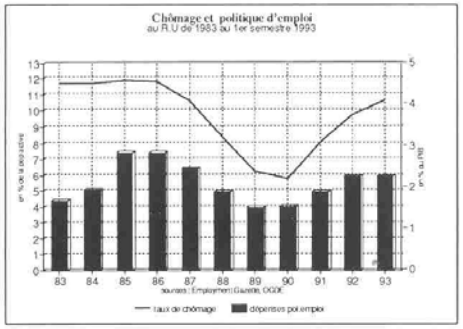
Royaume-Uni

Changer le comportement des chômeurs

Le marché du travail britannique se caractérise par des fluctuations de l'emploi et du chômage de forte amplitude. Après avoir connu un sommet, historique depuis l'après-guerre, à 11,9 % en 1985, le taux de chômage tombe à 5,6 % en 1990. La violente récession des années quatre-vingt-dix le porte à nouveau au-delà des 10 % (cf graphique). Enfin, la récente reprise du printemps 1993 engendre une dynamisation de l'emploi qui permet au taux de chômage de baisser depuis avril dernier (1).

Les dépenses publiques affectées au marché du travail atteignant 2,28 % du PIB sur la période 1992-1993 sont inférieures à la moyenne européenne (OCDE, Perspectives de l'emploi 1993). L'évolution de ces dépenses a suivi à peu près celle du chômage quand ce dernier a baissé de 1985 à 1990 (cf. graphique) mais a fait preuve d'une rigidité à la hausse dans la période de forte récession qui a suivi. La partition entre dépenses actives et passives apparaît également significative des choix opérés par les pouvoirs publics britanniques : les dépenses dites actives affectées à l'emploi n'occupent que 26 % du total tandis que les mesures dites passives en représentent 74 %.



Ces chiffres doivent être resitués dans le contexte plus général de l'intervention des pouvoirs publics durant les treize années de gouvernement conservateur. Guidée par une conception nettement libérale, cette intervention n'a pas conduit à privilégier les dépenses affectées à l'emploi mais a consisté pour l'essentiel à déréglementer le marché du travail : réduction significative des pouvoirs syndicaux, assouplissement du droit de licenciement, quasi-absence de couverture sociale pour les salariés à temps partiel, suppression récente des conseils (*wage councils*) fixant un salaire minimal pour certaines branches d'activité. Ainsi, l'absence de salaire minimum légal, la grande souplesse du contrat de travail et la faiblesse des charges sociales ont-elles été présentées par le gouvernement comme autant d'atouts à la dynamique d'emploi (2).

Dans ce contexte, la politique publique de l'emploi a fait l'objet, dans son contenu, d'une réorientation significative. Jusqu'au milieu des années quatre-vingt, les programmes publics - dont la plupart ont été mis en place sous le gouvernement travailliste - étaient fondés sur la dynamisation ou tout au moins le soutien de la demande de travail. Puis, conformément à une conception plus libérale de type "*supply-side*" (offre), les mesures de soutien de la demande de travail, notamment par subventions vont être marginalisées car analysées comme des entraves aux ajustements salariaux indispensables à l'équilibre du marché. Les dispositifs de politique d'emploi vont donc se trouver, dans la seconde moitié des années quatre-vingt, recentrés sur l'offre de travail.

Ainsi, depuis la fin des années quatre-vingt, deux fonctions principales sont assignées à la politique de l'emploi :

- Le premier objectif vise à rapprocher les chômeurs, notamment les chômeurs de longue durée, du marché du travail en créant les conditions d'une recherche active d'emploi (I). Maintenir le contact des services administratifs avec les chômeurs, planifier des entretiens, faciliter l'accès à l'information, offrir une assistance technique voire psychologique aux demandeurs d'emploi, tels sont les principaux axes de l'intervention du service de l'emploi britannique. Ces mesures permettent également d'exercer un contrôle strict sur l'accès à l'indemnisation du chômage.

(1) Le taux de chômage est passé de 10,7 % à 10,3 % entre avril et juin 1993 (Employment Gazette).

(2) On peut évoquer les publicités du gouvernement britannique dans la presse allemande vantant les mérites de la faiblesse du coût salarial pour attirer les investisseurs ou encore les déclarations provocatrices de John Major au moment de l'affaire Hoover : "Ils peuvent avoir la charte sociale, nous aurons les emplois".

- Mais les principaux efforts budgétaires de la politique d'emploi britannique portent sur l'ajustement qualitatif de l'offre à la demande de travail (II) par l'élévation de la qualification de la main-d'oeuvre. Il est désormais courant de distinguer l'*offre de travail* (population active) de l'*offre de travail effective*, c'est à dire effectivement adaptée aux besoins en qualification induits par les mutations technologiques et la recherche de compétitivité. Les programmes de formation en direction des jeunes et des chômeurs adultes participent de cette volonté. Ces programmes ont été déployés dans un cadre institutionnel original : les Conseils Formation-Entreprise (*Training Enterprise Councils*), mis en place au début des années quatre-vingt-dix.

La dernière période (printemps-été 1993) témoigne d'une continuité mais aussi d'une légère inflexion de la politique de l'emploi avec l'introduction dans le budget de mars 1993 de nouvelles mesures fondées sur les besoins en main-d'oeuvre du secteur associatif à but non lucratif et sur une expérimentation des subventions à l'emploi dans le secteur privé (III).

I. Recherche active d'emploi et contrôle des chômeurs

Le service de l'emploi britannique réformé en 1987 exerce une double fonction de placement et d'indemnisation du chômage. Lier ces deux missions implique de fournir des services de conseil et d'orientation au cours de la période de chômage et de réinsertion professionnelle mais aussi de "responsabiliser" le demandeur d'allocation, "responsabilisation" qui prend le plus souvent la forme d'un contrôle strict et d'une rationalisation du système d'indemnisation du chômage.

La stratégie dite de "programmation et de planification"

Le Service de l'Emploi aide les chômeurs à retrouver du travail par l'intermédiaire de ses services de placement proposés par 1 400 agences locales, appelées *jobcentres*. L'inscription auprès de ces agences donne lieu à une intervention programmée dont le schéma est assez récent. Les nouveaux inscrits se voient proposer diverses mesures de brève durée qui ne les font pas "sortir" du chômage mais qui sont destinées à les guider à travers une procédure de rapprochement du marché du travail. La première prise de contact s'effectue avec le conseiller auprès des nouveaux demandeurs d'emploi (*New Client Adviser*) qui renseigne sur les conditions légales pour bénéficier d'une allocation et invite le demandeur d'emploi à définir un plan individualisé de retour à l'emploi...

Le demandeur d'emploi choisit parmi une série de bilans et de séminaires de recherche d'emploi dont le contenu varie en fonction de la durée de chômage mais dont le principe repose sur, d'une part l'amélioration de l'information, d'autre part la stimulation à la recherche active d'emploi. Ce type de dispositif intervient principalement à la treizième semaine de chômage : le *Job Search Seminar* ou séminaire de recherche d'emploi, mis en place en 1991, correspond à un cycle de deux jours puis une demi-journée durant les quatre semaines suivantes au cours desquelles des équipements (téléphones machines à écrire, photocopieuse ...) sont mis à la disposition du demandeur d'emploi (130 000 places en 1992-1993). Les *Job Review Workshops* ou ateliers de bilan, étendus à l'ensemble du pays en février 1992, visent à aider les personnes au chômage depuis treize semaines à établir un bilan de leur qualification et expérience et à envisager une réorientation professionnelle compte tenu des offres disponibles sur le marché local de l'emploi (environ 50 000 places en 1992-1993). Pour les chômeurs de longue durée (plus de six mois) les deux dispositifs principaux sont, d'une part, les *jobclubs* qui offrent à environ 130 000 personnes éloignées du marché du travail une assistance essentiellement technique dans la recherche d'emploi, et d'autre part, le programme *Restart* qui concerne simultanément environ 140 000 personnes et vise "à aider les chômeurs à surmonter les obstacles qui, dans leur esprit, les empêchent de trouver un emploi". Le stage dure environ une semaine au cours de laquelle le participant est incité à "reprendre confiance" et définir un plan individualisé de réinsertion professionnelle, le nombre de participants est de 12. Depuis décembre 1990, les personnes enregistrées au chômage depuis deux ans ou plus et qui refusent ou qui oublient de prendre part à un programme de formation ou de placement du ministère du Travail, sont obligés de suivre un stage *Restart* sous peine de perdre une partie de leur allocation.

Il convient de préciser que les stages de formation à la recherche d'emploi qui constituent l'essentiel de la "stratégie de programmation et de planification" sont comptabilisés comme mesure de politique active de l'emploi. Est ainsi considéré comme actif tout ce qui oeuvre au rétablissement du marché du travail en agissant sur le comportement de l'offreur de travail,

c'est-à-dire le chômeur, sans nécessairement viser la création d'emploi.

La rationalisation du système d'indemnisation du chômage

Actuellement le système d'indemnisation du chômage est très succinct : l'indemnité forfaitaire, égale pour tous, ne représente en juillet 1992 que 43,10 £ par semaine (env. 375 FF) pour une personne seule et n'est versée que pendant un an. Elle est en outre assujettie à une durée de cotisation, si bien qu'une personne qui a travaillé pendant une partie d'une année avant de perdre son emploi peut ne pas être indemnisée ou perdre une grande partie de ses droits. La stratégie de planification et de programmation a de surcroît permis d'exercer un contrôle strict sur le caractère effectif de la recherche active d'emploi. Le conseiller du demandeur d'emploi réalise des entretiens pour vérifier ce caractère effectif et éventuellement suggérer la radiation ou réorienter le bénéficiaire. En plus de l'obligation de satisfaire à certaines conditions pour pouvoir bénéficier d'une allocation chômage, les demandeurs d'emploi ne doivent pas se trouver dans certaines situations. La législation actuelle prévoit une période maximale d'exclusion du droit à l'allocation de 26 semaines pour les motifs suivants :

- La perte d'un emploi pour mauvaise conduite. La "mauvaise conduite" est définie comme une conduite blâmable, répréhensible ou injuste, ce qui amène un employeur raisonnable à se passer des services de la personne en question.

- Le fait de quitter son emploi de son plein gré sans raison valable. La "raison valable" n'est pas définie dans la loi sur l'assurance sociale.

- Le fait de refuser sans raison valable un poste vacant proposé par un conseiller du service de l'emploi. Chaque requérant a le droit de chercher un emploi correspondant à sa qualification pendant au maximum 13 semaines.

Cette limitation stricte de l'accès à l'indemnisation chômage explique qu'un tiers au moins de tous les demandeurs d'emploi n'ont jamais touché cette prestation durant la période de chômage en cours (Perspectives de l'emploi, 1993).

Par ailleurs, le *Family Credit* est une allocation versée à des actifs déjà en emploi mais dont la rémunération est si faible qu'elle pourrait être, selon la formule du ministère du Travail britannique, "une incitation au non-travail". Elle permet au revenu net des personnes bénéficiaires d'excéder le niveau de garantie de ressources perçues en période de chômage. Cette mesure favorise l'acceptation de "petits boulots" à temps partiel en allégeant les contraintes du service public de l'emploi.

Le programme *Jobstart Allowance* en vigueur de 1986 à 1991 reflétait le même souci du gouvernement de contrecarrer l'effet "désincitatif" de l'indemnisation du chômage tout en faisant pression sur les salaires. Il permettait en effet de subventionner directement les personnes acceptant de très faibles niveaux de rémunération ; tout chômeur sans emploi depuis plus d'un an recevait une prime de 20£ hebdomadaires pendant une durée de six mois à condition d'accepter un salaire inférieur à 90£ par semaine.

II. Le développement de la formation professionnelle

Le renforcement du pouvoir patronal.

Les pénuries en qualification sont devenues un thème majeur de la littérature économique britannique. Un récent rapport financé par le Conseil de Recherche Economique et Sociale (R. Layard, G. Owen, K. Mayhew, 1993) établit le constat que deux tiers de la main-d'oeuvre n'a aucune qualification professionnelle. Un certain nombre de travaux (R. Disney et al, 1992, G. Mason et al, 1992) accrédite la thèse qui fait de l'inadéquation de l'offre de travail la cause principale du chômage. Oubliant le plus souvent d'évaluer l'impact de la baisse de la demande de travail sur la montée du chômage, ces auteurs incriminent volontiers l'inefficacité du système d'enseignement et de formation professionnelle. Cette thèse est fortement contestée par d'autres auteurs (D. Ashton et al, 1990) qui montrent que l'inefficience du système éducatif tend à être entretenue par le système productif lui-même qui aurait fait le choix d'un modèle productif "bas de gamme" sacrifiant les investissements de modernisation à la rentabilité à court terme. Ce débat n'est pas sans importance car il concerne la nature des relations qu'entretiennent système de formation et système productif. Le choix fait par les pouvoirs publics britanniques a été de placer les entreprises au centre de la réforme de la formation professionnelle (Livre Blanc pour l'emploi dans les années quatre-vingt-dix).

"Chargés de planifier et d'exécuter les programmes de formation ainsi que de promouvoir le développement des petites entreprises et de l'emploi indépendant dans la région de leur ressort", les 82 *TECs* (*Training Entreprise Councils*) d'Angleterre et du pays de Galles et les 2 *LECs* (*Local enterprise Councils*) d'Ecosse ont été mis en place en octobre 1991. Ils sont constitués sous forme de sociétés à responsabilité limitée, administrées au deux tiers par des chefs d'entreprise locaux qui gèrent les fonds publics du ministère du Travail destinés à la formation professionnelle.

Cette réforme donne explicitement aux employeurs le pouvoir d'organiser la formation professionnelle en les "libérant" des pressions syndicales qui pouvaient encore être exercées à travers les structures sectorielles et paritaires constituées par les *ITBs* (1). Ainsi la redéfinition complète du système de formation de la main-d'oeuvre accentue et consolide l'entreprise thatchérienne de démantèlement des relations professionnelles.

Les programmes de formation des *TECs* et *LECs* visent deux types de bénéficiaires : jeunes et adultes (nous nous en tiendrons ici aux adultes chômeurs).

La formation professionnelle des jeunes

Une grande majorité des jeunes Britanniques quitte le système scolaire pour entrer sur le marché du travail dès l'âge de seize ans. Cette main-d'oeuvre était traditionnellement massivement recrutée à un bas niveau de qualification et une partie d'entre elle pouvait acquérir une formation professionnelle grâce au système d'apprentissage organisé par métier et dans lequel les syndicats jouaient un rôle clé. Ce système connaît un effondrement dans les années soixante-dix doublement expliqué par la crise industrielle qui atteint sévèrement l'appareil productif et par une difficulté structurelle à s'adapter aux mutations technologiques. Le système de formation professionnelle britannique subit alors de fortes tensions internes accentuées par les tensions sur le marché du travail. Le début des années quatre-vingt est marqué par une forte poussée du chômage des jeunes (24 % des moins de 24 ans sont au chômage en 1983). Face à cette situation le gouvernement Thatcher opte pour la mise en place d'un programme d'insertion massif (*Youth Training Scheme*) qui propose à environ 60 % des jeunes de 16-17 ans sortant du système éducatif une formation en alternance d'un an ou de deux ans (2). Ce programme introduit une logique étatique de formation radicalement opposée à la logique professionnelle de branche qui prévalait auparavant. Avec la mise en place des *TECs*, les entreprises gèrent localement le dispositif entièrement financé par l'Etat. On peut ainsi parler d'une double logique étatique et patronale caractérisant la formation professionnelle des jeunes.

L'évaluation de ce programme met en évidence la faible qualité de la formation dispensée (avec de fortes disparités selon les secteurs et les régions) et son impact très contesté sur l'emploi (fort effet de substitution). Le programme devient *Youth Training* en 1990 : le cadre de la formation est assoupli (il n'y a plus de durée minimum fixée pour les cours de formation hors entreprise) et la rémunération du stagiaire n'est plus fixée au niveau national.

En 1991 est expérimentée une nouvelle mesure, *Youth Credit*, destinée à devenir, d'ici 1996, la principale voie d'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des jeunes sortant du système scolaire. Elle repose sur l'instauration d'un véritable "marché de la formation". Il s'agit d'un crédit d'environ mille livres sterling (sous forme de "bons") dont dispose le jeune quittant le système scolaire pour acheter une formation ou une partie de sa formation dans l'entreprise de son choix ou conseillée par le *TEC*. Des travaux récents mettent l'accent sur le renforcement des inégalités devant la formation que risque d'induire ce programme reposant sur le mythe de la souveraineté du consommateur (A. Felstead, 1993).

La formation professionnelle destinée aux chômeurs

Le programme *Training for work* regroupe à partir de novembre 1992 les dispositifs *Employment Training* et *Employment Action* destinés aux chômeurs adultes. Il permet de doter le demandeur d'emploi d'une formation répondant aux besoins locaux des entreprises. Il prend appui sur une évaluation initiale des compétences du bénéficiaire (jeune de 18-24 ans ayant connu des périodes de chômage ou chômeur de plus de six mois) et permet de définir un "plan de formation individualisé". La formation conjugue stages pratiques en entreprise et cours à l'extérieur, sans qu'il y ait de définition précise de la durée de formation. Le stagiaire peut accepter un emploi à tout moment. L'employeur reçoit une prime forfaitaire de 15 livres hebdomadaires (130 FF) en plus du paiement du stage pour "renoncer aux préjugés à l'encontre des chômeurs de longue durée". Le bénéficiaire de la mesure touche 10

(1) Les *Industrial Training* Boards, instaurés en 1964, étaient des organismes tri-partites (Etat-syndicats-patronat) structurés par branche industrielle, chargés d'organiser la formation professionnelle et de prélever, à ces fins, un impôt auprès des entreprises.

(2) Le jeune bénéficiaire est doté d'un statut de stagiaire et reçoit une rémunération très inférieure au salaire d'apprenti.

livres hebdomadaires (87 FF) en plus de l'indemnité de chômage (*benefit plus*), son statut est celui d'un stagiaire donc sans contrat de travail et sans couverture par les accords issus de la négociation collective.

Les *TECs* offrent ainsi une formation à environ 300 000 adultes. L'évaluation de ces programmes fait apparaître là encore de grandes disparités selon les régions, les secteurs et la formation d'origine. Des travaux réalisés par l'*IFF Research Limited* (1992) démontrent par ailleurs que seule une entreprise sur cinq employant plus de 25 personnes a connaissance des objectifs nationaux en matière de formation professionnelle (1).

III. Les nouvelles mesures de la politique de l'emploi

A la suite d'une étude du ministère du Travail sur les difficultés de réinsertion professionnelle des chômeurs, dans un contexte de croissance du chômage et d'allongement de sa durée, Gillian Shephard, ministre du Travail, a annoncé une nouvelle série de mesures au printemps dernier. L'objectif affiché est de "donner une expérience d'emploi à 100 000 chômeurs". Le coût global s'élève à 125 millions de livres sterling. Fait relativement nouveau : ces mesures visent essentiellement à combiner le travail d'utilité générale avec la recherche d'un emploi et à stimuler l'embauche de chômeurs dans le secteur privé par des subventions publiques. Elles permettent par ailleurs d'ouvrir aux chômeurs de nouvelles qualifications tout en continuant d'inciter au travail indépendant.

- Le *Community Action* est un nouveau programme de création "d'emplois" d'utilité générale, mené conjointement par le Service de l'emploi et le secteur bénévole. Il fournira 60 000 places à des chômeurs de longue durée qui travailleront à temps partiel (pas de précision sur le nombre d'heures hebdomadaires) dans le cadre de projets gérés par des organisations bénévoles. Les bénéficiaires de la mesure toucheront une rémunération correspondant aux indemnités chômage plus 10 livres sterling par semaine (87 FF). Ce programme étend en fait la mesure *Employment Action* ne comportant que 30 000 places et désormais associée au programme *Employment Training* sous le terme *Training for Work*. Le développement de travaux d'utilité générale repose sur la faiblesse du coût du travail. Pour le bénéficiaire il ne s'agit d'ailleurs pas d'un salaire mais d'une indemnité essentiellement destinée à aider le chômeur dans sa recherche d'emploi, étant entendu que la tâche confiée lui permet de maintenir son aptitude au travail mais n'a pas vocation à être transformée en emploi.

- Le dispositif *Workstart* comporte quatre projets pilotes (deux menés par les *TECs* et deux par le Service de l'emploi) destinés à tester l'efficacité des prestations financières visant à inciter les employeurs à fournir des possibilités de travail aux chômeurs. Les employeurs embauchant des chômeurs sans emploi depuis deux à quatre ans toucheront une subvention dont le montant sera fonction de l'indemnité moyenne de chômage. Le ministre du Travail a décidé de tester le programme sur 1 000 personnes. Aucun élargissement n'est prévu avant qu'une évaluation n'ait été faite.

Il faut savoir que les dispositifs d'incitation financière à l'embauche avaient été progressivement marginalisés puis éliminés de la politique d'emploi britannique. La justification en est fournie par le ministère du Travail : les politiques soutenant la demande de travail à travers les subventions risquent d'entraver les forces du marché en empêchant les ajustements salariaux nécessaires. Cet éclairage permet de comprendre les évolutions structurelles de la politiques de l'emploi dans la seconde moitié des années quatre-vingt et son recentrage selon une logique d'incitation à la baisse des salaires en lien avec la dérégulation du marché du travail.

- Le programme actuel de création d'entreprises, *Business Start Up* visant à aider financièrement les personnes désireuses de fonder leur entreprise, dotées d'un projet et d'un capital suffisant, sera étendu pour fournir 10 000 places supplémentaires. Il est géré par les *TECs* qui ont le pouvoir d'accorder ou de moduler la prime à la création d'entreprise en fonction des besoins locaux.

- Un fonds spécial de 25 millions de livres, le *TEC Challenge*, auquel auront accès les *TECs* et *LECs*, permettra d'élaborer et de mettre en oeuvre des démarches novatrices de lutte contre le chômage et de promotion de la création d'emplois. Les TECs soumettront au ministère du Travail les demandes d'accès au fonds. Les décisions sur les projets seront prises sur la base de critères tels que "le degré d'innovation, les effets sur l'emploi, la participation du secteur privé et l'aptitude à mettre rapidement en oeuvre des projets pratiques" (Employment Gazette, april 1993).

- Enfin, un nouveau programme de formation continue, *Learning for Work*, fournira à 30 000 personnes au chômage depuis plus de six mois à la date du 1er mars la possibilité de participer à des cours de formation professionnelle à plein temps dont l'objectif est de renforcer leurs perspectives sur le marché de l'emploi. Les droits de participation au programme qui démarrera le 1er septembre seront pris en charge et les personnes toucheront pendant une période pouvant atteindre un an une rémunération équivalante au montant des indemnités chômage.

Le *Trade Union Congress* a qualifié l'ensemble de ces nouvelles mesures de "désespérément inadaptées" à la situation de l'emploi et des chômeurs britanniques. Un accueil favorable a pourtant été réservé au dispositif pilote *Workstart Scheme* dans la mesure où celui-ci agit sur la dynamisation de l'emploi en ciblant un public de chômeurs de longue durée. Des garanties ont toutefois été réclamées, contre les effets de substitution redoutés. Le *TUC* revendique par ailleurs une implication dans la gestion des programmes de politique d'emploi au niveau de l'entreprise. Revendication dont on mesure les difficultés d'aboutir alors qu'un des fils conducteurs de l'action des pouvoirs publics depuis le début des années quatre-vingt aura été l'éviction de l'acteur syndical du coeur du rapport salarial.

La conception d'une politique d'emploi est toujours sous-tendue par une représentation du marché du travail, même si le pragmatisme l'emporte souvent sur le modèle théorique. La politique d'emploi britannique des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix est profondément marquée par une lecture néoclassique ou libérale du fonctionnement du marché du travail. L'action porte principalement sur les offreurs de travail qui doivent infléchir leur comportement dans le sens d'une recherche d'emploi plus active et d'une amélioration de leur formation conçue comme un capital humain qu'il s'agit de gérer individuellement au mieux. Les entreprises jouent un rôle clé dans cet édifice où elles ont la liberté de définir dans une grande mesure les contenus et les modalités de la formation professionnelle tout en disposant des fonds publics afin de répondre à leurs besoins locaux en qualifications et en emplois.

Les mesures prises dans la dernière période sans modifier les orientations de fond témoignent toutefois de légères inflexions. Une plus grande attention semble portée par les pouvoirs publics à la dynamisation de l'embauche de catégories vulnérables. Il faut cependant souligner que, d'une part les efforts budgétaires dans cette direction restent très modestes et que d'autre part, il ne s'agit pas nécessairement d'emplois créés pour les bénéficiaires. Ainsi, les participants au *Community Action* restent demandeurs d'emploi, tout en effectuant des tâches d'utilité collective. La création d'emplois, du point de vue du gouvernement, reste fondamentalement l'affaire du marché dont le principal régulateur demeure la flexibilité salariale. Un certain niveau de chômage est d'ailleurs jugé salutaire pour assurer une indispensable pression sur les salaires. La reprise actuelle est d'ores et déjà présentée comme une confirmation de cette analyse.

Florence Lefresne

(1) Dans la perspective européenne d'harmonisation des diplômes et de mobilité de la main-d'oeuvre, le gouvernement britannique a défini un nouveau système de certification professionnelle (*National Vocational Qualification*), avec des objectifs nationaux précis de niveaux à atteindre dans les prochaines années.

Références bibliographiques

- Employment Gazette, série des numéros portant sur la période étudiée.

- OCDE, *Perspectives de l'emploi* 1993, Paris, juillet 1993.

- Royaume-Uni : "Institutions, procédures et mesures (rapport d'informations de base)", Système Mutuel d'Information sur les Politiques d'Emploi (MISEP), 1992, Commission des Communautés Européennes.

- Ashton, D., Maguire, S., Spilsbury, M., 1990, *Restructuring the Labour Market : the Implication for Youth*, London, Macmillan.

- Layard, R., Mayhew, K. and Owen, G., 1992, *The Training Reform Act of 1994*, Swindon: Economic and Social Research Council.

- Feldstead, A., "Putting Individuals in Charge, Leaving Skills Behind ?: U.K Training Policy in the 1990s", juillet 1993, *paper presented to the 15th International Working Party on Labour Market Segmentation Conference*.

- Disney, R., Bellman, L., Carruth, A., Franz, W. et alii, 1992, *Helping the Unemployed*, Fondation anglo-germanique.

- Mason, G., Prais, S.J. et Van Ark, B., 1992, *Vocational Education and Productivity in the Netherlands and Britain*, National Institute Economic Review n140, mai pp 45-63.

- IFF Research Limited, 1992, *Skill Needs in Britain 1992*, IFF, London.