du marché, et qu'elle situe les niveaux de consommation et d'investissement (la demande globale effective et attendue) comme les facteurs déterminants du niveau d'occupation de la main-d'oeuvre. En plus de sa conception du chômage, dont nous parlerons dans des sections postérieures, KEYNES réalise un apport important à la délégitimation des théories du *laisser-faire* et du marché libre en considérant que l'économie nécessite une intervention étatique pour garantir la tendance à l'équilibre macroéconomique. Il considère de plus que le niveau des salaires (revenus des travailleurs) est déterminant pour le niveau de la consommation, bien que ceci dépende des facteurs psychologiques qui poussent une personne à dépenser ses revenus sur le marché (propension marginale à la consommation).

KEYNES a été sans aucun doute l'économiste le plus influent de son époque et ses apports ont été déterminants dans le modèle économique qui s'est instauré dans les pays capitalistes à la fin de la 2<sup>nde</sup> Guerre Mondiale. Sa pensée fonde surtout une tradition intellectuelle et politique qui resitue le marché hors du concept absolu des penseurs classiques. Pour KEYNES, l'enjeu repose sur les employeurs et sur la création de postes de travail, et pas sur la croyance à un marché du travail qui tendrait à l'équilibre comme si la force productive était une marchandise (ce qui peut résulter une *fiction théorique* dérivée de l'interprétation economiciste de toute

---

<sup>13</sup>

<sup>14</sup> NEFA Julio Cesar (2006), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Fondo de Cultura económica de Argentina, Buenos Aires, p. 106



question productive en termes d'échange<sup>15</sup>). C'est pour cela que KEYNES croit à l'intervention étatique sur la demande agrégée, augmentant l'investissement et, donc, la production et l'emploi. Ce modèle d'intervention macroéconomique d'incidence sur l'activité productive peut être considéré comme opposé aux politiques actuelles, qui essaient seulement d'améliorer les mécanismes d'intermédiation du marché (ou à réduire les coûts de la main d'oeuvre pour inciter à l'embauche). Ceci est une question centrale pour dessiner les politiques d'emploi, vu que se reflète en elle une conception clairement différente du fonctionnement de l'économie et du rôle qu'y jouent le marché et les institutions sociales. Une question sur laquelle nous reviendrons plus en avant.

Dans les écoles de pensée qui se définissent comme héritières des idées de KEYNES, nous trouvons les *Néokeynésiens* et les *Postkeynésiens*. Les *Néokeynésiens* sont plus proches de l'orthodoxie néoclassique que nous analyserons dans le point suivant. Ils ont quelques nuances avec les modèles dominants mais questionnent les politiques macroéconomiques comme mesures expansives en temps de crise. Beaucoup moins inspirés par la volonté régulatrice que KEYNES, ils développent un corps analytique parallèle à celui des modèles néoclassiques, qui dans son essence accepte beaucoup de leurs postulats (le travail comme marchandise et le salaire déterminé sur le marché, les limitations anti-inflationnistes des politiques monétaires...). Leur recommandations concernent le domaine des relations de travail et montrent une grande syntonie avec les *théories outsiders-insiders* que nous expliquerons plus en avant. Pour les *Néokeynésiens* les institutions du marché doivent se réformer pour réduire le pouvoir des travailleurs internes et des politiques actives orientées à améliorer la position des travailleurs externes doivent être appliquées<sup>16</sup>. Dans des sections postérieures, nous analyserons une de leurs principales contributions aux théories des marchés du travail, en appliquant la maxime néokeynésienne des *modèles d'information asymétrique* qui ont servi de base aux politiques d'intermédiation dans le marché du travail, auxquelles ce mémoire porte un intérêt spécial.

D'un autre côté, les penseurs *Postkeynésiens* (certains proches des traditions marxistes et institutionnalistes dont nous parlerons plus tard) maintiennent le principe de Demande effective,

---

<sup>15</sup> BARRERE (1984) citado en NEFA J.C. (2006)

<sup>16</sup> ALUJAS, J.A (2002), *Políticas activas del mercado de trabajo en España 1985-2000*, Tesis doctoral de la Universidad de Barcelona, pp. 75-82

le niveau que celle-ci peut atteindre en niveaux de rentabilité pour les entreprises étant la principale condition pour l'emploi. Donc, pour ces auteurs (J. ROBINSON, N. KALDOR et R. HARROD), la variation salariale acquiert un niveau secondaire et le dilemme travail-loisir des néoclassiques n'est pas significatif. Des auteurs comme APPELBAUM (1983) mettent l'accent sur les structures de l'économie, les institutions, la technologie et le pouvoir au sein du marché. La principale différence entre ces facteurs se pose entre les secteurs centraux de l'économie (hauts salaires, capitaux-intensifs, technologie sophistiquée, forte syndicalisation...) et les secteurs périphériques (sans pouvoir sur le marché, travaux-intensifs, emplois instables, absence de syndicats...), ces derniers étant ceux où les augmentations salariales ne peuvent pas être transférées à des augmentations de prix sans perdre en compétitivité et augmenter les risques de sortie du marché<sup>17</sup>.

*“La politique publique [proposée par les postkeynésiens], quel que soit le taux de chômage, prétend à l'élimination des pires travaux et à créer suffisamment de “bons” travaux. Ceci permettrait la mobilité ascendante des plus défavorisés sans déplacer les travailleurs qui profitent déjà de meilleurs travaux.”*<sup>18</sup>

### **1.1.2.2 Les nouveaux économistes classiques**

Au sein des pensées économiques qui se situent dans les thèses libérales et qui rejettent l'intervention et la régulation publiques de l'économie, les penseurs néoclassiques sont chargés d'actualiser la machinerie théorique pour l'adapter à la nouvelle réalité de l'économie de l'après-guerre. Inspirés par les idées de VON HAYEK, les néoclassiques situent la question du travail dans un cadre de décision individuelle sur l'utilisation de son temps. Le loisir est présenté comme l'alternative à l'emploi au sein du système d'occupation de marché. Cet axe central situe sur le plan de la liberté la décision d'opter de façon plus ou moins graduée pour un choix ou l'autre. Toute variation des salaires a, d'un côté, un effet revenu (variation du nombre d'heures qu'il faudrait travailler pour gagner autant) et, d'un autre, un effet substitution (variation de l'incitation au travail en changeant la rémunération horaire).

---

<sup>17</sup> NEFA Julio Cesar (2006), p.149

<sup>18</sup> ALUJAS, J.A. (2002), p.52

Si ceci est la particularité de l'Offre de travail par rapport à tout autre facteur de production, la Demande de travail se comporte comme sur n'importe quel autre marché de facteurs productifs. Une relation inverse existe entre le coût de la main-d'oeuvre et la décision des entrepreneurs d'embaucher une unité supplémentaire de travail (ou d'opter pour investir en technologie, équipements ou autres éléments de capital). Dans cette optique, les hypothèses de départ du modèle néoclassique du travail sont les mêmes que pour n'importe quelle autre marchandise:

- Homogénéité du travail.
- Absence de coûts d'information et de mobilité (concurrence parfaite).
- Indépendance et égalité entre les acheteurs et les vendeurs et influence nulle de chaque agent sur les salaires et l'emploi.

De nombreuses écoles de pensée sont nées à partir de ce modèle néoclassique d'origine, qui ont atteint, dans différents lieux et contextes, une importance intellectuelle et une incidence considérable sur la politique économique. L'**école du capital humain**, dont le plus grand représentant est G.BECKER, naît de l'élimination de la première hypothèse de départ (homogénéité du travail). Elle développe une théorie qui met l'accent sur les différents niveaux éducatifs et de formation (généraux et spécifiques) et leur incidence sur la place occupée par chaque humain sur le marché. Ces différences de capital humain légitiment, selon ces auteurs, les différences salariales, laissant le marché et un cadre individualisé de négociation du travail (absence de syndicats) établir les rémunérations accordées à la productivité et aux capacités de chaque travailleur. Les politiques publiques doivent être orientées vers des augmentations d'éducation et de formation, lesquelles seront perçues par les individus comme un investissement qui favorise l'augmentation de leurs rémunérations dans l'avenir.

D'un autre côté, les **monétaristes**, avec Milton FRIEDMAN à leur tête, consacrent tout leur corps théorique et analytique à délégitimer les politiques publiques d'expansion de la demande pour la création de la croissance et de l'emploi. Ils les considèrent inflationnistes et inefficaces à court et long terme. Cet auteur (qui aux côtés d'autres économistes a élaboré la base

théorique du modèle néolibéral appliqué à partir des années 80<sup>19</sup>) introduit des facteurs institutionnels dans ses modèles économiques avec l'objectif de contrecarrer toutes les politiques sociales liées aux Etats Providences occidentaux et de leur ôter leur prestige. Son concept d'offre effective de travail a été généralisé dans les méthodes actuelles de mesure du niveau général de l'emploi, excluant du concept de chômage toutes les personnes qui ne veulent pas "réellement" être employées par le marché dans les conditions actuelles (permettant ainsi la réduction statistique de ce phénomène).

Enfin, les **économistes de l'offre** situent la centralité du débat économique du côté de la production des entreprises. Leurs modèles théoriques défendent la primauté de l'offre sur la demande (se retranchant derrière la loi de Say) ce qui établit du côté des coûts la variable fondamentale qui donne lieu à un plus haut niveau de production. Cette conception sert à légitimer théoriquement, une fois de plus, la réduction des salaires qui permet aux entreprises de gagner en compétitivité et d'augmenter leurs activités productives. Ces modèles sont limités par leur caractère intéressé et partial, qui cherche en fin de compte une répartition des excédents et une gestion des politiques publiques qui favorisent les intérêts des grandes entreprises et des grands groupes qui impulsent et financent leurs recherches. Bien entendu, tous ces modèles théoriques donnent lieu à une large réponse sociale, qui s'exprime dans le domaine académique par la création et le puissant développement de diverses écoles hétérodoxes et critiques de la pensée économique.

### **1.1.2.3 Les institutionnalistes et les marxistes**

La critique réalisée par les institutionnalistes est celle qui a eu le plus d'incidence et dont les thèses majeures ont été le plus incorporées par d'autres écoles de pensée développées au XX<sup>ème</sup> siècle. Nées dans les années 40' par des auteurs comme A.M. ROSS, C. KERR ou J.T. DUNLOP, l'axe central de toutes ces analyses quant à l'économie du travail est l'importance qu'ont les institutions dans la détermination des variables déterminantes pour la question du travail.

---

<sup>19</sup> Dont les modèles ont été premièrement testés dans le Chili d'Augusto Pinochet où, avec le support direct de M. FRIEDMAN, les recettes néolibérales ont essayé de mettre un terme aux modèles d'intervention étatique de l'après-guerre.

*“Dans la théorie institutionnaliste, on n'analyse pas seulement les prix et les quantités, mais aussi les heures de travail, les conditions de travail, les systèmes de promotion, les sanctions, etc. A la différence de la théorie néoclassique, l'Offre de travail considère également les revenus, le statut social et la réalisation personnelle”<sup>20</sup>*

Ces théories supposent une rupture avec la modélisation quantitative réductionniste des modèles dominants. Elles privilégient une modélisation empirique qui prend en compte les différentes situations et les conditionnements divers qui affectent chaque agent, rompant avec les fausses symétrie et homogénéité des modèles néoclassiques et introduisant des facteurs comme la hiérarchie, le contrôle ou les difficultés et les inégalités accumulées dans tous les domaines et cadres de régulation dans lesquels se développent les activités économiques. L'analyse des stratégies et des préférences des agents et des institutions qui interagissent sur le marché et dans la société se complexifie aussi, rompant avec l'indépendance des fonctions d'utilité et structurant de nouvelles courbes d'utilité qui ne sont pas fondées uniquement sur la préférence de la maximisation égoïste du bien-être matériel.

Comme le résume PRADALES<sup>21</sup>, les présupposés sur lesquels les théories institutionnalistes du travail basent leurs modèles sont les suivants:

- Les salaires sont le fruit de la négociation collective, l'offre et la demande s'ajustant *a posteriori*.
- Les syndicats sont des acteurs (politiques ou économiques) avec un pouvoir d'influence sur l'économie.
- Le capital et le travail sont des facteurs de production qui ne répondent pas aux mêmes logiques, vu que le premier fonctionne sur la base de la maximisation du profit et le second est une réalité beaucoup plus hétérogène avec une fonction multidimensionnelle d'action (salaire, durée de la journée de travail, conditions de travail...).
- Les principes de justice et d'équité distributive s'introduisent dans les modèles théoriques

---

<sup>20</sup> ALUJAS, J.A (2002), p.36

<sup>21</sup> PRADALES (2005), p. 64

sans être forcément subordonnés aux critères d'efficacité et de maximisation de revenu.

- Les variables spatiales et les éléments territoriaux sont une question primordiale de l'analyse économique (Clark KERR).

Donc, en analysant des marchés du travail où les institutions prennent de la force et les constructions théoriques néoclassiques de l'équilibre et de la libre concurrence perdent de l'intérêt et de la rigueur explicative, les institutionnalistes élaborent diverses théories de la segmentation dans lesquelles apparaissent divers groupes économiques (segments) qui répondent à des caractéristiques d'emploi propres et à des mécanismes différents dans la détermination des salaires. Ces modèles s'intéressent au développement de restrictions institutionnelles qui conditionnent la détermination endogène des préférences individuelles. Les principaux apports dans ce champ sont les *théories du marché du travail dual* et les *théories des marchés internes du travail*.

Le **Marché du travail dual**, fondé par les travaux de Michael J. PIORE<sup>22</sup>, établit deux secteurs ou segments de travail où les personnes rencontrent des situations et des options clairement différenciées dans la construction de leurs trajectoires socioprofessionnelles. Le premier secteur se caractérise par de plus hauts salaires, de meilleures conditions de travail et une stabilité et des possibilités de promotion interne ascendante élevées (intra-entreprise ou intra-sectorielle). Au contraire, le second secteur se trouve dans une situation opposée (malgré les différentes graduations). Il présente une précarité, une instabilité, une rotation élevée, un enfermement dans la temporalité, de plus faibles niveaux de qualification et peu de possibilités de construire une trajectoire ascendante.

Selon A.HUGUET<sup>23</sup>, nous rencontrons des sources de dualisme dans plusieurs domaines : la variable technologique associée à chaque poste de travail, les différences sectorielles, l'établissement de salaires d'efficacité dans certaines entreprises ou postes de travail, le rôle inégal joué par les syndicats dans chaque situation et d'autres caractéristiques du contexte socioculturel dans lequel se développe une activité.

---

<sup>22</sup> Et développé par d'autres auteurs institutionnalistes et/ou marxistes comme M.REICH, D.M.GORDON o R.C.EDWARDS

<sup>23</sup> HUGUET, A.(1999), *Segmentación del mercado de trabajo español*, CES, Madrid

D'un autre côté, les théories des **Marchés internes du travail**<sup>24</sup> incorporent dans leurs modèles les normes et les habitudes existantes au sein de l'entreprise pour déterminer quelles sont les formes d'entrée et de sortie, les modèles d'organisation du travail, de recrutement et les structures internes d'attribution des tâches et de rémunération. De cette manière, ces théories considèrent que la gestion du travail à travers les marchés internes favorise une plus grande identification du travailleur avec l'organisation, comme conséquence d'une plus grande permanence et d'une moindre rotation, ce qui suppose une augmentation des possibilités de formation au sein de l'entreprise et une augmentation de la sécurité du poste de travail. Comme l'affirme Jérôme GAUTIE<sup>25</sup>, les marchés internes supposent une subvention implicite au sein de l'entreprise entre les différentes générations et entre les différents niveaux de qualification des travailleurs. Ce phénomène est lié au fait que le niveau de rémunération des salariés n'est pas lié individuellement à sa productivité spécifique. Il y a un accord implicite qui permet aux plus jeunes (en période d'apprentissage) et aux plus âgés (avec des capacités productives réduites) d'avoir des salaires supérieurs à leur productivité grâce aux travailleurs adultes d'âge moyen. La déstabilisation des marchés internes (déclin du rôle du capital humain spécifique, démantèlement des subventions implicites, substitution des salariés âgés par des jeunes qualifiés de rémunération plus faible...), ouvre la porte à une nouvelle modélisation des marchés transitionnels du travail à laquelle nous nous référerons dans la section 1.3.

Pour terminer, les modèles des auteurs marxistes (comme Henry BRAVERMAN ou Herbert GINTIS) s'inscrivent dans la tradition de la lutte des classes et des relations de contrôle et de pouvoir entre employeurs et travailleurs qui dérivées de l'organisation économique. Ces modèles centrent leurs analyses sur l'étude de l'entreprise capitaliste, le contrôle bureaucratique et la nouvelle gestion individualisée de la main d'oeuvre. Cette dernière élimine la force collective de la classe ouvrière et la soumet à une aliénation qui est centrale dans cette théorisation et cette analyse pratique de la réalité ouvrière, dérivant en une justification pour l'action anticapitaliste et la lutte pour renverser les structures économiques de domination. L'école des radicaux américains (institutionnalisme de ligne marxiste, avec des auteurs comme Samuel BOWLES ou David M. GORDON) réalise aussi un apport critique important aux

---

<sup>24</sup> DOERINGER Peter B. et PIORE Michael J. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, New York-London, M. E. Sharpe Inc.

<sup>25</sup> GAUTIE, Jérôme, "Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires", RFE XVIII, avril 2004

processus qui se développent sur le marché du travail et propose, depuis de nouvelles méthodes et de nouveaux modèles théoriques, une explication de la réalité sociale du travail qui invite à développer de nouvelles politiques publiques plus radicales et centrées principalement du côté de la demande en ce qui concerne le marché du travail. Ils analysent l'école comme institution de reproduction des inégalités de classe et le contrôle exercé sur l'organisation de l'entreprise par l'incitation à la soumission à l'autorité. Ceci les amène à proposer des réformes qui fassent du système éducatif une institution qui diminue l'acceptation des personnes aux diktats de l'économie et, d'un autre côté, qui incitent à un plus grand contrôle des travailleurs sur les processus productifs auxquels ils participent (ce que de nombreux auteurs ont appelé démocratie économique<sup>26</sup>).

---

<sup>26</sup> FERNANDEZ-STEINKO Armando (), *La democracia económica*, Madrid, El Viejo Topo  
ARRIOLA Joaquin (2006), *El derecho a decidir*, Madrid, El Viejo Topo

RECIO Albert, "Dimensiones de la democracia económica (I)", *Revista Mientras Tanto*, junio del 2001.



## 1.2 Les trajectoires socioprofessionnelles : Une nouvelle réalité flexible.

Les nouvelles tendances qui s'observent dans les pays occidentaux répondent aux changements que l'économie globale est en train d'imposer aux modèles productifs et de gestion de la main-d'oeuvre dans les relations d'entreprise et de travail. Face à cette réalité, les analyses des marchés du travail et des conditions d'emploi qui se basent sur des visions statiques et déterminées à un moment ponctuel deviennent obsolètes. C'est à partir cette manière de voir les choses que se basent beaucoup des statistiques officielles et des enquêtes qui sont utilisées pour expliquer les situations existantes. Cependant les relations de travail nous montrent une réalité chaque fois plus changeante, qui requiert une analyse dynamique qui fasse attention à la variabilité des trajectoires socioprofessionnelles et qui recueille ainsi en son sein une meilleure perception des événements qui se généralisent chaque fois plus dans le travail et dans l'emploi<sup>27</sup>.

La nouvelle économie postfordiste, qui établit une forte interrelation entre les différents pays, impose la généralisation de nouvelles formes de gestion de la main d'oeuvre et une division des tâches et des activités incorporées dans la chaîne de production de valeur ajoutée et de commercialisation de biens et de services. Cette réalité générale (que nous essaierons d'éclaircir en ce qui concerne la réalité juvénile basque dans la seconde partie de ce travail) est en train de se mettre en place dans l'ensemble des pays et établit de nouvelles mesures de flexibilisation normative, qui rendent possibles l'adéquation des entreprises à la nouvelle réalité de l'hypercompétitivité globale. Pour Robert BOYER, cette flexibilisation absolue des normes et cette réorganisation des formes institutionnelles et juridiques est fondée sur une idéologie entrepreneuriale mise en place contre les conquêtes sociales des époques précédentes<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> Il faut mettre en évidence ici, selon l'étude de la jeunesse qui est celui qui nous intéresse dans ce travail, le *National Longitudinal Survey of Youth*, réalisé aux Etats Unis et les études *Generation 1997* et *Generation 2002* du CEREQ, qui suivent les trajectoires des personnes qui ont terminé leur formation initiales dans un moment donné. Sur un plan plus général, nous trouvons le *Panel de Hogares de la Unión Europea* et, pour le cas espagnol, la *Muestra Continua de Condiciones Laborales*, les deux en réalisant le suivi d'un échantillon représentatif des familles ou des personnes, lequel permet l'obtention de conclusions sur leur trajectoire socioprofessionnelle.

<sup>28</sup> BOYER, Robert (dir.)(1986), *La Flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, MTAS

Albert RECIO établit dans son *Manual de Economía Laboral*<sup>29</sup> trois formats de flexibilisation dont les formes d'application et les conséquences sur les trajectoires socioprofessionnelles des travailleurs sont distinctes :

- En premier lieu il y a la **flexibilité quantitative**, qui est celle qui requiert une adaptation de l'emploi aux nouveaux besoins de la production. D'un côté il y a son versant externe, qui se réfère au volume de travailleurs et dont l'expansion s'appuie sur la diversification des types de contrats et sur l'instauration de formes moins engagées et moins coûteuses d'embauche (contrats à durée déterminée, sous-traitances et faux autonomes, exonérations fiscales et subventions à l'emploi...). La flexibilité quantitative interne se réfère, d'un autre côté, aux besoins changeants d'utilisation de l'ensemble des employés dans les différentes activités ou lieux, établissant des cadres et des incitations à la mobilité géographique et occupationnelle, tout comme à l'adaptabilité de la journée à travers de nouvelles formes de gestion des rotations et des horaires, des dates et des calendriers.
- D'autre part, nous trouvons une **flexibilité qualitative**, dont l'axe central est l'idée que *“la capacité d'adaptation des nouveaux besoins productifs dépend crucialement de la qualification professionnelle et de la coopération entre les différentes personnes qui participent à un processus productif”*. Cette forme de flexibilité se fixe donc sur la base de continues variations du type de produit ou de service qu'offre l'entreprise et sur le besoin d'innovation continue, favorisant une meilleure coopération entre les travailleurs et l'établissement de dynamiques de formation et d'une meilleure organisation entre les employés.
- Enfin, nous avons une **flexibilité salariale**, qui se base sur le besoin que les rémunérations des travailleurs et les coûts du travail s'adaptent aux nouvelles circonstances, en rendant les entreprises nationales plus compétitives que celles des autres pays, et en essayant de gérer ces dynamiques de modération salariale à travers de nouvelles formes de légitimation idéologique et de nouvelles formes de négociations

---

<sup>29</sup> RECIO Albert (1997), *Trabajos, Personas, Mercados. Manual de Economía Laboral*, Economía Crítica, Ed FUHEM/Icaria, Barcelona, pp 161-166

collectives décentralisées. Les modèles qui associent productivité individuelle et rémunération sont les plus clairs représentants théoriques et pratiques de ce type de flexibilité.

Sans approfondir les diverses conséquences sociales (par exemple la volatilité de la production, la perte des droits sociaux universels,...) et les contradictions existantes entre ces divers types de flexibilité<sup>30</sup> (par exemple entre la flexibilité quantitative externe à court terme et la flexibilité qualitative qui requiert apprentissage, confiance et coopération entre les travailleurs), nous retiendrons que la généralisation croissante de ces réalités diverses a comme élément commun le passage à une nouvelle situation où les trajectoires socioprofessionnelles sont plus instables et transitoires, moins établies par un développement professionnel lié à un travail pour toute la vie et à une défense des conventions collectives pour l'ensemble des travailleurs. Ce processus, qui n'est pas dans l'absolu univoque ni unidirectionnel, a une incidence réelle sur les conditions de travail et sur les relations qu'établissent les personnes avec l'emploi, introduisant une masse croissante d'individus sur des trajectoires complexes qui enchaînent divers statuts socioprofessionnels par des transitions entre l'emploi, le chômage, la formation et parfois même l'inactivité (nous détaillerons ceux-ci dans la section suivante).

Comme le signalent Nicole RAOULT et Bernard QUINTREAU, cette nouvelle réalité change la nature même des trajectoires socioprofessionnelles, passant d'« *une voie protégée prédictive d'une carrière jalonnée d'augmentations automatiques* »<sup>31</sup> à une croissante diversité d'options, une dérive et un parcours transversal entre des métiers et des situations diverses. Une nouvelle réalité où, comme le disent Boltanski et Chiapello, « *les parcours professionnels sont destinés à changer de sens, de direction, passant de trajectoires linéaires à des cheminements « nomades », en « zig-zag », à travers projets fluctuants et réseaux toujours en recomposition* ».

Cette réalité a une incidence très ciblée par l'âge, qui devient un des facteurs principaux qui déterminent les différentes conditions des travailleurs tout au long de leur vie. Les deux secteurs de la population où on trouve les situations les plus mobiles et instables sont les jeunes

---

<sup>30</sup> idem pp 166 y s.

<sup>31</sup> RAOULT Nicole et QUINTREAU Bernard (2005), *La diversité des âges*, Paris, Ed. Liasons, p.232

et les travailleurs proches de l'âge de retraite (les seniors). Selon le *Conseil d'orientation des retraites*<sup>32</sup>, les trajectoires de fin de carrière ont des différences selon le secteur d'activité (industriel ou tertiaire), la catégorie professionnelle (cadre-subordonné) et le domaine privé ou public où ils développent leur carrière. Du côté de la jeunesse la précarité devient une norme sociale dans la plupart des pays qui n'ont pas une protection forte de l'insertion dans la vie active (comme les scandinaves). Les contrats jeunes, les stages, les emplois en formation et autres, sont des typologies spécifiques qui, dans la plupart des cas, permettent une embauche des jeunes avec une rémunération faible, en substitution de salariés plus âgés beaucoup plus coûteux pour les entreprises. D'une manière plus générale, la généralisation des contrats temporaires (ou à durée déterminée) permettent aux entreprises une meilleure adaptation aux besoins changeants de la nouvelle économie flexible, et insèrent les travailleurs dans une dynamique croissante d'instabilité et de mobilité.

D'un autre côté, nous nous refusons d'emprunter (dans ce mémoire à l'extension et la complexité limitée) des études sociologiques qui s'interrogent sur la nature et l'orientation de ces réalités. Alors que les études économiques ont besoin de mesurer leurs approches et d'essayer une agrégation vers des conclusions généralisables à l'ensemble de la société, de plus en plus de recherches en psychologie sociale et en sociologie du travail déterminent de nouvelles typologies et situations dans les trajectoires socioprofessionnelles qui ne perçoivent pas forcément la permanence dans l'emploi temporaire, le chômage ou même l'inactivité comme des situations non-désirables. A cause des difficultés que rencontre la science économique pour la différenciation psycho-sociale de mêmes réalités statutaires dans le marché du travail et dans les occupations socialement utiles, nous avons besoin de supposer une certaine pénibilité de ces statuts que nous appelons (par simplification) précaires. Comme nous en discuterons dans les sections suivantes, le degré de sécurité des trajectoires socioprofessionnels est une réalité difficilement objectivable, même si une conceptualisation et une détermination des nouvelles « *formes particulières d'emploi* » (où le contrat de travail et les perspectives de carrière sont des éléments descriptifs essentiels<sup>33</sup>) nous permettent de supposer des situations pénibles pour une grosse partie des individus et des groupes qui font partie de ces nouvelles « *formes particulières d'emploi* ». Comme nous le montrerons dans la première section du deuxième chapitre, les

---

<sup>32</sup> Ibid. p.232

<sup>33</sup> GRELET, Yvette et MANSUY Michèle (2004), "De la précarité de l'emploi à celle des trajectoires: une analyse de l'insertion en évolution", Formation Emploi n° 85

différents modèles de protection sociale assurant (ou pas) la construction de parcours socioprofessionnels ascendants sont une variable clé dans la perception qu'ont les personnes des différentes situations statutaires dans le marché du travail et dans le système socio-occupationnel de production économique.

Pour finir, nous voulons mettre encore une fois en évidence que le concept de trajectoire, importé de la sociologie du travail, commence à être indispensable pour la compréhension de l'économie du travail dans une perspective cohérente avec la nouvelle réalité changeante du modèle flexible de la main-d'œuvre. S'ils restent ancrés dans la seule observation statique, les objectifs macroéconomiques concernant l'emploi ne seront pas capables de faire la différence entre des situations très différentes qui paraissent identiques, si on réalise des photos fixes au cours de différentes périodes. L'étude des transitions qui composent une trajectoire socioprofessionnelle nous permet de dépasser cette erreur de perception des études conventionnelles (basées sur des taux à des moments précis). Ceci est dû, par exemple, au fait que ces taux agrègent des situations qui se réfèrent à des personnes occupées sur le marché productif dans deux observations consécutives, mais qui rencontrent peut-être un niveau croissant de variabilité contractuelle, géographique et occupationnelle entre les deux situations observées. C'est pour cela que nous commencerons à nous introduire dans une nouvelle modalité de recherche qui prend en compte les transitions et base ses conclusions sur les études longitudinales, ou sur un nouveau regard dynamique sur les données conventionnelles.

## 1.3 Transitions ascendantes ou précarisantes. Emploi-Formation-Chômage-Inactivité. Les Marchés Transitionnels du Travail

### 1.3.1 Introduction

Dans cette section, nous baserons notre exposition sur les textes des deux auteurs principaux qui ont développé le cadre conceptuel et explicatif des Marché Transitionnel du Travail (MTT), selon lesquelles beaucoup de recherches commencent à démontrer la nécessité d'une reconsidération des relations de travail et des politiques d'emploi dans le nouveau cadre de l'économie flexible. D'un coté on trouve G. SCHMID (directeur du *WZB / Centre de Recherche en Sciences Sociales* de Berlin) et d'un autre Bernard GAZIER (du Centre de Recherche *MATISSE* de Paris). Ils ont participé conjointement à divers groupes internationaux d'analyse et d'élaboration de propositions sur la nouvelle réalité de l'emploi en Europe et les nouvelles orientations que devraient suivre les régulations et interventions publiques en accord avec leur temps. Selon eux il serait intéressant de se baser sur cette perspective innovatrice des MTT et sur la nouvelle gamme de droits sociaux que leur considération pourrait impliquer.

Mais pourquoi est-ce nécessaire d'élaborer de nouveaux outils théoriques pour se lancer dans une explication de la réalité du travail et de l'emploi dans nos sociétés ? Comme le dit G. SCHMID :

*« ... le passage d'une production en série organisée hiérarchiquement à des services basés sur des projets et offerts par des réseaux requiert une forme flexible d'organisation du travail qui est de moins en moins compatible avec l'emploi à temps complet pour toute la vie dans une même activité et une même entreprise »<sup>34</sup>.*

Cette nouvelle réalité, sur laquelle nous avons posé quelques questions dans la partie

---

<sup>34</sup> SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.(I), "El Concepto de Mercados de Trabajo Transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: El estado de la cuestión", en TOHARIA, Luis (2006), *Los mercados de trabajo transicionales: Nuevos enfoques y políticas sobre los mercado de trabajo europeos*, MTAS, Madrid, p.30

précédente nous montre des chiffres d'embauche annuels qui ne laissent pas de place à des doutes sur le niveau qu'est en train d'atteindre la variabilité et la mobilité géographique et sectorielle des trajectoires socioprofessionnelles des personnes qui vivent dans les pays européens.

Une série de changements économiques et culturels de notre époque force une nouvelle conception générale de la carrière professionnelle et les possibilités d'occupation productive et socialement déterminées. D'un côté on voit culminer l'incorporation des femmes au marché du travail qui crée aussi de nouveaux gisements d'emplois dans les nombreuses activités de substitution de l'espace que ces femmes laissent à l'abandon en ce qui concerne le travail domestique. D'un autre côté, on trouve la déjà énoncée mutation du modèle économique, qui ne laisse pas de place à la concurrence, sur le panorama global, aux entreprises qui n'augmentent pas considérablement leur capacité d'adaptation aux croissantes variations d'orientation et de quantité finale de la demande de produits et services dans nos économies.

Dans cette conjoncture, la réalité dominante des processus d'ajustement, suppose une désimplification et une baisse des compromis des entreprises et des Administrations Publiques (APU) face aux trajectoires socioprofessionnelles. Malgré les résistances et malgré les pertes de bien-être et de statut dont peuvent souffrir certains secteurs de la population, on rencontre une certaine incapacité de proposition des agents traditionnels de représentation, comme les syndicats, qui ne sont pas capables de dépasser un cadre conservateur et contre-cyclique de revendications, qui laissent à la marge des sphères croissantes de travailleurs précaires et des chômeurs (non liés à l'emploi stable pour toute la vie et avec des garanties d'augmentation salariale constantes). La réalité observée montre qu'il y a de plus en plus de secteurs de la population qui tombent, et restent dans de nombreux cas bloqués dans des marchés secondaires de travail et dans des régimes contractuels non liés au contrat de travail salarié avec les anciennes garanties. Ce processus accentue la dualité des relations de travail et la perte de perspectives de trajectoires socioprofessionnelles ascendantes dans d'importantes couches de la classe travailleuse, ancrée dans des formules peu sûres de contrat, dans le sous-emploi ou dans de nouvelles modalités de travail autonome des fournisseurs aux grands firmes (formule de travail sans les avantages des vieilles formules fordistes d'embauche).

Face à cette réalité de dérégulation de la flexibilité sans garanties de protection (que dans

beaucoup de cas restreint des options vitales et occupationnelles) du bien-être universel de la population, commence à se percevoir une nouvelle interprétation progressive et pas contractuelle des choix possibles, qui permettent d'unifier les nécessités du modèle productif postfordiste de l'économie de l'information et des services, avec un élargissement croissant des possibilités des travailleurs et des petits entrepreneurs des possibilités d'atteindre de meilleurs cotes de bien-être et de sécurité dans leurs trajectoires socioprofessionnelles. La réalité n'étant pas aussi invariable et stable que dans les étapes antérieures, la perspective des MTT ne doit pas se centrer, comme nous l'avons déjà noté, sur une série d'objectifs et d'indicateurs statiques sur la réalité actuelle, mais dans la manière d'articuler les flux et les dynamiques pour que les ajustements et les transitions de statut, d'occupation, de secteur ou de région intègrent les différentes volontés et conditionnements des différents agents et personnes dont le bien-être est, ou devrait être, consacré à la science économique en général et le choix des politiques sociales et de l'emploi en particulier.

*“The volume of permanent precarious employment depends on the flexibility of the labour markets. As the statistical analysis revealed, precarious employment is concentrated on young workers in training or other transitional positions (...). But also for other groups, the risk of being a (permanent) precarious worker can be reduced by a high transitional capacity of the labour market. By contrast, highly segmented labour markets can be expected to create high volumes of precarious employment.”<sup>35</sup>*

### **1.3.2 Définitions**

Nous commençons à définir le concept de transition, que nous avons déjà établi comme élément central de la proposition des MTT. La transition est une réalité de plus en plus généralisée au marché de l'emploi, qui consiste à un changement d'activité, de statut, de secteur, de région, et/ou de positionnement en relation avec le système économique de rémunérations et de fonctions sociales. Comme nous l'avons déjà contextualisé dans l'introduction de cette section, la nouvelle réalité des économies post-fordistes impose une nécessité d'établir des transitions dans les trajectoires socioprofessionnelles des travailleurs et fournisseurs, puisque la

---

<sup>35</sup> LAPARRA Miguel (coord.)(2004),*Managing labour market related risks in Europe: Policy implications*, Comisión Européen, ESOPE Project, p.25



forte variabilité de la demande dans un système de concurrence globale, ne permet pas de garantir un emploi stable dans une même activité, entreprise ou région pour toute la vie.

Cette réalité de transition, qui normalement pourrait être neutre à la question des garanties et des droit sociaux, se voit ajouter comme complément une conception idéologique des relations de travail inspirée des modèles néoclassiques. Avec l'argument de l'inexistence de diverses options, s'impose par la force et la pression économique un modèle unique d'adaptation à cette nouvelle réalité changeante de la demande et des marchés productifs. Cette solution se fonde sur la dérégulation et la croissante vulnérabilité des travailleurs et des petits entrepreneurs autonomes, qui voient leur sécurité transitionnel se réduire et laissent aux marchés le rôle d'établir la place des nouvelles masses de travailleurs et de chômeurs précaires dans le système socioéconomique de production.

*« Malgré ces alternatives socialement négatives – chômage élevé et persistant et augmentation des inégalités de revenus et d'opportunité d'emploi – le WZB / Centre de Recherche en Sciences Sociales de Berlin développe le concept de « marché de travail transitionnel ». Cela se base essentiellement sur le présupposé que le plein emploi, dans un sens de l'emploi continu rémunéré pour tous, dans des relations d'emploi salarié, à temps complet et, de préférence, dans la même entreprise non seulement est de moins en moins possible, mais aussi de moins en moins désirable. »<sup>36</sup>*

La sécurité transitionnelle peut se définir comme l'ensemble des mesures de régulation et de garanties qui protègent les personnes qui décident ou se voient forcées à muter dans leurs positions quant au marché du travail et au système social d'occupations productives. Cette sécurité de transition, dont nous présenterons les mécanismes plus loin, est un des aspects cruciaux qui influencent les propositions des MTT.

*« L'apport de « marchés transitionnels » est d'abord de proposer une vision d'ensemble des flux de mobilité, qui sont traditionnellement perçus et gérés de manière séparée ».<sup>37</sup>* Dans la

---

<sup>36</sup> SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.(I) en TOHARIA, L. (2006), p.16

<sup>37</sup> GAZIER, Bernard (2005), *Vers un nouveau modèle social*, Paris, Flammarion, p.176

proposition de Bernard GAZIER, nous trouvons la nécessité d'établir un diagnostic des mobilités et une gestion par les marchés transitionnels du travail, qui suppose une garantie de transitions ascendantes pour les personnes et une promotion de système économique flexible, efficient et égalitaire en même temps. SCHMID et KLAUS développent clairement la nécessité que « *les transitions des différents types d'activités tout au long de la vie doivent s'organiser institutionnellement et se protéger pour que l'augmentation de la flexibilité dans le marché du travail ne provoque pas une marginalisation permanente des minorités sociales.* »<sup>38</sup> Les MTT ont l'intention de redonner des moyens aux salariés pour stabiliser leurs conditions d'existence et de les rendre capables de saisir les opportunités compatibles avec leur équilibre personnel et familial.<sup>39</sup>

### **1.3.3 Cadre conceptuel et explicatif**

#### **1.3.3.1 Gestion sociale des risques**

La question qui devient cruciale pour commencer un approfondissement dans la proposition du MTT, est celle des risques sociaux et de leur nouvelle typologie et distribution dans l'économie posfordiste (prédominance des services, interdépendance globale, NTIC...). Selon la description réalisée par ESPING-ANDERSEN et adaptée par Günther SCHMID, il y a trois types de risques sociaux <sup>40</sup>:

- Les « *risques de classe* » affectent les groupes ou les strates sociales concrètes et ils sont en relation avec l'emploi et l'organisation du travail. Aujourd'hui ils sont plus liés aux NTIC et aux services où les variations de la consommation sont plus fréquentes et les marchés internes du travail sont plus disparates.
- Les « *risques au long de la vie* » sont liés à des moments critiques qui apparaissent dans la vie des personnes. Anciennement gardés dans la famille et aujourd'hui, avec le déclin de cette

---

<sup>38</sup> SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.(I) en TOHARIA, L. (2006),, p.17

<sup>39</sup> GAZIER, Bernard (2005), p.235

<sup>40</sup> SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.(II), "La Gestión de los riesgos sociales por medio de los mercados de trabajo transicionales: Hacia un modelo social europeo", en TOHARIA, L. (2006), p.45-46

institution sociale traditionnelle et l'incorporation des femmes au marché du travail, ils sont de plus en plus pris en charge par l'Etat (aides familiales à l'enfance, retraites,...), qui établissent des équivalents fonctionnels.

- Les « *risques intergénérationnels* » sont liés à l'âge, le sexe ou la race et ils sont hérités d'une génération à l'autre, en réduisant les opportunités vitales de certains groupes.

Pour Bernard GAZIER<sup>41</sup>, **les 5 catégories des risques sociaux**, ont évolué dans des domaines différents en établissant une nouvelle réalité:

- Les *risques des entreprises* (mévente, erreurs de production...) ne sont plus assumés par les entrepreneurs pour se résoudre, mais de plus en plus par des ajustements (quantitatifs, salariales) et par une instabilité croissante des travailleurs.
- Les *risques dans l'emploi* ont évolué, d'un côté, par une sécurité normative accrue par rapport aux accidents et d'un autre par une augmentation forte des situations de stress et d'incapacité physique et cognitive pour continuer dans le poste.
- Les *risques liées au capital humain* (absence ou perte de qualification) sont, selon GAZIER, passés d'une gestion au sein des firmes, qui gérait partiellement l'apprentissage et le remplacement **fonctionnel**, à une nouvelle réalité où l'initiative et la responsabilité individuelles ont un rôle accru, même si les politiques actives ont apporté dans ce domaine.
- Par ailleurs, les *risques liées à la variabilité du temps*, sont passés d'une gestion par dispositifs de chômage partiel à tout un nouveau système flexible de gestion des ressources humaines (diversification contractuel, souscontrat...), qui permette aux entreprises de s'adapter à la volatilité de la demande.
- Finalement, les *risques sociaux* d'interruption de l'activité (maladie, maternité, vieillesse,...) sont passés d'une gestion par des institutions et des pratiques formelles et informelles traditionnelles, à une nouvelle gestion par auto-assurance (privée, complémentaire...), plus encadrée dans la discontinuité croissante des carrières et la capacité insuffisante des systèmes traditionnels de droits sociaux, associés à la durée de l'emploi.

---

<sup>41</sup> GAZIER Bernard (2005), Vers un nouveau modèle sociale, Paris, Flammarion, pp 246-253

Face à ces nouveaux risques, il existe une nécessité de construire nouveaux outils, plus en accord avec **les réalités existantes**<sup>42</sup> (de plus en plus variées et particulières) et introduisant une créativité accrue, capable de faire face aux changements de nos sociétés:

- La volatilité des revenus qui dérive de l'embauche par ETT, les CDDs ou des souscontrats et le sous-emploi (modalités qui n'assurent pas la sécurité de maintenir le poste de travail) devient croissante
- La nécessité d'acquérir de nouvelles qualifications abstraites et communicatives, lesquelles peuvent faire qu'une personne cesse d'être « employable » dans le marché et que, par conséquent, il ne garde pas son emploi.
- Le pouvoir accru des actionnaires (qui exigent des rentabilités fixes et qui font que les fluctuations de la demande sont assumées par la masse salariale).
- L'éducation des enfants comme nouveau risque social (dérivé de l'incorporation des femmes aux activités publiques et au marché du travail).

La liste peut continuer, mais dans tout les cas, il est nécessaire que nos sociétés assument collectivement les risques que chaque personne ne peut pas résoudre dans les plus pénibles des situations.

Les nouveaux risques de l'économie posfordiste n'apparaissent pas seulement dans les périodes de crise. Ils ont aussi des conséquences aussi pour les travailleurs individualisés même dans des contextes favorables<sup>43</sup>, et les situent dans une nouvelle situation de manque de protection face aux marchés volatiles et aux relations du travail instables (où de transition permanente). Dans ce contexte, une nouvelle gestion sociale des risques est proposé par les MTT, qui :

*« ... suggèrent de nouveaux types de mécanismes institutionnels pour empêcher que ces transitions se convertissent en portes d'entrée à la marginalisation sociale et les transformer en*

---

<sup>42</sup> SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.(II) en TOHARIA, L. (2006), p.47-49

<sup>43</sup> GAZIER Bernard (2005), p.253

*portes d'entrée à une variété plus importante d'opportunités pour les actifs, mais aussi pour les inactifs et les chômeurs. <sup>44</sup>»*

Le principe est simple (et il sera développé dans les paragraphes suivants) : la nouvelle situation transitoire pour des parts croissantes de la population, suppose des risques qui doivent être assumés par de nouvelles institutions et mesures qui rétablissent la confiance entre les personnes, les entreprises et les administrations publiques, d'une façon solidaire et qui protège les individus et leurs familles des situations plus pénibles, en leur permettant des parcours ascendants d'appartenance et d'insertion sociale, en même temps qu'il leur assure un revenu qui leur ouvre la porte à une existence au dehors de la marginalité. Ces mesures facilitent une mobilité protégée et non liée à la peine à laquelle la nouvelle économie posfordiste et le marché libre peuvent les condamner.

Comme le dit Amparo SERRANO, il faut avoir une analyse critique de l'image sociale de ces problèmes, parce que « le modèle de représentation du problème va orienter les débats et les stratégies individuelles et collectives pour combattre le chômage et dans l'établissement de responsabilités sociales en face de la perte de l'emploi »<sup>45</sup>, ainsi que pour la réduction (voir l'élimination) des autres risques dans la nouvelle réalité de l'économie flexible.

### **1.3.3.2 La Mobilité protégée**

Ces risques dérivent des nouvelles réalités pour lesquelles l'emploi salarié à vie n'est plus possible, et certainement pas non plus accepté pour de nouvelles typologies et préférences multifactorielles des personnes habitant les sociétés contemporaines. Dans ce contexte, la mobilité devient la norme (géographique, statutaire, fonctionnelle, promotionnelle...), et la question principale à se poser est le degré de risque et de protection existant dans ces mobilités.

---

<sup>44</sup> SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.(II) en TOHARIA, L. (2006), p.70

<sup>45</sup> SERRANO-PASCUAL Amparo, "Juventud como déficit, juventud como modelo: La construcción de la transición laboral de los jóvenes" en CACHÓN Lorenzo (2000), *El empleo juvenil*, Valencia, de. Germania, pp. 63-81

Mais, comment conceptualisons-nous la mobilité ? Comme le suggère Bernard GAZIER<sup>46</sup>, la mobilité des salariés est liée à deux conditionnements personnels. D'un côté il y a la planification de la vie et des préférences individuelles et familiales, qui suppose le choix d'un métier, d'une région, ville ou quartier, des préférences pour une fonction ou secteur pour être embauché. D'un autre côté, il y a les aspirations liées aux projets de carrière, qui cherchent un certain degré de responsabilité, de rémunération ou d'ambiance de travail, ainsi qu'à augmenter et à diversifier les expériences et à progresser dans leur itinéraire. À part ces conditionnements personnels, il y a une forte incidence du contexte socioéconomique, qui impose des contraintes par les besoins des entreprises ou par des décisions stratégiques des administrations publiques. Dans ce contexte il peut y avoir des événements qui enlèvent aux envies personnelles le rôle crucial qu'ils doivent avoir, tel que la généralisation dans certains secteurs ou dans l'ensemble de l'économie des licenciements, des externalisations, des emplois précaires ou des mobilités forcées. Ces conditionnements structurels peuvent éloigner les parcours socioprofessionnels des stratégies qui conviennent, par l'accumulation des compétences et par des expériences satisfaisantes, en permettant une promotion ascendante.

Dans certains secteurs et niveaux de responsabilité, la mobilité devient un pré-requis de stabilisation obligée pour ceux qui veulent finir par avoir une sécurité dans la même entreprise, secteur ou niveau fonctionnel. Pour assurer une protection sociale en accord avec une nouvelle réalité transitionnelle, la proposition de Bernard GAZIER est d'établir un *Management transitionnel des mobilités*<sup>47</sup>. Cela pourrait être un grand apport collectif si les entreprises analysaient leurs flux de mobilité et les coûts des transitions nécessaires dans leurs plans d'ajustements aux variabilités de la demande. Avec une projection pour 3-5 ans, l'existence d'un diagnostic des mobilités peut permettre d'établir une politique en accord avec ces besoins, en dépassant la vision statique des stratégies des firmes. Avec cette information, les administrations publiques (et plus concrètement les Agences de l'emploi) peuvent construire des plans et des points de rencontre systématique pour que les entreprises et les travailleurs retrouvent des solutions aux besoins de flexibilité de l'économie et, en même temps, les incohérences dans les transitions deviennent minimales (en réduisant la démotivation et les asymétries informationnelles) par rapport à la démarche générale de l'économie et de l'emploi (toujours le

---

<sup>46</sup> GAZIER Bernard (2005), p.171

<sup>47</sup> idem p.176

facteur prédominant). Mais, du point de vue des administrations publiques, ils doivent gérer leurs mesures et institutions transitionnelles avec des principes en lien avec les objectifs de bien-être des personnes et de la collectivité dans son ensemble.

### **1.3.3.3 Les Principes transitionnels**

Les quatre principes désignés par Bernard GAZIER<sup>48</sup> comme adaptés pour gérer cette nouvelle réalité transitionnelle sont les suivantes :

- L'autonomie garantie pour l'ensemble des situations transitionnelles doit être associée aux personnes et aux conditions diverses (individualisation des droits)<sup>49</sup>

- La valorisation des tâches non-rémunérées, en les considérant socialement nécessaires et, cependant, en mettant des institutions spécialisées au service de la gestion collective des risques ou au maintien des revenus dans des périodes sans emploi pour réaliser d'autres activités collectivement utiles et non-marchands (éducation d'enfants, garde des malades, implication associative ou avec le voisinage....).

- La garantie d'une mise en oeuvre effective et négociée des droits, en développant des infrastructures, des transports et des outils de détermination et de coordination pour leur application.

- L'accroissement des solidarités entre les différentes catégories, en maîtrisant les coûts et en instaurant une répartition entre les différents acteurs concernées, toujours en prenant en compte le degré d'utilité sociale des activités.

*« Ces principes aident à redéfinir les buts en ce qui concerne la répartition des tâches, des*

---

<sup>48</sup> ibidem pp.225-227

<sup>49</sup> Trois dimensions de l'autonomie en GORZ, André (1988), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard, pp. 126-129

temps et des trajectoires »<sup>50</sup>, et sont d'accord avec la proposition de Dominique MEDA de « déspecialisation » (égalité entre hommes et femmes dans les tâches parentales) et de « biactivité » (même intensité des engagements professionnels et familiaux tout autour de la vie)<sup>51</sup>.

#### **1.3.3.4 Les Outils transitionnels**

Pour terminer cette section sur les MTT, nous essaierons de mettre en évidence la pratique de ces concepts et principes que nous venons de développer au cours des dernières pages, par la présentation de quelques propositions concrètes que nos auteurs de référence ont élaboré dans leurs ouvrages pour incider directement dans l'agenda des débats sur les politiques sociales et professionnelles. **52**

Il existe diverse mesures et instruments totalement complémentaires selon le type de transition auquel ils ont vocation à être appliqués :

#### **Transitions entre l'éducation ou la formation et le travail rémunéré :**

- Les programmes d'apprentissage pour les jeunes et pour les adultes (spécialement pour les chômeurs de longue durée), enseignement supérieur dual (combinaison de l'emploi et de l'éducation académique).
- La conversion d'allocations chômage en bons de formation.
- Les dispositifs de congés avec remplacement (ou systèmes de rotation dans les postes de travail).
- Des comptes épargne-formation, qui peuvent bénéficier d'abondements et de subventions.

---

<sup>50</sup> idem p.228

<sup>51</sup> MEDA Dominique (2001), *Les temps des femmes*, Flammarion, Paris

<sup>52</sup> SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.(II) en TOHARIA, L. (2006), pp. 73-81 et GAZIER Bernard (2005), pp 365-369



- Des bilans périodiques de compétences, faisant de la formation une obligation réciproque pour la firme et les travailleurs.

#### **Transitions ou combinaisons entre les différentes situations en relation avec l'emploi :**

- Les limites apportées aux horaires instables ou imprévisibles, et l'instauration d'un temps minimum de travail.
- Le droit (plus ou moins conditionnel) de passer à temps partiel et de revenir à temps complet.
- Les "groupements d'employeurs" qui permettent de consolider les emplois avec plusieurs employeurs ou les combinaisons entre les travaux à leur compte à temps partiel et les emplois salariés à temps partiel.
- Le maintien des allocations chômage en cas d'échec de tentative de mise à son compte.
- La "*négociation concessives*" : réduction de la journée du travail sans compensation salariale en échange des garanties d'emploi (ou même de mobilité ou d'employabilité).

#### **Transitions entre les activités domestiques ou socialement utile et l'emploi :**

- Le développement des congés parentaux (ou pour s'occuper des personnes âgées) sur des périodes longues.
- L'octroi de journées supplémentaires pour que les deux parents prennent le congé conjointement.
- Des droits à des congés parentaux flexibles, pouvant être pris dans un délai convenant aux parents.
- Le développement d'infrastructures et des services en faveur des enfants et des personnes dépendantes (garderies, etc).
- Le développement de congés sabbatiques qui peuvent être cofinancés par le travailleur et son employeur.
- Le développement des comptes épargne-temps.

### **Transition entre le chômage et l'emploi :**

- Les dispositifs d'indemnisation pour le chômage partiel.
- L'instauration de droits strictement proportionnels au nombre d'heures travaillées.
- Des allocations chômage pour le chômage à temps partiel.
- Le cofinancement négocié des politiques de l'emploi.
- L'instauration des liens entre allocations chômage et activités sociales utiles (par exemple le paiement de certaines allocations liées à l'exécution des tâches telles que la prise en charge des enfants).
- Les allocations chômage peuvent être converties en bons donnant droits à des expériences de travail ou à des subventions à l'embauche.
- Des "entreprises d'insertion" fournissant des formations, des services de placement et des expériences professionnelles aux chômeurs ou aux travailleurs risquant d'être licenciés.

### **Transitions entre l'emploi et la retraite :**

- Mettre fin au « privilège » d'un départ à la retraite plus précoce pour les femmes.
- Mettre fin au calcul des retraites calé sur les seules dernières années d'emploi.
- Garantir des droits à retraite individualisées à chaque adulte.
- Limiter les préretraites à temps complet aux cas sociaux.
- Créer des « emplois de transition » bénéficiant de subventions publiques ou d'exonérations de charges sociales.
- Développer le transfert de travailleurs vieillissants vers des emplois qui leur sont adaptés, tels que le commerces de détail, le conseil financier, le soin d'enfants,...
- Mieux intégrer les risques de discontinuité de carrière dans la gestion des cotisations retraite, notamment en créant des « droits virtuels » apportant le maintien de l'accumulation des droits durant les périodes de rupture carrière.

- Convertir les allocations chômage en droits à la préretraite progressive.
- Promouvoir la préretraite progressive et réversible.

## **1.4 La sécurité des trajectoires socioprofessionnelles. Délimitation conceptuelle**

Maintenant que nous avons délimité les concepts de trajectoire socioprofessionnelle et de marché du travail transitionnel, il faut introduire un autre aspect clé pour comprendre les évolutions de ces réalités dans le temps. Dans cette section nous essaierons de définir et de conceptualiser le degré de sécurité de ces trajectoires et de ces transitions dans la détermination des conditions socioprofessionnelles des personnes.

Le choix du concept de sécurité n'est pas lié au fait qu'on la trouve dans une réalité séparée d'autres aspects (tel que l'autonomie et la satisfaction). Le problème se situe dans les difficultés méthodologiques que nous rencontrons avec l'observation d'un fait à ce point subjectif, qui concerne la perception sociale qu'un individu ou une collectivité se fait de sa propre situation. Cette subjectivité fréquente, et peut-être inhérente à la sociologie, suppose un problème pour sa mise à disposition dans une analyse économique pour l'ensemble d'une collectivité. En effet, il est nécessaire d'assumer une série d'hypothèses qui laissent de côté certaines particularités ayant du sens (préférence pour des contrats temporels pour dédier certaines périodes de l'année à d'autres activités, intérêt donné au changement de travail et même de secteur...), qui dans de nombreux cas répondent à de nouvelles conceptions postmodernes de la vie et du travail, qui requerront sans doute d'être considérées au fur et à mesure qu'augmente leur degré d'acceptation sociale.

Certaines catégories et caractéristiques que nous présenterons comme indicateurs de sécurité des trajectoires socioprofessionnelles se trouvent parfois contraires (ou substituables les uns pour les autres). Leur agrégation ou vision d'ensemble n'est pas possible en dehors du champ qualitatif, au moins de manière rigoureuse. En effet, il n'est pas possible de mesurer l'importance relative qu'octroient les individus aux différentes facettes, opportunités et intérêts de leurs activités productives. Cela se passe, par exemple, quand on voit se confronter la sécurité, dans le sens de permanence dans un emploi déterminé à basse rémunération, et la sécurité comme autonomie pour construire des trajectoires sûres (en terme de parcours professionnel et de mobilité stable).

Enfin, il faut différencier, une fois de plus, l'existence d'indicateurs qui expriment les conditions des travailleurs dans des moments ponctuels et qui, ainsi, nous montrent une réalité statique dont l'évolution personnelle de chaque individu est difficile à déterminer. D'autre part, nous utiliserons des exemples d'études longitudinales qui permettent le suivi détaillé des degrés de sécurité des trajectoires de chaque personne sur le temps et qui ainsi présentent une information de meilleure qualité pour l'explication des faits avec la perspective dynamique qui nous intéresse tout spécialement.

#### **1.4.1 La sécurité du poste de travail et des trajectoires socioprofessionnelles**

La sécurité est un aspect crucial de la vie socioprofessionnelle. D'innombrables recherches et études, mais aussi des rapports et des directives officiels à différents degrés de gouvernance se consacrent à cette question. Le rapport de l'OCDE de 2003 sur la qualité de l'emploi<sup>53</sup> alerte contre une croissante sensation d'insécurité qui a des effets néfastes sur la productivité et la qualité finale des activités que mènent les travailleurs. D'un point de vue objectif, nous trouvons dans de nombreux pays un processus de désimplification contractuelle des entreprises quant à leurs employés et fournisseurs de biens et services (contrats temporaires, sous-emploi...). Cela cache une insécurité croissante concernant les trajectoires futures des personnes, dont la sécurité de conserver son poste de travail seraient diminuées dans le modèle de l'économie flexible. Nous nous centrerons principalement sur ce plan de l'insécurité, laissant à part l'existence d'autres phénomènes comme les accidents du travail, l'exposition à des risques au travail, l'excès de rythme et de pression de certains postes, le manque de rémunération qui rend difficile une sécurité de vie en termes de revenus (working poors),... Ces phénomènes réduisent aussi clairement la sécurité de certains travailleurs et rendent difficile la réalisation de trajectoires socioprofessionnelles stables.

---

<sup>53</sup> OCDE (2003), *Perspectivas del Empleo. Hacia un empleo de mejor calidad*, MTAS, Madrid

## Le Rapport du CERC\*

Dans une approche beaucoup plus complète de la sécurité et de l'instabilité de l'emploi, ce rapport développe une profonde analyse de la situation de l'emploi en France, en prenant en compte des aspects et des regards plus complexes et multifactoriels sur l'insécurité. A titre indicatif, il délimite trois grands facteurs qui ont une incidence sur le degré d'insécurité et d'instabilité de l'emploi:

- L'évolution de la situation macro-économique qui a un rôle essentiel qu'il ne faut jamais oublier, au risque de ne concentrer la réflexion que sur les déterminants micro-économiques faisant obstacle à la flexibilité.
- La politique de l'emploi, ensemble des dispositifs favorisant le retour à l'emploi (indemnisation et accompagnement des demandeurs d'emploi, aides à la formation, contrats aidés).
- Ce qui se joue dans l'entreprise, à savoir les différences de modes de gestion face aux contraintes de l'environnement économique et aux caractéristiques des salariés, différences qui s'appuient sur le cadre juridique du droit du travail et de la protection sociale.

Le travail du sociologue Serge PAUGMAN, est une référence clé dans la conceptualisation et la démonstration de l'insécurité croissante des processus d'intégration professionnelle. L'explosion des emplois à statut précaire (CDD, l'intérim, les stages et les contrats aidés et d'apprentissage) est le premier facteur à analyser dans la précarisation des trajectoires. Le développement du sous-emploi, qui est défini par la *Conférence Internationale du Travail* comme les personnes qui *“travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité et qui cherchent un travail complémentaire”*<sup>54</sup>, est lié à l'augmentation de l'Offre de travail des dernières années (surtout par l'incorporation de femmes au marché du travail) et est normalement lié à des salaires faibles. Finalement, cet auteur analyse la déstabilisation des

---

<sup>54</sup> PAUGMAN, Serge (2000), *Le salarié de la précarité*, Presse Universitaires de France, Paris, p.76

emplois stables par des phénomènes comme la possibilité des actifs occupés dans une période de devenir chômeurs dans la période suivante, ou par les risques de licenciement associés à la nature du contrat ou à la situation de l'entreprise (en développement ou en déclin).

Les études réalisées par Peter AUER et d'autres à l'*Organisation Internationale du Travail*<sup>55</sup> introduisent le concept de *Job tenure*, qui n'est autre que les années passées par les travailleurs dans la même entreprise (ancienneté). Dans des sociétés occidentales, sa baisse pendant les dernières années n'est pas énormément significative, mais il est nécessaire d'observer les inégalités entre les diverses strates de la classe travailleuse, avant tout dans les pays où le statut temporel et les sous-contrats dans les nouveaux emplois se sont généralisés. L'insécurité socioprofessionnelle présente de grandes différences chez les hommes et les femmes, entre les diverses strates d'âge et, enfin, entre les différents niveaux de qualification et de positionnement sur l'échelle hiérarchique de la production. La plus grande insécurité de ces strates (jeunes, seniors, femmes, travailleurs moins qualifiés...) peut avoir des effets nocifs et stigmatiser les trajectoires professionnelles, en rendant difficile une insertion professionnelle postérieure stable à long terme.

Dans un autre livre de Peter AUER et Bernard GAZIER<sup>56</sup>, les concepts de sécurité au sein même de l'emploi (sécurité dans l'emploi et sécurité de l'emploi) et de sécurité hors emploi se différencient. La « *sécurité dans l'emploi* » est la plus reconnue et suppose la possibilité de garder un emploi, clairement liée aux montants des frais et indemnités de virement et aux conditions du contrat (durée, fonction réalisée...). La « *sécurité de l'emploi* » (ou d'employabilité) est liée à la possibilité d'obtenir un autre emploi après un licenciement ou à la fin du contrat, et elle est liée principalement aux variables macroéconomiques, aux postes et options existantes. Du côté de la « *sécurité hors emploi* », ils parlent de la « *sécurité de revenu* » (comme les préretraites ou les revenus garantis) et de la « *sécurité d'option* » (préférence à l'embauche dans la même entreprise quand de nouveaux postes seront créés, mesures de

---

<sup>55</sup> AUER Peter, BERG Janine and COULIBALY Ibrahim (2005), "Is a stable workforce good for productivity?", *International Labour Review*, vol. 144/3, ILO, Geneva, 2005  
AUER P. and CAZES S. (dir.)(2003), *Employment stability in an age of flexibility*, ILO, Geneva.

<sup>56</sup> AUER Peter et GAZIER Bernard (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion, p.34

réembauche ou d'emplois publics ou associatifs...).

Nous trouvons un exemple de catégorisation empirique de la première conception de sécurité, appliquée aux trajectoires des travailleurs jeunes (qui font l'intérêt générale de ce mémoire), dans un document d'Alberto LOPEZ, réalisé depuis les sources de l'enquête « *Génération 98* » du CEREQ<sup>57</sup>. Dans cette étude, il établit six catégories ou modes de stabilisation dans les premiers 18 mois d'emploi continue, en différenciant trois typologies « sédentaires » et trois « mobiles » :

- Sédentaire : Personnes qui se maintiennent chez le même employeur (avec un salaire décroissant selon la typologie) :
  - Avec accès immédiat au CDI
  - Avec accès différé au CDI
  - Avec maintien sur contrat temporaire
- Mobile : Personnes qui changent d'employeur
  - Avec rupture ou fin d'un contrat temporaire sans proposition de poursuite
  - Avec fin d'un contrat temporaire malgré une proposition de poursuite
  - Avec rupture d'un CDI ou d'un autre statut stable

C'est avec l'intégration de ces différentes catégories que nous pouvons commencer à façonner le concept de « *sécurité de la trajectoire* », qui serait une construction théorique adaptée à la nouvelle réalité changeante de l'économie flexible. En plus de toutes les caractéristiques qui offrent de la sécurité à une personne dans son poste de travail, il faut introduire le concept de sécurité transitionnelle ou d'autonomie décisionnelle. Cette conception de la sécurité est plus dynamique et n'est pas seulement liée à la capacité de trouver et garder un

---

<sup>57</sup> LOPEZ Alberto (2004) *Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active*, Notes Emploi Formation, Enquete "generation 98", CEREQ, Marseille



emploi. Il est indispensable d'introduire le concept de capacité, avec une attention spéciale à la capacité de construire une carrière socioprofessionnelle autonome, laquelle nous permettra de parler d'un nouvel horizon de sécurité active et d'un nouveau sens de l'employabilité<sup>58</sup> (nous reprendrons ce débat dans le prochain chapitre, 2.1.2). Nous nous trouvons ainsi face à un problème d'agrégats macroéconomiques, où certains indicateurs comme le temps moyen de durée de chômage ou les taux de chômage de longue durée (contrepartie du temps moyen nécessaire pour retrouver un emploi), doivent être mises en relation avec les droits et garanties existantes pour qu'une personne puisse continuer à être active dans sa construction d'une trajectoire socioprofessionnelle ascendante pendant ces périodes.

Un rapport de l'OCDE en 2006 définit des indicateurs pour mesurer l'intensité avec laquelle les lois et les usages protègent les emplois, en établissant les catégories suivantes :

- Les types de contrats (CDD, CDI, modalités spécifiques...)
- Les délais de préavis
- Les indemnités éventuelles (de maladie, de licenciement...)
- L'obligation (ou non) de donner un motif de licenciement
- Les cas de réintégration par le juge
- S'ajoutent trois indicateurs en rapport avec :
  - L'ampleur des prélèvements sociaux
  - La générosité de l'assurance chômage
  - La concurrence sur les marchés de produits (risques de délocalisation, de fermeture...)

Ce concept de sécurité, au-delà du simple poste de travail, introduit la nécessité d'une régulation publique qui se met en adéquation avec une réalité flexible, dans beaucoup de cas précarisante, des marchés du travail des économies postfordistes. Face à un maintien des couches

---

<sup>58</sup> GAZIER, Bernard (2005), p.98

de populations différenciés (modèles insiders-ousiders ou les théories de la segmentation et des marchés duals du travail), il existe la possibilité que cette régulation publique maintienne ou récupère un rôle de garantie de certaines trajectoires socioprofessionnelles ascendantes, en établissant des limites normatives à la désimplication des entreprises quant-à leurs travailleurs ou sous-employés et en étudiant l'introduction de nouveaux modèles de garanties socioprofessionnelles qui établissent des mesures universelles liées aux personnes et non seulement au employés contribuables. Nous rentrerons plus en détail dans cette question dans la section suivante.

## **Conclusion Premier chapitre**

Nous arrivons au moment de finir avec cette approche introductive aux enjeux théoriques et conceptuels sur la question de la sécurité et de l'activation de trajectoires socioprofessionnelles. Nous voyons les difficultés existantes dans la présentation ordonnée des réflexions ressorties tout au long des pages précédentes. La révision de la littérature sur les sujets exprimés dans ce chapitre, aussi limitée qu'initiatrice (tout en prenant l'immensité de ressources existantes) nous a permis de présenter une première conceptualisation de la réalité qui sera notre objet d'étude au cours des prochaines années. Les outils développés vont nous permettre d'envisager une analyse appliquée de la réalité sur laquelle notre approche a planté les principaux enjeux d'approfondissement.

La révision que nous avons faite sur les conceptions théoriques sur l'activité et le travail nous donne une vision panoramique des confrontations existantes entre les différentes écoles qui se sont exprimées sur ces questions.

Le dépassement des cadres d'analyse statiques et la construction conceptuelle permettant d'envisager des analyses longitudinales des données disponibles sur les trajectoires socioprofessionnelles vont nous faire avancer largement vers une adéquation plus grande entre les analyses et les réalités à propos desquelles se posent les questions et les hypothèses nécessaires pour faire avancer la compréhension des faits socioéconomiques du travail et de la politique de l'emploi.

La mise en avant du paradigme des Marchés Transitionnels du Travail met en évidence le rapprochement de nos projets futurs vers un cadre analytique qui se présente comme plus pertinent dans cette nouvelle réalité flexible des trajectoires socioprofessionnelles. Le niveau croissant de variabilité de la réalité occupationnelle des personnes dans la nouvelle économie globalement interdépendante a besoin de nouveaux cadres analytiques novateurs, plus en accord avec les changements en marche dans nos sociétés.

Le choix de la sécurité des trajectoires attire notre attention sur une variable précise (et en

même temps très ample et complexe à délimiter) de ces réalité du monde du travail et des politiques sociales.

Maintenant que nous avons réalisé cette démarche de révision théorique et conceptuelle, nous pouvons essayer de nous lancer dans les chemins complexes de l'économie appliquée, toujours conscient qu'une compréhension rigoureuse de la réalité a forcément besoin de s'équiper des outils et des cadres analytiques qui nous permettent de partir d'hypothèses pertinentes et bien delimitées. A cet enjeu nous consacrerons le deuxieme chapitre de ce mémoire, en visant une première dissertation sur les trajectoires socioprofessionnelles de la jeunesse au Pays Basque.

## Chapitre 2: Les Politiques d'Activation des trajectoires socioprofessionnelles et leur application au Pays Basque

### Introduction

Ce deuxième chapitre sera consacré à passer du plan conceptuel à celui des applications pratiques des politiques d'activation et des analyses sur les trajectoires socioprofessionnelles, avec une attention spéciale aux parcours des jeunes au Pays Basque et aux mesures mises en place dans cette région pour ce qui est de l'intervention des institutions publiques de formation et d'orientation et accompagnement.

Dans la **première section**, nous présenterons le débat qui se déroule actuellement dans tous les pays sur les modèles de politiques d'activation mises en pratique dans la nouvelle économie flexible, en prenant en compte les différentes conceptions et priorités sociétales associées à chacune d'elles. Dans notre cas, et par cohérence avec le thème central de cette recherche, nous verrons quelles incidences ont, tant sur le plan conceptuel que dans son application pratique dans certain pays (y compris l'Espagne), ces conceptions divergentes sur l'activation des trajectoires socioprofessionnelles des personnes dans la réalité socioéconomique qui est supposée devoir les intégrer comme agents pleins et participants.

Dans la **deuxième section** nous exposerons quelles sont les directives de l'*OCDE* et de l'*Union Européenne* sur les politiques sociales et de l'emploi. Ces aspects (surtout la *Stratégie Européenne pour l'Emploi*) sont cruciaux pour comprendre les mesures au niveau national et régional dans les pays européens, y compris celles qui s'appliquent dans l'activation des trajectoires de la jeunesse, et qui s'expriment officiellement dans les *Plans Nationales d'Action pour l'Emploi* et dans les *Plan Interanuels pour l'emploi du Pays Basque*.

La **troisième section** se concentrera sur les trajectoires socioprofessionnelles de la jeunesse au Pays Basque (avec mention des réformes législatives qui ont favorisé son orientation vers le « piège dans la temporalité »). Cette approche, de caractère très introductive, ne

supposera pas qu'un premier regard pour constater certaines tendances objectivées par des données statistiques officielles (non longitudinales et pourtant limitées) et, d'un autre côté, pour définir quelles sont les directions vers lesquelles notre recherche devra s'orienter pour arriver à comprendre la nouvelle réalité transitionnelle des jeunes au Pays Basque (hypothèse).

Pour en finir, la **quatrième section** exposera les PAMT au Pays Basque. Ces politiques sont mises en place au Pays Basque par des institutions régionales, provinciales et locales, surtout comme conséquence du processus de décentralisation des politiques actives en Espagne (même si cette question est problématique au Pays Basque).

Toute notre analyse, aussi limitée qu'introductive, cherchera à éclairer les lignes de recherche à suivre dans un approfondissement postérieur de ces réalités qui, avec plus de capacités et d'expérience, seront développées dans les prochaines années de notre thèse.

## **2.1 Les différentes conceptions de l'activation dans les différentes écoles d'intervention et de régulation publique.**

Dans cette section nous présenterons les différents enjeux théoriques et conceptuels que nous trouvons utiles afin de réaliser une analyse des modèles publics d'intervention et de régulation destinés à promouvoir l'activation des trajectoires. Nous commencerons par une révision très schématique des différentes conceptions du chômage et de ses fondements théoriques dans les différentes écoles de pensée économique (2.1.1). Après cette première révision nous nous intéresserons aux modèles conventionnels d'activation qui essaient de faire sortir du chômage les populations qui n'arrivent pas toutes seules à s'en sortir à travers le marché. Ces modèles conventionnels d'activation par l'offre et par la demande seront exposés en contrepoint d'une nouvelle conception de l'activation que nous appellerons « intégrale ». Celle-ci prend en compte plus de facteurs et de trajectoires possibles vers une existence socioprofessionnelle stable, socialement utile et satisfaisante, tels que les capacités de construire une trajectoire ascendante, l'accès à l'information nécessaire à cet enjeu ou l'existence d'un cadre public de régulation, d'orientation et d'accompagnement capable de satisfaire ces objectifs intégraux (2.1.2). Finalement nous finirons cette section par une révision très schématique des modèles d'activation que nous rencontrons dans différents pays représentatifs des différentes conceptions de l'Etat social et des Politiques de Bien-être (2.1.3).

### **2.1.1 Approche théorique de la question du chômage**

Le chômage a été le principal enjeu des politiques d'emploi au cours des 25 dernières années (quand ce phénomène réapparaît, après l'âge d'or du capitalisme de l'après-guerre). Comme réponse à cette situation, qui commence durant la crise pétrolière et qui se développe dans les années 80' et 90', les politiques de prestations passives (qui avaient été conçues pour palier à des situations de non-emploi transitoires et de courte durée) entrent en crise et impliquent des dépenses publiques croissantes qui rendent difficile la canalisation de fonds vers d'autres enjeux. Les niveaux de chômage croissants auxquels nous faisons face au cours de ces années ont donné naissance à un débat intense sur la nature de ce phénomène et ses causes structurelles et conjoncturelles, et ont nourri le débat économique de l'époque. Dans le cas

espagnol, malgré la bataille qui se livre tant dans le domaine économique que dans le domaine politique sur les causes de cette situation (en simplifiant : limitations du modèle économique de croissance ou rigidité excessive de certains salaires élevés), la réalité acquiert une complexité suffisante pour que nous nous arrêtons pour observer les différentes théories qui essaient d'expliquer le phénomène du chômage. Nous laissons donc pour des recherches postérieures la possibilité de réaliser une analyse appliquée qui nous permette de dégager des conclusions plus claires sur le sujet.<sup>59</sup>

Comme le montre Albert RECIO dans son *Manual de economía Laboral*<sup>60</sup> (texte que nous utiliserons comme référence principale dans cette section), la question principale à prendre en compte est le nombre de postes vacants existants dans la société et la quantité de personnes qui sont au chômage. Si ces deux variables sont équivalentes à un moment donné et dans un espace géographique précis, et que les mécanismes publics (SPE) ou privés (Marché du travail) n'arrivent pas à régler la question (arriver au plein emploi), nous pouvons trouver deux visions divergentes qui indiquent différentes causes de cette situation:

- L'idée du **chômage frictionnel** suppose qu'il y a une imperfection informationnelle, dont l'inexistence réelle trouve son fondement dans les modèles classiques dans l'existence d'un retardement temporel entre les chômeurs et les entreprises dans la recherche d'une contrepartie adéquate. La proposition pour régler ce type de chômage est la création d'un Service Public de l'Emploi capable de centraliser toutes les offres et les demandes de travail. Une autre approche de cette vision de la question du chômage est celle des nouvelles « Search Theoretic Models »<sup>61</sup>, qui cherchent à montrer les effets nocifs des prestations, dans la mesure où elles permettent aux personnes qui cherchent une occupation de refuser certains emplois et de mieux réfléchir aux postes et aux trajectoires qui lui conviennent.

---

<sup>59</sup> Dans le cas espagnol, les travaux de Lluís FINA SANGLÁS, et plus précisément le recueil de ses articles intitulé "Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo" publié par le Conseil Economique et Social en 2001, nous serviraient de référence.

<sup>60</sup> RECIO, Albert (1997), *Trabajos, Personas, Mercados. Manual de Economía Laboral*, Economía Crítica ICARIA/FUHEM, Barcelona, pp.141-160

<sup>61</sup> ROGERSON R., SHIMER R., WRIGHT (2005), "Search-Theoretic models of the labour market", *Journal of Economic Review*, Dec 2005(4), pp. 959-989



- L'idée du **chômage structurel** donne la priorité à l'argument selon lequel « *même s'il existe des postes vacants suffisants pour toutes les personnes au chômage, ils peuvent ne pas être couverts par le fait que les caractéristiques des personnes (qualification, sexe, âge...) et des postes ne coïncident pas.* »<sup>62</sup>. L'inexistence d'une corrélation spatiale est aussi un problème que ces théories expliquent par un manque de mobilité géographique de la force de travail, et aussi par des problèmes d'information entre les différents acteurs des territoires.

Ces deux conceptions sont utilisées dans les cas où les nombres de postes vacants et de personnes au chômage sont proches. Quand, par contre, il y a moins de postes que de personnes sans emploi<sup>63</sup>, nous trouvons la principale divergence théorique entre les modèles néoclassiques et les modèles de tradition keynésienne :

- La **vision néoclassique**, dans sa version la plus simple mais qui a des répercussions très larges sur les mesures et les décisions des politiques économiques, explique le manque de postes vacants par un montant excessif des salaires qui serait une conséquence des régulations publiques et du pouvoir de négociation des syndicats (entre autres facteurs). Pour ces visions, la solution passe par une réduction des salaires ou des prestations chômage. Au cours des dernières années, certaines révisions de ces modèles paraissent avoir une répercussion relativement large dans les milieux académiques et politiques. D'un côté nous avons les théories des « **salaires d'efficience** », qui défendent le maintien de salaires hauts dans la mesure les bonnes rétributions sont liées à des rendements majeurs des travailleurs. D'un autre côté il y a les théories « **outsiders-insiders** », lesquelles supposent une substitution imparfaite entre les travailleurs et les demandeurs d'emploi, situation qui donne une force de négociation aux employés (insiders) pour garantir des augmentations régulières de salaire. Ces théories sont très critiques avec les positions des syndicats, stigmatisés comme les défenseurs des employés mais pas vraiment concernés par la création d'emploi dans des couches sociales où ils n'ont pas assez de représentativité (jeunes, immigrants, femmes...).

---

<sup>62</sup> RECIO, Albert (1997), p. 144

<sup>63</sup> Nous n'approfondirons pas les catégorisations élémentaires des données sur l'emploi et le non-emploi, la différence entre chômeur et inactif, les débats statistiques sur les critères pour mesurer les taux et l'incidence totale du chômage...

- La **vision keynésienne** n'explique pas l'existence du chômage par des facteurs relatifs au marché du travail (inexistence d'équilibre entre l'offre et la demande d'emploi), mais elle explique ce phénomène par le fonctionnement général de l'économie capitaliste. Elle défend l'existence d'une correspondance macroéconomique entre le niveau d'investissement, la production, les revenus disponibles et l'emploi. Le cercle vicieux du chômage trouve son explication dans le manque d'investissement qui limite la capacité de production de biens et de services pour les consommateurs. Le ralentissement ou le manque d'activité productif impliquent une création moindre d'emploi qui a pour conséquence des limitations budgétaires pour les familles et, partant de là, une réduction de la consommation et des attentes d'affaires économiques. Pour régler ce chômage involontaire (au niveau actuel de production, de prix et de salaires, il y a des personnes que ne trouvent pas de travail), ces analyses défendent des politiques expansives de la demande, des prestations chômage pour soutenir la consommation dans les périodes de crise et le maintien du niveau des salaires pour que le pouvoir d'achat soutienne la production et donc la croissance.

En dehors de ces modèles gestionnaires d'analyse du chômage (orientés vers la mise en place de politiques d'accommodation pour limiter ou réguler le problème), les **modèles marxistes** expliquent l'existence du chômage comme une condition *sine qua non* pour limiter les capacités d'action de la classe ouvrière et comme un mécanisme de discipline sociale et de contention des salaires.

*“En fait, dans une situation de plein emploi permanente, le licenciement cesserait de jouer son rôle de mesure disciplinaire. La position sociale du chef serait minée, et la confiance en soi et la conscience de classe de la classe ouvrière augmenteraient. Les grèves pour des augmentations de salaires et de meilleures conditions de travail créeraient une tension politique. Bien sûr, les profits seraient plus élevés dans une situation de plein emploi que leur moyenne dans une situation de laisser-faire, et même l'augmentation des salaires résultant d'un plus grand pouvoir de négociation des travailleurs tendrait moins à réduire les profits qu'à augmenter les prix, de telle manière qu'elle porterait uniquement atteinte aux intérêts des rentiers. Mais les dirigeants d'entreprises apprécient plus la “discipline dans les usines” et la “stabilité*

*politique” que les bénéfiques. Leur instinct de classe leur dit que le plein emploi durable convient peu à leurs intérêts et que le chômage fait partie du système capitaliste “normal”<sup>64</sup>.*

Dans une certaine mesure, ces analyses ont trouvé une répercussion dans les mouvements contestataires, surtout en face des politiques anti-inflationnistes qui ont eu comme conséquence la permanence du chômage tout au long des années 80’ et 90’. La nouvelle réalité de la réduction du chômage dans les dernières années remet en question ces modèles, mais pose sur la table de nouvelles problématiques comme la généralisation des sous-contrats et des faux autonomes, les nouvelles méthodes restrictives pour mesurer le chômage et, surtout, l’émergence d’une partie croissante de la population qui, dans beaucoup de pays, est en train de voir se réduire ses garanties d’emploi et de bien-être avec le déclin de l’Etat Providence.

Pour terminer sur les modèles théoriques sur le chômage, nous devons faire un point sur le **chômage technologique**, qui a eu une répercussion très large dans les années 90’, notamment à travers l’importante diffusion de l’ouvrage de Jeremy RIFKIN, « La Fin du Travail »<sup>65</sup>. Nous dirons simplement que ces modèles expliquent la montée du chômage par l’augmentation de productivité dérivées de l’innovation technologique croissante (surtout les NTIC). Ce phénomène, qu’il croit non réversible, suppose une substitution croissante des travailleurs dans les processus de production et, en principe, a pour conséquence une réduction de la durée du travail (partage du travail) ou une exclusion permanente du marché du travail de parties croissantes de la population. Aujourd’hui nous savons que ces modèles ne sont restés utiles que dans l’analyse conjoncturelle, même s’ils ont un intérêt pour faire des propositions par rapport au modèle social que nous voulons construire. Les faits économiques nous montrent que le système est capable d’embaucher des personnes sans emploi dans de nouveaux secteurs travail-intensifs avec des conditions plus avantageuses (moins coûteuses et contraignantes) pour les employeurs.

### **2.1.2 Approche conceptuelle des différents modèles d’activation.**

---

<sup>64</sup> KALECKI, M., “Political aspects of full employment”, *Political Quarterly*, vol. 14, 1943, pp. 322-331.

<sup>65</sup> RIFKIN, Jeremy (1995), *La fin du travail*, Paris, La Découverte, 459pp.

Dans la mesure où le chômage se pose comme un problème général des sociétés occidentales, le concept d'activation et les mesures politiques orientées à faire revenir à l'emploi les exclus des mécanismes du marché commencent à trouver leur place dans les milieux académiques et dans l'agenda des techniciens chargés de la politique de l'emploi des gouvernements. Nées des approches néoclassiques qui ne veulent pas accentuer le risque d'inflation par des mesures macroéconomiques expansives, les Politiques Actives dans le Marché du Travail (PAMT) sont destinées à récupérer le plein emploi par une réduction indirecte des coûts du travail (formation, sélection du personnel, embauche). Elles doivent alors être dirigées par des institutions publiques consacrées à ces objectifs d'activation.

L'idée est lancée par l'OCDE dans l'année 1964 et elle est maintenue par cette institution avec l'arrivée de la crise des années 70' en proposant, surtout dans les 80', de flexibiliser le marché du travail avec le support public de ces mesures d'activation. Un nouveau rapport de l'OCDE reprend en 1990 la conception des propositions précédentes et établit les objectifs suivants pour les PAMT :

- Donner la priorité à la formation, le placement et la réinsertion des chômeurs, des inactifs et des bénéficiaires d'aide sociale. Rompre le cercle vicieux de la dépendance et réduire les inégalités dans l'accès à l'emploi pour rendre plus compétitifs tous les travailleurs.
- Développer des qualifications adaptées à l'emploi. Coordination avec la politique d'enseignement et de formation.
- Promouvoir un esprit de recherche active en conjuguant les objectifs à court terme (placement immédiat) avec les objectifs à long terme (formation).

Nous pouvons clairement observer que l'objectif de ce revirement des politiques de l'emploi (qui commence à être de plus en plus à la mode au cours des quinze dernières années) est d'activer l'ensemble de la population dans le marché du travail et d'en finir avec les situations d'assistanat et de dépendance aux budgets publics d'aide sociale (ou au moins de minimiser le nombre de personnes concernées par cette situation).

En adaptant la classification des Politiques d'emploi proposée par Joan Antoni ALUJAS<sup>66</sup> aux mesures actives, nous trouvons qu'elles se divisent selon deux axes bien différenciés, dont nous ne pouvons pas présenter toute la typologie mais seulement une courte explication.

Premièrement il y a dans l'ensemble des politiques de l'emploi une différence nette entre les mesures qui **supposent des dépenses publiques** et celles qui restent dans le champ de la régulation. Les PAMT s'insèrent dans le premier groupe, où il y a tous les programmes actifs qui concernent des services existants dans le champ de la formation et de l'accompagnement, tout comme les aides, les subventions et les exonérations à l'embauche. Malgré cela, les **mesures régulatrices** (telles que la régulation sur les salaires, sur les normes d'embauche ou de licenciement, sur le temps du travail,... que n'impliquent de dépenses publiques) ont aussi une incidence sur le niveau d'emploi et sur les conditions de travail existants.

D'un autre côté, et tout aussi complexe à analyser, il y a une différence entre l'intervention sur l'Offre et celle sur la Demande de travail. Les Services Publics de l'Emploi (d'orientation et de placement) et les Institutions de Formation sont orientées à améliorer la qualité de l'**Offre de travail** ou, si nous restons dans le langage officiel, à augmenter son employabilité face au marché. Dans les mesures qui veulent intervenir sur la **Demande de Travail**, il y a tous les programmes destinés à favoriser l'embauche par la réduction des coûts directs du travail ou par des exonérations fiscales, ainsi que par la création de nouvelles typologies de contrat aidés pour favoriser l'insertion dans le marché des couches en difficulté.

Même si un approfondissement des débats existants autour du bien-fondé et de l'efficacité/effectivité de chacune de ces mesures n'est pas abordable dans un humble mémoire de master, nous rencontrons des débats théoriques forts autour de ces enjeux, qui ne trouvent pas de consensus et qui influencent les actuelles orientations des politiques publiques de l'emploi dans les différents pays (sur lesquelles nous aurons une première approche dans les pages suivantes). Les politiques actives par la demande (favoriser l'embauche par la réduction des coûts), sont liées à une conception néoclassique de l'économie liée aux arguments de l'École de

---

<sup>66</sup> ALUJAS J.A. (2003), *Políticas Activas del Mercado de Trabajo en España. Situación el el contexto europeo*, Madrid, Consejo Económico y Social, pp.17-20

l'offre<sup>67</sup>. Selon ces modèles, des conditions d'embauche plus favorables pour les employeurs vont augmenter leur tendance à prendre de nouveaux effectifs en réduisant leur tendance aux investissements en capital (technologie, logistique, machines, logiciels...). En dehors de l'augmentation des profits de leurs activités (question évidente quand les rémunérations des travailleurs ou des fournisseurs se réduisent), il y a des argumentations raisonnables qui mettent en évidence l'efficacité de ces mesures, surtout si on considère (tradition keynésienne) que les décisions d'embauche dépendent principalement des expectatives d'affaire et, plus généralement, de la conjoncture macroéconomique régionale, nationales et globale (question de la confiance).

Par contre, les PAMT qui veulent avoir une répercussion sur la force de travail (sur l'Offre), paraissent plus efficaces dans l'objectif d'insérer (occuper) les chômeurs dans les activités marchandes. Même si elles restent limitées par la marche générale de l'économie (sur laquelle les écoles postkeynésiennes proposent de porter l'effort principal d'intervention), les mesures actives d'orientation, d'accompagnement, de formation et de placement présentent une certaine efficacité parce que, d'un côté, elles réduisent les asymétries informationnelles et les désajustements entre demandeurs et employeurs prêts à interrelation (vision des modèles neokeynésiens). Et, d'un autre côté, ces politiques et ces institutions donnent aux individus des options pour diversifier leurs capacités et leurs choix face à leur activation dans le marché (création d'entreprises, orientation vers de nouveaux secteurs émergents...).

Dans les deux cas, les modèles et les propositions d'action publique restent normalement liés à une vision très limitée de l'activation (restreinte au fait du « sortir du chômage »). Si nous élargissons notre conception des choix existants, en appliquant les *théories des marchés transitionnels*, nous trouvons qu'il y a plusieurs situations dans lesquelles les personnes ne sont pas dans la problématique de « sortir du chômage » pour s'employer sur le marché du travail. Même si c'est le cas pour beaucoup de personnes qui se dirigent actuellement vers les SPE, il est vrai qu'une nouvelle conception des Institutions d'orientation et d'accompagnement et des politiques d'activation en général pourrait être un support essentiel des nouvelles propositions qui cherchent à favoriser des transitions sécurisées entre des situations différentes, plus en accord avec les envies et la planification de sa vie tout au long de l'existence. Dans ce nouveau contexte les personnes pourraient être accueillies pour construire leur trajectoire socioprofessionnelle

---

<sup>67</sup> Voir la p. 18 de ce mémoire sur les nouvelles écoles classiques

selon des situations diverses, bien différentes du seul chômeur actif qui cherche un nouvel emploi. Des personnes voulant changer d'emploi, ou qui désireraient arrêter leur travail (ou le passer à mi-temps) par un congé parental ou pour se consacrer à d'autres activités socialement utiles (familiales, militantes,...), pourraient trouver dans ces institutions l'information leur permettant de connaître quelles sont leurs possibilités de choix et dans quelle mesure et avec quelle périodicité ils ou elles auraient le droit de changer leur statut actuel par rapport aux activités marchandes. Dans ce cas la notion d'activation devient plus intégrale. Elle prend alors en compte tous les enjeux liés à la construction de trajectoires socioprofessionnelles sécurisées, en accord avec les nécessités de la société (dans son ensemble), en même temps qu'avec les besoins des individus et des groupes de proximité familiale, d'appartenance affective, politique, sociale ou culturelle.

Cette dichotomie graduelle entre « sortir du chômage » et « activation intégrale » constitue un point de débat à tous les niveaux. Elle confronte directement **deux logiques** différentes dans les objectifs des politiques d'activation:

- D'un côté celle de **l'employabilité**, fondée sur des modèles de concurrence qui ont besoin d'une flexibilité et d'une adaptabilité croissante des travailleurs à leur poste de travail. Elle cherche à donner aux chômeurs, aux inactifs et aux travailleurs, la formation et le renouvellement de leurs connaissances nécessaires pour continuer à être utile (employable) dans la production économique marchande.
- D'un autre côté, celle des **capacités** (*capabilities*, dont les modèles d'Amartya Sen sont à l'origine), fondée sur une conception éthique que priorise le droit « à *acquérir de vrai sens (real means) et à assurer une distribution égalitaire des opportunités sociales* »<sup>68</sup>, pour que les personnes arrivent à acquérir les outils (informations et opportunités) leur permettant de construire leur propre parcours socioprofessionnel favorisant un développement soutenu et ascendant de leurs carrières.

---

<sup>68</sup> Eurocap Scientific Report (2006), *Social Dialogue, employment and territories. Towards a European politics of capabilities*, Ecole Normale Supérieure de Cachan, p. 15

Dans une vision plus générale, Jean-Claude BARBIER<sup>69</sup> distingue cinq définitions et utilisations du concept polysémique de l'activation:

- Comme un processus et une tendance générale à la restructuration des systèmes de protection sociale dans les pays occidentaux.
- Comme un ensemble de représentations nouvelles et de discours nouveaux sur les systèmes de protection sociale et les marchés du travail.
- Comme un programme d'action (ensemble de mesures et de dispositifs visant plus généralement à « activer » les individus et les systèmes) dans le cadre d'une idéologie politique donnée.
- Comme une nouvelle éthique citoyenne tendant à modifier l'équilibre entre « les droits et les devoirs » des citoyens et donc à reformuler la nature du contrat social dans les pays développés.
- Comme un nouveau mode de gouvernance des politiques de l'emploi (dans le sens Foucault-iene du gouverner) visant de nouvelles représentations et de nouveaux discours, par un renouvellement de l'ensemble des technologies (politiques) du pouvoir et par l'instauration d'une codification du rapport entre gouvernants et gouvernés.

Pour se recadrer sur des visions pragmatiques de la politique sociale d'activation qui sont exprimés par les acteurs principaux, Bernard GAZIER constate que ce débat répond au processus actuellement existant pour « *conserver les politiques de l'emploi en limitant leur coût et en combattant les tendances à la passivité des chômeurs* »<sup>70</sup>. Pour cet auteur il y a deux modèles d'activation qui se confrontent:

- D'un coté nous avons *l'activation vers le bas* qui constitue « *un substitutif progressif à la*

---

<sup>69</sup> SYLLA, Ndongo Samba et BARBIER, Jean-Claude, “Une synthèse de la littérature à propos de l’ « activation »” dans BARBIER, Jean-Claude (2006), *Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande Bretagne, Allemagne et Danemark, dans le cadre des lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi*, Paris, CEE-Rapport DARES, pp 13-28

<sup>70</sup> GAZIER, Bernard (2005), p.76



*dérégulation du marché du travail, en poussant les travailleurs à accepter des salaires moindres, des déclassements... obtenus notamment en insistant sur la responsabilité individuelle des chômeurs, et en les contraignant à accepter des offres d'emploi qui ne correspondent pas à leur niveau de qualification ou à leur orientation professionnelle »<sup>71</sup>.*

- D'un autre côté nous avons *l'activation vers le haut* qui cherche à améliorer la qualification d'un travailleur (sa qualité, son adéquation aux besoins des entreprises, son adaptabilité aux processus productifs) en maintenant constantes ses prétentions salariales. Même si ceci est équivalent à une baisse de salaire, dit GAZIER, les travailleurs sont mis sur une trajectoire ascendante, surtout pour des chômeurs moins qualifiés qui reçoivent des formations et des accompagnements totalement financés par l'Etat<sup>72</sup>.

Dans une combinaison des deux modèles idéaux, les différents pays se positionnent dans la pratique comme étant plus ou moins concernés par l'un ou l'autre. Les débats plus complexes sur les différents aspects présentés dans cette section restent sous-sous-jacents aux interventions des différents systèmes publics d'activation et même à leur mise en place quotidienne par chacun des différents acteurs.

### **2.1.3 Révision introductive aux modèles d'activation dans différents pays.**

Pour conclure ce chapitre, nous trouvons intéressant de présenter brièvement les différents modèles pratiques d'activation de certains pays européens, pour élucider la question des logiques et des principes d'intervention divergents qui se retrouvent dans la même catégorie conceptuelle d'action publique vers l'activation. Nous réaliserons en même temps une révision très schématique et non approfondie des mesures et des programmes concrets mis en place dans différents pays. Même si la longueur de cette section ne nous permet pas de présenter tous les pays et toutes les mesures (avec les débats existants au sein de chacun), nous réaliserons une introduction aux PAMT de certains pays relativement référentiels des différents groupes ou tendances de l'Etat Providence et des Politiques Sociales existantes.

---

<sup>71</sup>     ibid p.77

<sup>72</sup>     ibidem p.78

Si nous récupérons l'analyse de Gosta ESPING-ANDERSEN<sup>73</sup> sur les différents modèles de l'Etat-Providence, ils sont divisés par les deux traditions principales à l'origine des politiques publiques de protection sociale. D'un cote il y a les modèles fondés sur les principes **Bismarckiens**, qui présentent un système de protection contributif où des institutions bureaucratiques offrent des prestations d'assistance en échange de ressources apportées par des cotisations sociales liées aux revenus du travail. Leur nature d'auto-financement (pas dépendants des budgets publics des gouvernements) suppose une réactivité majeure à la conjoncture économique et aux recettes du système social de sécurité à chaque moment ponctuel. Les droits sont perçus par la population comme des contre-parties acquises par le travail et par la gestion d'institutions indépendantes qui permettent plus de contrôle gestionnaire aux acteurs sociaux (telles que les syndicats). D'un autre coté il y a les modèles de tradition **Beveridgienne**, fondés sur des principes plus universalistes et directement liés aux impôts et aux transferts monétaires (dotations budgétaires) décidés par les gouvernements compétents. Cette nature donne plus de stabilité au système de politique sociale mais elle les laisse plus dépendants de la volonté politique des décideurs, qui garantissent leur fonctionnement. Cette nature donne un rôle crucial aux partis politiques et laisse aux gouvernements la responsabilité de la bonne application des programmes et des principes de solidarité du système public de protection.

En suivant cette ligne de démarcation au sein des principes et des pratiques des politiques sociales de l'Etat-Providence, Gosta ESPING-ANDERSEN divise les différents pays occidentaux en quatre catégories bien différenciées : les pays anglo-saxons (Irlande, Grande Bretagne, Etats-Unis, Australie...), les pays nordiques (Suède, Danemark, Finlande...), l'Europe continentale (France, Allemagne, Benelux...), et les pays d'Europe du Sud (Espagne, Italie, Grèce, Portugal...). Comme un approfondissement de l'ensemble des différences entre ces quatre modèles d'Etat-Providence n'est pas abordable dans les paragraphes suivants, nous nous limiterons à présenter très schématiquement quelles sont les différents modèles d'application des politiques actives dans certains pays de chacun des groupes.

Pour Jean-Claude BARBIER, il y a « *deux types idéaux principaux d'activation en Europe, le libéral et l'universaliste social-démocrate. Il s'agit d'une activation des systèmes de*

---

<sup>73</sup> ESPING-ANDERSEN, Gosta (1999), *Les trois mondes de l'Etat Providence*, France, Presses Universitaires, 281pp.

*protection sociale dans leur ensemble, et non simplement de la question plus limitée de l'activation des personnes, et, tout particulièrement, des bénéficiaires de prestations d'assurance chômage ou d'assistance* »<sup>74</sup>. Cette logique n'est pas évidente dans certains pays et dans beaucoup de mesures, où nous trouvons des tendances de (dé)régulation des allocations chômage visant à réduire les garanties pour ceux qui perdent leur emploi et à augmenter les incitations et les sanctions pour pousser à la recherche d'un nouveau travail.

### **2.1.3.1 Le Royaume-Uni, le paradigme du modèle libéral d'activation**

Comme l'explique Joan Antoni ALUJAS<sup>75</sup>, au Royaume-Uni, le système d'activation comprend une coexistence d'agents publics et privés où le pouvoir syndical a largement décliné au cours des dernières réformes et, partant de là, les entrepreneurs sont de plus en plus prédominants dans la conception des programmes. Ce changement progressif accentue la tendance à orienter les politiques actives vers la recherche de la flexibilité et de l'efficacité du marché du travail. La Dépense Publique destinée aux PAMT est inférieure à la moyenne européenne<sup>76</sup>.

Le Système Public de l'Emploi est orienté exclusivement vers les chômeurs et les inactifs et il est articulé par deux institutions principales : *L'Employment Service* et le *Training and Enterprise Council*. *L'Employment Service* aide les chômeurs à retrouver un emploi et les paie pour les prestations pertinentes. Le *Training and Enterprise Council* articule la stratégie de formation et les mécanismes de participation locale dans la mise en place de politiques actives adéquates au marché du travail. Leur budget dépend du *Ministère du Travail* (tradition britannique). Ce Système Public de l'Emploi a une haute efficacité, en arrivant à faire de l'intermédiation dans 29% des embauches du pays<sup>77</sup>.

Les programmes mis en place sont inspirés, surtout dans les dix dernières années (depuis que le *Labour Party* est au pouvoir), par les idées de renouvellement de l'Etat-Providence de Anthony

---

<sup>74</sup> BARBIER, Jean-Claude (2006), p. 7

<sup>75</sup> ALUJAS J.A. (2003), pp. 188-226

<sup>76</sup> *ibid* pp. 203-210

<sup>77</sup> *ibidem* p. 202

GIDDENS<sup>78</sup>. Ils priorisent le principe « pas de droits sans obligations » ou « sans contreparties » et proposent des mesures pour renforcer les incitations à la recherche d'un emploi et, surtout, pour sanctionner ceux et celles qui ne suivent pas les contraintes imposées par les politiques d'activation (partie intégrante de la stratégie du *Welfare to work* ou du *Workfare*<sup>79</sup>). Au Royaume-Uni il y a une large tradition de sanction (depuis la réforme de 1989), en appliquant un régime de prestations assez strict et en forçant les chômeurs à accepter très tôt (13<sup>ème</sup> semaine sans emploi) la réduction de leurs aspirations professionnelles et de la qualification des postes. Les *travailleurs* n'ont pas changé de tradition et il faut toujours faire des activités et des RDV obligatoires d'orientation et de formation, sous la menace de sanctions et de suppressions temporelles des prestations. Du côté de l'incitation, il y a des transferts qui poussent les gens à accepter des travaux non qualifiés ou à temps partiel (liés à des prérequis sociaux et familiaux). L'application est réalisée à travers plusieurs programmes et institutions, que nous ne détaillerons pas, tels que les *Clubs de l'emploi*, les *Jobs Review Workshops*, les *Work Trials*, le *Training for Work*, le *Career Development*...

Pour les jeunes il y a un système de sanctions qui vise à les empêcher de rester non employés après leur formation initiale. Les programmes *1-2-1* (évaluation de la situation personnelle) et *Workwise* (recherche active) sont obligatoires et la non participation entraîne des sanctions dans les prestations et les aides sociales. Les programmes de formation sont surtout orientés vers les jeunes de 16-17 ans qui n'auront pas leur baccalauréat (l'équivalent britannique) et les plus importants sont le *Youth Training* (2 ans), le *Youth Credits* (transferts monétaires qui peuvent s'échanger pour des formations privées) ou le *Modern Apprenticeships* (formation dans l'entreprise). Tous sont disponibles également pour des jeunes plus âgés (jusqu'à 25 ans) qui sont dans des situations de non-qualification.

Un des programmes les plus intéressants (dans des conceptions innovatrices de l'activation que nous avons exposé précédemment) a été le *Community Action*, orienté vers la création directe d'emplois dans des travaux d'utilité collective dans le secteur public et dans l'économie sociale.

---

<sup>78</sup> GIDDENS, Anthony (1999) *La Tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*, Madrid, Ed. Taurus

<sup>79</sup> Stratégie composée d'un engagement faible de l'Etat dans la politique de l'emploi (moins de 1% du PIB), d'une dérégulation du marché du travail (salaire minimum très faible) et d'une protection sociale peu généreuse (EUZEBY, 2007, p.111)

Il a été supprimé en 1996.

### **2.1.3.2 Le Danemark : L'exemple d'un système d'activation social-démocrate très généreux et universaliste**

Le système d'activation danois est bien différent. Dans celui-ci, il a été démontré que la réduction des prestations chômage ne contribue pas au retour à l'emploi<sup>80</sup>. Tout au contraire, le modèle danois (référentiel dans la tendance connue comme *flexi-sécurité*) est fondé sur le « *triangle d'or* », dans lequel la générosité des prestations (sécurité de revenu), les politiques actives de l'emploi (investissement en capital humain) et la flexibilité du marché du travail impulsent une stratégie de plein emploi qui obtient de bonnes performances économiques et qui n'a pas comme conséquence des incitations à rester dans l'inactivité.

Ce modèle d'*aktivering*, guidé par une dynamique bien différente du précédent, « *est basée sur un engagement mutuel de l'allocataire et de la collectivité selon une construction négociée du parcours d'insertion* ». Il est mis en place par une logique de co-responsabilité, de solidarité et de relations d'échange qui suit les principes de l'universalité et de l'égalité des chances<sup>81</sup>. Fondée sur une ancienne tradition universaliste et très généreuse, les danois ont commencé à développer dans les années 90' des programmes actifs, en même temps qu'ils ont introduit des systèmes de régulation de l'offre du travail (voir réduction), tels que les dispositifs de congé.

Comme le résume Jean-Claude BARBIER<sup>82</sup>, les partenaires sociaux jouent un rôle clé dans la mise en place de ce modèle, principalement dans trois axes différents:

- Ils agissent pour que les programmes d'emploi ne soient pas en contradiction avec la négociation sociale d'ensemble sur les salaires et les conditions de travail
- Les syndicats (seuls) gèrent les fonds de l'assurance chômage

---

<sup>80</sup> LARSSON, Allan (1999), « What can we learn from Denmark ? », WZB-Berlin

<sup>81</sup> EUZEBY, Chantal, "Les conditions de retour à l'emploi des chômeurs et des assistés", Revue du Marché commun et de l'Union Européenne, n°505, février 2007, p.109

<sup>82</sup> BARBIER, Jean-Claude (2006), p.40-43

- Les syndicats agissent en acteurs politiques, notamment avec le concours du parti social-démocrate<sup>83</sup>.

Ces négociations tripartites (syndicats, organisations du patronat et l'Etat) fondent une tradition d'intervention-régulation par des processus législatifs qui instaurent des consensus établis entre les partenariats sociaux, en désignant les politiques et les mesures sur l'emploi dans un cadre de débat national. Nous pouvons prendre un exemple dans les mesures sur les jeunes (*Loi sur l'emploi des jeunes-1977, Loi sur la création d'emploi-1982, Allocation d'assistance aux jeunes-1990*), lesquelles établissent des subventions pour promouvoir des emplois liés à la formation des jeunes dans le privé et dans le public (rarement dans le secteur associatif, très inexistant au Danemark dans un cadre de politiques de l'emploi de caractère étatique<sup>84</sup>). Des mesures des années 2000 récupèrent cette idée de lier le retour au travail avec des périodes de familiarisation par la formation.

Ce système, explique BARBIER, avait jusqu'aux dernières comme réformes en cours une **application de caractère dual**<sup>85</sup> entre les *Caisses de l'Emploi* et l'*AF-Services Publics de l'Emploi* (des autorités centrales et des applications territorialisées et municipales, surtout depuis la réforme du 1994 et la création des *Comités régionaux du marché du travail* ). Il fait ainsi la différence entre les “*chômeurs de l'assurance*” (ceux qui ont des droits contributifs assurés par des services de l'AF) et les « *chômeurs de l'assistance*» (pas de droits contributifs) et il tend à proposer des voies d'activation différentes selon ces deux cas. Les derniers relevaient du système de l'aide sociale communale, avec des prestations plus faibles et moins efficaces, même si une partie d'entre eux était considérée comme « prêts à travailler » et avaient les même obligations que les « *chômeurs de l'assurance* ». La réforme, amorcée en 2005, et prête à être totalement mise en place en 2007, prétend universaliser les services et unifier les caisses d'attention aux différents types de chômeurs.

Cette dualité est établie aussi par les systèmes de sanctions (surtout du fait de la pression des syndicats pour garder son contrôle). Ces sanctions « *sont prononcées par les Caisses*

---

<sup>83</sup> Les taux de syndicalisation danoise dépasse le 80% des salariés.

<sup>84</sup> *ibid* p. 69

<sup>85</sup> *ibidem* pp. 55-66

*Chômage, qui peuvent être alertées par le Service Public de l'Emploi, et ont pour attribution de vérifier et d'instruire »*<sup>86</sup>, en établissant une dissociation entre la détection (réalisé par les tests de l'AF) et la punition des faits qui peuvent occasionner des sanctions (décidées par les caisses gérées par les partenaires sociaux). La différence avec les sanctions anglo-saxonnes, c'est qu'il y a des mécanismes de régulation extrêmement méticuleux, qui rendent difficile l'interruption des prestations. En revanche, des mesures sont établies pour que les chômeurs considérés comme "prêts à travailler" qui n'accomplissent pas les compromis d'activation reconsidèrent leur position et assument leurs devoirs<sup>87</sup>.

### **2.1.3.3 La France: Un modèle mixte d'activation de plus en plus influencé par la logique néolibérale.**

Le Système Public de l'Emploi (SPE) français compte quatre acteurs principaux dans l'application de ses politiques. Le *Ministère du Travail* met en place des mécanismes de régulation et des *Plans nationaux d'Action pour l'Emploi*, en réalisant une coordination des actions aux différents niveaux entre ses multiples sous-agents régionaux et locaux. L'*Agence Nationale Pour l'Emploi* (ANPE) se charge principalement du suivi des chômeurs pour leur proposer des actions de formation et d'orientation vers l'emploi. Pour en finir avec les acteurs directement dépendants de l'Etat, l'*Association pour la Formation Professionnelle des Adultes* (AFPA) organise et coordonne le système national de formation orienté vers l'emploi. Gérés de façon autonome par des partenariats sociaux, l'*UNEDIC* (national) et les *ASSEDIC* (régionales) complètent ce cadre, et sont chargés de la gestion des allocations chômage.

Cette variété d'institutions présentent une complexité extrême et engendre des difficultés pour une application efficace des politiques d'activation. Même si les *Contrats de Progrès* et plusieurs réformes ont essayé de rapprocher les différents acteurs (augmenter leur coordination et le partage d'informations) et d'améliorer l'efficacité et la professionnalisation des SPE (par des

---

<sup>86</sup>        *ibidem* p.51

<sup>87</sup>        L'application finale des sanctions est vraiment très faible (moins de 1500 par an sur les 200.000 chômeurs existants)

suivis de plus en plus individualisés, avec l'objectif d'augmenter le volume d'offres de travail gérées par rapport à l'ensemble des embauches), il y a un manque de cohérence et de ligne directrice entre le grand nombre de réformes et de nouveaux dispositifs mis en place tour à tour au cours des 15 dernières années. Dernièrement, les PAMT ne connaissent pas d'augmentations budgétaires considérables, mais elles sont de plus en plus centrées sur des couches de la population avec plus de difficultés pour s'insérer dans la vie active (jeunes, chômeurs de longue durée, personnes moins qualifiées...).

Les programmes sont développés sur deux lignes principales, d'un côté par la réduction des coûts du travail (par des subventions et des exonérations fiscales), et de l'autre par le développement de la formation et de l'apprentissage. Comme explique Bernard GAZIER<sup>88</sup>, les mesures cherchent à mieux former les chômeurs et à les stimuler dans leurs recherches. Même si il n'y a pas un durcissement des conditions d'indemnisation chômage ou une augmentation des sanctions, les avantages à l'embauche promeuvent le déclassement et la déqualification, ce qui ne paraît pas très cohérent avec ces actions de formation. D'un autre côté, et sur un plan plus statistique, ils excluent des listes de demandeurs d'emploi les chômeurs qui ne cherchent pas avec une intensité suffisante ou qui refusent des formations ou des emplois sans une cause justifiée (avec de possibles suspensions des indemnisations, bien que peu fréquentes en pratique).

L'axe principal d'action est, comme nous l'avons déjà mentionné, la réduction des coûts du travail par des aides à la création d'emploi. La diversification incommensurable des types de contrats aidés, dans l'intention d'inciter à l'embauche, regroupe la majorité des dépenses actives en France. Dans la classification proposée par ALUJAS<sup>89</sup>, nous trouvons premièrement les *Subventions à l'emploi dans le secteur privée*, composées des aides ou des exonérations à la création d'emplois peu ou pas qualifiés ou à temps partiel. Bien que de nature différente, les dispositifs pour promouvoir la réduction du temps du travail sont aussi inclus dans ce concept, à l'exemple du débat sur les 35 heures et de la loi Aubry. D'autre part, il existe les *Subventions à la création d'entreprises par des chômeurs*, promouvant l'auto-emploi comme alternative au salariat. Enfin, il y a les *Aides à la création d'emplois dans le secteur public ou dans l'économie*

---

<sup>88</sup> GAZIER (2005), p. 80

<sup>89</sup> ALUJAS (2003), pp. 180-182



*sociale*, ou les *Contrats Emploi-Solidarité* et son extension vers des *Contrats Emploi-Consolidés* (avec un support décroissant chaque année) et les financement des emplois orientés vers les jeunes (*Emplois tremplin* pour les diplômés, *Contrats « Nouveaux services-Nouveaux emplois »* pour ceux de 18 à 26 ans) sont les mesures les plus utilisées.

Dans un autre aspect très important (mais d'investissement budgétaire décroissant) nous trouvons les mesures de formation et de reclassement. À part des actions de formation classiques, apparaissent à la fin des années 80 les *Contrats de conversion* (pour des personnes licenciées pour des raisons économiques) et les *Allocations de formation et de reclassement* (personne peu ou pas qualifiées). En 1994 sont mises en place les *Conventions de Coopération* (pour les jeunes et pour les chômeurs de longue durée) et les *Allocations de remplacement pour l'emploi* (favorisant les préretraite en faveur de nouvelles embauches). Actuellement les mesures sont diversifiées mais nous pouvons les classer dans deux grands groupes, les *Nouveaux contrats aux jeunes* (qui lient des exonérations aux actions de formation dans l'entreprise) et les *Stages de formation* (pour les jeunes non-qualifiés et pour les chômeurs de longue durée)<sup>90</sup>.

Comme l'explique Chantal EUZEBY<sup>91</sup>, la France se rapproche des modèles scandinaves par la générosité de ses prestations, par l'engagement (même si décroissant) dans la formation et par la volonté décentralisatrice des politiques de l'emploi. Mais par contre ce pays est en train, ces dernières années, d'appliquer une dérégulation du marché du travail (réduction des coûts du travail) et d'instaurer des mesures de contrôle plus stricte du retour à l'emploi (en incitant à la déqualification). Cette dérive se constate avec la prolifération des primes pour l'emploi que nous avons présentées, et avec la création de nouveaux contrats précarisants (tel que le *Contrat Nouvelles Embauches* ou la tentative de mise en place du *Contrat Première Embauche*, lesquels ont reçu une forte réponse contestataire de la part de la société française au printemps 2006). L'influence des idées néolibérales du monde anglosaxon est évidente et elle implique une préférence croissante du système pour le retour rapide à l'emploi des personnes assistées, plutôt que par une action favorisant une insertion durable des chômeurs vers des trajectoires ascendantes.

---

<sup>90</sup> *ibid* p. 178-179

<sup>91</sup> EUZEBY (2006), p.109

#### **2.1.3.4 L'Espagne: Des politiques actives de faible incidence, récemment décentralisées dans les Communautés Autonomes**

Pour finir notre exposé des modèles d'activation dans des pays référentiels des différentes catégories de l'Etat-Providence (classification d'ESPING-ANDERSEN), nous allons traiter le cas de l'Espagne, qui a comme principale caractéristique la décentralisation presque totale des systèmes d'activation, transférés au cours des dernières années aux administrations des Communautés Autonomes (CCAA).

Au niveau national, les politiques d'emploi sont menées par l'*Instituto Nacional de Empleo* (INEM) et par la *Fundación para la Formación Continua* (FORCEM). L'INEM est chargé de l'organisation du SPE, de la coordination des actions d'intermédiation, de la promotion de la formation professionnelle et de la gestion de prestations chômage. Le FORCEM (à gestion paritaire entre les syndicats et les organisations patronales) prend en charge la planification, le financement et le suivi des actions de formation dans l'entreprise. Les *Oficinas de Promoción del Empleo y la Cualificación* (OPEC) coordonnent les actions en matière d'emploi au niveau territorial et sectoriel. Le volume des embauche gérées par le SPE est extrêmement faible par rapport à la moyenne européenne (13% tout au long des années 90)<sup>92</sup>. Cet indicateur n'est compréhensible que si nous prenons en compte la faible croissance des dépenses publiques dans les dernières années (qui n'arrive qu'à 0,9% du PIB) et que l'Espagne est, avec la Grèce, le pays européen avec le plus grand nombre de chômeurs par agent des services publics d'emploi (2002)<sup>93</sup>.

Au cours des dernières années, toutes les politiques actives et de formation ont été transférées aux administrations des CCAA<sup>94</sup>. La promotion des *Pactos Regionales de Empleo*

---

<sup>92</sup> ALUJAS (2003), pp. 244-246

<sup>93</sup> GÓMEZ, Valeriano, "La intermediación laboral pública en España. Una perspectiva comparada", Augusto Plató Laboral, Documento de trabajo n°8, p. 14

<sup>94</sup> Sauf dans le cas de la CCAA du Pays Basque, qui demande la transmission des politiques passives ou des droits à la recolection des prelevements sociaux destinées au Fond de formation pour mener des politiques d'emploi autonomes et intégrales. Cette CCAA, que nous approfondirons dans la deuxième partie de ce mémoire, a créé des sortes d'institutions et de politiques actives parallèles fondées sur son autonomie budgétaire liée à son Statut politique particulier au sein de l'Espagne

(PRE) favorise l'organisation des mesures et des interventions décidées par les gouvernements régionaux, les syndicats et les organisations patronales. Cette décentralisation n'empêche pas l'existence d'un haut degré d'homogénéité dans les objectifs des différents CCAA, qui ont toutes des mesures comparables incluses dans les PRE<sup>95</sup>:

- Le développement de l'emploi stable, à travers la création de nouveaux contrats ou la conversion de contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée.
- La promotion de l'auto-emploi.
- Le renforcement de la formation professionnelle, surtout de la formation occupationnelle.
- L'articulation et le renforcement des systèmes publics d'accompagnement, d'orientation et d'intermédiation.
- Des mesures de soutien aux entreprises, et la promotion de l'égalité à travers la priorisation dans la conception des politiques d'emploi de collectifs donnés ayant des difficultés particulières d'incorporation au marché du travail, fondamentalement les femmes et les personnes handicapées.

Dans ce processus de décentralisation (qui se constate dans la création d'un SPE dans toutes les CCAA, dépendantes du gouvernement régional), la *Ley de Empleo del 2003* (Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo) est très importante pour son instauration définitive, « *qui essaie d'harmoniser le nouveau modèle avec l'actuelle distribution des compétences constitutionnelles de l'Etat et des CCAA en matière de politiques d'emploi, centrant les objectifs sur l'assurance de la coopération et la coordination entre les Administrations impliquées de telle manière que soit atteinte l'effectivité maximale en mobilisant et en optimisant toutes les ressources disponibles* ». <sup>96</sup>

Ce phénomène ne change pas de la tradition espagnole, qui se caractérise par des efforts

---

<sup>95</sup> ARAGON-MEDINA, Jorge y ROCHA-SÁNCHEZ, Fernando (2003), “La dimension territorial de las políticas de fomento del empleo en España”, Fundación 1º de Mayo

<sup>96</sup> MTAS (2004), *Aspectos de la intervención de las Administraciones públicas Locales en las Políticas Activas de Empleo en España*, Subdirección general de estudios sobre el empleo, p. 31

faibles en matière de PAMT et dans l'efficacité des SPE (qui ne mènent pas de programmes spécifiques et bien délimités à la différence des pays précédents). Les objectifs établis en matière de placement (réforme de l'INEM de 1994<sup>97</sup>) sont plutôt une déclaration d'intentions et n'arrivent pas à consolider de mesure pratique d'intervention. Après la réalisation d'entretiens personnalisés, les institutions d'orientation et d'accompagnement proposent aux chômeurs un *Plan personnalisé d'emploi et de formation*, qui met à sa disposition des informations utiles pour gérer son itinéraire de retour à l'emploi et l'aide dans le développement d'aspects personnels qui peuvent favoriser son insertion, par une recherche active d'emploi ou par des programmes d'auto-emploi<sup>98</sup>.

Les actions de formation sont coordonnées par le *Programa Nacional de Formación* qui permet la création des *Escuelas-Taller* (pour favoriser l'apprentissage) et l'embauche par des *Contratos formativos* et *Contratos de prácticas* (qui favorisent l'emploi des collectifs en difficulté par l'abaissement des coûts du travail comme contrepartie des actions de formation au sein de l'entreprise).

Finalement, dans l'axe d'aides à l'embauche, nous trouvons, à coté des modèles déjà mentionnés précédemment, tout un ensemble de régimes contractuels qui essaient de favoriser des nouveaux CDI dans des collectif avec plus de difficultés (jeunes, personnes de plus de 45 ans, femmes, chômeurs de longue durée, handicapés) ou des conversions en CDI des emplois précaires par des subventions et des exonérations fiscales<sup>99</sup>. Même si ses programmes ont une importance croissante, l'embauche temporel continue à être majoritaire. Il concerne plus de 2/3 des nouveaux contrats et il touche aujourd'hui 1/3 de l'ensemble des travailleurs du pays, en provoquant un des principaux problèmes de la réalité au travail espagnol. Comme nous le verrons dans la section suivante, ce phénomène est promu à niveau supranational et trouve sa place dans les axes d'action pour l'emploi tant au niveau national que régional.

---

<sup>97</sup> ALUJAS (2003), p. 271

<sup>98</sup> *ibid* p. 272

<sup>99</sup> Information très détaillée sur les régimes contractuels et de son incidence relative en ALUJAS (2003), pp. 285-288

## **2.2 La Stratégie pour l'emploi de l'OCDE et la Stratégie Européenne pour l'Emploi: Incidence sur les Plans Nationales d'Action pour l'Emploi espagnols et sur les Plan Interanuelles pour l'Emploi du Pays Basque**

### **2.2.1 Stratégie pour l'emploi de l'OCDE**

L'*OCDE* est une institution consultative qui a pour objectif de mettre en place des recommandations dans les pays membres concernant plusieurs aspects des politiques économiques et sociales. Dans le domaine de l'emploi elle a fait toujours des efforts larges pour essayer d'orienter les mesures mises en place au niveau national vers les approches recommandées par la pensée dominante. Dans les dernières 20 ans, les politiques néolibérales trouvent dans l'*OCDE* un support important dans sa stratégie de flexibilisation des marchés du travail et de mise en question des Etats-Providence des pays occidentaux (y compris le modèle social européen).

Dans les années 90', quand le chômage était le phénomène qui préoccupait le plus les gouvernants et les populations européennes, l'*OCDE* a fait des propositions pour essayer de réduire ce problème par des mesures de dérégulation des marchés du travail et par l'instauration des politiques actives au détriment de mesures passives qui, à son regard, favorisait la permanence dans le chômage (*Job Strategy*). Dans nos jours, même si le chômage continue à être considérable, les conséquences néfastes de la dégradation de la qualité de l'emploi fait l'intérêt de cette institution et l'oblige à reconsidérer ses recommandations pour que ses propositions libéralisatrices ne deviennent pas totalement impopulaires et, pour cela, inapplicables.

Dans l'année 2006, l'*OCDE* lance un rapport intitulé *Perspectives de l'emploi : promouvoir l'emploi et le revenu*<sup>100</sup>. Dans ce document, les pays membres actualisent leurs conseils par rapport à la politique de l'emploi en essayant de promouvoir un accroissement du rendement du marché du travail. Le quatre piliers (et les mesures principales qui sont liées) sur lesquels sont fondées ses propositions sont les suivantes :

---

<sup>100</sup> OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi : promouvoir l'emploi et le revenu*

- 1. L'établissement d'une politique macroéconomique adéquat
  - La stabilité des prix et des budgets généraux solides
  - Stabilité de la politique monétaire, pour réduire les fluctuations
- 2. L'élimination des obstacles qui empêchent la participation sur le marché du travail et de la recherche de l'emploi
  - Manière de développer la motivation au travail qui consiste, simplement, à réduire les prestations et leur durée
  - Les politiques d'"activation" impliquent des mesures, gérées par des services publics de l'emploi efficaces et dotés de ressources suffisantes, qui garantissent la recherche active d'emploi par les chômeurs et leur incitation à trouver de nouveaux postes.
- 3. La lutte contre les obstacles que le marché du travail et le marché des biens opposent à la demande de travail
  - Les horaires de travail flexibles et le travail à temps partiel peuvent promouvoir un accès plus important à l'emploi de certains collectifs, jeunes, parents...
  - Focalisation qui facilite l'embauche et le licenciement en même temps que soient développés des services de réinsertion au travail efficaces et des aides économiques à ceux qui perdent leur emploi
  - Flexibilité salariales, pour s'adapter à l'offre et à la demande de travail (SMIC modéré avec des compléments pour certains groupes, tels que les jeunes).
  - Réduction de la taxation et des charges sociales pour promouvoir l'embauche
  - Réduire les réglementations qui limitent la concurrence.
- 4. Le développement des capacités et des compétences de la main d'œuvre

- Politique de développement de l'apprentissage au cours de toute la vie avec des systèmes de reconnaissance des capacités bien dessinés ; ascensorat professionnel ; information sur le contenu et les sorties des cours offerts

L'orientation néolibérale de ses propositions n'empêche pas que, en prenant en compte son caractère consultatif et non contraignant, chaque pays assume plus ou moins strictement ses indications, surtout par rapport à la conjoncture économique et sociale particulière qu'ils ont à gérer est aussi à la tradition idéologique de ses gouvernants. L'incidence sur les politiques de dérégulation et sur la mise en place des politiques actives dans le marché du travail a été généralement suivi par une grande partie des pays membres, même si d'autres mesures sociales fortifiant les garanties ont été complémentaires et, parfois, ont supposé des contradictions fortes avec ses recommandations.

### **2.2.2 La Stratégie Européenne pour l'Emploi**

D'un autre côté, beaucoup plus contraignante et au même temps démocratiquement contrôlée par les populations des pays, la *Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE)* est le deuxième axe qui focalise notre attention dans l'analyse des interventions supranationales qui incident sur les politiques de l'emploi des États membres en général, sur les conceptions et mesures d'activation que nous avons exposé précédemment (dans la section 2.1) et, finalement, sur les politiques d'activation de la Communauté Autonome du Pays Basque qui font notre intérêt dans ce deuxième chapitre de notre mémoire.

Andrew WATT, de l'*Institut Syndicale Européen* de Bruxelles, affirme dans le brouillon d'un article

*“ Clearly though, if the EES is compared with the OECD Jobs Strategy (JS), for example, which, while procedurally rather different, covers similar substantive ground, the emphasis in the EES is clearly on finding ways of raising employment while modernising welfare systems so as to defend and render sustainable what can loosely be described as the European Social Model, rather than one of dismantling just that model in the belief that it was an obstacle to higher employment and because that was seen, in*

*accordance with neo-liberal views, as an end in itself. After all, the EU countries are all members of the OECD and the Jobs Study, which launched the JS, dates from 1993. The mere fact that they launched the EES indicates that they were not satisfied with the procedure or the substance of the JS”.*

Même si cette condamnation de la *Stratégie pour l'emploi de l'OCDE* n'apparaît par finalement dans l'article<sup>101</sup>, il montre que la SEE est un processus beaucoup plus complexe que ce dernier. Il est aussi beaucoup plus représentatif des équilibres politiques et idéologiques existantes dans la construction d'un ensemble de mesures qui doivent toujours être approuvées par consensus entre les différents pays.

La SEE comme méthode de coordination a comme date de fondation l'année 1993, avec la publication du Livre blanc de la Commission Européenne sur la “*Croissance, Concurrence et Emploi*”. Le *sommet d'Essen* en 1994 établit les premières orientations pour la création d'emplois (formation professionnelle et politiques actives, flexibilisation du temps du travail, réduction des coûts non salariaux). Puis le Traité d'Amsterdam de 1997 inclut un troisième chapitre pour l'emploi en établissant certaines lignes directrices (modification des systèmes de prestations, promotion des politiques actives au détriment des passives,...) et **quatre piliers** d'action qui seront développées par le Conseil européen de Luxembourg (20-21 novembre 1997) et qui précisent des propositions concrètes pour les Plan Nationales d'Action pour l'Emploi (PNAE) de chaque pays pour l'année 1998<sup>102</sup>:

- **Améliorer la capacité d'insertion professionnelle** : Pour combattre le chômage des jeunes et celui de longue durée il faut augmenter les politiques actives de formation et promouvoir le rôle des acteurs sociaux dans l'établissement de mesures d'insertion professionnelles. Ils établissent aussi des mesures pour faciliter la transition entre l'école et l'emploi.

---

<sup>101</sup> WATT, Andrew (2004), “Reform of the European Employment Strategy after five years: a change of course or merely of presentation?”, *European Journal of Industrial Relations*, Volume 10 Number 2, pp 117–137

<sup>102</sup> TOBES-PORTILLO Paloma (2001), “El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo”, *Revistas del MTAS, Informes y estudios*



- **Developper l'esprit d'entreprise:** Simplifier la réglementation administrative, établir des incitations fiscales et réduire les charges financières des Petites et Moyennes Entreprises pour promouvoir la création d'entreprises, l'embauche et le travail autonome.
- **Promouvoir la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises :** Flexibilisation du marché du travail par de nouvelles modalités d'embauche qui assurent une sécurité suffisante des travailleurs et assurent la formation au sein de l'entreprise.
- **Renforcer la politique d'égalité de chances entre hommes et femmes :** Combattre les discriminations entre les hommes et les femmes et faciliter la conciliation du travail avec la vie familiale.

Avec ces propositions, la SEE commence une démarche qui consiste à établir chaque année des mesures génériques à mettre en place dans les PNAE de l'année suivante dans chaque pays. Il existe une continuité et une obligation de rendre des comptes au Conseil Européen sur l'adéquation plus ou moins stricte des actions nationales avec les directives européennes. L'évaluation est faite par la méthode d'inspiration entrepreneuriale du *benchmarking* (ou fixation d'objectifs) proposée par la *Round Table of European Industrialists* (qui associe aux principales firmes multinationales qui ont des opérations en Europe<sup>103</sup>). Tout le processus est suivi par la *Méthode Ouverte de Coopération*, qui donne continuité à ce projet. Même si les mesures de la SEE faisaient déjà partie de la culture politique de certains pays et si elles étaient pratiquement inexistantes dans certains autres, la convergence des politiques de l'emploi avance pendant les Conseils Européens suivants. Les plus importants en matière de SEE sont celui de Vienne (qui établit en décembre 1998 des directives d'application obligatoires orientées vers la stabilité et la croissance macroéconomique) et celui de Lisbonne (23-24 mars du 2000). Ce dernier marque pour la première fois l'objectif de plein emploi, qui sera quantifié avec les objectifs de Nice (décembre 2000), tel qu'atteindre un taux d'emploi de 70% pour l'ensemble de la population active, de 60% pour les femmes et de 50% pour les seniors (55-65 ans). Pour en finir avec la

---

<sup>103</sup> BALLESTER, Ramon, BUSQUETS Pietat et GUILLEN Monica (2004) "Estrategia europea de empleo (EEE) y modelos de estado del bienestar: *one size fits all?*", Document exposé dans le IX emes Journées d'Economie Critique réalisées en Madrid le 25-25 mars 2004, p. 15

première période de la SEE, le Conseil de Barcelonne (15 et 16 mars 2002) ratifie et actualise les mesures suivantes :

- Augmenter la taux d'activité.
- Favoriser les mesures qu'incitent le vieillissement actif.
- Aider à la mobilité des travailleurs dans les nouveaux marchés.
- Améliorer la qualité du travail.
- Intensifier les efforts des systèmes de formation et d'accompagnement.
- Réformer les systèmes de prestation chômage.
- Augmenter les ressources orientées à la conciliation du travail avec la vie familiale.

## **EQUAL\***

Initiative Communautaire cofinancée par le Fond Social Européen et promue par la Commission Européenne dans le cadre de l'Union, depuis l'année 2000 (et actuellement toujours en phase d'exécution).

L'objectif général d'EQUAL est de développer de nouvelles méthodes de lutte contre la discrimination sur le marché du travail, pour son transfert aux politiques générales, le tout fruit du travail en coopération.

En lien avec ce qui précède, EQUAL possède trois points distincts :

1. Son orientation à l'innovation : il s'agit d'expérimenter des manières efficaces et innovatrices d'agir en matière de lutte contre la discrimination et les inégalités au travail.
2. Son orientation vers le transfert des méthodes expérimentées aux politiques générales de l'emploi : EQUAL constitue en ce sens une voie pour la rénovation des politiques actives du marché du travail.
3. Sa méthode de gestion basée sur la coopération entre les agents clé qui agissent contre les problèmes de discrimination au travail dans un contexte sectoriel et social déterminé.

\*RIVERO-RECUENCO, Angel, "Procesos de partenariat y cooperación institucional en el contexto de la Unión Europea: la evaluación del Programa de la Iniciativa Comunitaria EQUAL en España ", X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Santiago. Chile. 18 - 21 Oct. 2005

Dans ses premières 5 années, la SEE a réussi à construire une convergence croissante des mesures de l'emploi et, pendant cette période, elle a pris une nouvelle orientation. La nécessité d'une implication des parlements et des acteurs sociaux de chaque pays est remarquée, en instaurant la nécessité de promouvoir des processus législatifs pour arriver à construire un vrai modèle européen de l'emploi mis en place par la négociations des acteurs. La défense du modèle social européen et des politiques sociales est reconnue comme une composante cruciale, qui risque d'être démantelée par des tendances libéralisatrices. Sur ce point, la SEE "*emphasised the importance of public investment in many areas relating to labour market, education and social policy, even if this, under current rules, causes a rise in government deficits, and thus potentially leads to conflict with the Stability and Growth Pact*"<sup>104</sup>. (Le Pacte de la Stabilité et de la Croissance limite les budgets publics des pays membres pour garantir une inflation modérée et une dette public décroissante).

Dans ces lignes, la SEE actualise ses objectifs pour 2003-2005, en remarquant la nécessité de promouvoir, à coté du **plein emploi**, le **travail de qualité** et le **renforcement de la cohésion et de l'inclusion sociale**. Ces objectif renouvelés sont établis par les directrices suivantes :

1. Introduire ou renforcer les mesures actives et préventives destinées aux chômeurs et personnes inactives.
2. Renforcer l'esprit d'entreprise et promouvoir la création d'emplois.
3. Aborder les changements et promouvoir l'adaptabilité au travail.
4. Promouvoir le développement des ressources humaines et de l'apprentissage permanent
5. Augmenter l'offre de main d'oeuvre et promouvoir la prolongation de la vie active.
6. Promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.
7. Promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et combattre sa discrimination.

---

<sup>104</sup> WATT, Andrew (2004), p. 127

8. Faire que travailler soit plus rentable par des moyens incitatifs qui rendent attractif l'emploi.

9. Régulariser le travail non-déclaré.

10. Corriger les disparités régionales en matière d'emploi.

L'innovation principale réside dans le fait que la SEE sera établie de façon triannuelle (et pas annuelle comme avant). Cette changement renforce l'autonomie de chaque pays pour arriver à remplir des objectifs (qualitatifs et quantitatifs aussi) et réduit la pression et l'instabilité de mettre en place une négociation annuelle des mesures à mettre en place dans le processus de convergence en matière d'emploi. Le gouvernement et les acteurs feront plus d'efforts dans l'implantation plutôt que dans l'ajustement permanent des objectifs. La *Méthode Ouverte de Coordination* continuera à suivre cette implantation et le succès (ou l'échec) de ses objectifs quantitatifs sera mise au débat tous les trois ans dans des rencontres du Conseil beaucoup plus contraignantes que celles d'avant.

**Quantified targets in the Commission proposal for the 2003 Guidelines<sup>105</sup>**

**(of 8.4.2003, COM 2003 176 final)**

- Personalised job search plan for all unemployed before fourth month of unemployment by 2005
- Work experience or training for all unemployed before twelfth month of unemployment (before six months for young and vulnerable) by 2005
- 30% of long-term unemployed in work experience or training by 2010
- Reduction of 15% in rate of accidents at work, and a reduction of 25% for high risk sectors by 2010
- 80% of 25-64 year olds to have at least upper secondary education by 2010
- Increase rate of participation of adults in education and training to 15% on average in the EU, and to at least 10% in every Member State by 2010
- Increase in investment by companies in training of adults from the existing level of the equivalent of 2.3% of labour costs up to 5% of labour costs on average in the EU by 2010
- An increase in the effective average exit age from the labour market from 60 to 65 years on average in the EU by 2010
- Elimination of gender gaps in employment and halving of gender pay gaps in each Member State by 2010
- Childcare places available for 33% of 0-3 year olds and 90% of those from 3 years to mandatory school age in each Member State by 2010
- Halving of the school drop-out rate in each Member State and reduction of EU average drop-out rate to 10% by 2010
- Reduction by half in each Member State in the unemployment gaps for people defined as being at a disadvantage in accordance with national definitions by 2010
- Reduction by half in each Member State in the employment gap between non-EU and EU nationals by 2010
- All job vacancies advertised by national employment services should be accessible and be able to be consulted by anyone in the EU by 2005
- National targets to be set for: business training; reduction of red tape for start-ups; per capita increase of public and private investment in human resources; tax burden on low-paid workers; undeclared work.

Une fois de plus, WATT explique comment les syndicats sont toujours restés insatisfaits dans la négociation de ce plan 2003-2005 :

*“There have also been qualitative changes that serve to alter the ‘tone’ of the document, with evidence of a shift towards a more punitive and less supportive conception of such Janus-faced concepts as employability. For example, the reference to the need for policy to “meet individual needs” was dropped, as was the classic “Third Way” injunction to “equip people*

---

<sup>105</sup> Idid. p. 13

*with relevant experience to compete in the labour market". References to the need for 'stable' jobs and investment in training have been removed.*"<sup>106</sup>

Même si les influences qui poussent au démantèlement du Modèle Social Européen sont toujours très présentes dans les négociations (défendues par certains gouvernements qui suivent ces tendances), l'équilibre entre la sécurité et la flexibilité des marchés du travail et des politiques de l'emploi est renforcé dans cette nouvelle étape de la SEE. Même le fait d'établir de nouveaux objectifs quantitatifs et qualitatifs, en forçant une coordination plus importante des politiques de l'emploi, fait avancer un modèle européen de l'emploi qui fait converger ses postulats et réduit la concurrence à la baisse des mesures, en donnant plus de force et de cohérence à l'Union Européenne dans cette matière.

Ces objectifs et lignes directives sont transférés aux *Plan national d'Action pour l'Emploi* de l'Espagne et dans les *Plans territoriales pour l'Emploi* mis en place au Pays Basque, comme nous le verrons dans la section suivante.

### **2.2.3 Les Plans Nationaux d'Action pour l'Emploi espagnols et les Plans Interinstitutionnels du Gouvernement Basque**

#### **2.2.3.1 Le Plan National d'Action pour l'Emploi espagnol du 2004<sup>107</sup>**

Le *Plan national d'Action pour l'Emploi* (PNAE) est le document majeur approuvé par le *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* en matière d'emploi, avec l'objectif de spécifier quelles seront les lignes directrices du Ministère dans l'année en cours pour garantir le développement satisfaisant et cohérent en matière de travail et de politiques de l'emploi. Il établit les axes d'action qui seront menés par toutes les institutions dépendantes du Ministère et par lui même dans ses positions et négociations face au reste du Gouvernement, les acteurs sociaux et l'ensemble de la société.

---

<sup>106</sup> Ibid p. 131

<sup>107</sup> Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004), *Plan de Acción para el Empleo del reino de España 2004*, Octubre del 2004

Le texte officiel « *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2004* » montre, premièrement, quelles sont les avancées dans les trois objectifs désignés par la SEE pour la période 2003-2005, avec lesquelles il se montre totalement aligné. Deuxièmement il développe les interventions en matière d'emploi à mettre en place pour la période 2004 dans les dix lignes directrices marquées par la SEE.

### **Les trois objectifs de la SEE 2003-2005 dans le PNAE-2004**

Dans la réalisation **du plein emploi**, le document présente l'avancée satisfaisante des taux d'activité espagnols vers les objectifs de Lisbonne-Nice. Les taux globaux d'emploi pour l'ensemble de la population sont passés entre 1997 et 2004 de 49,4% à 60,4% et, même s'il reste aussi loin de l'objectif de 70% établi pour 2010, le gouvernement espagnol se félicite pour les avancées réalisées en cette matière. Deuxièmement le taux d'emploi des femmes est passé dans la même période de 34,4% à 47,2%, et reste l'objectif le plus éloigné de l'objectif de la SEE selon lequel il s'agit d'arriver à 60% pour 2010. Finalement, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) est celui qui a moins avancé dans les dernières années (en passant de 34% à 41,2%,) et il reste lui aussi loin de l'objectif de 50% pour la même période que les précédents. La démonstration des avancées dans la réalisation du plein emploi est clairement manipulé par le Gouvernement espagnol, qui prend dans son analyse les chiffres de départ en 1997, alors que les objectifs de la SEE ont été établis pendant l'année 2000, depuis laquelle les avancées ont été certainement d'une importance moindre.

Le deuxième objectif de la SEE, **le travail de qualité**, est lié dans le PNAE-2004 à la productivité, qui a eu une légère augmentation depuis l'année 2000 (0,5 en moyenne). En même temps, il considère que la réduction très faible de la temporalité (qui a augmenté dans le secteur public) fait avancer l'économie espagnole vers l'objectif de la SEE.

Finalement, dans le **renforcement de la cohésion et de l'inclusion sociale**, le gouvernement espagnol fait mention de la *Declaración para el Diálogo Social* signé le 8 juillet 2004, dans lequel il se met en accord avec les acteurs sociaux (patronaux et syndicaux) dans la promotion de la qualité de l'emploi, du bien-être social, de la cohésion territoriale et de la

soutenabilité environnementale. Ainsi il mentionne le *Plan para la Inclusión Social*, dans lequel il est montré une volonté de développer des mesures pour renforcer la cohésion et l'inclusion sociale, ainsi que pour protéger les personnes qui « ne peuvent pas » travailler. Aucun chiffre ou indicateur n'est mentionné pour supporter l'existence d'avancées dans les dernières années dans cet axe crucial de la SEE.

Finalement le document présente, en prenant compte des particularités du marché du travail espagnol, les objectifs à remplir pour l'année 2005 en matière de taux d'emploi (global, féminin et des seniors), ainsi que dans d'autres aspects de l'éducation et de la formation continue.

### **Les dix lignes directrices de la SEE dans le PNAE-2004**

Dans le PNAE, le gouvernement présente dix sections qui suivent les dix lignes directrices de la SEE pour la période 2002-2005. Dans chaque section, les avancées dans chaque aspect sont présentées comme un succès et les lignes d'action à suivre pour les années suivantes sont présentées comme dérivées des recommandations réalisées par les institutions européennes pour que l'Espagne continue le processus de la Stratégie de Lisbonne. Même si une présentation détaillée n'est pas abordable dans cette section, les principales actions à mener seront présentées schématiquement dans chaque directrice.

**Directrice1** : Introduire ou renforcer les mesures actives et préventives destinées aux chômeurs et personnes inactives.

**Actions dans le PNAE-2004** : Développement réglementaire de la Loi de Emploi, pour mettre en place le *Sistema Nacional de Empleo*, composée par le *Sistema Público de Empleo Estatal* et los *Sistemas Públicos de Empleo de la Comunidades Autónomas*, en collaboration avec les acteurs sociaux. Moderniser le modèle de dialogue social et le système de coordination pour faire face à la nouvelle réalité de la décentralisation des politiques actives.

**Directrice 2** : Renforcer l'esprit d'entreprise et promouvoir la création d'emplois.

**Actions dans le PNAE-2004** : Faciliter les tâches administratives et renforcer l'ascensorat aux entreprises. Support financier aux Petites et Moyennes Entreprises. Réductions des coûts du



travail. Promotion de l'Economie Sociale et de l'Auto-emploi. Favoriser la création d'emploi dans le secteur services et le développement de la société de l'information.

**Directrice 3 :** Aborder les changements et promouvoir l'adaptabilité au travail.

**Actions dans le PNAE-2004 :** Mesures de compatibilisation de la sécurité des travailleurs et de la flexibilité des entreprises. Plan pour réduire les accidents au travail. Promouvoir l'implication des travailleurs dans leurs entreprises et impulser une modernisation de la négociation collective par entreprise et par branche.

**Directrice 4 :** Promouvoir le développement des ressources humaines et de l'apprentissage permanent.

**Actions dans le PNAE-2004 :** Augmenter la taux d'éducation secondaire. Augmenter la participation dans les systèmes de formation continue. Intégrer les différents systèmes de formation professionnelle (initiale, occupationnelle et continue).

**Directrice 5 :** Augmenter l'offre de main d'oeuvre et promouvoir la prolongation de la vie active.

**Actions dans le PNAE-2004 :** Réformes légères des réglementations et législations en matière de travail de immigrés et mesures pour favoriser l'emploi des seniors.

**Directrice 6 :** Promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

**Actions dans le PNAE-2004 :** Impulser les institutions éducatives et sa couverture de vocation universelle pour les 0-3 ans. Etablir des mesures pour erradiquer la discrimination pour des raisons de genre, ainsi que pour punir les agressions sexuelles dans le travail. Impulser les droits à la conciliation du travail avec la vie familiale. Programmes pour améliorer l'employabilité des femmes.

**Directrice 7 :** Promouvoir l'intégration des personnes défavorisées sur le marché du travail et combattre leur discrimination.

**Actions dans le PNAE-2004 :** **Handicapés :** Programmes d'adaptation dans les institutions éducatives (secondaire et baccalauréat) et de formation occupationnelle, ainsi que la modernisation de la réglementation des *Centros Especiales de Empleo*. Promouvoir son embauche par des programmes de support, par des réductions fiscales et par le développement d'espaces du travail adaptés. **Immigrés :** Développer des systèmes d'accompagnement et de

formation occupationnelle spécifiques. Promouvoir des programmes de sensibilisation. Modifier la *Ley de Extranjeria* pour renforcer la lutte contre l'immigration illégale.

**Directrice 8 :** Faire que travailler soit plus rentable par des moyens incitatifs qui rendent attractif l'emploi.

**Actions dans le PNAE-2004 :** Il prévoit une augmentation progressive du SMIC et des prestations assistencielles (pour compenser sa perte de pouvoir d'achat). Développer plus de bonification à l'emploi en CDI. Améliorer les SPE pour attirer les chômeurs et les inactifs vers l'emploi.

**Directrice 9 :** Régulariser le travail non-déclaré.

**Actions dans le PNAE-2004 :** Renforcer les inspections pour punir l'emploi non-déclaré, tant du coté des administrations fiscales que dans celui des inspections du travail.

**Directrice 10 :** Corriger les disparités régionales en matière d'emploi.

**Actions dans le PNAE-2004 :** Promouvoir des programmes locaux pour la création d'emplois. Inciter la mobilité géographique des travailleurs. Inciter des actions de protection de l'environnement qu'impliquent des nouvelles embauches.

### **2.2.3.2 Les Plans Interinstitutionnels du Gouvernement Basque<sup>108</sup>**

*« Le plan d'emploi en question est circonscrit aux compétences de la Direction de l'Emploi et Formation du Département de la Justice, Emploi et Sécurité Sociale du Gouvernement Basque. Il concerne donc les politiques actives de l'emploi dirigées aux chômeurs développées avec leurs propres ressources, car elles ne sont pas transférées à l'INEM. Des actions références des personnes employées et des politiques de type macroéconomique, les actions de promotion industrielle, l'amélioration de la compétitivité des entreprises et autres mesures sont pas inclus dans ce plan»<sup>109</sup>*

Le Plan Interinstitutionnel pour l'Emploi est une initiative du Gouvernement Basque qui

---

<sup>108</sup> Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (2003), *Plan Interinstitucional de Empleo 2003-2006. Un país en marcha*, Julio del 2003

<sup>109</sup> Ibid p. 13

depuis 1999, établit le plan triennale pour analyser la situation actuelle en matière d'emploi et formation, pour construire un système efficace de coordination et de mise en place de toutes les actions dans ces aspects, en établissant des axes et des objectifs de l'action à mener par les nombreuses institutions et organismes publics qui réalisent des initiatives quotidiennes vers sa réalisation.

Même le Plan 2000-2002 et celui du 2003-2005 établissent **deux objectifs prioritaires** clairement liés aux deux premiers objectifs de la SEE pour la même période:

- Créer de nouveaux emplois et consolider l'emploi existant (augmenter le taux d'activité et réduire le chômage).
- Améliorer la qualité de l'emploi existant (incitation à l'emploi stable, réduction du temps de travail,...).

Il établit également **trois axes prioritaires** avec des actions à suivre pour chacun d'eux:

- **1. Améliorer l'employabilité**, à travers l'insertion ou la réinsertion des personnes au chômage (avec une attention toute particulière aux collectifs les plus défavorisés), mais aussi la promotion des installations et équipements dans les centres de formation, et également la formation permanente des enseignants.

Les actions à mener dans cet axe sont distribuées dans les groupes suivants:

- Information, conseil, orientation et motivation.
- Intermédiation et orientation
- Formation occupationnelle. Travail en commun avec le *Plan Vasco de Formación Profesional*.
- Processus Structurés et Systématique d'apprentissage pratique en entreprises.
- Formation occupationnelle spécifique pour une insertion postérieure en entreprise.
- Aides économiques pour la modernisation des installations et équipement / formation permanente d'enseignants destinés à la formation professionnelle.
- Aides directes à des Centres Spéciaux d'Emploi et aux Entreprises d'Insertion.

- Aides à l'embauche de collectifs : femmes, chômeurs de longue durée, jeunes, personnes de plus de 45 ans, percepteurs d'aides sociales, handicapés, personnes en risque d'exclusion sociale ou immigrés avec un permis de séjour.
- **2. Développement de l'esprit entrepreneurial et appui à la constitution d'entreprises**

Quelques action à mener dans cet axe :

- Sensibilisation et motivation des personnes ayant un potentiel entrepreneurial.
- Information et accompagnement de personnes qui veulent entreprendre :
  - Formation et appui à la constitution d'entreprises, tout spécialement dans les Nouveaux Gisements d'Emploi, le Tiers Secteur et les entreprises d'Economie Sociale.
  - Tutorat, accompagnement et accompagnement technique aux nouveaux promoteurs.
- Formation et aides à l'autoemploi.
- **3. Consolidation de l'emploi existant, amélioration de sa qualité et impulsion à la création de nouveaux emplois**

Des actions planifiées dans ce troisième axe sont:

- Aide pour la transformation de contrats éventuels en indéfinis
- Incitation au contrat relais et de substitution.
- Extension de la formation continue à toute la population travailleuse occupée, dont l'indépendante.
- Promotion, sensibilisation et appui en matière de Sécurité et de Santé au Travail  
Prévention des Risques au Travail
- Impulsion à la participation de la population dans l'entreprise.
- Formation spécifique sur l'Economie Sociale
- Incorporation de membres en entreprises d'Economie Sociale.
- Appui à la modernisation de l'organisation du travail. Réduction et réordonnement de la journée de travail hebdomadaire : 35 heures.

- Suppression et réduction des heures extraordinaires.
- Impulsion à l'égalité des chances.
- Promotion du télétravail.
- Incitation du contrat à temps partiel.
- Désincitation au pluriemploi ou aux activités qui dépassent la journée complète.

Et il établit aussi les **critères transversaux** suivants:

- Le principe d'égalité des chances des femmes (mainstreaming)
- L'impulsion de nouveaux emplois, formation et capacitation.
- Respect de la diversité (culturelle, ethnique...) et attention toute particulière aux personnes handicapées
- La "euskaldunización" (promotion de la langue basque) dans les centres de travail et dans les institutions publiques et privées de formation.
- Sensibilisation et qualification en matière environnementale et en matière de Prévention des Risques de Sécurité et de Santé au Travail.
- Le développement de facteurs sociaux au travail, comme la pensée critique, la capacité d'analyse, d'initiative, de responsabilité, travail en équipe, créativité, etc.

Le quatrième pilier de la SEE (égalité hommes-femmes) est inséré dans ces critères transversaux, parce-que le Gouvernement Basque considère plus efficace l'emploi de mesures vers l'égalité dans l'ensemble des actions et programmes mis en place en matière de formation et d'emploi.

Les programmes et mesures pratiques menées dans le période 2000-2002 (et actuellement en développement par les *Plan Interinstitutionnelles* suivantes), seront exposées dans la section 2.4.

Cet *Plan Interinstitutionnel*, inséré dans une réalité conflictuelle sur les compétences en

matière d'emploi (qui sera présenté dans la section 2.4), développe aussi les lignes à suivre dans l'obtention du consensus social nécessaire pour mettre en place une *Loi Basque de l'Emploi*, sur laquelle il établit les objectifs dans lesquels pourrait insérer cette initiative législative. La Communauté Autonome du Pays Basque a des compétences complexes et toujours subjectives sur cette question (dépendante de l'interprétation politique des accords). Ces divergences sont matière de débat permanent entre les partis politiques et les gouvernants des différents niveaux institutionnels.

Avant de se focaliser sur les mesures de politiques actives mises en place au Pays Basque, il est nécessaire de réaliser un regard sur l'état actuel des trajectoires socioprofessionnelles au Pays Basque, avec une attention spéciale à la jeunesse qui fait notre intérêt dans ce mémoire, en dégagant aussi les réformes législatives qui ont promu son orientation vers des itinéraires stagnants dans la temporalité.

## 2.3 Analyse des trajectoires socioprofessionnelles de la jeunesse au Pays Basque

L'observation des trajectoires des jeunes au Pays Basque, comme pour l'ensemble de l'Espagne, nous montre une réalité de plus en plus précaire pour les conditions de vie de ceux qui viennent de commencer leur itinéraire socioprofessionnelle. Comme le démontrent Luis TOHARIA et Inmaculada CEBRIAN pour le cas espagnol, la généralisation des contrats temporaires dans les nouvelles embauches suppose la nécessité de réaliser des études de ces trajectoires pour délimiter dans quelle mesure cette modalité contractuelle est à l'origine d'un « *piège dans la temporalité* »<sup>110</sup> et, donc, ne suppose pas un tremplin vers la stabilité de l'emploi. En utilisant les données statistiques disponibles (avec des limitations évidentes), ils montrent que les registres des embauches par les Services Publics de l'Emploi et les inscriptions à la Sécurité Sociale (avec la date d'entrée et de sortie d'un contrat) permettent de délimiter que les personnes qui ont signé des contrats temporaires dans l'année 2000 ont une grande probabilité de rester dans des situations précaires en l'an 2005<sup>111</sup>. Même si il y a des limitations statistiques pour avoir des conclusions sur cette question, nous pouvons affirmer que l'actuelle réalité de contrats temporaires enferme des parties considérables de la population (surtout des femmes et des travailleurs peu qualifiés) dans des trajectoires qui ne visent pas une sécurisation des parcours socioprofessionnels.

Cette étude nous permet de supposer que les trajectoires des jeunes qui commencent leur parcours professionnel dans des modalités temporaires d'embauche restent dans cette situation au moins dans la même mesure que l'ensemble de la population et qui pourtant, ne visent pas de transition ascendante dans une partie importante des cas. Pour ce mémoire qui servira d'introduction à notre recherche doctorale, nous n'arriverons pas aussi loin dans nos conclusions sur la réalité de la jeunesse au Pays Basque. Nous sommes pour l'instant obligés de travailler

---

<sup>110</sup> TOHARIA Luis et CEBRIAN Inmaculada (2007), *La temporalidad en el empleo: Atrapamiento y Trayectorias*, Madrid, Ed. MTAS

<sup>111</sup> Dans le deuxième cas (éléments d'entrée et de sortie des inscriptions dans la Sécurité Sociale), seulement 1.393.868 des 4.698.048 travailleurs étudiés sont finalement intégrés dans un statut salariale stable, en restant les autres clairement ou partialement attrapés dans la temporalité ou avec une relation sporadique avec le marché du travail, en TOHARIA Luis et CEBRIAN Inmaculada (2007), pp. 51-94

avec des données publiés dans les sites Web des organismes officiels. Cela suppose une limitation des prétentions de notre recherche et nous permettra de réaliser une première approche pour essayer de délimiter certaines intuitions supportées par les bases statistiques actuellement à notre disposition.

Premièrement il est nécessaire, pour introduire ce phénomène, de réaliser une présentation schématique des principales réformes législatives qui ont permis (voir en ont fait la promotion) ce processus (2.2.1). Dans l'objectif d'analyse de la réalité, une première révision des données conventionnelles (qui présentent des agrégats et des taux dans des moments ponctuels) nous permettra de nous rapprocher de la réalité de la jeunesse basque. Ce premier regard nous permettra d'élucider des hypothèses fortes sur les trajectoires précaires (« piégés dans la temporalité »), à démontrer dans des études futures (2.2.2). D'un autre coté, la disponibilité des enquêtes longitudinales réalisées pour l'ensemble de l'Espagne (qui trouvent des limites dans la désagrégation régionale) ou des recherches sur les transitions au Pays Basque à partir d'enquêtes conventionnelles (élaborées à partir des microdonnées) nous permettent une première approche dynamique sur une réalité où l'objet d'analyse ne sera pas prioritairement la jeunesse, même si dans ce groupe de population il existe les situations les plus pénibles concernant des parties importantes de la population insérées dans la temporalité et la précarité (2.2.3).

### **2.3.1 Un processus de dégradation des conditions de travail d'inspiration législative**

Pour analyser les conditions au travail des jeunes du Pays Basque, nous ne pouvons pas oublier que les réformes législatives qui se mettent en place en Espagne depuis plus de 25 ans supposent un conditionnement cumulatif qui favorise l'emploi temporel (par sa flexibilisation et la croissante permissivité), l'arrêt du chômage dans des conditions défavorables (par des mesures d'« incitation ») et la dégradation progressive de l'emploi en CDI (réduction des frais de licenciement). C'est le cas depuis la signature du *Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980* qui, dans un climat social d'instabilité de l'après transition démocratique, fait instaurer une équidistance entre l'embauche en CDI et l'embauche temporelle, au même temps qu'il facilite le droit des patrons au licenciement (en provoquant le refus au texte du principale syndicat *Comisiones Obreras*). L'ET permet de signer, en plus des Contrats temporels classiques (liés aux besoins conjoncturels de la production), des contrats de promotion de l'emploi (*contrato de*



*fomento del empleo*) qui commencent à devenir une partie croissante des nouveaux postes (en permanence temporels).<sup>112</sup>

La **Réforme de l'ET de 1984** (réalisé par le premier gouvernement socialiste malgré l'opposition de 4 millions de grévistes) a eu aussi des répercussions très fortes sur la généralisation des emplois temporels. Les principes de causalité pour les mettre en place disparaissent en supposant une libéralisation de cette modalité contractuelle traditionnellement conjoncturelle. L'élargissement de la durée des *contrats d'incitation à l'emploi*, des *contrats en formation* et des *contrats de stage*, ainsi que la création de nouveaux modèles contractuels en CDD sont établis comme mesures libéralisatrices pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes. Ces mesures généralisent cette typologie d'embauche dans les nouveaux postes (déjà 30% en 1990) et favorise un processus de segmentation entre un groupe central de travailleurs stables (*insiders*) et une masse croissante des salariés instables qui deviennent de plus en plus précaires (*outsiders*)<sup>113</sup>

La **Réforme de 1994** élimine le *CDD de promotion de l'emploi*, en rétablissant partiellement le principe de causalité dans les contrats temporaires (même si « donne aux accords sectoriels la possibilité de modifier l'utilisation du contrat éventuel quel que soit sa durée maximum<sup>114</sup>). Mais cela continue avec la même tendance à la diversification des typologies d'emploi à temps partiel (*contrat d'apprentissage* plus connu comme « *contrato basura* »<sup>115</sup>) qu'ils ont finalement substitués au premier sans réduire les taux de temporalité<sup>116</sup>. De même, cette réforme libéralise l'intermédiation dans le « marché » du travail. Cette disparition du monopole des SPE dans l'intermédiation et le placement des travailleurs favorise la prolifération des Entreprises de Travail Temporel (ETTs), qui signent des contrats pour mettre leurs travailleurs à disposition des entreprises. Cette mesure suppose rapidement une intermédiation

---

<sup>112</sup> RUIZ GALACHO Encarna (2006), "Las reformas laborales en España (1977-2002), Revista Laberinto n°20, p. 11

<sup>113</sup> Voir un approfondissement empirique pour l'ensemble de l'Espagne en: POLAVIEJA, Javier G.(2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, p. 86-105

<sup>114</sup> OTXOA, Isabel (2007), *El recorte de derechos en las reformas laborales*, Bilbao, Manuel Robles.Arangiz Institutua, p. 11

<sup>115</sup> Contrat poubelle

<sup>116</sup> JIMENO, Juan F., "Reformas laborales e inserción laboral en España" en ALBIZU, E.(coord.)(2003), *Inserción laboral: Enfoques convergentes*, Zarautz, Servicio editorial de la Universidad del País Vasco, pp. 11-34

privée croissante et insuffisamment régulée (ils touchent jusqu'à plus de 50% des montants dépensés par les entreprises qui emploient les salariés) qui fait qu'au Pays Basque l'embauche par ETT passe de 33.238 effectifs par an en 1995 à 137.269 pour l'année 1998<sup>117</sup> et à 165.487 pour 2004<sup>118</sup>. En 2004, sur la partie des contrats temporels signés à durée déterminée (442.399<sup>119</sup>), plus de 37% sont gérés par des ETTs.

Toutes les réformes mises en place pour essayer de réduire ce phénomène de la croissance temporelle des salariés et inciter à un emploi plus stable (Réforme de 1997, 2001 et 2006 que nous n'approfondirons pas) ont été fondées sur la création de nouvelles typologies de CDI avec des garanties réduites et des réductions des cotisations sociales, mais aussi à un abaissement des frais de licenciement généraux des contrats de l'ensemble de la population (CDI en régime général).

Cette dérive des conventions sociales égalitaires et universelles fait avancer la segmentation, la division et même la confrontation entre les travailleurs (selon leur statut salarial et occupationnel), qui font de plus en plus face à des négociations individualisées de leurs conditions d'employés, de fournisseurs (externalisation) ou de bénéficiaires de prestations, en instaurant un cadre législatif et normatif permettant l'évolution de plus en plus précarisante des conditions de vie et de travail de la population espagnole.

*« La régulation du travail a constitué une base importante de support pour le modèle [néolibéral]. Non seulement parce qu'avec leurs tendances les réformes du travail successives ont fondé les bases pour une gestion flexible de la force du travail, mais aussi parce qu'ils ont donné une grande partie de leurs arguments légitimateurs à la présenter comme une question d'efficacité plutôt que comme une problématique avec des intérêts contradictoires. Aucune réponse donnée ne prend conscience des*

---

<sup>117</sup> Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo Vasco de la Juventud (1999), *Desempleo Juvenil y Exclusión Social en Euskadi*, p. 30

<sup>118</sup> Consejo Económico y Social Vasco (2004), *Memoria socioeconómica de la comunidad Autónoma del País Vasco*, Bilbao

<sup>119</sup> Egailan (2004), *Análisis de las contrataciones 2004*, Observatorio del sistema Vasco de Formación Profesional, p. 146-147

*problèmes qui peuvent se provoquer et il est possible que personne ne s'attende au degré de temporalité et de dérégulation effective qui dirige le monde du travail actuel. Mais les réformes successives et la tendance des politiques économiques ont certainement empêché la société espagnole de débattre sérieusement des projets alternatifs »<sup>120</sup>*

### **2.3.2 Analyse conventionnelle de la situation socioprofessionnelle des jeunes par des données statiques**

Au Pays Basque, la population entre 15 et 24 ans est descendue de 267.000 à 189.200 personnes de l'année 2000 au premier semestre de l'année 2006 (selon le EUSTAT<sup>121</sup>). Le **taux d'activité** de cette population reste extrêmement faible et légèrement décroissante (33%) et il est plus élevée dans le cas des hommes (35,4%) que dans celui des femmes (30,4%). L'évolution décroissante (9.800 jeunes en moins sont prêts à s'engager dans des activités marchandes) touche plus les hommes qui ont une variation décroissante plus forte. En revanche, le taux d'emploi n'a pas varié depuis le 2000, en restant établi à 31% de la population d'entre 15 et 24 ans<sup>122</sup>, même si depuis 2005 3.100 jeunes en moins se sont occupés dans des activités marchandes (ce taux reste 5 point inférieur à la moyen des jeunes européens)<sup>123</sup>. Si nous regardons leur poids relatif dans les nouvelles embauches, les jeunes mineurs de 25 ans ont signé 26.8% du total des contrats signé au premier semestre 2006. (Dans le premier trimestre 2005 ils ont été 28.6% et en 2004, 30%)<sup>124</sup>.

En 2004, selon le rapport *Euskadiko Gazteak 2004* (La Jeunesse Basque 2004)<sup>125</sup> qui

---

<sup>120</sup> Albert RECIO en TAIFA-Seminario de economía crítica (2006), *Del pleno empleo a la plena precariedad*, Informe de economía nº 3, p. 13

<sup>121</sup> Institut Basque de Statistique, [www.eustat.es](http://www.eustat.es)

<sup>122</sup> LANBIDE (2006), *Coyuntura del mercado laboral de la CAPV*, 2eme trimestre 2006

<sup>123</sup> Comisiones Obreras-Euskadi (2006), "El Empleo en Euskadi 1er semestre de 2006"

<sup>124</sup> Données de l'INEM pour le 2004, le 2005 et le 2006

<sup>125</sup> "Euskadiko gazteak 2004" du Gouvernement Basque-Eusko Jaurlaritza en Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo de la Juventud de Euskadi (2005), *Juventud y Trabajo*, p. 21

exprime des enquêtes réalisées par le Gouvernement Basque, la situation de la jeunesse (15-29 ans) est la suivante:

- Etudiants seulement : 43% (ce taux descend à 20% parmi les jeunes appartenant aux classes modestes)
- Travailleurs : 38%
- Etudiants qui travaillent en même temps : 14%
- Chômeurs : 4%

Quand nous passons à l'analyse du **chômage**, les données sont plus contradictoires selon les sources que nous prenons en compte. Selon *l'Enquête de la Population en Relation avec l'Activité* (EPRA, dépendant du Gouvernement Basque), le taux de chômage des jeunes (15-24 ans) à la fin du premier semestre 2006 était de 5,9%. Le collectif de jeune est celui qui réduit le plus son taux de chômage ; plus de 8 points si on prend en compte la même période en 2005. Cependant, l'abandon du chômage n'implique pas l'incorporation au marché du travail. Les jeunes retardent de plus en plus leur incorporation à la vie active.<sup>126</sup>

Par contre, selon *l'Enquête de la Population Active* (EPA, dépendant de l'*Institut Nationale de Statistique* - INE, espagnol), le taux du chômage des jeunes entre 15-24 ans au Pays Basque est de 21,26%. Selon l'analyse comparative des informations réalisée par CCOO-Euskadi<sup>127</sup>, face à une baisse de 6500 chômeurs de moins de 25 ans qui s'inscrivent à EPRA, l'EPA signale une baisse d'à peine 300 individus, avec un accroissement au deuxième semestre 2006 de 2500 nouveaux chômeurs. Le nombre total de chômeurs de moins de 25 ans est de 18.300, alors que la PRA les estime à 3.700. Le chômage touche encore plus les jeunes de 25-34<sup>128</sup> ans (26,5% des actifs sont au chômage), même s'il existe une légère décroissance dans les dernières années pour toutes les générations de jeunes (à exception des moins âgées de 16-19 ans, qui voient leur taux de chômage augmenter jusqu'à 6,6%).

---

<sup>126</sup> EUSTAT (1er semestre 2006) et CCOO-Euskadi (2006), p. 25

<sup>127</sup> CCOO-Euskadi (2006), pp.28-30

<sup>128</sup> De plus en plus d'instituts de recherche, même au niveau européen, sont en train de changer leurs paramètres de mesure de la jeunesse, en élargissant jusqu'à 35 ans l'âge de référence de ce collectif. Ce changement est fortement lié à la situation d'instabilité et de retardement de l'émancipation liées à plusieurs aspects de la précarité (y compris celui du travail).

Selon les critères SISPE<sup>129</sup> appliqués à toutes les périodes (lesquels corrigent la méthode pour mesurer le chômage), au Pays Basque la variation du nombre de chômeurs de moins de 25 ans entre avril 2001 et avril 2005 évolue très différemment entre les hommes et les femmes<sup>130</sup> :

Chômage-Hommes (<25ans) : 2.968 (avril 2001) - 4.168 (avril 2005)

Chômage-Femmes (<25ans) : 6.124 (avril 2001) - 3.859 (avril 2005)

Cette mesure (non officielle dans la réalisation des comparaisons, où l'EPA est toujours la référence officielle établie au niveau européen) comptabilise beaucoup plus de chômeurs au Pays Basque pour l'ensemble de la population (92.924 en janvier 2005, presque 20.000 de plus que dans les estimations de l'EPA: 74.841). Dans le cas la jeunesse elle montre que la réduction du chômage est liée plutôt à une incorporation des jeunes femmes au travail qu'à une évolution positive de l'ensemble de la population jeune. Même si les données officiels ne permettent pas l'analyse particulière de la jeunesse, elles montrent que sur l'ensemble des chômeurs au Pays Basque, seulement 46.300 reçoivent des prestations contributives (celui qu'une partie importante des familles dans une situation de manque de protection ou de dépendance envers les aides assistentielles<sup>131</sup>.

Concernant la **rémunération salariale**, selon une étude réalisée par l'INE en 2005<sup>132</sup>, le niveau de rémunération moyen annuel des jeunes basques (16-29 ans) en 2002 était de 14.281 euros. Cette quantité pour l'ensemble de la population était de 22.840. Comme dans l'ensemble de la population, les jeunes femmes reçoivent beaucoup moins de rémunération que les hommes (10.402 euros par an contre 15.697 euros pour les hommes). Ce montant est très lié à l'ancienneté; en effet on observe que la moyenne des travailleurs de moins d'un an d'ancienneté est de 15.515 euros (17.841 pour les hommes et 12.426 pour les femmes).

---

<sup>129</sup> L'introduction de la méthode *Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)* est une réponse à la nécessité d'unifier le système d'informations au niveau national dans un contexte de décentralisation des SPE face à l'intermédiation et aux mesures d'activation. Elle a été mise en place avec la *Loi de l'Emploi du 2003*. INEM (2005), "Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)", Nota Informativa

<sup>130</sup> INEM (2005), "Simulación retrospectiva de demandantes, paro registrado y Denos con criterios SISPE", Series febrero del 2001 a abril del 2006

<sup>131</sup> COCA, Cesar, "El dinero de las prestaciones", article publié dans *El Correo*, 26 mars 2007

<sup>132</sup> Analysé en EGK – CJV (2005), pp. 24-25

Dans une étude sur les aspects salariaux des jeunes en Espagne, nous voyons comment les employés en CDI ont une croissance de leur salaire avec le vieillissement (tendance parabolique). Cependant, les employés par des contrats temporels montrent une stagnation autour de 15.000 euros par an (courbe horizontale)<sup>133</sup>, ce qui rend visible l'importance du modèle contractuel dans la détermination des salaires. Cette étude, réalisée par enquêtes auprès des jeunes de tous les CCAA de l'Espagne, comporte une décomposition moins détaillée dans l'analyse par régions. Il établit le salaire moyen des jeunes au Pays Basque (16-29 ans) à 17.500 euros par an (la moyenne nationale est à 15.500). Par contre l'inégalité entre les jeunes et les adultes est, selon cette étude, plus considérable au Pays Basque (11.500 euros par an en moyen) que dans le reste de l'Espagne (10.500 euros).

Finalement, concernant les **conditions d'embauche**, nous trouvons plusieurs aspects à remarquer. Selon LANBIDE (Le Service Basque d'Emploi) les 28,9% des contrats existants à la fin du premier semestre 2006 sont temporels. La CAPV est une des régions où ces types de contrats sont les plus forts, en considérant que 90,3% des contrats de travail signés entre juin 2005 et juin 2006 sont signés sur ces modalités<sup>134</sup>. Ce phénomène touche plus les femmes que les hommes, puisque seulement 7,56% des femmes son embauchées en CDI. Les trois quarts des nouveaux contrats en CDI se réalisent sur des typologies d'incitation à l'emploi stable ou des conversions d'emplois temporaires en CDI.<sup>135</sup>

Pour la jeunesse cette réalité est encore plus grave. Trois quart des jeunes salariés n'ont pas de contrat stable. En un an et malgré la baisse de leur activité, leur taux de temporalité a augmenté de plus de cinq points et se situe à 72.8%<sup>136</sup>. Le taux de temporalité des nouveaux

---

<sup>133</sup> HIDALGO-VEGA Álvaro y PÉREZ-CAMARERO Santiago (2004), *Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores*, Madrid, Instituto de la Juventud, p. 40

<sup>134</sup> LANBIDE (2006)

<sup>135</sup> CCOO-Euskadi (2006), p. 42

<sup>136</sup> Selon des enquêtes réalisées par le Gouvernement Basque, ce taux était de 46% en 2000 et de 54% en 2004.

Gobierno Vasco (2004), "La Juventud Vasca 2004", Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Gobierno Vasco (2000), "La Juventud Vasca 2000", Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

contrats signées en 2006 pour les jeunes est, selon les données du MTAS, de 94,77%<sup>137</sup>. Les 70% des nouveaux jeunes employés en CDI sont embauchés par les mesure d'incitation à l'emploi stable de la réforme 2006, celle qui implique des frais de licenciement moins significatifs.

78,4% des nouvelles embauches au Pays Basque se réalisent dans le secteurs des Services (pourcentage un peu plus élevé pour les jeunes<sup>138</sup>), qui est le secteur qui a les taux de temporalité dans les nouveaux contrats signés les plus élevés (92,4%). Ce secteur, moteur de l'occupation, favorise clairement l'établissement de la population (parmi les jeunes) dans une temporalité permanente. Le secteur du Bâtiment montre aussi des taux de temporalité très élevés (91,%), mais il génère seulement 8,1% des nouveaux contrats (toujours pour le premier semestre de l'année 2006). Ces taux sont relativement plus bas pour l'Industrie (84%) et pour l'Agriculture (81,9%).<sup>139</sup>

C'est dans le secteur des Services que le degré de rotation annuelle est le plus élevé (4) si on compare avec l'ensemble de l'économie basque (3,4). Le degré de rotation est mesuré par le nombre de contrats qui sont signés en CDD par rapport à l'ensemble des salariés embauchés sur cette modalité dans un période donnée. Les taux de rotation diminuent dans les autre secteurs de l'économie basque, en s'établissant à 3,2 pour l'Agriculture, à 2,7 pour le Bâtiment et à 1,8 pour l'Industrie. Les faibles taux de renouvellement des CDD (12,6 renouvellement chaque année pour pour 100 contrats temporaires existants) nous permettent aussi de voir qu'une grand partie des personnes embauchées dans un emploi temporaire sortent de l'entreprise, en étant obligés de se mettre à la recherche d'un autre emploi ou d'entrer en transition vers une situation de chômage. C'est dans l'Industrie que le renouvellement est plus courant, avec 19,8 pour 100 CDD. Dans le Bâtiment cette donnée passe à 6.<sup>140</sup>

Si nous mesurons la durée moyenne d'un contrat temporel, l'analyse conserve les mêmes conclusions. En 2003, la durée moyenne des *contrats éventuels par circonstances de la*

---

<sup>137</sup> CCOO-Euskadi (2006), p. 44

<sup>138</sup> Egailan (2004), p. 13

<sup>139</sup> Ibid p. 49

<sup>140</sup> Ibidem p. 50

*production* (68,9%) de l'ensemble des contrats temporels) est de 52 jours. Les *contrats intérimaires* (15,5% du total) ont une durée moyenne de 29 jours. Les *contrats signés jusqu'à la fin d'ouvrage ou de service* (11%) durent en moyenne 74 jours. Les trois types de contrats avaient une durée moyenne en 2003 inférieure à celle de 2002.<sup>141</sup> En 2004 moins de 5% des contrats temporels avaient une durée supérieure à six mois, et la moyenne de l'ensemble des Contrats temporels était à 47 jours. Cette tendance montre aussi un abaissement de la durée de ces contrats depuis 2001<sup>142</sup>. Cette durée moyenne est le double pour les hommes (107 jours) par rapport aux femmes (54 jours). Pour les jeunes de moins de 25 ans elle est inférieure à 60 jours<sup>143</sup>.

Même si cette présentation des données statiques est limitée dans l'analyse des trajectoires de la jeunesse au Pays Basque, il nous semble assez raisonnable d'envisager un constat de l'hypothèse selon laquelle il existe une tendance des jeunes à rester « piégés dans la temporalité » et dans la précarité. Nous ne sommes pas capables pour l'instant de démontrer que cette situation pénible pour les jeunes n'est pas seulement une situation transitoire (un péage) vers une stabilité dans l'entrée dans la vie adulte. Cependant, les démonstrations de Luis TOHARIA et de Inmaculada CEBRIAN que nous avons mentionnées au début de cette section, ajoutées aux données présentées dernièrement, nous permettent d'établir une hypothèse forte qui consisterait à affirmer (même à condamner) qu'une partie importante des jeunes ne se libèrent pas cette condition de temporalité (temporalité sans droits transitionnels de sécurisation) et que, par contre, ceux-ci ne font pas que commencer une carrière socioprofessionnelle de précarité permanente. Cette situation augmente leurs risques d'entrer dans la marginalité sociale et la pauvreté économique. Elle rend difficile la construction d'une carrière professionnelle ascendante et même elle les met face à des difficultés évidentes pour avoir une existence sociale stable et satisfaisante. Dans le cas des femmes, pour lequel nous avons constaté que la temporalité est plus généralisée, cette problématique annule aussi (ou réduit énormément) leur droit à la reproduction (prendre le choix d'avoir des enfants).

Cette hypothèse a besoin d'une analyse longitudinale plus approfondie en utilisant des

---

<sup>141</sup> Consejo Económico y Social Vasco (2004), p. 221

<sup>142</sup> Egailan (2004), p.146

<sup>143</sup> Ibid. p. 148



sources, des microdonnées et des techniques empiriques complexes pour être vérifiée. L'introduction à cette méthodologie d'étude (qui va être développée dans notre recherche doctorale dans les années suivantes) sera introduite dans la prochaine sous-section.

### **2.3.3 Introduction à l'analyse longitudinale des trajectoires socioprofessionnelles**

Pour réaliser une approche qui s'adapte à l'analyse de la nouvelle réalité flexible et transitionnelle des marchés du travail, il est nécessaire d'utiliser un autre regard sur les sources statistiques existantes. D'un coté nous trouvons la mise en place de nouvelles enquêtes qui permettent une analyse longitudinale fondée sur une observation des trajectoires des personnes dans des périodes successives (2.3.3.1). D'un autre coté les sources statistiques classiques suivent aussi des personnes dans des périodes plus courtes (les échantillons se réalisant par une entrée et sortie périodique des individus) et une analyse de l'évolution changeante des transitions d'une année sur l'autre est aussi possible, en faisant une approche comparée entre deux périodes différentes (2.3.3.2).

#### **2.3.3.1 L'Enquête de la conjoncture au travail et l'Enquête sur les transitions.**

Ces deux enquêtes mises en place en Espagne au niveau national permettent une analyse longitudinale des trajectoires socioprofessionnelles. Même si l'exposition de ses principales données ne permettent pas une décomposition régionale suffisante pour réaliser une approche approfondie sur la réalité du Pays Basque (et encore moins pour le cas de l'ensemble de la jeunesse ce territoire), elle nous permet tout de même de conclure quelques réflexions générales, fondées sur le fait que sa méthodologie se base sur le suivi périodique du même groupe d'individus dans des périodes plus longues que celles des enquêtes officielles conventionnelles.

*L'Enquête sur la conjoncture au travail*<sup>144</sup> (Réalisée par le Ministère du Travail et des Affaires Sociales depuis 1990) nous montre que le taux de temporalité est descendu dans la

---

<sup>144</sup> MTAS (2007), Encuesta sobre coyuntura laboral, [www.mtas.es](http://www.mtas.es)  
MTAS (2004), Encuesta sobre coyuntura laboral, [www.mtas.es](http://www.mtas.es)  
MTAS (1999), Encuesta sobre coyuntura laboral, [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

CAPB dans les dernières années, en passant de 33,5% en 1999 à 30,8% pendant l'année 2007. Cette légère réduction du taux de temporalité montre une réalité qui ne convient pas aux femmes. Elles sont embauchées par des contrats temporaires dans les 33,9% des cas en 1999 et en 2007 la temporalité touche 55,4% des femmes basques. Cette augmentation très forte compense la réduction du taux de temporalité des hommes de 31,7% à 27,5% dans la même période.

Cette enquête nous permet aussi de réaliser un regard sur la mobilité au travail. En 2007 au Pays Basque il a eu chaque trimestre 1,5 modifications du statut au travail pour chaque effectif travaillant. Sur 100 contrats existants à chaque trimestre, 18,2 personnes ont été embauchées et 16,4 ont fini leur contrat. Ce chiffre montre beaucoup dans le cas des contrats temporaires. Sur 100 contrats en CDD existants, chaque trimestre 56,6 nouveaux CDD ont été signés et 48 sont arrivés à la fin de leur validité. Ces données, bien qu'elles ne nous permettent pas de réaliser une analyse par âge et par sexe, montrent une forte instabilité des trajectoires tout au long de l'année 2007.

*L'Enquête sur les transitions*<sup>145</sup> (réalisée par le Ministère de l'Education et de la Science), suit les jeunes qui ont fini une formation ou l'ont arrêtée au cours de l'année 2001. Elle est réalisée avec deux enquêtes sur chaque personne, les premiers 6 mois après la sortie de l'institution éducative et une autre quatre ans après (en 2005). Même si elle présente la majorité de ses données agrégées au niveau national, elle nous permet d'observer certaines tendances pour comprendre les trajectoires des jeunes:

- Au niveau national, elle nous montre que la temporalité contractuelle est très différente par rapport au niveau éducatif. Sur 100 personnes qui avaient fini leur Formation Professionnel (de degré supérieur) en 2001 et qui travaillent en 2005, 55,5 avaient un emploi en CDI. Ce taux est de 55,5% pour ceux qui avaient fini une Formation Professionnelle (de degré intermédiaire). Pour ceux qui avaient fini une Formation au sein du *Plan National d'Insertion Professionnel* il était de 47,9%. Il se réduit à 36,92 pour ceux qui sont sortis de Formation Occupationnelle (*Escuelas Taller y Casas de Oficio*) et à 36,7 pour ceux qui n'ont pas fini *l'Education Secondaire Obligatoire* (E.S.O.). Cette indifférence apparente entre ceux qui

---

<sup>145</sup> Ministerio de Educación y Ciencia (2006), *Encuesta sobre las Transiciones*, [www.mec.es](http://www.mec.es)

n'ont pas fini l'ESO et ceux qui ont suivi un programme de formation occupationnelle se constate si nous observons que ces derniers ont un taux d'emploi non qualifié plus important (30,3%) que les premiers (28,9%).

- Dans une analyse par régions, cette enquête nous permet de voir qu'au Pays Basque, parmi ceux qui ont arrêté l'ESO en 2001, 75% avaient aussi arrêté le système éducatif six mois après, même si seulement 28% d'entre eux travaillent plus de 20 heures par semaine. Quatre ans après (en 2005), seulement 60% d'entre eux travaillent plus de 20 heures par semaine, en restant à 15% dans le système éducatif. Le reste (25%) se trouve dans d'autres situations, pour une grande majorité au chômage, dans l'inactivité ou l'emploi irrégulier.
- Si nous réalisons un regard comparatif entre le Pays basque et l'ensemble de l'Espagne, nous voyons qu'entre ceux qui ont fini le Baccalauréat en 2001 au Pays Basque, 65,6% avaient assisté à l'université (ce taux est de 67,7% dans l'ensemble de l'Espagne) et 30,39% avaient fini dans une Formation Professionnelle de degré supérieur (24,44% en Espagne). Cette réalité présente une différence très marquée entre les filles et les garçons. Alors que 71,28 d'entre elles sont allées à l'université, seulement 58,7% d'entre eux ont pris le même parcours.

### **L'Insertion professionnelles des Jeunes dans l'UE:**

#### **Une étude comparative des trajectoires professionnelles\***

Cette étude, fondée sur le *Panneaux Familiales de l'Union Européen*, montre une approche comparative dans les différents pays sur les décisions que prennent les jeunes dans leur parcours professionnel, ainsi que sur les conditions de vie auxquelles ils arrivent dans les premières années de leur vie.

En utilisant l'enquête longitudinale la plus complète et la plus importante pour la réalisation des comparaisons internationales, Maria Ángeles DAVILA (de l'Université de Castilla la Mancha) étudie les transitions qu'établissent les jeunes entre la sortie du système éducatif et l'accès à leur premier emploi, la stabilité dans l'emploi, la rotation professionnelle et la mobilité entre des postes différents dans la construction de carrières ordonnées.

### **2.3.3.2 Les transitions au Pays Basque selon l'*Enquête de la Population en Relation à l'Activité***

L'*Enquête de la Population en Relation avec l'Activité* (EPRA), réalisée par l'EUSTAT (Institution de Statistique dépendante du Gouvernement Basque) est la plus classique des données statistiques existantes dans tous les pays européens. En utilisant la même méthodologie que l'*Enquête de la Population Active* (celle de référence dans les comparaisons entre pays) il est consacré à montrer la réalité du marché du travail dans des moments fixes. Même si cette approche statique est la plus courante, l'énorme quantité d'informations que ces enquêtes nous offrent peut permettre des études longitudinales si nous prenons les microdonnées avant qu'elles soient élaborées dans la présentation des photos fixes de la réalité au travail. Comme ils renouvellent les personnes utilisées dans l'échantillon (seulement dans le cas de l'EPRA ne restent que deux ans dans l'enquête), des études longitudinales longues visant une analyse des trajectoires ne sont pas possibles avec cet outil.

Par contre nous pouvons réaliser une analyse sur les transitions entre une année et la suivante (en regardant si une personne qui avait un statut donné a changé ou pas ses conditions). Ensuite, nous pouvons voir le comportement de ces transitions en évolution, en regardant comment l'ensemble de ces « *changement des conditions* » (en relation avec l'activité, la typologie contractuelle...) évoluent d'un binôme à un autre. Ces approches comparatives nous permettent d'avoir de bonnes intuitions sur comment les modèles transitionnels se transforment d'une période à une autre.

Cette démarche que nous venons d'introduire a été réalisée par Garikoitz OTAZUA, du

*Département d'Economie Appliquée de l'Université du Pays Basque*<sup>146</sup>. Dans son rapport il réalise une étude des transitions selon la EPRA entre 1999 et 2000 et entre 2002 et 2003. D'un côté il s'intéresse aux transitions entre l'occupation, le chômage et l'inactivité. D'un autre il montre les transitions entre le CDI, le CDD, le non-emploi et l'auto-emploi. Notre intérêt est de voir comment ces deux typologies de transition évoluent d'une période à une autre.

Dans la première typologie des transitions (entre occupation, chômage et inactivité), nous voyons les évolutions suivantes:

- Dans les deux périodes une grande partie des inactifs continuent à l'être dans l'année suivante (86% en 1999-2000 et 86,2% en 2001-2002)
- Si 62,7% des personnes au chômage en 1999 restent au chômage ou dans l'inactivité en 2000 (37,4% trouvent une « *transition d'intégration* » dans l'occupation), ce pourcentage se réduit à 55,8% pour la période 2002-2003 (période dans laquelle 44,1% sont en transition vers l'occupation)
- 6,3% des occupés en 1999 sont une « *transition vers l'exclusion* » (chômage ou inactivité) en 2000. Ce pourcentage augmente à 6,9% pour la période 2002-2003

Mais c'est dans la deuxième typologie des transitions (contrat fixe, contrat temporel, auto-emploi et non-emploi) que nous trouvons une évolution plus précarisante:

- Parmi ceux qui avaient un emploi en CDI les transitions sont très peu significatives entre les deux périodes, les 89,8% des personnes restant dans le même statut pendant les deux périodes (1999-2000 et 2002-2003)
- Parmi ceux qui avaient un emploi en CDD en 1999, 24,9% avaient eu une transition vers un emploi en CDD en 2000. Ce pourcentage est de 20,3% pour la période 2002-2003.
- Au sein du même groupe (employés en CDD en 1999), 58,3% sont toujours au même statut contractuel en 2000 et 14,3% avaient opéré une transition vers le non-emploi. Ces pourcentages sont de 62,7% et de 22% pour la période 2002-2003.

---

<sup>146</sup> OTAZUA Garikoitz (2005), *Lan Merkatua – Mercado de Trabajo*, Informe EUSTAT

- Finalement, l'enfermement dans le non-emploi se constate et reste similaire dans les deux périodes. 85,5% pour 1999-2000 et 87% pour 2002-2003 restent sans emploi un an après, entrant dans la condition de chômeurs de longue durée.

Nous avons réalisé une introduction aux techniques longitudinales d'analyse des trajectoires, visant un apprentissage nécessaire (et encore initiatique) pour mener une future recherche avec l'objectif de constater, entre autres, l'hypothèse présentée dans l'introduction et dans la deuxième partie de cette section (2.3.2). Pour l'instant nous restons attentifs sur cette question et nous continuons, dans la section suivante, avec une analyse des Politiques d'Activation mise en place au Pays Basque par le gouvernement et par les institutions de formation, d'orientation et d'accompagnement.

## **2.4 Les Politiques d'Activation sur le Marché du Travail au Pays Basque.**

Au Pays Basque les politiques actives sont intégralement consacrées à l'insertion des personnes non employées sur le marché du travail. Cette conception limitée de l'activation fera l'objet de cette section, même si des approches plus intégrales de l'activation (également de la sécurisation des trajectoires) resteront à définir dans la poursuite de notre recherche dans l'avenir. L'analyse approfondie sur cette question n'est pas abordable dans un mémoire que nous avons choisi de consacrer à une conceptualisation théorique et pratique de cette problématique. Ce choix, même s'il limite les ambitions de cette dernière section, nous permettra dans l'avenir une analyse plus profonde sur l'inspiration philosophique, l'effectivité et la pertinence des orientations de ces politiques menées au Pays Basque, fondée sur une meilleure maîtrise générale de la question. Malgré ça, nous ferons une présentation introductive à l'état actuel du débat politique existant autour de la mise en place des Politiques d'Activation sur le Marché du Travail (PAMT) (2.4.1) et nous exposerons quelles sont les principaux programmes mis en place par des institutions basques d'activation (2.4.2).

### **2.4.1 Les PAMT au Pays Basque: Une question à débattre**

Le Pays Basque, région « objective 3 » de l'Union Européenne (ancienne région industrielle très touchée par la crise des années 80'), reçoit des ressources du *Fond Sociale Européen* dans le cadre de la formation et renouvellement de la force de travail et dans la diversification de ses activités productives. Ce processus de mutation économique en marche est lié au Pays Basque à la Stratégie de Lisbonne de transformer nos économies vers des activités tertiaires, pour lesquelles le renouvellement des compétences des travailleurs et l'investissement en innovations devrait être beaucoup plus considérable que l'actuellement existante.

Pour exposer l'application des Politiques d'Activation dans le Marché du Travail (PAMT) au Pays Basque, nous devons prendre en compte qu'il existe actuellement un débat très contradictoire entre les administrations basques et les espagnols autour de comment mener le processus de décentralisation des politiques actives en marche en Espagne. Dans ce processus de

décentralisation des PAMT de l'INEM espagnol vers les Services Publics de l'Emploi des Communautés Autonomes (CCAA), le Pays Basque (la région avec plus de compétences et de ressources dans le modèle de fédéralisme asymétrique espagnol) est l'unique région où les compétences en matière de politiques actives n'ont pas été transférées. Entre les anciennes compétences de l'INEM espagnol (politiques actives et passives d'emploi), l'objectif exprimé par le MTAS (Ministère de Travail) est que de garder au niveau central la gestion des dépenses passives (prestations chômage), en donnant aux régions l'ensemble des responsabilités en matière de PAMT. L'INEM garde la fonction de coordonner et de produire les outils pour qu'une évaluation comparée (au niveau national et international) soit possible.

L'actuel modèle de décentralisation prévoit des transferts des ressources financières (757 millions d'euros en 2002 pour l'ensemble des CCAA<sup>147</sup>), débattus chaque année par rapport aux actions et aux conditionnements socio-économiques de chaque région. Ce processus est déjà fini dans tous les CCAA à exception du Pays Basque. Même si la compétence en matière d'emploi est comprise dans son Statut d'Autonomie depuis 1981, le Gouvernement Basque présente des conditions pour que cet transfert ne devienne plus favorable aux administrations espagnoles. Il s'exprime deux revendications pour que la compétence en politiques actives soit transférée:

- L'une, plus forte, pose sur la table la coordination entre les politiques actives et les passives. Pour une partie des intégrants du gouvernement (en coalition au Pays Basque) le transfert de la gestion des prestations chômage pourrait donner une cohérence majeure aux politiques de l'emploi intégrales.
- La deuxième, plus pragmatique et actuellement plus évoquée par le gouvernement, exige que le transfert des PAMT soit réalisé avec le transfert également de la partie des cotisations sociales destinées au Fond de Formation (0,7%), qui passerait à être perçue par des institutions des CCAA. Cet impôt est actuellement collecté par les institutions fiscales espagnoles.

Ce débat est actuellement ouvert et ne vise pas une résolution à court terme, surtout parce qu'il a des implications dans l'ensemble des négociations que s'établissent de façon permanente

---

<sup>147</sup> INEM (2002), "La territorialización de las políticas de empleo", Madrid, Informe 2002



dans tous les aspects de la répartition du pouvoir politique, économique et social entre les différentes institutions basques et espagnols (complexe et subjective).

Malgré ces divergences, les politiques actives qui se mettent en place au Pays Basque sont nombreuses. En continuant, nous ne réaliserons qu'une description très schématique de l'ensemble des programmes et mesures appliquées dans les différents niveaux de gouvernance autonome de la région.

#### **2.4.2 Exposition des PAMT au Pays Basque<sup>148</sup>**

Malgré les débats politiques existants sur l'application au Pays Basque des mesures d'activation, le gouvernement mène plusieurs initiatives en la matière (en cohabitation avec celles encore menées par l'INEM, visiblement déclinants). L'ensemble du Budget Public consacré à la mise en place du *Plan Interinstitutionnel* entre le Gouvernement Basque et les *diputations* (gouvernement de la province, équivalents aux départements français) s'est élevé pour la période 2000-2003 à 311 millions d'euros, avec une tendance croissante. La structure organisationnelle de la mise en place de l'ensemble du système (2.4.1.1) et les quatre groupes de programmes seront exposés dans les sous-section suivantes

- 2.4.2.2 - Orientation et Intermédiation.
- 2.4.2.3 - Incitation à l'embauche
- 2.4.2.4 - Formation Occupationnelle
- 2.4.2.5 – Programmes des *Diputations*

##### **2.4.2.1 Structure organisationnelle des institutions d'emploi**

---

<sup>148</sup> Cette section est une présentation à partir de deux rapports (un officiels et l'autre indépendante):

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (2003), *Plan Interinstitutional de Empleo 2003-2006. Un país en marcha*, Julio del 2003

CES-Vasco (2004), *Políticas Activas de Empleo en la CAPV y en l'UE*, Bilbao, Estudios e Informes

LANBIDE est le projet d'unification de tous les Services Publics de l'Emploi mis en place au Pays Basque par les différentes administrations dépendantes du gouvernement régionale. Il est fondé sur les principes de gratuité, la qualité du service, la stratégie préventive et l'utilisation efficace des ressources publiques (en s'appuyant sur les NTIC).

LANBIDE s'organise en deux branches. Le premier est orientée à l'**attention des "clients"**, composé par plusieurs types d'institutions :

- D'information (sur l'ensemble des institutions, programmes et ressources aux personnes et aux entreprises.
- D'orientation personnalisée aux chômeurs (dans un sens plus ample) vers l'emploi
- De formation et stages, pour favoriser l'insertion des chômeurs en accord avec nécessités du système productive.
- D'intermediation et placement, pour mettre en relation aux demandeurs d'emploi et aux entreprises.
- De promotion économique et de l'esprit d'entreprenarial et de l'autoemploi.
- De gestion des aides à l'embauche et à la mise en place des programmes d'employabilité des chômeurs.

Le deuxième branche est destiné à fournir au système des **services internes** pour supporter son activité. Il réalise des activités:

- De recherche, innovation et développement.
- D'intégration, coordination européenne et gestion des fondes communautaires
- D'évaluation des programmes
- D'observation du marché du travail.

Toute la structure de LANBIDE est coordonnée et planifiée par la *Direction d'Emploi et Formation* du Gouvernement Basque, qui doit garantir l'égalité entre les différents territoires, *comarcas* (cantons) et localités, par la mise en place d'une discrimination positive vers les institutions et emplacements qui présentent le plus de nécessités (crise productive, taux de chômage et inactivité plus élevée,...).

Son action est supporté par plus de 200 centres collaborateurs (institutions, entreprises et collectifs). 45 de entre eux (localisées dans des zones ou les difficultés pour trouver un emploi sont les plus difficile) lesquels sont fournis des outils spécialisés dans l'insertion des collectifs en difficulté. Les *Ayuntamientos y Mancomunidades* (la Mairie et la Metro françaises), *las Agencias de Desarrollo Económico y Empleo*, *los Centros de Formación Profesional y las Entidades colaboradoras de Servicios Sociales* sont les principaux collaborateurs observés sur le terrain.

D'un autre coté nous trouvons la société EGAILAN S.A., inscrite au *Département de Justice, Emploi et Sécurité Sociale* du Gouvernement Basque. Elle est l'institution déléguée pour la gestion directe de l'ensemble de LANBIDE (Service Basque d'Emploi). Il est chargé de :

- Coordonner la mise en place des programmes et l'embauche du personnel pour les différentes institutions.
- Mettre en place et vérifier l'orientation correcte des actions en accord avec le *Plan Interinstitutionnels de l'Emploi* du Pays Basque.
- Coordonner à tous les acteurs collaborateurs (de gestion indépendante).
- Développer et maintenir le système de information et communication interne du service (INFOLANBIDE).
- Gérer les ressources économiques.
- Élaborer les plan à exécuter par les services d'observation et d'évaluation

#### **2.4.2.2 – Programmes d'Orientation et d'Intermédiation**

Les institutions d'orientation sont considérées comme une porte d'accès aux chômeurs (dans un sens large, y compris les travailleurs qui risquent de perdre leur travail et d'autres collectifs en difficulté), avec l'objectif de mettre à leur disposition toutes les informations et les outils disponibles dans leur processus d'activation vers l'emploi. Elle supporte un accompagnement personnalisé et vise des actions spécifiques a chacun des groupes (Personnes bénéficiaires de RMI, Jeunes sans qualification, Handicapés, Immigrants, Femmes avec des responsabilités familiales, Personnes de plus de 40 ans avec des risques de perdre leur emploi) en le reconduisant parfois vers les services sociaux spécialisés dans leurs problématiques.

L'Intermédiation se met en place dans deux directions. D'un coté il s'oriente vers les demandeurs d'emploi, pour leur proposer les offres d'emploi en accord avec leurs perspectives de parcours professionnelle, les informer sur les secteurs ou les chances d'emploi sont les plus intéressante et, en les reconduisant vers des actions de formation visant l'augmentation de leur employabilité. D'un autre coté, les services d'intermédiation se dirigent vers les entreprises qui cherchent une ou plusieurs personnes pour les postes vacants, en leur proposant des candidats en accord avec les nécessités qu'ils expriment.

L'un et l'autre sont localement gérés par des *Bureaux d'attention LANBIDE*, chargés de la mise en place locale des actions d'orientation, d'accompagnement, d'intermédiation et de placement, fondés sur un système attirant et satisfaisant d'attention personnalisée aux “clients” (tutorisation par des tecniciens professionnels), ainsi qu'à fournir aux organismes coordinateurs tous les ressources permettant la production de données et l'accumulation d'informations pour l'évaluation et le renouvellement permanent du service.

#### **2.4.2.3 - Programmes d'incitation à l'embauche**

Ils sont mis en place surtout par des aides et des exonérations aux entreprises qui créent des emplois dans des collectifs avec des difficultés d'insertion et d'activation sur le marché du travail, mais aussi par des subventions aux entreprises de l'Economie Sociale ou dans des secteurs spécifiques.

Les catégories sont les suivantes:

- **Aides pour l'emploi** : Développer l'insertion au travail de divers collectifs de personnes au chômage à travers l'utilisation du *contrato de relevo* (contrat relai) et inciter à l'embauche de personnes chômeuses comme conséquence de l'élimination des heures supplémentaires dans les entreprises.
- **Aides à l'emploi dans des cooperatives** : Développer l'insertion de collectifs déterminés, cette fois de la part des entreprises coopératives ; il y a d'un coté des aides au membre travailleur qui se retire de l'activité au travail et d'un autre à l'entreprise qui embauche des personnes appartenant à des collectifs déterminés.

- **Développement de l'autoemploi** : Développer l'établissement comme groupes autonomes de personnes au chômage appartenant à des collectifs avec des difficultés d'insertion (prérequis : réaliser un cours de gestion entrepreneuriale donné par un centre homologue, mais aussi de réaliser un investissement minime).
- **Aides à l'insertion professionnelle des collectifs en difficulté.**
- **Favoriser l'embauche en CDI** : Développer l'embauche et le prolongement indéfini d'une série de collectifs de personnes au chômage.
- **Répartition du temps de travail** : Développer la répartition du temps de travail par des aides aux entreprises (exonérations fiscales) et aux travailleurs (subvention à la réduction du temps de travail ou à la réalisation de congés)
- **Programme locale d'Emploi-Formation aux chômeurs de longue durée** pour améliorer leur employabilité par trois actions consécutives (information-orientation, formation-stage dans une entreprise pendant 6 mois et, finalement, initiation à la recherche d'emploi, processus d'accompagnement).
- **Programme Emploi-Formation pour favoriser l'autoemploi des jeunes** : Similaire au précédent (12 mois de contrat à mi-temps) mais il inclut aussi la réalisation d'une étude sur les projets et un plan de gestion. Mis en place dans des zones vulnérables pour promouvoir l'autoemploi dans des services de nouveaux gisements d'emploi

Les Dépenses destinées à ces actions atteignent 52 millions de euros entre 1998 et 2001 et ils se distribuent de la façon suivante :

28,5% - Programme Emploi-Formation chômeurs de longue durée  
 16% - Programme Emploi-Formation pour favoriser l'autoemploi des jeunes  
 14,1% - Aides à l'emploi  
 12,4% - Favoriser l'embauche en CDI  
 10,9% - Aides à l'insertion professionnelle des collectifs en difficulté

#### **2.4.2.4 - Programmes de Formation Occupationnelle**

Le dépense totale est de 80,8 millions de euros de 1998 à 2001, 85% des 195.886 participants dans les actions sont des chômeurs. Les programmes sont les suivants:

- **Auzolan** : Donner aux personnes en exclusion le choix de s'occuper dans une activité d'utilité sociale par un processus de formation lié à une pratique professionnelle de contrat temporaire à temps partiel.
- **Programme de Formation-Emploi des jeunes chômeurs**, visant la création d'une initiative entrepreneuriale. Ils comptabilisent pendant 12 mois des activités de formation et d'ascensorat pour construire leur projet (plan d'activité et de gestion), un emploi subventionné dans une entreprise existante dans le même secteur et, finalement le support pour des aides initiales pour faire partir le projet.
- **Formation en alternance** : Donner aux étudiant une formation professionnelle et occupationnelle et la possibilité de faire des stages dans des entreprises pour se rapprocher du milieu productif.
- **Junior-Entreprises** : Favoriser l'engagement des associations étudiantes dans des recherches et des activités productives liées à la formation qu'ils ont reçue.
- **Apprentissage tout au long de la vie** : Augmenter l'employabilité par une Amélioration des capacités, des compétences et des savoir-faire horizontaux et transversaux des personnes de plus de 25 ans (travailleurs, chômeurs ou inactifs).
- **Hobetuz** : Subventionner des activités pour favoriser la formation continue au sein de l'entreprise.
- **Programmes de formation dans des entreprises et des syndicats** liées au développement de leur activité.
- **Programmes d'adaptation et de formation aux NTIC.**
- **IC Equal**: Programme européen de lutte contre toutes les formes de discrimination sur le marché du travail.

#### **2.4.2.4 - Programmes des Diputations**

Les diputations (équivalent aux départements français, mais avec une capacité et une autonomie beaucoup plus large, surtout dans le cas spécifique du Pays Basque) mettent en place des initiatives de promotion de la formation et de l'emploi qui, parfois, sont mélangées avec d'autres modalités de politique économique. Ces programmes comptent avec des ressources propres mais, en même temps, reçoivent des subventions d'autres institutions avec lesquelles ils

mettent en place leurs initiatives (Gouvernement Basque et Caisses Financières<sup>149</sup>). Ils sont coordonnés par LANBIDE et établissent une collaboration proche avec cette institution.

La **Diputation de Alava** a dépensé 11,5 millions d'euros dans la période 2000-2002, et elle a mené les programmes suivants:

- Programme d'aide pour l'amélioration de la compétitivité dans les PME d'*Alavesas* (PROMEKO) : Stimuler et inciter des activités qui favorisent l'amélioration de la compétitivité des PME.
- Promotion de l'activité touristique.
- Promotion de la création de nouvelles entreprises et de l'installation des entreprises étrangères.
- Promotion de la formation dans les entreprises et dans des institutions sans but lucratif.
- *Gaztenpresa* : Aides et support à l'autoemploi des jeunes

La **Diputation de Gipuzkoa** a dépensé 9,8 millions en 2001, et elle a mené les programmes suivants:

- *Txekin* : Favoriser la création de microentreprises.
- *Txekinbide* : Promouvoir l'insertion professionnelle par un programme intégral d'orientation, formation dans des NTIC et stages dans des entreprises en accord avec l'itinéraire choisi par la personne destinataire.
- Plusieurs programmes de formation et de subventions aux institutions éducatives et formatrices dans l'installation des NTIC, avec l'objectif de favoriser l'avancés vers la société des savoirs et mettre en place des réseaux télématiques pour réduire les asymétries informationnelle dans l'accès à la formation et l'emploi.

La **Diputation de Bizkaia** a dépensé 15,4 millions d'euros en 2001, et a mené les programmes suivants :

---

<sup>149</sup> Les *Caisses financières* au Pays Basque, comme partout en Espagne, sont des institutions publiquement contrôlées (par les partis politiques et par les syndicats) qui agissent en concurrence (ils prennent les 50% du marché financier) avec les banques privées. Tous les excédents d'exploitation sont orientés à des activités d'intérêt social ou, surtout, sont réinvestis dans la Caisse pour élargir les activités créditrices.

- Programmes d'Insertion professionnelle, de motivation et d'accompagnement dans le processus de formation ou de création d'entreprise.
- Supporter les initiatives qui peuvent promouvoir l'emploi à moyen terme.
- Aides à la conversion des contrats temporaires en CDI pour les femmes et pour les jeunes, ainsi qu'à l'embauche aux chômeurs avec des difficultés particuliers.
- Promotion de l'Economie Sociale.
- Support technique et d'accompagnement aux microentreprises pour favoriser leur consolidation.
- Création des Centre *comarcales* (canton françaises) d'Emploi (*Behargintzak*).
- Nombreux programmes de formation initiale et continue aux entreprises et travailleurs autonomes, dans des questions comme la gestion, l'expansion des affaires, la promotion de l'égalité de chances et le renouvellement des capacités.
- Programmes pour favoriser la transition entre la formation initiale et la vie active : telle que la formation en alternance avec un stage, la formation et des stages dans des pays étrangers, les bourses de formation en NTIC et en innovation industrielle, le financement des masters universitaires pour des professionnels dans le privé ou dans le secteur associatif.
- Promotion et subvention à la création des entreprises touristiques ou à la création des infrastructures permettant le placement de nouvelles activités.

La société publique *GARAPEN* (développement) fait la promotion de la prolifération d'Initiatives Locales pour l'Emploi. Des *Salles d'Emploi* se mettent en place avec des informations et des outils d'orientation, des *Services aux entreprises* (pour les rapprocher des programmes et subventions existants) et des *Centres d'orientation et intermédiation* (collaborateurs de *LANGAI-Service Basque de l'Emploi*).



## Conclusion Chapitre 2

Dans ce chapitre, nous avons réalisé une approche introductive aux différentes conceptions et à l'état actuel de la question des politiques d'activation, avec une attention toute particulière à la réalité concernant les trajectoires socioprofessionnelles au Pays Basque.

Dans la **première section**, nous avons exposé les différentes théories et conceptions qui problématisent la question du chômage et de l'activation dans leurs différents sens, en démontrant la pertinence de ces débats dans la mise en place pratique des systèmes d'activation. Comme nous l'avons démontré, les différentes orientations programmatiques et les tendances idéologiques des acteurs, expriment des visions très divergentes et contradictoires sur le chômage et les actions à prendre en compte dans la mise en scène d'une stratégie sociétale d'activation des trajectoires socioprofessionnelles.

Dans la **deuxième section**, nous avons fait une révision de l'action des institutions supranationales (l'OCDE et l'UE) dans la détermination des orientations et des objectifs qui doivent être suivis dans les politiques d'emploi de beaucoup de pays et régions, y compris l'Espagne et le Pays Basque. Nous nous sommes aperçu que ces orientations vers la mise en place des politiques d'activation sont le fruit des débats et des conceptions contradictoires entre les acteurs qui interagissent dans leur détermination. La *Stratégie Européenne pour l'Emploi* (beaucoup plus contraignante) a surtout une énorme répercussion sur les lignes directrices et les orientations des politiques actives mises en place sur le territoire que fait notre intérêt dans ce mémoire.

La **troisième section** a été consacrée à une exposition analytique des conditions socioprofessionnelles de la jeunesse au Pays Basque. Avant de continuer une analyse des politiques à mettre en place, nous avons considéré crucial de réaliser une première approche de la problématique que ces politiques veulent résoudre. Même si des limitations méthodologiques ne nous permettent pas la description longitudinale que nous avons évoquée comme nécessaire dans le premier chapitre, une approche conventionnelle nous a permis d'établir des hypothèses fortes sur des trajectoires des jeunes de plus en plus « piégés dans la temporalité ». En même

temps nous avons introduit les lignes méthodologiques à suivre pour envisager une étude dynamique qui nous permettra de démontrer (ou pas) dans quelles mesure la temporalité de l'emploi des jeunes suppose un risque grave dans la construction de parcours ascendants pour son avenir.

Enfinement, la **quatrième section** présente une contextualisation très légère au débat inter-institutionnels actuellement existant dans la mise en place des politiques actives au Pays Basque. En même temps, une exposition schématique des différentes politiques d'activation dans le marché du travail qui se mettent en place au Pays Basque a été réalisée. Même si une analyse critique et contradictoire des conceptions divergentes d'activation n'a été que faiblement introduite dans cette section (où nous ne présentons pas des conclusions), la description réalisée nous servira dans l'avenir pour approfondir cette problématique et pour développer des hypothèses de recherche à démontrer dans l'avenir.

Les objectifs que nous nous posons dans la conception de ce chapitre ont été remplis avec un niveau acceptable de satisfaction. Malgré les limitations existantes dans une analyse débutante de ces réalités aussi complexes, nous avons avancé des pas importants dans la continuation d'une recherche appliquée au Pays Basque qui ferait partie des objectifs futurs de notre démarche investigatrice.

## **Conclusion générale**

Si nous faisons une récapitulation des objectifs que nous avons envisagés dans la réalisation de ce mémoire, nous nous rendons compte que les avancées ont été considérables. En même temps, l'approfondissement dans un des aspects de la réalité sociale que nous trouvons l'un des plus déterminants dans la vie quotidienne des gens, nous montre l'énorme complexité des faits socioéconomiques choisis dans notre analyse, ainsi que les difficultés (voir incapacités) existantes pour un jeune chercheur qui n'a fait que commencer sa démarche dans la recherche universitaire.

D'un coté nous avons fondée le point de départ de notre renouvellement méthodologique dans le domaine des théories et des concepts abstraits, en développant les outils de base pour la compréhension de la réalité qui fait l'objet de notre étude. Nous avons commencé un nouveau regard dynamique sur les trajectoires socioprofessionnelles et sur la manière dans laquelle sa sécurité (par définition subjective) peut être définie et encadrée dans la recherche en sciences économiques. Nous avons proposé une simplification analytique qui définit la précarité par des conditions statutaires qui ont certainement des significations différentes (même divergentes) pour chacune des personnes. La nouvelle réalité transitionnelle qui s'impose (et qui rarement est offerte comme un choix) a besoin d'une nouvelle conceptualisation. Celle-ci doit prendre en compte tant la nature dynamique des processus d'insertion et d'appartenance sociale que les mesures et politiques sociales qui protègent (ou pas) les personnes vulnérables des situations de piège et de stagnation vitale et professionnelle.

Dans ce renouvellement méthodologique encore loin d'être conclu, nous avons trouvé des références intéressantes et nous avons même établi de nouveaux rapports académiques avec des groupes de recherche qui se posent ces mêmes questions avec plus de compétence et d'expérience que celles exprimées dans les réflexions de ce mémoire. Les lignes directives à suivre dans ce chemin de reconceptualisation des trajectoires et des transitions ont été délimitées, et l'immensité de conceptions et théories qui nous sont ouvertes supposent une voie très large vers un approfondissement dans l'élaboration des outils adéquats de compréhension de la réalité.

D'un autre côté nous avons présenté la problématique de comment les politiques d'activation essaient de répondre à ces questions du chômage et de l'instabilité croissante dans les cursus vitaux. L'introduction aux débats contradictoires profonds dans la conception et mise en scène des mesures d'activation, nous a permis de cadrer les différents modèles et tendances existants, tant pour l'aspect conceptuel que pour les différentes pratiques des pays que nous avons utilisés comme exemples.

Même si les divergences conceptuelles sont facilement constatables sur l'orientation des politiques, pour l'instant nous n'avons approfondi que dans une première exposition de la réalité pratique des mesures et des programmes d'activation mis en place au Pays Basque. Pour envisager une analyse des orientations philosophiques et de l'efficacité de ces politiques dans la promotion des carrières professionnelles ascendantes, nous avons encore besoin d'un approfondissement significatif dans les techniques d'évaluation et dans l'élaboration des méthodologies pour mettre en relation la nouvelle réalité transitionnelle des trajectoires des jeunes avec l'incidence que les politiques de l'emploi ont dans les orientations actuelles. Analyser les trajectoires et les transitions est une chose, évaluer les orientations des politiques d'emploi en est une autre. Les mettre en rapport dynamique et avoir des conclusions empiriquement fortes est, finalement, un objectif qui reste loin d'avoir une réponse méthodologique évidente, même si nous consacrerons tous nos efforts et nos inquiétudes dans les années qui suivent à la recherche de ces réponses.

## Références Bibliographiques

ALUJAS, J.A (2002), *Políticas activas del mercado de trabajo en España 1985-2000*, Tesis doctoral de la Universidad de Barcelona

ALUJAS J.A. (2003), *Políticas Activas del Mercado de Trabajo en España. Situación el el contexto europeo*, Madrid, Consejo Económico y Social

ARAGON-MEDINA, Jorge y ROCHA-SÁNCHEZ, Fernando (2003), “La dimension territorial de las políticas de fomento del empleo en España”, Fundación 1º de Mayo

ARRIOLA Joaquin (2006), *El derecho a decidir*, Madrid, El Viejo Topo

AUER Peter et GAZIER Bernard (2006), *L'introuvable sécurité de l'emploi*, Paris, Flammarion

AUER Peter, BERG Janine and COULIBALY Ibrahim (2005), “Is a stable workforce good for productivity?”, *International Labour Review* , vol. 144/3, ILO, Geneva, 2005

AUER P. and CAZES S. (dir.)(2003), *Employment stability in an age of flexibility*, ILO, Geneva.

BARBIER, Jean-Claude (2006), *Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande Bretagne, Allemagne et Danemark, dans le cadre des lignes directrices de la stratégie européenne pour l'emploi*, Paris, CEE-Raport DARES

BALLESTER, Ramon, BUSQUETS Pietat et GUILLEN Monica (2004) “Estrategia europea de empleo (EEE) y modelos de estado del bienestar: *one size fits all?*”, Document exposé dans le IX emes Journées d'Economie Critique réalisées en Madrid le 25-25 mars 2004

BOURDIEU, Pierre, *Les structures sociales de l'économie*,

BOYER, Robert (dir.)(1986), *La Flexibilidad del trabajo en Europa*, Madrid, MTAS

CACHÒN Lorenzo (2000), *El empleo juvenil*, Valencia, de. Germania

COCA, Cesar, “El dinero de las prestaciones”, article publié dans *El Correo*, 26 mars 2007

Comisiones Obreras-Euskadi (2006), “El Empleo en Euskadi 1er semestre de 2006”

Conseil Emploi Revenues et Cohésion sociale, (2005), *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Paris, Rapport n° 5

Consejo Económico y Social Vasco (2004), *Memoria socioeconómica de la comunidad Autónoma del País Vasco*, Bilbao

CES-VASCO (2004), *Políticas Activas de Empleo en la CAPV y en l'UE*, Bilbao, Estudios e

## Informes

DAVIA-RODRÍGUEZ María Ángeles (2004), *La Inserción Laboral de los Jóvenes en la Unión Europea. Un estudio comparativo de las trayectorias laborales*, Madrid, CES – Colección Estudios

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (2003), *Plan Interinstitucional de Empleo 2003-2006. Un país en marcha*, Julio del 2003

DOERINGER Peter B. et PIORE Michael J. (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, New York-London, M. E. Sharpe Inc.

Egailan (2004), *Análisis de las contrataciones 2004*, Observatorio del sistema Vasco de Formación Profesional

ESPING-ANDERSEN, Gosta (1999), *Les trois mondes de l'Etat Providence*, France, Presses Universitaires

Eurocap Scientific Report (2006), *Social Dialogue, employment and territories. Towards a European politics of capabilities*, Ecole Normale Supérieure de Cachan

Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo de la Juventud de Euskadi (2005), *Juventud y Trabajo*

Euskal Gazteri Kontseilua-Consejo Vasco de la Juventud (1999), *Desempleo Juvenil y Exclusión Social en Euskadi*

EUZEBY, Chantal, “Les conditions de retour à l'emploi des chômeurs et des assistés”, *Revue du Marché commun et de l'Union européenne*, n°505, février 2007

FERNANDEZ-STEINKO Armando (), *La democracia económica*, Madrid, *El Viejo Topo*

GAUTIÉ, Jérôme, “Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires”, *RFE XVIII*, avril 2004

GAZIER, Bernard (2005), *Vers un nouveau modele social*, Paris, Flammarion

GIDDENS, Anthony (1999) *La Tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*, Madrid, Ed. Taurus

Gobierno Vasco (2004), “La Juventud Vasca 2004”, Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Gobierno Vasco (2000), “La Juventud Vasca 2000”, Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

GÓMEZ, Valeriano, “La intermediación laboral pública en España. Una perspectiva comparada”, *Augusto Plató Laboral*, Documento de trabajo n°8

- GORZ, André (1988), *Métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard
- GRELET, Yvette et MANSUY Michèle (2004), “De la précarité de l’emploi à celle des trajectoires: une analyse de l’insertion en évolution”, *Formation Emploi* n° 85
- FINA SANGLÁS, Lluís (2001), *Mercado de Trabajo y Políticas de Empleo*, Madrid, Consejo Económico y Social
- HIDALGO-VEGA Álvaro y PÉREZ-CAMARERO Santiago (2004), *Aspectos salariales de los jóvenes trabajadores*, Madrid, Instituto de la Juventud
- HUGUET, A.(1999), *Segmentación del mercado de trabajo español*, CES, Madrid
- INEM (2005), “Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)”, Nota Informativa
- INEM (2005), “Simulación retrospectiva de demandantes, paro registrado y Denos con criterios SISPE”, Series febrero del 2001 a abril del 2006
- INEM (2002), “La territorialización de las políticas de empleo”, Madrid, Informe 2002
- JIMENO, Juan F., “Reformas laborales e inserción laboral en España” en ALBIZU, E.(coord.)(2003), *Inserción laboral: Enfoques convergentes*, Zarautz, Servicio editorial de la Universidad del País Vasco
- KALECKI, M., “Political aspects of full employment”, *Political Quarterly*, vol. 14, 1943, pp. 322-331.
- LANBIDE (2006), *Coyuntura del mercado laboral de la CAPV*, 2eme trimestre 2006
- LAPARRA Miguel (coord.)(2004),*Managing labour market related risks in Europe: Policy implications*, Comisión Européen, ESOPE Project
- LARSSON, Allan (1999), « What can we learn from Denmark ? », WZB-Berlin
- LOPEZ Alberto (2004) *Les modes de stabilisation en emploi en début de vie active*, Notes Emploi Formation, Enquete “generation 98”, CEREQ, Marseille
- MARX, Karl (1849,1968), *Trabajo asalariado y capital*, Equipo editorial, Madrid
- MEDA Dominique (1997), *Le Travail: Un valeur en voie de disparition*, Paris, Ed Flammarion
- MEDA Dominique (2001), *Les temps des femmes*, Flammarion, Paris
- Ministerio de Educación y Ciencia (2006), *Encuesta sobre las Transiciones*, [www.mec.es](http://www.mec.es)
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007), Encuesta sobre coyuntura laboral,

[www.mtas.es](http://www.mtas.es)

MTAS (2004), Encuesta sobre coyuntura laboral, [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

MTAS (1999), Encuesta sobre coyuntura laboral, [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

MTAS (2004), *Plan de Acción para el Empleo del reino de España 2004*, Octubre del 2004

M.T.A.S. (2004), *Aspectos de la intervención de las Administraciones públicas Locales en las Políticas Activas de Empleo en España*, Subdirección general de estudios sobre el empleo

NEFA Julio Cesar (2006), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Fondo de Cultura económica de Argentina, Buenos Aires

OCDE (2003), *Perspectivas del Empleo. Hacia un empleo de mejor calidad*, MTAS, Madrid

OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi : promouvoir l'emploi et le reven*

OTAZUA Garikoitz (2005), *Lan Merkatua – Mercado de Trabajo*, Informe EUSTAT

OTXOA, Isabel (2007), *El recorte de derechos en las reformas laborales*, Bilbao, Manuel Robles.Arangiz Institutua

NEFA Julio Cesar (2006), *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*, Fondo de Cultura económica de Argentina, Buenos Aires

PAUGMAN, Serge (2000), *Le salarié de la precarité*, Presse Universitaires de France, Paris

POLANYI, Karl (1948-197), *La gran transformación*, Mexico, Fondo de cultura

POLAVIEJA, Javier G.(2003), *Estables y precarios. Desregulación laboral y estratificación social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas

PRADALES-GIL, Imanol (2005), *Estructura social del empleo en la CAPV. Transformación del Trabajo y zonas de empleo*, Vitoria-Gasteiz, Gobierno Vasco

RAOULT Nicole et QUINTREAU Bernard (2005), *La diversité des âges*, Paris, Ed. Liasons

RECIO Albert (1997), *Trabajos, Personas, Mercados. Manual de Economía Laboral*, Economía Crítica, Ed FUHEM/Icaria, Barcelona

RECIO Albert (2001), “*Dimensiones de la democracia económica (I)*”, Revista Mientras Tanto. junio del 2001.

RIFKIN, Jeremy (1995), *La fin du travail*, Paris, La Decouverte

RIVERO-RECUENCO, Angel, “Procesos de partenariado y cooperación institucional en el contexto de la Unión Europea: la evaluación del Programa de la Iniciativa Comunitaria EQUAL



en España “, X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile, 18 - 21 Oct. 2005

ROGERSON R., SHIMER R., WRIGHT (2005), “Search-Theoretic models of the labour market”, *Journal of Economic Review*, Dec 2005(4), pp. 959-989

RUIZ GALACHO Encarna (2006), “Las reformas laborales en España (1977-2002), *Revista Laberinto* nº20

SERRANO-PASCUAL Amparo, “Juventud como déficit, juventud como modelo: La construcción de la transición laboral de los jóvenes” en CACHÓN Lorenzo (2000), pp. 63-81

SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.(I), “El Concepto de Mercados de Trabajo Transicionales y algunas conclusiones para la política de empleo: El estado de la cuestión”, en TOHARIA, Luis (2006)

SCHMID, G. y SCHÖMANN, K.(II), “La Gestión de los riesgos sociales por medio de los mercados de trabajo transicionales: Hacia un modelo social europeo”, en TOHARIA, L. (2006), p.45-46

SYLLA, Ndongo Samba et BARBIER, Jean-Claude, “Une synthèse de la littérature à propos de l’ « activation »” dans BARBIER, Jean-Claude (2006), pp. 13-28

TAIFA-Seminario de economía crítica (2006), *Del pleno empleo a la plena precariedad*, Informe de economía nº 3

TOBES-PORTILLO Paloma (2001), “El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo”, *Revistas del MTAS, Informes y estudios*

TOHARIA Luis et CEBRIAN Inmaculada (2007), *La tempralidad en el empleo: Atrapamiento y Trayectorias*, Madrid, Ed. MTAS

TOHARIA, Luis (2006), *Los mercados de trabajo transicionales: Nuevos enfoques y políticas sobre los mercado de trabajo europeos*, MTAS, Madrid

WATT, Andrew (2004), “Reform of the European Employment Strategy after five years: a change of course or merely of presentation?”, *European Journal of Industrial Relations*, Volume 10 Number 2

WEBER, Max, *La morale protestante et l'esprit du capitalisme*

ZUBERO Imanol (1994), *Del pleno empleo al empleo pleno. El derecho a vivir con dignidad*, Hoac



