Luis Toharia, *El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia economica y social. Un Análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*

Silvia Gutiérrez

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/4307>

DOI : 10.4000/travailemloi.4307

ISSN : 1775-416X

Éditeur

DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée

Date de publication : 15 septembre 2008

Pagination : 111-112

ISSN : 0224-4365

Référence électronique

Silvia Gutiérrez, « Luis Toharia, *El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia economica y social. Un Análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)* », *Travail et Emploi* [En ligne], 115 | juillet-septembre 2008, mis en ligne le 18 février 2011, consulté le 22 septembre 2020.

URL : <http://journals.openedition.org/travailemloi/4307> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/travailemloi.4307>

El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social. Un Análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE)

(Le marché du travail européen dans le cadre du processus de convergence économique et sociale. Analyse réalisée à partir de données fournies par le Panel des foyers de l'Union Européenne (PHOGUE))

Dirigido por Luis Toharia

Fundación Caixa Galicia (2007)

Lu par Silvia Gutiérrez (université d'Alcala de Henares)

L'économie du travail est, à l'heure actuelle, un des éléments-clés de l'analyse économique. Aussi bien dans les milieux académiques qu'au sein des débats politico-économiques, tout thème lié au marché du travail, principalement dans le cadre des processus de convergence économique et sociale auxquels sont confrontées les économies modernes européennes, joue un rôle-clé. Cet ouvrage traite des différents thèmes liés aux marchés du travail européens à partir de données fournies par le Panel des ménages de l'Union européenne (PHOGUE). Les différents chapitres de cet ouvrage abordent divers aspects ayant trait à l'évaluation du degré de cohésion au niveau européen, élément nécessaire à la mise en œuvre de politiques ou de réformes relatives aux marchés du travail et à l'obtention d'une croissance économique forte et d'une protection sociale de qualité au sein de ces économies.

Le premier thème, traité par **Teresa Jurado**, concerne le rapport existant entre le niveau de formation des femmes et leur taux de fécondité. S'il apparaît évident que la hausse du niveau d'études des femmes a provoqué un recul de la fécondité, il est tout aussi pertinent d'analyser si cette hausse est également à l'origine d'une baisse de la fécondité à la fin de la période de fertilité de la femme. Après analyse de la situation de quatre pays dotés chacun de leur propre cadre institutionnel (la France, l'Espagne, l'Italie et l'Allemagne), l'auteur conclut que les causes du non-renouvellement des générations sont dues au contexte conjoncturel et institutionnel, excepté dans le cas de la France où, si le niveau de fécondité des femmes les plus instruites connaît un certain retard, il n'en demeure pas moins fortement similaire à celui des femmes les moins instruites, preuve que la politique familiale française semble jouer un rôle déterminant dans le renouvellement des générations. Parmi les raisons expliquant le taux de fécondité plus faible chez les femmes diplômées des universités en Italie et en Espagne, on peut citer

les difficultés à concilier vie familiale et professionnelle, les difficultés à trouver un partenaire ainsi qu'un certain retard en matière de transition démographique. Dans le cas de l'Allemagne, s'ajoutent à ces facteurs les changements d'ordre institutionnel observés depuis les années 1990.

En lien direct avec le thème précédent, **Cebrián, Moreno et Toharia**, analysent les transitions familiales englobant, outre la fécondité, d'autres changements au sein des foyers ayant un impact sur l'offre de travail. Récemment, le cadre institutionnel est apparu comme un facteur permettant d'expliquer les différences entre les pays et surtout entre les femmes. Les auteurs font ainsi état de différences notables entre les pays de l'Europe du Sud (Espagne, Italie et Grèce) et les pays nordiques ou d'Europe centrale. Dans le premier cas, on observe que les transitions familiales jouent un rôle majeur dans les changements liés à l'offre de travail, alors que dans le second cas, on note que bien que la naissance du premier enfant ait lieu à un âge plus avancé, le nombre total d'enfants est plus élevé qu'au sein des pays méditerranéens.

Par ailleurs, l'étude fait également apparaître que la satisfaction relative au poste de travail occupé augmente chez les personnes à plus forte mobilité professionnelle (**García-Mainar et al.**) De même, les résultats indiquent que plus l'individu éprouve de l'insatisfaction vis-à-vis de son emploi, plus sa situation professionnelle est susceptible de connaître tous types de changements.

Albert et Davia analysent, quant à eux, le rapport entre la satisfaction, les revenus et le niveau de formation. En isolant l'effet du revenu, les résultats font apparaître qu'il n'existe aucun rapport clair entre le niveau de formation et le degré de satisfaction vis-à-vis du poste occupé. Cette étude confirme également l'hypothèse selon laquelle les travailleurs se sentant « surestimés » (les objectifs d'une meilleure qualification professionnelle ne semblant pas se réaliser) dans leur poste de travail présentent une satisfaction professionnelle moindre.

Poursuivant l'analyse des transitions sur le marché du travail, il apparaît pertinent de déterminer si les salaires constituent un bon indicateur du passage d'un contrat temporaire à un contrat à durée indéterminée (**Hernanz et Toharia**). Les résultats de cette étude montrent, en effet, qu'un salaire supérieur a un impact positif sur la transition vers un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, cette étude apporte un éclairage sur l'usage qu'il est fait des contrats temporaires à la lumière du salaire perçu. Ainsi, les travailleurs possédant un niveau de qualification supérieur jugent cette situation comme étant transitoire (compensée par une plus forte rémunération), alors que ceux pour qui le contrat temporaire devient une situation permanente (*a priori* pour les travailleurs moins qualifiés) perçoivent un salaire inférieur.

L'effet inverse est analysé par **Arranz, Davia et García-Serrano** dans le chapitre suivant. Il s'agit ici de déterminer si les transitions professionnelles

ont un impact sur la dynamique salariale. Si tel était le cas, des inégalités salariales pourraient apparaître et décourager les travailleurs. À ce sujet, les résultats exposés par les auteurs montrent que le fait de connaître des périodes sans emploi provoque des pertes de salaire (importantes aussi bien en cas d'inactivité professionnelle qu'en cas de chômage). Cependant, dans certains pays, tels que la France et le Royaume-Uni, les effets néfastes du chômage sur les salaires ne sont que temporaires, contrairement à l'Espagne et à l'Italie où ceux-ci revêtent un caractère permanent. En cas d'interruption professionnelle volontaire, les conséquences s'avèrent positives lorsque la personne retrouve un emploi, ce qui n'est pas le cas en cas d'interruption professionnelle involontaire.

Parmi les autres facteurs à prendre en compte dans l'analyse des conséquences sur les salaires, on note la durée de la période de chômage ou le caractère volontaire ou involontaire de l'interruption professionnelle.

La formation au sein des entreprises constitue un autre sujet d'intérêt actuel relatif au marché du travail. **Albert et al.** concluent que ce sont les caractéristiques propres aux individus, au poste de travail et à l'entreprise – comme le niveau de formation, la taille de l'entreprise ou la branche d'activité du poste de travail –, et non celles relatives à l'ancienneté du travailleur, qui constituent les principaux facteurs déterminant l'accès à une formation. Par ailleurs, les auteurs estiment une équation de salaires avec effets fixes et concluent que la formation n'a pas d'impact significatif sur la croissance des salaires, ce qui signifie soit que la formation influe sur le niveau et non sur la croissance des salaires soit que la formation n'est pas proposée aux travailleurs appropriés.

Enfin, les conséquences des mutations sectorielles sont également à prendre en compte, tant au niveau des acteurs individuels qu'au niveau des institutions européennes du marché du travail. Parmi elles, l'importance croissante du secteur des services au sein des économies modernes joue un rôle prépondérant à l'heure actuelle. C'est pourquoi, **Iglesias et Llorente** analysent, en considérant que la mobilité professionnelle est exogène, les conséquences des mutations structurelles sur les marchés du travail. Ils montrent que l'industrie et le bâtiment connaissent les départs les plus importants alors que les embauches sont les plus fortes dans le secteur tertiaire qui, en plus d'être le secteur le plus porteur en termes d'offres d'emploi, est également créateur d'emplois dans les autres secteurs d'activité. De même, les auteurs concluent que les départs les plus nombreux concernent les emplois manuels alors que la majeure partie des embauches concerne les emplois non manuels. De plus, les emplois susceptibles de connaître le plus grand nombre de départs et d'embauches sont les emplois manuels hautement qualifiés.

Cet ouvrage offre donc une analyse complète de certaines questions essentielles relatives aux

marchés du travail en Europe en proposant un large éventail d'informations visant à apporter un éclairage sur le degré d'intégration socio-économique, au niveau macro-économique, existant à l'heure actuelle au sein de l'Union européenne. Il conclut que nous sommes toujours au sein d'un processus de réforme des marchés du travail européens visant à parvenir à une plus grande cohésion. Les marchés du travail des différents pays membres présentent encore des disparités significatives en termes de fonctionnement. C'est pourquoi une intervention institutionnelle accrue, tant au niveau européen qu'à l'échelle nationale, s'impose afin d'aboutir à une plus grande flexibilité, de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, de s'adapter aux processus de tertiarisation et de mondialisation propres aux marchés européens, d'accroître le degré de satisfaction professionnelle... et de parvenir à réduire les disparités existant entre les pays membres de l'Union européenne.

La situación social en España

(La situation sociale en Espagne)

Vicenç Navarro (directeur)

Madrid: Biblioteca Nueva, 2007

*Lu par Gregorio Rodríguez Cabrero
(universidad de Alcalá de Henares)*

L'ouvrage coordonné par le professeur Vicenç Navarro, de l'université Pompeu Fabra de Barcelone, constitue le second volume d'un dictionnaire commencé en 2006 qui vise à évaluer le développement et l'impact social des politiques sociales en Espagne. Ce dictionnaire fait partie intégrante d'un programme de politiques publiques et sociales de l'université mentionnée ci-dessus et de la Fondation F. Largo Caballero et constitue l'élément fondamental de l'Observatoire social espagnol (*Observatorio Social de España*). Cet observatoire ne produit pas seulement des dictionnaires, mais il met aussi à jour un site web qui abrite une banque de données sur les différents composants de l'État-providence en Espagne.

Dans le cadre de cet ouvrage, qui poursuit le travail initié en 2006, quatorze chapitres consacrés à la recherche en sciences sociales se proposent d'aborder la réalité de la politique sociale espagnole. Les deux premiers chapitres, signés du professeur Navarro lui-même et de Jillian Reynolds, analysent les déficits de base de l'État-providence ainsi que la position relative que l'Espagne occupait en termes de protection sociale au sein des quinze pays que comptait l'Union européenne avant son extension à vingt-cinq. Ils analysent la subordination des dépenses publiques aux objectifs de l'union